

DEUTSCHES

HANDWERKSBLATT

HANDWERKSKAMMER POTSDAM
HANDWERK IN BRANDENBURG

№
01
22

Einstieg

Neuer Kurs ermöglicht den
Start in die Glasfaserwelt

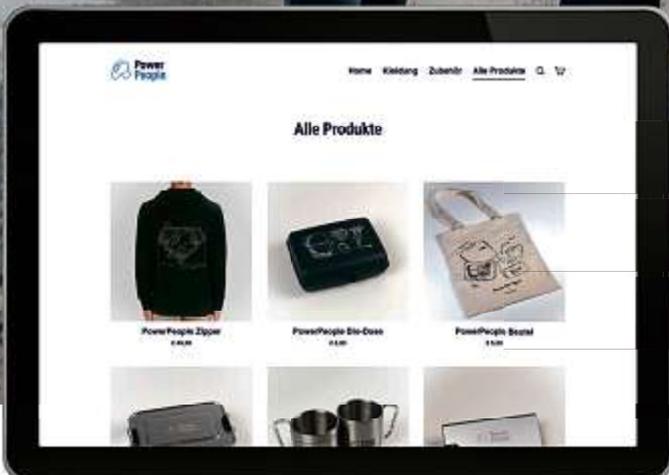
GEHALTSEXTRAS
E-Bike, Handy oder
Gutschein on top

EFFIZIENZ
Neue Vorschläge für den
Gebäudesektor

POWER-SHOPPEN FÜR POWER PEOPLE



**JETZT
ENTDECKEN**
powerpeople.digital



**COOLE T-SHIRTS, LÄSSIGE HOODIES,
NÜTZLICHE DINGE FÜR DEN ARBEITSALLTAG
UND VIELES MEHR...**

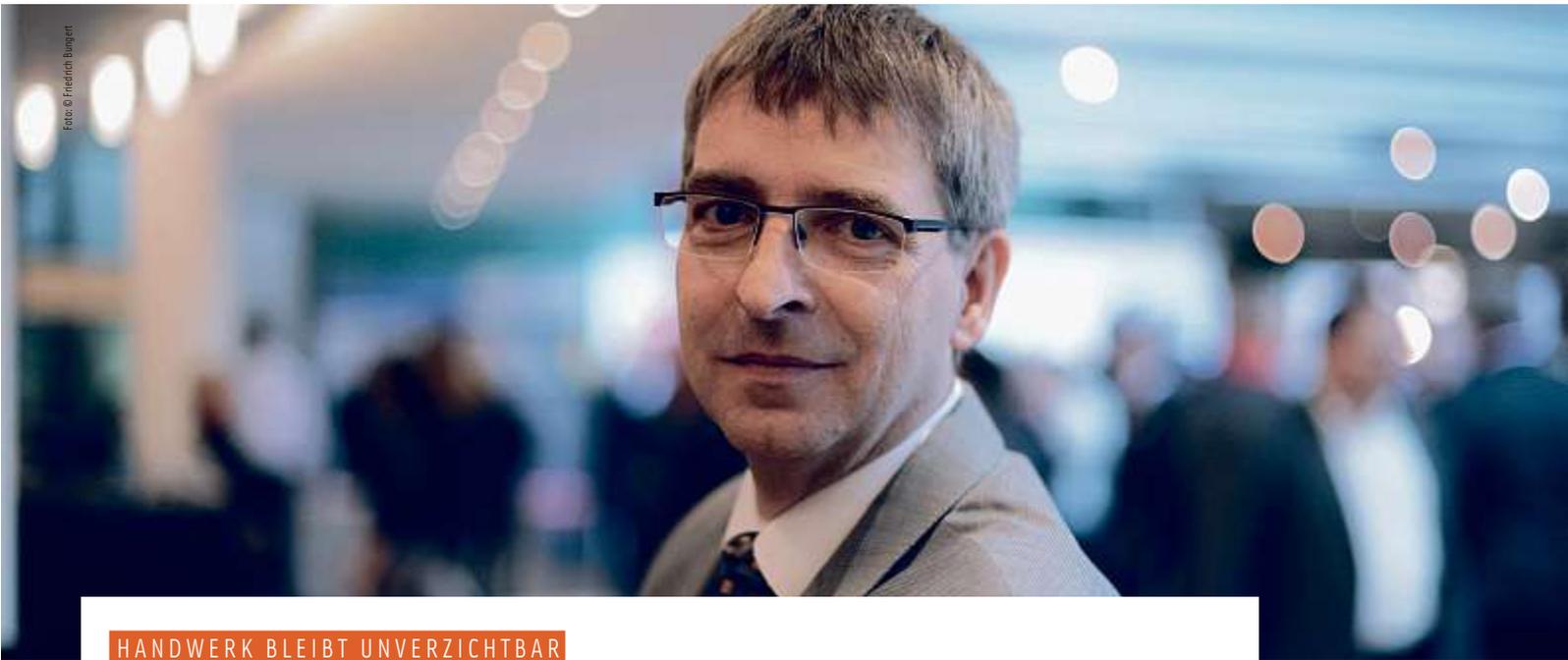


Foto: © Friedrich Büngert

HANDWERK BLEIBT UNVERZICHTBAR

Liebe Handwerkerinnen und Handwerker,

auch wenn die ersten Wochen des neuen Jahres und die aktuelle Pandemie-Situation uns alle weiterhin vor große Herausforderungen stellen, möchte ich mit Ihnen gemeinsam doch optimistisch auf die kommenden Monate schauen. Denn wenn es in diesen Zeiten der Ungewissheit eine Gewissheit gibt, dann die, dass Handwerk unverzichtbar bleibt.

Und deshalb haben wir in dieser Ausgabe wieder den Fokus darauf gelenkt, wo Brandenburger Handwerksbetriebe bereits in die Zukunft gestartet sind. Beispielsweise in Linthe: Dort führt Marcel Mika ein Service-Unternehmen für Feuerwehrtechnik. Hier werden Gerätefahrzeuge und Drehleiterwagen von Rettungsdiensten, Feuerwehr und Technischem Hilfswerk gewartet. Der Unternehmer will in den kommenden Jahren klimaneutral arbeiten. Was er dafür – mit Unterstützung der Handwerkskammer Potsdam – auf den Weg gebracht hat, hat er uns erzählt.

Sichere und schnelle Datenverbindungen sind für das Handwerk heute unverzichtbar. Der Netzausbau muss schneller gehen, damit überall – auch in den ländli-

chen Regionen – gute Bedingungen für digitale Prozesse bestehen. Wir unterstützen unsere Betriebe auch hier. Gemeinsam mit der Telekom Technik GmbH haben wir auf unserem Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) einen neuen Kurs im Bereich Glasfasertechnik entwickelt. Die ersten Handwerksbetriebe erschließen sich mit dem zertifizierten Lehrgang ein neues Geschäftsfeld. Wir berichten in dieser Ausgabe über unser neues Bildungsangebot.

Unabhängig von Veränderungen im Einzelnen, beweisen unsere Betriebe seit nunmehr fast zwei Jahren, dass sie den Herausforderungen der Pandemie mit Verantwortungsbewusstsein, Geduld und Solidarität begegnen. Auch in den kommenden Wochen, da bleibe ich zuversichtlich, gelingt uns das. Bleiben Sie optimistisch, lassen Sie sich nicht entmutigen. Das Handwerk bleibt ein systemrelevanter Stabilitätsanker.

IHR RALPH BÜHRIG
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER DER
HANDWERKSKAMMER POTSDAM

S
06

Präsident Robert Wüst und
Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig
blicken im Interview
gemeinsam auf das neue Jahr.



Foto: © HAMH

S
08

Marcel Mika von der FTM-Service GmbH
macht sein Unternehmen mit Unter-
stützung der Handwerkskammer Potsdam in
Fragen der Klimaneutralität zukunfts-
fest.



Foto: © HWK Potsdam | Kiste

S
10

Für den Einstieg in die Glasfaserwelt
ist der Bildungs- und Innovations-
campus Handwerk (BIH) in Götz die
beste Adresse. Hier wurde gemeinsam
mit der Deutschen Telekom Technik
GmbH ein neuer Kurs entwickelt.

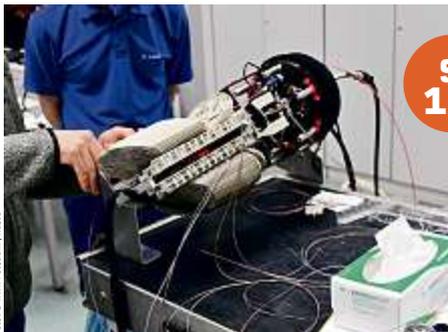


Foto: © HWK Potsdam | Kiste



KAMMERREPORT

- 6** Impfschutz ist auch der Schutz für unsere Betriebe
- 8** Neue Energie
- 10** Mit Fingerspitzengefühl in die Zukunft
- 12** Service-Termine, ETAK
Amtliche Bekanntmachung:
Öffentliche Bestellung
- 13** Nachgefragt im Handwerk ... bei Dennis Klick
Amtliche Bekanntmachung:
Einladung zur konstituierenden Sitzung der Vollversammlung
- 14** Bildungsangebote



POLITIK

- 16** E-Bike, Handy oder Gutscheine on top
- 22** Starkes Netzwerk für Frauen im Handwerk
- 24** Neue Vorschläge für die Energieeffizienz
- 26** Bund und Länder beschließen neue Regeln
- 28** Digitalisierung - bessere Förderung fürs Handwerk



BETRIEB

- 30** 7 Tipps für das Bankgespräch
- 32** Kurzarbeit Null heißt auch kürzerer Urlaub
- 34** Software aus der Cloud soll Datenschatz heben

- 37** Stress und Druck bewältigen lernen
- 42** Bewerbungen und Interviews per Internet



PANORAMA

- 45** Schaufenster



KAMMERREPORT

- 48** Azubis gesucht
- 49** Azubi des Monats, Wettbewerb
- 50** Betriebsbörse
- 51** Neuer Meisterkurs gestartet
- 51** Amtliche Bekanntmachung: Festsetzung des Handwerkskammerbeitrages für das Jahr 2022
- 52** Aus den Kreishandwerkerschaften
- 53** Jubiläen im Februar
- 54** So viel Brandenburg steckt in der Ampel
- 56** Auf dem Weg zum Wasserstoffland
- 58** Das Wissen der Kollegen nutzen

Impressum

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

Impfschutz ist auch der Schutz für unsere Betriebe

PRÄSIDENT ROBERT WÜST UND HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
RALPH BÜHRIG BLICKEN GEMEINSAM AUF DAS NEUE JAHR

Das Interview führte: *Jana Kuste*

Wie läuft es angesichts der Corona-Pandemie beim Gesundheitsschutz und beim Impfen in den Handwerksbetrieben?

Robert Wüst: Fakt ist, dass uns die Pandemie noch weiter fordern wird. Unsere Betriebe geben alles, um den Gesundheitsschutz im Unternehmen umzusetzen. Viele Unternehmer stellen selbstverständlich die Tests für ihre Beschäftigten zur Verfügung, stoßen aber vielfach wegen erhöhter Kranken- und Quarantänestände an ihre Belastungsgrenze. Viele sind verunsichert, für sie sind wir da, um alle Fragen zu klären.

Ralph Bührig: Klar ist doch: Der einzige Weg führt über das Impfen. Deshalb haben wir im letzten Jahr mit eigenen Aktivitäten die Impfkampagne unterstützt. Impfschutz ist letztlich auch Schutz für unsere Betriebe. Ein weiterer Lockdown würde für besonders betroffene Unternehmen vielfach das Ende bedeuten. Für diese Betriebe müssen aber auch die staatlichen Wirtschaftshilfen fortgesetzt werden, solange sie nötig sind.

Schauen wir auf das Jahr 2022. Wo sehen Sie außerhalb der Pandemie die größten Herausforderungen für die Betriebe im Kammerbezirk?

Robert Wüst: Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte im Handwerk ist weiterhin die größte Herausforderung. Branchenübergreifend brauchen unsere Betriebe junge Leute, die ihre berufliche Zukunft im Handwerk finden wollen. Auch wenn wir im letzten Jahr bei den neuen Ausbildungsverträgen trotz Pandemie sogar ein Elfjahreshoch erreichen konnten, werden wir uns auf diesem Erfolg nicht ausruhen und unsere Betriebe bei der Nachwuchswerbung weiter unterstützen.

Wichtig bleibt auch das Thema Betriebsnachfolge. Viele Inhaber wollen in ihren wohlverdienten Ruhestand gehen und suchen für ihre Betriebe einen Nachfolger. Gelingt es uns nicht, diese Betriebe zu erhalten, verlieren wir Leistungskraft sowie Arbeits- und Ausbildungsplätze im Handwerk. Deshalb war es wichtig, dass wir in Brandenburg die Verlängerung der Meistergründungsprämie erreichen konnten. Damit werden qualifizierte Gründungen oder Betriebsübernahmen im Handwerk auch in diesem und im nächsten Jahr weiterhin finanziell unterstützt.

Ralph Bührig: Die Auftragsbücher unserer Betriebe, gerade im Bau- und Ausbaubereich, sind voll. Neben Fachkräften fehlt vielen jedoch auch das notwendige Material. Und die Kosten dafür und auch für Energie sind deutlich gestiegen. Viele Betriebe müssen umdenken und ihre Angebote befristen, um nicht auf den Preissteigerungen sitzen zu bleiben. Auch die Themen Digitalisierung und Netzausbau werden wichtig bleiben. Wir haben deshalb als erste Handwerkskammer gemeinsam mit der Deutschen Telekom Technik GmbH einen Fortbildungslehrgang entwickelt, um Handwerker im Glasfaserbereich zu qualifizieren.



Foto: © Michael Lüder

Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig



Stichwort Weiterbildung – wie schätzen Sie die Pläne der neuen Bundesregierung mit Blick auf die Aus- und Weiterbildung ein?

Ralph Bührig: Gut ist, dass ganz konkrete Maßnahmen geplant sind. Es war höchste Zeit, die berufliche Bildung in den Fokus zu nehmen. Denn alle politischen Ziele lassen sich einfach nur gemeinsam mit der Wirtschaft umsetzen. Ob bei der Energiewende, den Vorhaben im Wohnungsbau oder bei der Digitalisierung –



Foto: © Michael Lüder

Präsident Robert Wüst

ohne qualifizierte Fachkräfte lässt sich keines dieser Themen umsetzen. Deshalb ist die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung im Handwerk von zentraler Bedeutung.

Robert Wüst: Und finanzielle Mittel, die dafür zur Verfügung stehen, müssen zielgerichtet eingesetzt werden. Für eine bessere Finanzierung der Berufsschulen und der Bildungsstätten des Handwerks sowie beim Meister-BAföG. Unser Ziel bleibt weiterhin, dass berufliche und akademische Bildung endlich gleichermaßen wertgeschätzt und finanziell gefördert werden.

Welche Schwerpunkte wollen Sie im neuen Jahr in Ihrer Arbeit setzen?

Robert Wüst: Auch im neuen Jahr bleibt die Arbeit vor Ort für unsere Mitgliedsunternehmen wichtig. Wir wollen weiterhin unsere Betriebe unterstützen und ihre Interessen gegenüber der Politik vertreten. Wir müssen endlich auch gegen die immer weiterwachsende Bürokratie vorankommen. Die neue Bundesregierung will dazu ein neues Gesetz auf den Weg bringen, das die Wirtschaft von unnötiger Bürokratie entlasten soll. Auch Brandenburg plant eine Arbeitsgruppe zum Bü-

rokratieabbau. Die Politik wird sich nicht zuletzt vom Handwerk an der konsequenten und zügigen Umsetzung der Vorschläge messen lassen müssen.

Ralph Bührig: Wir werden im neuen Jahr unsere Dienstleistungs- und Beratungsangebote weiter ausbauen. Unsere Betriebs- und Rechtsberater unterstützen umfassend zu allen Fragen rund um den Betrieb. Aufgrund der Pandemie war der Beratungsbedarf in den vergangenen Monaten riesig und die Unterstützungsleistungen deshalb besonders nachgefragt.

Mit unserem Team Fachkräftesicherung werden wir unsere Betriebe auch bei der Lehrlingssuche weiter effektiv unterstützen. Dafür gehen wir in Kitas, Schulen und Horte, organisieren moderne Azubi-Speed-Datings, bei denen sich junge Leute mit vielen potenziellen Ausbildern persönlich austauschen können. Messen, Ausbildungsbörsen, Kontakte in den sozialen Medien und den Netzwerken, Schülerpraktika – all das gehört dazu. Und mit der Ausbildungsbetreuung werden wir Betriebe auch im neuen Jahr weiter bei den vielen Herausforderungen der Ausbildung unterstützen.

Worauf freuen Sie sich besonders im Jahr 2022?

Robert Wüst: Die Gespräche mit unseren Handwerkerinnen und Handwerkern sind mir besonders wichtig. Was unsere Betriebe ehrenamtlich bei Sportvereinen, Feuerwehren und in vielen anderen Bereichen vor Ort alles leisten, beeindruckt mich immer sehr, wird aber in der Öffentlichkeit viel zu wenig wahrgenommen. Ich freue mich auch auf die Zusammenarbeit mit den vielen ehrenamtlichen Handwerksvertretern, besonders mit den Vertretern der Vollversammlung, die sich im März neu konstituiert. Gemeinsam haben wir in den nächsten Jahren viel zu bewegen.

Ralph Bührig: Im Frühjahr planen wir auf unserem Bildungs- und Innovationscampus in Götz die Eröffnung des neuen Kompetenzzentrums für Energiespeicherung und Energiesystemmanagement. Das wird ein weiterer Meilenstein bei der Entwicklung unserer Bildungsstätte. Und ich freue mich, wenn wir die umfangreichen Sanierungsarbeiten in unserem Haus des Handwerks abschließen und wieder in der Potsdamer Stadtmitte präsent sein können.



Marcel Mika, Firmeninhaber der FTM-Service GmbH

Neue Energie

FEUERWEHRTECHNIK UND RETTUNGSFAHRZEUGE WARTET DIE FTM-SERVICE GMBH. FIRMENCHEF MARCEL MIKA MACHT SEIN UNTERNEHMEN ZUKUNFTSFEST AUCH IN SACHEN KLIMANEUTRALITÄT.

Text: Jana Kuste_

Wir wollen mit unserem Betrieb klimaneutral arbeiten«, das hat sich Marcel Mika für seine FTM-Service GmbH als Ziel gesetzt, und die ersten Wegmarken dorthin sind bereits gesetzt. Seit 2011 arbeitet der Meister-Betrieb in Linthe/Alt Bork (Potsdam-Mittelmark) als Serviceunternehmen für Feuerwehrentechnik und Rettungsfahrzeuge.

Das Rüstzeug dafür bekam der Meister bei seiner Arbeit in der »Landesschule und Technischen Einrichtung für Brand- und Katastrophenschutz« (LSTE). 17 Jahre war Marcel Mika dort tätig. Zuletzt im Prüfdienst als Spezialist für Hubrettungsfahrzeuge. Inzwischen ist sein Unternehmen als Service-Dienstleister weit über die brandenburgische Landesgrenze hinaus bekannt. Sogar im spanischen Santiago de Compostela, am Ende des Jakobsweges, ist einer der Kunden beheimatet. Aber auch in der Schweiz und anderen Teilen Deutschlands setzt man auf die Expertise.

Und mit dieser stabilen Auftragslage will Marcel Mika sein Unternehmen auch zukunftsfest machen. Dafür hat er bereits viel investiert. 2018 wurde eine neue große Werkstatthalle in Betrieb genommen, auf deren Dach inzwischen eine Photovoltaik-Anlage installiert ist, die den Strombedarf des Unternehmens bereits heute zu etwa 30 Prozent deckt. Einen Zuschuss zu dieser Investition gab es mit dem inzwischen ausgelaufenen Förderprogramm RENplus durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg. In diesem Zusammenhang hat sich Marcel Mika ganz konkrete Hilfe bei der Handwerkskammer Potsdam geholt. Hier traf er sich erstmals mit Jan-Hendrik Aust, Teamleiter Technik und Innovation bei der Handwerkskammer. Aust unterstützte den Betrieb bei der Antragstellung an die Investitionsbank des Landes Brandenburg. »Wir haben zunächst gemeinsam ausgelotet, wo die Reise hingehen soll, und sind schnell an den Punkt gekommen, wie wir konkret helfen können«, erinnert sich Jan-Hendrik Aust.



Zunächst wurde der aktuelle Energiebedarf für das Unternehmen ermittelt. Zu diesem Zeitpunkt lag dieser jedoch bei etwa einem Drittel des heutigen Bedarfes. In Zukunft plant Marcel Mika eine Erweiterung der Anlage. Dabei denkt Mika über eine Wandmontage der Solarmodule nach: »Der Vorteil der Wandmontage liegt auf der Hand – die Paneele werden nicht zugeschneit und im Winter, wenn die Sonne tief hängt, habe ich die maximale Ausbeute.«

Außerdem soll ein Microwindrad mit einer Leistung von einem Kilowatt auf dem Dach montiert werden. »Wir wollen erste Erfahrungen sammeln. Sind die positiv, folgen weitere Windräder«, sagt der Handwerker und verweist noch einmal auf die Fördermöglichkeiten. »Die Förderung ist ein Anreiz zur schnelleren Amortisierung. Die Investition rechnet sich aber ohne Förderung innerhalb von acht bis zehn Jahren.«

Jan-Hendrik Aust unterstützt mit seinem Team vor Ort bei den Unternehmen und berät diese zum Einsatz innovativer Technologien. Das Ziel der Arbeit besteht in erster Linie darin, die Wettbewerbsfähigkeit der Handwerksunternehmen langfristig zu sichern und zu erhöhen und dabei Kosten zu sparen.

Für die Beratung war Jan-Hendrik Aust mehrfach in Linthe vor Ort und hat gemeinsam mit Marcel Mika den Fokus auf die energieeffiziente Gebäudeausstattung gelegt. »Die Unterstützung der Handwerkskammer war Gold wert und hat mir erst mal gezeigt, welche Möglichkeiten es überhaupt gibt«, sagt Marcel Mika. Und so wurde im nächsten Schritt eine moderne Heizung in der Werkstatthalle installiert. Kapillarrohrmatten an den Wänden sorgen nun für

gleichmäßige Wärmestrahlung. Diese werden durch zwei Wärmepumpen gesteuert. Die gesamte Anlage ermöglicht ein energieeffizientes und umweltfreundlicheres Heizen der großen Halle. »Das System erzeugt vor allem Strahlungswärme, die gerade bei körperlicher Arbeit angenehmer ist als die Konvektion aus konventionellen Heizsystemen«, unterstützt Jan-Hendrik Aust die Investitionsentscheidung von Marcel Mika.

Gefördert wurde die Investition durch einen Zuschuss aus der Bundesförderung für effiziente Gebäude durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Dort heißt es: »Gefördert wird die Errichtung von effizienten Wärmepumpenanlagen einschließlich der Nachrüstung bivalenter Systeme, wenn sie überwiegend der Raumheizung oder kombinierten Warmwasserbereitung und Raumheizung von Gebäuden ... dienen.« Genau das war bei der FTM-Service GmbH gegeben.

Marcel Mika will auf diesem Weg weitergehen, sagt er. Der 44-Jährige, der im vergangenen Jahr das zehnjährige Firmenjubiläum feiern konnte, hat bereits jetzt den Fuhrpark des Betriebs umgestellt. Fünf Elektro-Pkw und ein E-Transporter sind dafür angeschafft worden. Die Großfahrzeuge fahren mit synthetischen Kraftstoffen. Für die Kunden stehen auch Spezialfahrzeuge wie ein Tanklöschzug, Drehleiterfahrzeuge und andere Einsatzwagen bereit.

Auch die Mitarbeiter werden einbezogen – sie erhalten jetzt ein Job-Bike-Angebot. »So bewegen wir uns mit kleinen Schritten in die richtige Richtung«, ist Marcel Mika von den nachhaltigen Ideen überzeugt.



Im Team Technik und Innovation arbeiten die Beauftragten für Innovation und Technologie im Handwerk (BIT), die Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Das Team ist Teil der Abteilung Wirtschaftsförderung, Umwelt und Technologie, die den Betrieben in vielen Unternehmensphasen (Gründung, Übergabe, Finanzierung) mit Rat und Tat zur Seite steht.



Ansprechpartner
Teamleiter Technik und Innovation
Jan-Hendrik Aust
T 033207/34-209
jan-hendrik.aust@hwkpotsdam.de



Ansprechpartner
Beauftragter für Innovation und Technologie
Sven Ellinger
T 033207/34-116
sven.ellinger@hwkpotsdam.de



Mit Fingerspitzengefühl in die Zukunft

FORTBILDUNG: FÜR DEN EINSTIEG IN DIE GLASFASERWELT IST AB SOFORT DER BILDUNGS- UND INNOVATIONSCAMPUS HANDWERK (BIH) IN GÖTZ DIE BESTE ADRESSE. HIER WURDE GEMEINSAM MIT DER DEUTSCHEN TELEKOM TECHNIK GMBH EIN NEUER KURS ENTWICKELT. DIE PILOTPHASE IST ABGESCHLOSSEN.

Die ersten Teilnehmer sind sichtlich konzentriert. Es ist leise und jeder fokussiert. Hier im Kursraum auf dem Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH) in Götz arbeiten sechs Teilnehmer und versuchen fachgerecht die hauchdünnen Lichtwellenleiter akkurat in die dafür vorgesehene Ablagekassette zu platzieren. Sie sind die ersten, die am neuen Kurs LWL-Monteur/-in Fernmeldetechnik teilnehmen. Einer von ihnen ist Marcus Boestfleisch von der Maja Elektro GmbH (Falkensee). Ursprünglich kommt er aus dem IT-Bereich, hat mehr vor dem Bildschirm als mit Kabeln gearbeitet. Im Elektro-Handwerk ist er fast ein Quereinsteiger. Einbruchmeldeanlagen und Zutrittskontrollen waren sein Spezialgebiet – aber als sein Chef das LWL-Kursangebot unterbreitete, hat Marcus Boestfleisch nicht lange überlegt.



Ansprechpartnerin

Ines Hinzmann
T 0151/54659794
ines.hinzmann@
hwkpotsdam.de

Sein Chef ist MaJa-Geschäftsführer Marcel Piaskowy und der ist absolut zufrieden mit dem Service, den seine Mitarbeiter in Götz erfahren haben – von der Anmeldung bis zu den Kursinhalten. Natürlich freut er sich, dass beide auch die abschließende praktische und theoretische Prüfung bestanden und damit die Berechtigung erlangt haben, an den Netzen der Deutschen Telekom oder anderer Anbieter arbeiten zu dürfen. Schließlich habe es schon Anfragen des Konzerns gegeben, die er ablehnen musste. Nun will er mit den beiden sein Angebot im Glasfaserbereich erweitern: »Wir müssen uns in die Zukunft orientieren und ich will, dass auch meine Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr eine Fortbildung machen, damit wir hier Schritt halten können.«



Eine hauchdünne Glasfaser ersetzt ein zentimeterdickes Kupferkabel

»Die größte Herausforderung ist wirklich, dass man viel Fingerspitzengefühl braucht«, erläutert Marcus Boestfleisch. »Aber unser Dozent hier nimmt sich viel Zeit und hat eine wirklich angenehme Art, die Details zu erklären.« Der Dozent ist Christian Leest, langjähriger Ausbilder auf dem Götzer Campus. Er begleitet jeden Teilnehmer bei dem einwöchigen Lehrgang und nimmt am Ende auch die Prüfungen ab. Nur im ersten Lehrgang ist auch Jakob März von der Deutschen Telekom Technik GmbH dabei. Er hat das Lehrgangskonzept gemeinsam mit den Ausbildungsexperten aus Götz entwickelt und wacht nun über die fachgerechte Umsetzung des Pilotprojekts. Denn das Angebot der Handwerkskammer Potsdam ist bundesweit der erste Kurs, der mit der Deutschen Telekom Technik GmbH gemeinsam entwickelt wurde. »Das ist für alle Elektrofachleute der Einstieg in die Glasfaserwelt«, sagt März. »Hier werden höchste Standards angelegt, die Teilnehmer arbeiten mit

unseren Komponenten und wir sorgen dafür, dass auch die theoretischen Grundlagen immer mit vermittelt werden.«

Gerade in diesen Zeiten, in denen Arbeit und Schule zunehmend von zu Hause stattfinden, aber auch Konferenzen im Geschäftsbereich online abgehalten werden, ist die Glasfaser-Technologie unerlässlich. Was fehlt, um das Leitungsnetz weiter auszubauen, sind entsprechend geschulte Handwerker, die die Technologie fachgerecht zum Verbraucher bringen. »Deshalb sind wir froh, dass wir mit der Deutschen Telekom einen Partner gefunden haben, der mit uns das Konzept auf unsere Handwerkerinnen und Handwerker zugeschnitten hat. Damit sind wir die erste Handwerkskammer, die dieses Zukunftsthema in Verbindung mit den Möglichkeiten nach Bestehen der Prüfung nun im Fortbildungsportfolio hat«, freut sich Tilo Jänsch, Geschäftsführer des Bildungs- und Innovationscampus Handwerk. Schließlich habe auch die neue Bundesregierung die flächendeckende Versorgung mit Glasfaser und dem neuesten Mobilfunkstandard in ihren Koalitionsvertrag geschrieben. Alle hoffen auf den entsprechenden Ausbau-Schub. »Wir stehen bereit und werden unsere Handwerker dabei unterstützen, der weiterwachsenden Nachfrage auch gerecht zu werden. Für das kommende Jahr sind bereits sechs Kurse geplant«, ergänzt er. Die Weiterbildung wird für Betriebe durch die Investitions- und Landesbank gefördert, ergänzt Jänsch. Unterstützung bei der Antragstellung gibt es selbstverständlich durch die Handwerkskammer.

In den 45 Unterrichtsstunden lernen die Teilnehmer, die keine besonderen Vorkenntnisse vorweisen müssen, grundlegende Tätigkeiten an Glasfaserkabelanlagen vorschriftsmäßig und fachgerecht auszuführen. Und sie lernen, wie sie die einzelnen Anschlüsse in die etwa einen halben Meter großen Muffen verbauen und wie diese Kabel dann an die entsprechenden Verteilstationen angeschlossen werden. »Das sind die großen grauen Kästen, die jeder aus dem Straßenbild kennt«, veranschaulicht Qualitätsprüfer Jakob März den praktischen Einsatzort und lobt die konstruktive Zusammenarbeit mit den Fachkollegen am Standort in Götz. »Die Bedingungen hier sind hervorragend und wir hoffen nun darauf, dass wir in den kommenden Monaten viele Teilnehmer mit der Technologie vertraut machen können.«

Denn Handwerksbetriebe, die mit entsprechend geschultem Personal aufwarten können, profitieren auch von der Auftragslage der großen Telekommunikationsunternehmen. Hat man den schriftlichen und mündlichen Abschlusstest bestanden, erlangt man gleichzeitig die Berechtigung, an den Telekommunikationsnetzen der

Netzbetreiber zu arbeiten. »An die 1.000 Monteure würden in den kommenden Jahren fehlen«, prognostiziert Telekom-Mann März und bestätigt damit die Erfahrung des Elektromeisters aus Falkensee. »Deshalb richten wir unser Augenmerk auf die fachgerechte Qualifizierung in diesem Bereich. Und vom hohen Standard der Telekom-Zertifizierung profitieren dann auch die Betriebe bei der Auftragsvergabe.«

März berichtet noch von der größten Herausforderung: »Hier im Kurs herrschen fast Laborbedingungen – maximale Sauberkeit, gutes Licht. Die Wirklichkeit auf der Baustelle oder beim Kunden sieht oft anders aus. Dort muss jeder Handgriff mit den sensiblen Glasfasern sitzen, wenn das Licht oder das Wetter auf einmal schlechter werden.« Schließlich sei eine Faser nicht viel dicker als ein Haar – genauer – 0,125 Millimeter im Durchmesser. »Und so ein Haar ersetzt dann locker ein sechs Zentimeter dickes Kupferkabel.« Deshalb sei das viel zitierte Fingerspitzengefühl bei der Arbeit unerlässlich.



Kursteilnehmer Marcus Boestfleisch von der Mala Elektro GmbH

Anzeige



13.
UGT

STARKE FRAUEN. STARKE WIRTSCHAFT.

MITMACHEN LOHNT SICH!

Werden Sie
Unternehmerin oder
Existenzgründerin
des Landes
Brandenburg 2022!

Bewerbungsschluss
28. Februar
2022

WWW.UGT-BRANDENBURG.DE



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

KOSTENFREIE VERANSTALTUNGEN FÜR HANDWERKS BETRIEBE

SCHULUNGSREIHE: DIGITAL GUT AUFGESTELLT IM NEUEN JAHR

3. Februar, 13-17 Uhr

Wo: Handwerkskammer Potsdam/Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIT), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel)
Zukunftswerkshop: »Digital unterwegs: Zeiterfassung, Bautagebuch und Montagezettel« für Führungskräfte und Beschäftigte aus kleinen oder mittelständischen Betrieben

SCHULUNGSREIHE: DIGITAL

16. Februar, 9-12 Uhr

Wo: Handwerkskammer Potsdam/Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIT), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel)
Zukunftswerkshop: »Endlich starten mit dem digitalen Berichtsheft« für Ausbilder (und Azubis) aus kleinen und mittelständischen Unternehmen

SCHULUNGSREIHE: DIGITAL

22. Februar, 9-16 Uhr

Wo: Handwerkskammer Potsdam/Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIT), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel)
Zukunftswerkshop: »Baugebundene Systeme zur Sturzprävention und -erkennung« für Führungskräfte und Beschäftigte aus kleinen oder mittelständischen Betrieben

 **Ansprechpartnerin:**

Kerstin Bravo
T 033207 34-117
kerstin.bravo@hwkpotsdam.de

RENTENBERATUNG FÜR HANDWERKER

17. Februar, 15 Uhr

Wo: Handwerkskammer Potsdam/Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIT), Am Mühlenberg 15, 14550 Groß Kreutz (Havel)
Wir informieren im Einzelgespräch und be-

antworten individuelle Fragen. Die Beratung für Handwerker zur Rentenkontoklärung erfolgt durch Siegfried Müller, Versicherungsberater der Deutschen Rentenversicherung (Bund). Um Voranmeldung wird gebeten.

 **Ansprechpartnerin:**

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

Bitte melden Sie sich für die Veranstaltungen an! Die Plätze sind begrenzt, für Mitgliedsunternehmen kostenfrei. Bei einzelnen Terminen kann es nach wie vor zu Verschiebungen kommen.

Nähere Informationen zu den Veranstaltungen finden Sie auf unserer Internetseite. Bitte informieren Sie sich aktuell, ob die Termine stattfinden:
hwk-potsdam.de/termine

ETAK

AUFGEFRISCHT FÜRS KUNSTHANDWERK

Die Europäischen Tage des Kunsthandwerks – kurz ETAK – sind in jedem Frühling ein besonderes Erlebnis für Handwerksbetriebe und ihre Gäste. Dann werden Werkstätten geöffnet und es wird zum Zuschauen und Mitmachen eingeladen.

In diesem Jahr wird vom 1.–3. April 2022 traditionelles, innovatives und kreatives Handwerk gezeigt. Ein Frische-Kur erhielt jetzt der Internetauftritt für die Aktionstage: <https://kunsthandwerkstage.de>.

Interessierte Handwerksbetriebe können sich nun noch einfacher anmelden und ihr Angebot vorstellen. Die Präsentation auf der Internet-



seite ist kostenlos. Bei der Anmeldung wird ein Teilnehmerzugang angelegt und damit lässt sich das eigene Profil erstellen und aktualisieren. Betriebe können über die Art der Präsentation an den Aktionstagen völlig frei entscheiden: Egal, ob Führung, Workshop oder Vortrag – vielleicht auch Blick in die Werkstatt – mit jedem Angebot präsentiert sich die Vielfalt des Handwerks in unserer Region.

Mit den Tagen des Kunsthandwerks soll der vielseitige und wichtige Wirtschaftsbereich Kunsthandwerk und Design der Öffentlichkeit nähergebracht werden. Seit 2014 ist die dreitägige Veranstaltung ein fester Bestandteil des Kreativ- und Kulturlebens in Deutschland – und auf Erfolgskurs in mittlerweile 13 Regionen unseres Landes – auch in Brandenburg.

kunsthandwerkstage.de

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

ÖFFENTLICHE BESTELLUNG

Die öffentliche Bestellung von Herrn Björn Enders als Sachverständiger für das Schornsteinfegerhandwerk ist am 30. November 2021 erloschen

Die öffentliche Bestellung von Herrn Uwe Sandkühler als Sachverständiger für das Maurer- und Betonbauerhandwerk ist am 30. November 2021 erloschen.

Robert Wüst
Präsident

Ralph Bührig
Hauptgeschäftsführer

DIGITALISIERUNG

NACHGEFRAGT IM HANDWERK...

...bei Dennis Klick von Klick Kältetechnik in Zossen

Erst im Mai 2021 hat Dennis Klick den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt. Seine Profession: der komplette Service von Kälte- und Klimatechnik – von der Beratung, Verkauf bis zur Installation und Wartung.

Viele seiner Kunden kommen aus dem gewerblichen Bereich und der Industrie, aber es gibt auch Privathaushalte. Da der Unternehmer vorher im Ausland berufliche Erfahrungen gesammelt hat, startete er ganz ohne einen ersten Kundenstamm. Dabei half ihm vor allem sein »Ehrgeiz und ein Faible für soziale Medien«, wie er selbst sagt.

Inzwischen steht der Betrieb des Kälteanlagenbaumeisters auf einem soliden Fundament. Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres sollen sogar ein oder zwei Azubis das Team bereichern.

Das Internet ist für meinen Betrieb...

unverzichtbar! Ich wäre verloren ohne eine Internetverbindung. Mein Unternehmen und fast alle Prozesse laufen über digitale Anwendungen. Das beginnt mit der Erstellung

von Angeboten, geht weiter mit der Dokumentation unserer Arbeiten und hört auch mit der digitalen Rechnungslegung nicht auf. Ich hoffe sogar, dass noch viel mehr Prozesse digitalisiert werden können. Papierlos zu arbeiten ist für mich eine enorme Arbeitserleichterung, außerdem tut man etwas für die Umwelt.

Als ich im Mai vergangenen Jahres gestartet bin, habe ich für viel Geld hunderte Flyer gedruckt, um mich bekannt zu machen. Genau ein Auftrag hat sich daraus ergeben. Gleichzeitig habe ich mir auch ein Facebook-Profil, eines bei Instagram, Xing und LinkedIn angelegt – das hat mir langfristig viel mehr Kontakte gebracht. Aber auch Rezensionen bei Google sind mir sehr wichtig. Diese gelten als eine Art Zeugnis meiner Arbeit und machen mich besonders stolz.

Digitalisierung heißt für mein Handwerk...

In der Klima- und Kältetechnik erfolgt heute nahezu die gesamte Steuerung digital. Von der Steuerung von Maschinen bis zur Ferndiagnose einer Kälteanlage.



Foto © privat

Kaum ein Gewerk kommt heutzutage um den Prozess der Digitalisierung herum. Mir erleichtern diese digitalen Anwendungen die Arbeit. Das spart viel Zeit und Geld, ein praktisches Beispiel: Eine Kälteanlage im Supermarkt hat eine Störung. Ich kann bereits von zu Hause aus auf diesen Markt zugreifen und eine erste Diagnose treffen. Falls die Störung dann wirklich vor Ort behoben werden muss, so habe ich bereits alles an Bord, was ich dafür benötige. Der Kunde behält einen kühlen Kopf mit weniger Wartezeit.

Mein Lieblingsplatz im Betrieb ist...

wirklich am Computer. Natürlich fahre ich gern zu meinen Kunden – das wird immer so bleiben und ist auch wichtig. Aber ich arbeite auch wirklich gern am Computer und habe mir meine Fähigkeiten selbst angeeignet. Während ich am Anfang vor allem das Ziel hatte, meine Angebote bekannt zu machen und Kunden zu akquirieren, hat sich das inzwischen geändert. Ich möchte weitere Mitarbeiter finden, suche aktiv bei Xing oder LinkedIn. Auch für meine künftigen Azubis will ich als moderner Arbeitgeber auftreten. Also muss ich dorthin, wo die jungen Leute sind, wenn ich sie für mich gewinnen will.

Die Handwerkskammer ist für mich...

ein wichtiger Partner während der Gründungsphase gewesen. Hier wurde mein Businessplan gecheckt und auch bei der Antragstellung für den Gründungszuschuss gab es Unterstützung durch die Handwerkskammer.

Mehr unter: klick-kaeltetechnik.de

Das Interview führte: **Jana Kuste**

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

EINLADUNG ZUR KONSTITUIERENDEN SITZUNG DER VOLLVERSAMMLUNG

Gemäß § 2 der Satzung der Handwerkskammer Potsdam lade ich die Mitglieder der Vollversammlung zur konstituierenden Sitzung der Vollversammlung ein. Sie findet am Montag, den 7. März 2022, um 16 Uhr auf dem Bildungs- und Innovationscampus des Handwerks der Handwerkskammer Potsdam in 14550 Groß Kreutz (Havel), OT Götz, Am Mühlenberg 15, statt.

Tagesordnung

1. Begrüßung, Präsident Robert Wüst
2. Gastvortrag »Ausbildungsplätze sichtbar machen – Azubis online abholen« – Hans-Martin Scheil, Marketing- und Kommunikationswirt (IMK Berlin)

3. Beschlussvorlage 01/01-VIII – Gültigkeit der Vollversammlungswahl 2021/2022
4. Ansprache des Ältesten
5. Wahl des Präsidenten
6. Wahl der Vizepräsidenten
7. Wahl des Vorstandes
8. Wahl der Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses
9. Wahl der Mitglieder des Gewerbeförderungsausschusses
10. Wahl der Mitglieder des Bauausschusses
11. Sonstiges

Robert Wüst
Präsident

BILDUNGSANGEBOTE

IN 40 STUNDEN FIT FÜR DIE ENERGIEWENDE

Neuer Lehrgang beginnt

Auf dem Bildungs- und Innovationscampus Handwerk der Handwerkskammer Potsdam gibt es im März zum zweiten Mal den Lehrgang »Berater/in für lokale und nachhaltige Energielösungen«. Der Lehrgang vermittelt den Teilnehmern in 40 Unterrichtsstunden eine fundierte Grundlage für die wirtschaftliche, technische und juristische Planung und Realisierung von dezentralen regenerativen Energieanlagen.

Der Kurs besteht aus drei Themen-Clustern – Energieanlagen-Planung, Photovoltaik und Energierecht – und kombiniert Theorie mit Fallbeispielen aus der Praxis.

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die sich privat oder beruflich für die Planung regenerativer Energieanlagen und die Implementierung von Photovoltaikanlagen interessieren. Die Kosten des Kurses können über die ILB mit 50 Prozent gefördert werden; Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Kursdaten

Berater/in für lokale und nachhaltige Energielösungen
28. März bis 1. April 2022, 9 bis 17 Uhr

Anmeldung

www.bildung-energie.de/berater-fuer-lokale-und-nachhaltige-energieloesungen



Beratung

Eva Koletnik, T 033207/34-231
eva.koletnik@hwkpotsdam.de



ONLINE ANMELDEN!

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

BERATUNGSTERMINE MEISTERKURSE

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

Täglich

Bildungs- und Innovationscampus Handwerk (BIH)
Am Mühlenberg 15,
Groß Kreutz
T 033207/34-0

23. Februar 16-18 Uhr

Kreishandwerkerschaft,
Waldemarstraße 15a, Nauen

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

Teile III+IV (übergreifend)

Teilzeit: ab 4. März
Vollzeit: ab 4. Oktober

Friseur I+II

Teilzeit: ab 3. Oktober
Vollzeit: ab 16. Januar 2023

Land- und Baumaschinenmechatroniker I+II

Vollzeit: ab 4. Oktober

Elektrotechniker I+II

Vollzeit: ab 17. Oktober
Teilzeit: ab 9. Dezember

Tischler I+II

Teilzeit: ab 21. Oktober

Maler und Lackierer

Teilzeit: ab 26. Mai 2023

Kraftfahrzeugtechniker I+II

Vollzeit: ab 25. April
Teilzeit: ab 18. November

Installateur- und Heizungsbauer I+II

Teilzeit: ab 7. Oktober
Vollzeit: ab 24. Oktober

Maurer und Betonbauer I+II

Teilzeit: ab 2. September

Metallbauer I+II

Vollzeit: ab 25. April
Teilzeit: ab 16. September

FORTBILDUNG

Prüfung von Elektrogeräten und Anlagen

Vollzeit: ab 14. Februar

Befähigungsnachweis Bediener Hubarbeitsbühnen

am 17. Februar

LWL-Spleiß- u. Messtechnik

Vollzeit: ab 14. Februar

Technische Regeln Gasinstallation (TRGI)

Teilzeit: ab 18. Februar

Sachkunde Klimaanlage Wärmepumpen

Vollzeit: ab 21. Februar

Stationäre Batteriespeicher

Vollzeit: ab 21. Februar

Fachkundige Person Hochvolt (FHV) in der Land- und Baumaschinentechnik (3S)

Vollzeit: ab 22. Februar

Befähigungsnachweis Kranbediener (Turmdrehkran)

am 22. Februar

Befähigungsnachweis Kranbediener (Brücken-, Portal-, Säulen- und Schwenkkran)

am 3. März

Ausbildung der Ausbilder (AdA) gemäß AEVO

Teilzeit: ab 4. März

Geprüfte/r Betriebswirt/in

Teilzeit: ab 22. April



Foto © Stock/Seb.ra

HORNBAACH



Es gibt immer was zu tun.

Du sorgst für Veränderung.

Wir sind dabei Dein Partner.

Volle Regale. Große Mengen sofort zum Mitnehmen. Marken zum Dauertiefpreis.

Mehr Service für Handwerk und Gewerbe:



ProfiTeam:
Persönliche Ansprechpartner



Vorbestell-Service



Kauf auf Rechnung
mit der ProfiCard.



ProfiPreise durch ProfiPacks.



Direkte Anlaufstelle
und schnelle ProfiKasse.



Boels Mietcenter:
10 % Nachlass auf Mietgebühren
mit der ProfiCard

Mehr Infos unter hornbach-profi.de

**PROFI
SERVICE**

E-Bike, Handy oder Gutschein on top



Foto: © iStock / Makkada

BEI DER SUCHE NACH QUALIFIZIERTEM PERSONAL UND UM IHRE BELEGSCHAFT ZU BINDEN, KÖNNEN ARBEITGEBER MIT EXTRAS ZUM GEHALT PUNKTEN. DIE SPIELREGELN BEIM SACHBEZUG HABEN SICH ZUM JAHRESWECHSEL GEÄNDERT.

Ein E-Bike ist eines von vielen möglichen Gehaltsextras, die der Arbeitnehmer nicht versteuern muss. Bei der Steuererklärung wird das Rad auch nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Text: *Kirsten Freund*...

In den letzten Monaten hat sich der Personalmangel im Handwerk wieder zugespitzt. Wie in Zeiten vor der Corona-Pandemie ist in manchen Branchen der Bewerbermarkt leer gefegt. »Damit bremste der Fachkräftemangel den Beschäftigungsaufbau im Handwerk«, heißt es im aktuellen Konjunkturbericht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Etwa 40 Prozent aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Handwerk haben demnach Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Die Betriebe müssen also alles dafür tun, um sich im Ort, in der Region und je nach Branche auch überregional einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber aufzubauen. Nicht nur, um neue Mitarbeiter und Auszubildende zu finden, sondern auch um ihre gut eingearbeitete Belegschaft nicht an die Industrie oder andere Wirtschaftsbereiche zu verlieren. Immer wichtiger dabei werden flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und eine moderne Arbeitsorganisation. Aber auch das Finanzielle spielt eine wichtige Rolle.

Befragt nach der Bewältigung des Fachkräftemangels im eigenen Betrieb sagten in einer aktuellen Umfrage der Handwerkskammer für München und Oberbayern mehr als die Hälfte aller Betriebe, dass sie auf die eigene Ausbildung setzen, um die Herausforderung des Fachkräftemangels zu bestehen. Am zweithäufigsten wurden mit 45 Prozent „finanzielle Anreize“ genannt. Das muss aber nicht unbedingt eine Gehaltserhöhung sein. Viele Firmen

setzen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf steuerfreie Extras, die dem Arbeitnehmer höhere Nettozahlungen einbringen, ohne dass dann beim Arbeitgeber höhere Lohnnebenkosten anfallen. Auch wenn Geld und Geschenke längst nicht mehr so wie früher die Hauptrolle für die Bindung an ein Unternehmen spielen, spricht es sich doch rum, ob der Arbeitgeber ein E-Bike spendiert, ob er sich am Monatsticket für Bus und Bahn beteiligt, Gesundheitskurse anbietet oder bei notwendigen Überstunden Pizza für das Team bestellt.

Durch die Anhebung des Grundfreibetrags haben viele Arbeitnehmer 2022 insgesamt zwar wieder etwas mehr Netto vom Brutto. Allgemein fällt die Entlastung zudem deutlich geringer aus als in den Vorjahren, hat die Datev eG errechnet. Grund hierfür seien die stabilen Werte der Krankenkassen- und der Kinderfreibeträge. Für kinderlose Verheiratete sorgt die Anhebung des Kinderlosenzuschlags zur Pflegeversicherung in den unteren Einkommensklassen bis zu einem Monatsgehalt von 2.000 Euro sogar dazu, dass die Abzüge – wenn auch sehr in geringem Maß – steigen.

Für mehr Netto vom Brutto können Arbeitgeber sorgen. Der Fiskus zeigt sich großzügig, wenn Unternehmer ihre Mitarbeiter unterstützen wollen. So ist zum Beispiel zum Jahreswechsel der steuerfreie Sachbezug erstmals seit Jahren gestiegen: von 44 Euro auf 50 Euro monatlich. Und auch ein steuerfreier Corona-Bonus von bis zu 1.500 Euro ist noch bis Ende März möglich. Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten für steuerfreie Extras, darunter auch einige, die nicht ganz alltäglich sind wie beispielsweise die sogenannte »Erholungsbeihilfe«, ein Zuschuss für den Urlaub.

Bei all solchen Maßnahmen muss der Arbeitgeber die strengen steuerlichen und arbeitsrechtlichen Regeln beachten, denn steuerfreie Zuwendungen zählen grundsätzlich zum Arbeitslohn. Sie sind nur aufgrund einer speziellen Vorschrift steuerbefreit. Geregelt ist dies überwiegend in Paragraph 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Um Ärger mit dem Finanzamt zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die geplanten Maßnahmen immer schriftlich dokumentieren und im Idealfall vorher mit ihrem Steuerberater durchsprechen, auch um die Arbeitsverträge entsprechend anzupassen.

»Die Betriebe müssen also alles dafür tun, um sich im Ort, in der Region und je nach Branche auch überregional einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber aufzubauen.«

BEISPIELE

Arbeitskleidung

Die Kosten für typische Arbeitskleidung, zum Beispiel Schutzkleidung im Handwerk, können Arbeitgeber sowohl komplett als auch zum Teil steuerfrei erstatten. Das Finanzamt verlangt allerdings, dass die Berufs- oder Arbeitskleidung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt ist, dass es gesetzlich vorgeschriebene Schutzkleidung ist und/oder es sich um berufstypische Kleidung handelt, wie es beispielsweise bei Schornsteinfegern, Köchen, Konditoren, Fleischern oder Ärzten der Fall ist. Die Regeln sind recht streng. Strittig ist seit Jahren die Frage, ob der schwarze Anzug von Bestattern auch als typische Arbeitskleidung gilt. Die Finanzgerichte lehnen das bislang ab, weil die Anzüge auch privat getragen werden könnten. Beim Bundesfinanzhof ist dazu ein Verfahren anhängig.

Betriebliche Altersvorsorge

Bei der Betrieblichen Altersvorsorge gab es zum Jahreswechsel eine entscheidende Änderung. Arbeitnehmer, die über eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) mit einer Entgeltumwandlung verfügen, haben jetzt ein gesetzliches Anrecht auf einen Zuschuss vom Arbeitgeber – unabhängig davon, wann er den Vertrag abgeschlossen hat. Bislang galt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nur für Neuverträge, seit 1. Januar 2022 müssen auch Bestandsverträge unterstützt werden. Arbeitgeber müssen nun einen Zuschuss von 15 Prozent zu jeder bAV zuzahlen, wenn diese in Form einer Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erfolgt. Die Handwerkskammern stehen ihren Mitgliedern bei Fragen zu diesem Thema zur Seite.

Betriebsfeiern

Bei Betriebsfeiern darf der Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Feier 110 Euro springen lassen. In dem Freibetrag können auch Kosten für eine Übernachtung enthalten sein. Wichtig ist, dass die Feier allen Mitarbeitern offensteht. Möglich sind zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr, also beispielsweise eine Weihnachtsfeier und ein Sommerfest. Es muss nur das in den 110-Euro-Freibetrag eingerechnet werden, was die Teilnehmer konsumieren können. Also Essen, Getränke und zum Beispiel Auftritte eines Musikers. Die Raummiete oder eventuell das Gehalt eines Eventplaners müssen nicht eingerechnet werden. Wenn auch Ehepartner oder Kinder zu der Feier eingeladen sind, dann werden die Kosten, die durch ihre Angehörigen entstehen, dem jeweiligen Mitarbeiter zugerechnet.

Corona-Bonus bis Ende März

Alle Arbeitgeber können noch bis einschließlich 31. März 2022 ihren Mitarbeitern eine steuerfreie Corona-Prämie zahlen. Jeder Beschäftigte in Deutschland kann unabhängig von der Branche bis zu 1.500 Euro Bonus steuerfrei erhalten, auch derjenige, der schon eine Sonderzahlung erhalten hat. Das heißt zwar nicht, dass man den Mitarbeitern 2022 erneut eine Corona-Prämie von bis zu 1.500 Euro spendieren kann, wenn dies bereits 2020 oder 2021 geschehen ist. Aber: Wer seinen Beschäftigten 2020 und 2021 jeweils vielleicht 200 Euro zusätzlich zum Lohn spendiert hat und jetzt noch etwas »nach-

schießen« möchte, hat noch Zeit bis Ende März. Die Zahlung von mehreren Teilraten bis zu insgesamt 1.500 Euro soll auf diesem Weg möglich sein. Hierbei gilt das Zuflussprinzip, das heißt, die Zahlung muss bis 31. März 2022 auf dem Konto des Arbeitnehmers sein, damit die Steuerbefreiung wirksam ist. Geregelt ist das in Paragraph 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz (EStG).

Dienstwagen

Chefs können ihren Mitarbeitern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Dafür fallen selbstverständlich Steuern an (»geldwerter Vorteil«). Weil das Thema sehr komplex ist, hier nur ganz kurz ein erster Hinweis: Zwei Methoden gibt es, eine pauschale Versteuerung nach der 1-Prozent-Methode (beziehungsweise 0,5 oder 0,25 Prozent für E-Fahrzeuge) oder nach tatsächlicher Nutzung per Fahrtenbuch. Wie genau das funktioniert, welche Gestaltungsmöglichkeiten und welche Fallen darin stecken, beschreiben wir in einer der kommenden Ausgaben ausführlich.

Erholungsbeihilfe

Ein steuerfreies Taschengeld für den Urlaub können Arbeitgeber jedes Jahr über die sogenannte Erholungsbeihilfe spendieren. Bis zu 156 Euro im Jahr kann ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter (freiwillig) als Erholungsbeihilfe zahlen. Zusätzlich kommen 104 Euro für den Ehepartner oder Lebenspartner hinzu, außerdem 52 Euro pro Kind. Für einen verheirateten Mitarbeiter mit zwei Kindern sind das 364 Euro im Jahr – steuerfrei! Der Arbeitgeber zahlt pauschal 25 Prozent Steuern. Für die Erholungsbeihilfe entfallen sämtliche Sozialabgaben.



Fahrräder / E-Bikes

Immer mehr Firmen stellen ihren Mitarbeitern für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte – aber auch für private Fahrten – ein Fahrrad oder ein E-Bike zusätzlich zum Gehalt zur Verfügung. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung muss bis 2030 nicht versteuert werden. Bei der Steuererklärung erfolgt auch keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale – im Gegensatz zum steuerfreien Jobticket. Die Steuerbefreiung gilt allerdings nicht bei dem per Gehaltsumwandlung finanzierten E-Bike-Leasing. Ausgenommen sind auch Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingeordnet werden (schneller als 25 km/h). Für die Bewertung des geldwerten Vorteils müssen hier die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden.

Fortbildungskosten

Die Kosten für eine Fort- und Weiterbildung können dann steuerfrei übernommen werden, wenn die Maßnahme ganz eindeutig im Interesse des Arbeitgebers liegt. Ein Spanischkurs als Belohnung ist da nicht drin. Es sei denn, der Mitarbeiter hat für die Firma einen längeren Montageaufenthalt auf Mallorca in Aussicht. Der Arbeitgeber muss Rechnungsempfänger sein oder die Kostenübernahme vor der Fortbildung schriftlich zusichern.

Führerschein

Ein Führerschein ist in den allermeisten Fällen Privatsache. Deshalb können die Kosten dafür auch nicht steuerfrei ersetzt werden. Benötigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einem Handwerksbetrieb allerdings einen Führerschein der Klasse C1/C1E für Fahrzeuge von 3,5 bis 7,5 Tonnen, dann können Arbeitgeber die Rechnung für die Fahrerlaubnis steuerfrei erstatten. Das geht aber nur für die Kosten oder Mehrkosten für die Klasse C.

Gesundheit: 600 Euro für die Fitness

Die tägliche Arbeit auf der Baustelle, in der Werkstatt oder am Computer belastet jeden Körper. Stress, Termindruck oder einseitige Arbeitshaltungen beanspruchen. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern durch Gesundheitsförderung und Prävention etwas Gutes tun. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen, von Rückenschule bis Ernährungsberatung, sind steuerlich befreit – und zwar bis zur Höhe von 600 Euro jährlich. Es muss sich allerdings um bestimmte und zertifizierte Maßnahmen handeln. Dazu zählen Kurse zur Entspannung und Stressbewältigung, Rückenurse, Ernährungsberatung oder Raucherentwöhnung und Fortbildungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsgestaltung.

Betriebe mit Interesse an betrieblicher Gesundheitsförderung können sich an eine Krankenkasse wenden – idealerweise an eine Krankenkasse, bei der ein Teil der Belegschaft versichert ist. Die Krankenkassen haben auf ihren Internetseiten auch Listen oder Links zu zertifizierten Angeboten oder bieten selbst ein betriebliches Gesundheitsmanagement an.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern alternativ auch einen Fitnessraum im Betrieb einrichten (steuer- und beitragsfrei) oder unter strengen Voraussetzungen die Mitgliedschaft im Fitnessstudio ermöglichen. Letzteres ist allerdings deutlich komplizierter und wird von Steuerexperten selten empfohlen.

Jobtickets

Zuschüsse des Arbeitgebers für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) zwischen Wohnung und Arbeit (»erste Tätigkeitsstätte«) sind steuerfrei. Das verbilligte oder kostenlose Jobticket, also die Monats- oder Jahresfahrkarte, muss zudem bei der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze nicht berücksichtigt werden. Zuschüsse für das Pendeln mit Bus und Bahn sind aber nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Bei einer Entgeltumwandlung greift die Steuerbefreiung nicht. Nicht steuerfrei sind Arbeitgeberbegünstigungen von Taxifahrten oder Flügen. Unternimmt der Arbeitnehmer aber private Fahrten mit dem Jobticket, bleibt dieses trotzdem steuerfrei. Die Regelung gilt auch für Minijobber. Mit dem Jobticket können Arbeitgeber also ihren 450-Euro-Kräften einen

Zuschuss – ein steuerfreies Gehaltsextra – gewähren, der den Minijob nicht »gefährdet«. Achtung: Der Wert des steuerfreien Jobtickets mindert die Entfernungspauschale.

Jubiläen, Hochzeiten oder Nachwuchs

Zur Hochzeit, zum Geburtstag, zum Firmenjubiläum oder der Geburt eines Kindes (also zu einem besonderen persönlichen Anlass) kann der Arbeitgeber ein großzügiges Geschenk machen. Die Vorgabe des Finanzamts ist, dass kein Bargeld geschenkt wird und dass die 60-Euro-Grenze nicht überschritten wird, weil sonst die gesamte Leistung steuerpflichtig wird. Versandkosten zählen mit zum Wert des steuerlichen Vorteils. Soll das Geschenk einmal größer ausfallen, dann gibt es die Möglichkeit, dass der Chef die pauschale Lohnsteuer für den Mitarbeiter übernimmt. Das kann man mit dem Steuerberater klären. Wenn ein Mitarbeiter kurz nach der Hochzeit ein Kind bekommt, darf man ihm zweimal im Jahr ein solches Geschenk machen. »Da es sich um völlig getrennte Ereignisse handelt, entsteht hier kein geldwerter Vorteil für den Mitarbeiter und dieser kann die Freude an den Geschenken voll auskosten«, sagt Personalexpertin Birgit Ennemoser, Autorin des Datev-Ratgebers »Gehaltsextras«. Weihnachten oder Ostern gelten übrigens nicht als persönlicher Anlass, da diese Feiertage für alle gelten.

Kennzeichenwerbung

Manche Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern an, einen Werbeaufkleber vom Betrieb auf ihr Privatfahrzeug zu machen, und zahlen dafür bis zu 21 Euro im Monat beziehungsweise 255,99 Euro im Jahr. Das ist der Maximalbetrag, den das Einkommensteuerrecht erlaubt. Dabei muss man sich aber an strenge Vorgaben halten, sonst unterliegt die Zahlung der Lohnsteuer. So hat auch das Finanzgericht Münster entschieden (Az. 1 K 3320/18 L). Etliche Firmen zahlten ihren Mitarbeitern in der Vergangenheit den Maximalbetrag allein dafür, dass sie mit der Kennzeichenhalterung Werbung machten. Das reicht dem Fiskus nicht aus. Wer eine solche Regelung mit seinen Mitarbeitern plant, sollte sich vorab an seinen Steuerberater wenden, denn die Anforderungen sind streng.

Kindergartenzuschuss

Der Unternehmer hat freie Hand, wenn er seinem Team einen Arbeitgeberzuschuss für die Betreuung der nicht schulpflichtigen Kinder gewähren will. Er kann so viel erstatten, wie er möchte – Sozialabgaben und Steuern fallen auf die Leistung prinzipiell nicht an. Wichtig ist hier, dass der Nachwuchs nicht zu Hause betreut wird, sondern in einer Kita, im Hort oder bei der Tagesmutter. Dem Arbeitgeber muss jedes Jahr die Originalrechnung vorgelegt werden. Dieser muss die Rechnung zum Lohnkonto nehmen. So soll verhindert werden, dass die Kosten im Rahmen der Einkommensteuererklärung doppelt geltend gemacht werden.



Foto: © iStock / Hirsosch



Foto: © iStock / Brian Jackson

Ladestation für Elektroautos

Das Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers ist lohnsteuerfrei. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Ladevorrichtung etwa an dessen Wohnort zur Nutzung überlässt.

Mahlzeiten

Spendiert der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Mahlzeiten oder stellt er zum Beispiel in einer Kantine ein Essen verbilligt zur Verfügung, zählt das zum Arbeitsentgelt. Bei der Lohnabrechnung werden solche Mahlzeiten aber mit Sachbezugswerten berücksichtigt. Die Werte werden jedes Jahr an die Verbraucherpreise angepasst. Der Wert für ein Mittag- oder Abendessen liegt 2022 bei 3,57 Euro (oder jeweils 107 Euro im Monat). Für ein Frühstück liegt der Wert bei 1,87 Euro (monatlich 56 Euro). Insgesamt beträgt der Monatswert für Verpflegung 270 Euro.

Mahlzeiten bei Arbeitseinsätzen

Um ein großes Bauvorhaben zu planen, müssen die Mitarbeiter länger arbeiten; bei einer ganztägigen Schulung ist keine Zeit für eine große Mittagspause. Zu solchen Anlässen darf der Arbeitgeber seinem Team ein Essen spendieren und zum Beispiel Pizza für alle bestellen. Die Kosten pro Mitarbeiter dürfen 60 Euro nicht übersteigen, dann sind die Mahlzeiten steuer- und sozialversicherungsfrei.

Miete

Der Sachbezugswert für Miete beziehungsweise Unterkunft beträgt in diesem Jahr 241 Euro im Monat.

Notfälle

Bei einer schweren Krankheit, einem Unfall, einem Brand oder einer Kur, darf der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter mit 600 Euro steuerfrei zur Seite stehen. Gibt es im Betrieb mehr als fünf Mitarbeiter gibt es ein paar formale Anforderungen an die Notstandsbeihilfe, die der Steuerberater kennt.



Obst und Getränke

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern kostenfrei Wasser, Kaffee und Kekse zum Verzehr im Betrieb zur Verfügung stellen. Das ist in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Selbst ein Korb voller trockener Brötchen, Croissants oder Laugengebäck sollte das Finanzamt durchgehen lassen. Obstkörbe zum Beispiel, die der Chef zum Verzehr am Arbeitsplatz bereitstellt, gelten als Aufwendungen für »Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung« und sind pro Kalenderjahr bis zu 600 Euro je Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei (Paragraf 3 Nummer 34 EStG.). Belegte Brötchen hingegen wertet der Fiskus als Sachbezug.

Restaurant-Schecks

Die Chefin beziehungsweise der Chef kann den Mittagstisch in einer Gaststätte oder sogar im Supermarkt mitfinanzieren. Restaurant-Schecks bis zur Höhe von 6,67 Euro bleiben für den Mitarbeiter abgabenfrei, wenn der Arbeitgeber 3,10 Euro pauschal mit 25 Prozent



steuert oder der Mitarbeiter diesen Betrag selbst zahlt. Wichtig ist, dass der Scheck nur für Essen oder für Lebensmittel eingesetzt wird, die sofort in der Pause verzehrt werden können. Der Fiskus setzt bei solchen Bons voraus, dass pro Tag nur ein Gutschein eingesetzt wird. Wenn im Monat maximal 15 Essen mitbezahlt werden, erspart sich der Unternehmer das Einlösen der Marken überwachen zu müssen. Ein Restaurantbesuch am Wochenende ist ausgeschlossen.

Sachbezug: höhere Freigrenze, strengere Spielregeln

Die steuerfreie Sachbezugsgrenze ist zum Jahreswechsel von 44 Euro monatlich auf 50 Euro gestiegen. Alle Beschäftigten, auch Auszubildende oder Minijobber, können diesen Betrag steuerfrei on top bekommen. Allerdings haben sich gleichzeitig zum neuen Jahr die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Gutschein- oder Prepaidkarten deutlich verschärft. Als Sachbezug gelten Gutscheine und Geldkarten, mit denen sich nur Waren oder Dienstleistungen kaufen lassen. Außerdem müssen sie bestimmte Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, damit sie nicht als Barlohn gelten. Je mehr ein Gutschein jetzt dem Zahlungsmittel Geld ähnelt, desto wahrscheinlicher ist er steuer- und sozialversicherungspflichtig. »Gutscheine und Geldkarten bleiben nur noch dann lohnsteuerfrei, wenn sie in bestimmten Geschäften, Ladenketten, Shoppingcentern oder bei Akzeptanzstellen mit einer festgelegten Produktpalette eingesetzt werden können«, erklärt der Bund der Steuerzahler. Auch infrage kommen Gutscheine für Bücher, Zeitungen und Hörbücher.

Gutscheine und Geldkarten, die überall einsetzbar sind, sogenannte Open-Loop-Karten oder Karten, die ohne Einschränkung bei einem Onlinehändler eingelöst werden können, gelten jetzt nicht mehr als steuerfreies Lohnextra.

Immerhin: »Die von Arbeitgebern getragenen Gebühren fürs Bereitstellen (wie Set-up-Gebühr) und Aufladen von Gutscheinen und Geldkarten sind jetzt kein geldwerter Vorteil mehr«, berichtet Steuerberaterin Claudia Lobmeier von der Kanzlei Ecovis.

Der Vorteil für Mitarbeiter bei Gutscheinen ist, dass sie den erhaltenen Betrag nicht im gleichen Monat ausgeben müssen. Sie können das Geld also für eine größere Anschaffung sammeln. Wichtig ist wie bei den meisten steuerfreien Extras, dass der Sachbezug zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gewährt wird. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf den Gutschein also nicht im Gegenzug zu einem

Gehaltsverzicht oder als Gehaltsumwandlung erhalten. Außerdem werden alle Sachbezüge in einem Monat zusammengerechnet und nicht ausgeschöpfte Beträge dürfen nicht auf andere Monate übertragen werden.

Smartphones, Laptops oder Tablets

Mitarbeiter können das betriebliche iPad, den Laptop oder den Computer und Drucker sowie das Smartphone zu Hause nutzen. Alles bleibt steuer- und sozialabgabenfrei, selbst wenn der Meist Geselle oder Azubi die Technik nur privat gebraucht. Die Geräte müssen allerdings entweder im Eigentum des Betriebes bleiben oder vom Betrieb beispielsweise geleast sein. Der Mitarbeiter darf sie jedenfalls nicht geschenkt bekommen. Das wäre wieder lohnsteuerpflichtig, pauschal mit 25 Prozent.



Foto: © iStock / Scanraff

Umzugskosten

Viele Arbeitgeber beteiligen sich an den Umzugskosten, wenn der neue Mitarbeiter den Wohnort wechseln muss. Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, den Bewerber zu unterstützen. Er kann zum Beispiel die Umzugskosten steuerfrei übernehmen, maximal aber bis zur Höhe der Umzugskostenpauschale. Die liegt seit April 2021 bei 870 Euro und ab April 2022 bei 886 Euro. Der Arbeitgeber kann auch doppelte Mietzahlungen für einen gewissen Zeitraum steuerfrei erstatten oder eine Zwischenunterkunft finanzieren.

Werkzeuggeld

Das sogenannte Werkzeuggeld, das der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zahlt, um die Abnutzung ihrer eigenen Werkzeuge zu entschädigen, ist steuerfrei. Betroffen sind Handwerkzeuge, die zur leichteren Handhabung, Be- und Verarbeitung eines Gegenstandes dienen. Dem Arbeitnehmer können für die gestellten Werkzeuge pauschal bis zu einem Betrag von 410 Euro im Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ohne Einzelnachweis erstattet werden.

BUCHTIPP

Birgit Ennemoser
Ratgeber Gehaltsextras. Möglichkeiten der Entgeltoptimierung auch in Zeiten von Kurzarbeit und Entgeltreduzierungen.

7. Auflage, Stand März 2021
Datev-Verlag, ISBN 978-3-96276-038-0



TIPPS

EHEPARTNER

Auch angestellte Ehepartner oder Kinder über 15 dürfen steuerfreie Gehaltsextras, beispielsweise den steuerfreien Sachbezug von 50 Euro oder ein Smartphone, erhalten. Wichtig ist wie immer bei Ehegattenarbeitsverträgen der Fremdvergleich. »Kein Chef und keine Chefin würde einem 450-Euro-Jobber ein Fahrzeug zur 100-prozentigen privaten Nutzung überlassen. Daher wird das Finanzamt sich querstellen, wenn ein Ehepaar das privat genutzte Auto als Dienstauto für den geringfügig angestellten Ehegatten auf der Steuererklärung angeben will«, betont der Lohnsteuerhilfeverein VLH.

ZUSATZLEISTUNG

Nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers sind steuerlich begünstigt. Gehaltsextras gelten nur dann als »zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn« erbracht, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet, der Lohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird, die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten Lohnerhöhung gewährt und bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird (BMF-Schreiben vom 5. Januar 2022).

HILFESTELLUNG

Bei Fragen zum Thema der »Arbeitgeberattraktivität« helfen die Berater der Handwerkskammer. Marketing- oder Nachfolgeberatungen zum Beispiel können dabei unterstützen, dem Betrieb den heute hohen Stellenwert eines attraktiven Arbeitgebers zu vermitteln. Die Handwerkskammern helfen auch bei einer Gefährdungsbeurteilung. Bei Fragen zu Gesundheitskursen oder einem betrieblichen Gesundheitsmanagement helfen die Krankenkassen weiter. Bei allen Fragen rund um die steuerfreien Extras sollten sich Unternehmerinnen und Unternehmer an ihren Steuerberater oder ihr Lohnbüro wenden.

Das Interview führte: **Kirsten Freund**

Tatjana Lanvermann ist die neue Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk e.V. (UFH). Die 52-Jährige wurde im Oktober zur Nachfolgerin von Heidi Kluth gewählt, die den Verband über zwölf Jahre lang geleitet hat. Dirk und Tatjana Lanvermann führen gemeinsam den Familienbetrieb Lanvermann GmbH & Co KG, ein Heizung-Sanitär-Lüftung-Klima-Betrieb in Borken-Marbeck mit über 50 Mitarbeitenden. In diesem Sommer sind die beiden Söhne mit eingestiegen. Wir sprachen mit der neuen UFH-Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterin am Finanzgericht Münster über ihre Ziele und das neue Mädchen-Projekt der UnternehmerFrauen: Das Siegel »Handwerk ist hier auch Frauensache«.

Starkes Netzwerk für Frauen im Handwerk

DER BUNDESVERBAND DER UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK HAT EINE NEUE BUNDESVORSITZENDE UND EIN NEUES HERZENSPROJEKT.



Tatjana Lanvermann leitet gemeinsam mit ihrem Mann einen großen SHK-Betrieb im Münsterland und seit Oktober auch den Bundesverband der UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH).

DHB: Frau Lanvermann, was sind Ihre Ziele als neue Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk?

Lanvermann: Besonders wichtig ist mir, den Verband weiter zu stärken und dem Netzwerk einen einheitlichen Auftritt zu verschaffen. Dazu haben wir bereits unter meiner Vorgängerin die neuen Kampagnen eingeführt und unser Logo umgestaltet. Wir sind dabei, eine Zukunftsvision zu entwickeln, um daraus ein Leitbild und eine Strategie für die kommenden Jahre zu entwickeln. Diesen Weg werden wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern bestreiten. Mein persönliches Ziel ist es, den Verband zu verjüngen. Unter anderem möchten wir uns mehr um die Gründerinnen kümmern. Fast jeder vierte Handwerksbetrieb wird von einer Frau gegründet. Wir möchten mehr junge Unternehmerinnen für unser Netzwerk gewinnen und ihnen mit unseren Erfahrungen als Mentorinnen zur Seite stehen. Sie sollen gestärkt ihre Betriebe führen und nicht bei jeder kleinsten Krise aufhören. Wir hören von vielen Gründerinnen, die nach drei oder vier Jahren ihren Betrieb wieder ad acta legen. Hier möchten wir den Gründerinnen eine Stütze sein. Aber auch wir UnternehmerFrauen wollen durch diesen Austausch von ihnen lernen. Wir möchten das Handwerk insgesamt stärken. Und das Handwerk kann gestärkt werden durch starke Betriebe. Nicht zuletzt möchten wir die Bedeutung der Doppelspitze im Handwerksbetrieb wieder mehr in den Vordergrund bringen. Etwa 75 Prozent aller Handwerksunternehmen werden als Familienbetriebe gemeinsam von Mann und Frau geleitet. Um das volle Potenzial auszuschöpfen, gibt es noch Schulungs- und Förderungsbedarf, den wir schaffen wollen. Unsere

Sichtbarkeit und Interessen der UnternehmerFrauen im Handwerk müssen noch stärker wahrgenommen werden. Gemeinsam mit den Organisationen des Handwerks können wir die Potenziale der Frauen im Handwerk sichtbarer und nutzbarer machen. Hierbei bauen wir auch auf die Unterstützung und Einbindung unserer Handwerksorganisationen und deren Gremien.

DHB: Die UnternehmerFrauen haben ein neues Projekt ins Leben gerufen, die Verleihung des Siegels »Handwerk ist hier auch Frauensache«, was verbirgt sich dahinter?

Lanvermann: Jedes unserer 4.500 UFH-Mitglieder kann sich mit Hilfe eines Fragebogens um das Siegel »Handwerk ist hier auch Frauensache« bewerben. Es soll der Öffentlichkeit zeigen, dass wir im Handwerk offen sind für Mädchen. Es soll gleichzeitig den Mädchen signalisieren, dass der Betrieb, der das Siegel trägt, offen für Bewerberinnen ist. Wir wollen Mädchen so den Einstieg ins Handwerk erleichtern. Ende Januar werden wir die ersten Siegel an die Betriebe verteilen. Damit können die Firmen schon in der Bewerbungsrunde für das neue Ausbildungsjahr kenntlich machen, dass Mädchen und Frauen in ihrem Unternehmen willkommen sind. Das Projekt hat meine Vorgängerin Heidi Kluth ausgerufen und gleichzeitig zu mir gesagt »Du bringst das auf die Straße«. Die Resonanz bei unseren Mitgliedern ist enorm. Das ist das richtige Tool zur richtigen Zeit.

DHB: Warum ist das Netzwerken gerade für Frauen im Handwerk so wichtig?

Lanvermann: Der Austausch mit dem Netzwerk ist den UnternehmerFrauen sehr wichtig. Sowohl fachlich als auch unternehmerisch und sozial. Und dieses Netzwerk wird bei uns immer größer und stabiler. Wir haben zum Beispiel seit Oktober auf unserer Internetseite ein Tool, in dem man alle Betriebe eintragen und finden kann. Die Zahl der roten Punkte dort zeigt, wie breit wir aufgestellt sind. Die UnternehmerFrauen im Handwerk sind ein großes und vor allem auch aktives Netzwerk mit mehr als 100 Arbeitskreisen bundesweit.

DHB: Wie könnte es gelingen, dass sich noch mehr Frauen auch in der handwerklichen Selbstverwaltung engagieren?

Lanvermann: Der Frauenanteil an der Spitze der handwerklichen Selbstverwaltung ist tatsächlich immer noch sehr gering, es werden aber immer mehr, wie man am Beispiel der Handwerkskammer-Präsidentinnen Carola Zarth in Berlin oder Susanne Haus von der HWK Frankfurt-Rhein-Main sieht. Es ist allerdings noch immer nicht einfach für junge Frauen, einen Betrieb zu gründen. Frauen haben oft ein höheres Sicherheitsbedürfnis. Die Vereinbarkeit von Familienplanung und Ehrenamt stellt Hürden dar. Die UnternehmerFrauen sind Vorbilder dafür, dass es gut funktionieren kann. Hierzu möchten wir junge Frauen motivieren, ansprechen und unsere Erfahrungen mit ihnen teilen.

DHB: Was könnte hier ein sinnvolles Hilfsinstrument sein?

Lanvermann: Auf Landesebene in NRW habe ich das Projekt »Betriebshilfe« für das Handwerk angeregt und es damit bis in die

Enquete-Kommission des Landtags geschafft. Das Projekt orientiert sich an der Betriebshilfe der Landwirte. Wenn in der Landwirtschaft der Unternehmer oder die Unternehmerin ausfällt, kommt ein Betriebshelfer, damit der Betrieb weiterläuft. Das würde ich mir auch für das Handwerk wünschen. Nicht als Hilfe im handwerklichen Bereich, da gibt es meistens eine Lösung, aber für die kaufmännischen Tätigkeiten, damit zum Beispiel die Gehälter und Rechnungen weiter bezahlt werden und Angebote geschrieben werden. Zum Beispiel, wenn der Chef oder die Chefin in Elternzeit gehen möchten oder kurzfristig ausfallen. Den Startschuss dazu hat auch einer unserer Bundesverbandsförderer, die Signal Iduna, gegeben, indem sie eine neue Inhaber-Ausfallversicherung anbietet. Die springt ein, wenn der Chef oder die Chefin wegen Krankheit oder Unfall ausfällt. Da fehlt mir allerdings noch die Elternzeit und die Pflegezeit.

»Wir möchten mehr junge Unternehmerinnen für unser Netzwerk gewinnen und ihnen mit unseren Erfahrungen als Mentorinnen zur Seite stehen. Aber auch wir wollen von ihnen lernen.

Tatjana Lanvermann, Bundesvorsitzende der UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH)

DHB: Wie kamen Sie selbst zu den UnternehmerFrauen?

Lanvermann: Ich habe vor genau 23 Jahren, im November 1998, den UFH-Arbeitskreis Borken mitgegründet. Ich weiß das deshalb so genau, weil ich an der Gründungsversammlung selbst nicht teilnehmen konnte. Ich stand damals kurz vor der Entbindung unseres Sohnes. Drei Jahre später bin ich in den Vorstand gewählt worden, vor 13 Jahren bin ich dann in den Landesverband NRW als zweite Vorsitzende eingestiegen und drei Jahre später konnte ich den Landesvorsitz übernehmen. Den habe ich in diesem Jahr abgegeben an Juana Bleker, um mich für den Bundesverband zu rüsten. Das ist schon eine anspruchsvolle Aufgabe, wir haben ja auch noch den Betrieb. Weiterhin engagiere ich mich auch für den Aufbau der Ehrenamtsakademie von Handwerk.NRW. Ich hoffe, dass wir gemeinsam mit den anderen Verbänden das Handwerk weiter nach vorne bringen und das Image weiter stärken. Auch für das Ehrenamt, denn ohne das Ehrenamt wird unser Handwerk nicht überleben können. Und die UnternehmerFrauen sind wirklich mein Herzensprojekt.

DER UFH-BUNDESVORSTAND

Bundesvorsitzende: Tatjana Lanvermann, Stellvertretende Bundesvorsitzende: Angelika Baur-Schermbach, Schatzmeisterin: Iris Leisenheimer, Pressesprecherin: Heike Trapp, Schriftführerin: Beate Bliedtner, Geschäftsführerin: Miriam Schulze
ufh.de

Neue Vorschläge für die Energieeffizienz

IM ZWEITEN TEIL DES GESETZSPAKETS »FIT-FÜR-55« SCHLÄGT DIE EU-KOMMISSION EINE NEUE RICHTLINIE ÜBER DIE ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN VOR.

Text: Lars Otten

Seit Juni 2021 gilt das Europäische Klimaschutzgesetz. Darin ist festgeschrieben, dass die Treibhausgasemissionen der Europäischen Union bis zum Jahr 2030 im Vergleich zu 1990 um 55 Prozent gesenkt werden sollen. 20 Jahre später muss die EU klimaneutral sein und die Emissionen auf netto-null reduziert sein. Das Maßnahmenpaket »Fit für 55« der EU-Kommission enthält entsprechende Instrumente, um die Ziele des Klimaschutzgesetzes zu erreichen. Den ersten Teil des Pakets hatte die Kommission im Juli 2021 veröffentlicht. Darin enthalten waren Regeln zum Emissionshandel, zur Energieeffizienz, Energiebesteuerung und emissionsarmen Mobilität. Jetzt hat sie Teil zwei vorgelegt. Er enthält die überarbeitete Gasmarkttrichlinie und Netzzugangsverordnung sowie neue Vorschriften zu Methanemissionen. Besonders wichtig fürs Handwerk ist die neugefasste Richtlinie über die Energieeffizienz in Gebäuden.

Neu aufgelegte nationale Programme zur energetischen Sanierung des Gebäudebestands sollen auf eine vollständige Dekarbonisierung bis 2050 abzielen. Spätestens ab 2030 sollen alle Neubauten dem Null-Energie-Haus-Standard entsprechen, für neue öffentliche Gebäude soll das bereits ab 2027 gelten. Für Renovierungen schlägt die Kommission neue Mindestnormen für die Gesamtenergieeffizienz vor. Dabei vorgesehen: 15 Prozent des Gebäudebestands mit den schlechtesten Werten sollen bis 2027 bei Nichtwohngebäuden von der in den Energieausweisen angegebenen Klasse G auf mindestens Klasse F verbessert werden, bis 2030 bei Wohngebäuden.

»Im Fit für 55-Paket sehen wir Chancen für das Handwerk besonders bei der neugefassten Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz in Gebäuden. Denn es sind Handwerkerinnen und Handwerker, die die effizienzstei-

gernden Sanierungsarbeiten umsetzen«, betont der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, Holger Schwannecke. Er fordert Nachbesserungen der Richtlinie, »damit Handwerksbetriebe ihre Chancen auch nutzen können«.

KOMPLIZIERTERE UMSETZUNG ERWARTET

Mit dem Vorschlag erweitert die Kommission den Anwendungsbereich der Richtlinie, sodass neben der Energieeffizienz auch das Klimaerwärmungspotenzial von Gebäuden über die gesamte Lebensdauer berücksichtigt wird. Der ZDH rechnet deswegen mit einer komplexer werdenden Umsetzung, die mit höheren Kosten verbunden sei. Der Verband sieht darin allerdings »keinen entsprechenden Nutzen für die Erreichung des eigentlichen Ziels«. Zu begrüßen sei dagegen der Spielraum, der den Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene bleibt, um konkrete Mindeststandards für die Gebäudeenergieeffizienz festzulegen.

Aus Sicht des Handwerks brauche es ein »klar formuliertes Bekenntnis dazu, dass Handwerkerinnen und Handwerker auch künftig unabhängig Energieausweise ausstellen können«. Der ZDH befürchtet, dass die neu formulierten Regelungen es Handwerkern unmöglich machen könnten, weiterhin Energieausweise auszustellen. »Statt auf die Unabhängigkeit des Beraters muss deshalb auf ein Beratungsverfahren in unabhängiger Weise abgestellt werden«, fordert der ZDH. Zudem werde der Ausweis mit zu vielen Kennzahlen überfrachtet, die nur wenig aussagekräftig seien. Das führe dazu, dass die Ausstellung deutlich aufwändiger wird. Der Ausweis sollte nur relevante Informationen dazu enthalten, wie Haus oder Wohnung energieeffizienter gemacht werden können, so Schwannecke. Das oben genannte Klimaerwärmungspotenzial als Kennzahl bringe



Der ZDH fordert Nachbesserungen der Richtlinie, damit Handwerksbetriebe ihre Chancen auch nutzen können.

Spätestens ab 2030 sollen alle Neubauten dem Null-Energie-Haus-Standard entsprechen.

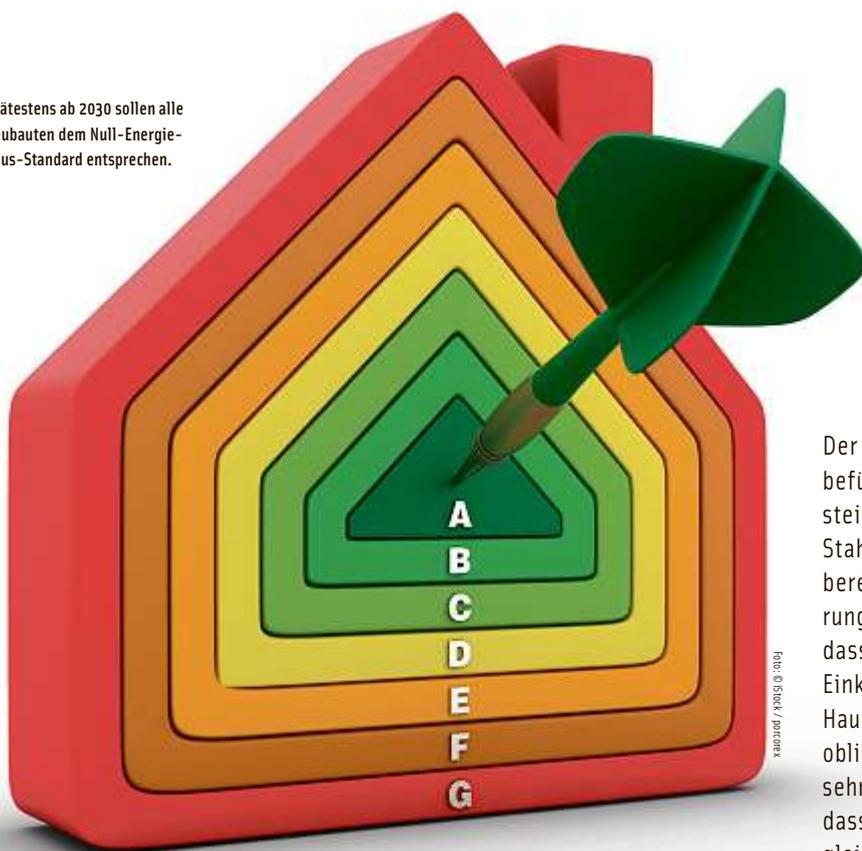


Foto: © Stock / panorex

»Geschäftsgefährdende Auflagen, unnötige Kostentreiber oder unverhältnismäßige Regelungen gilt es zu verhindern.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des ZDH

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) befürchtet, dass die neuen Regeln zu einer weiteren Preissteigerung führen könnten. Die gestiegenen Kosten für Stahl, Holz Kunststoffe und Zement hätten das Bauen bereits verteuert. »Und jetzt kommen noch die Anforderungen durch Brüssel hinzu. Wie dieses mit dem Anspruch, dass Bauen und Wohnen bezahlbar bleiben müssen, in Einklang gebracht werden kann, bleibt offen«, so ZDB-Hauptgeschäftsführer Felix Pakleppa. Die Pläne für einen obligatorischen Renovierungspass sieht der ZDB ebenfalls sehr kritisch. Pakleppa: »Hier besteht die große Gefahr, dass die EU-Kommission ein Bürokratiemonster sondergleichen schafft.« Der Bauverband fordert Regelungen, die sich an »marktbasierten Ansätzen der Energieeffizienzsteigerungen im Gebäudesektor orientieren«. Damit Rentabilitätslücke für Eigentümer nicht zu groß wird, müsse es daneben »ausgleichende Maßnahmen« geben.

für Mieter, Eigentümer und Käufer kaum Mehrwert. Die Angabe der CO₂-Emissionen reiche hier aus.

KRITIK AM RENOVIERUNGSPASS

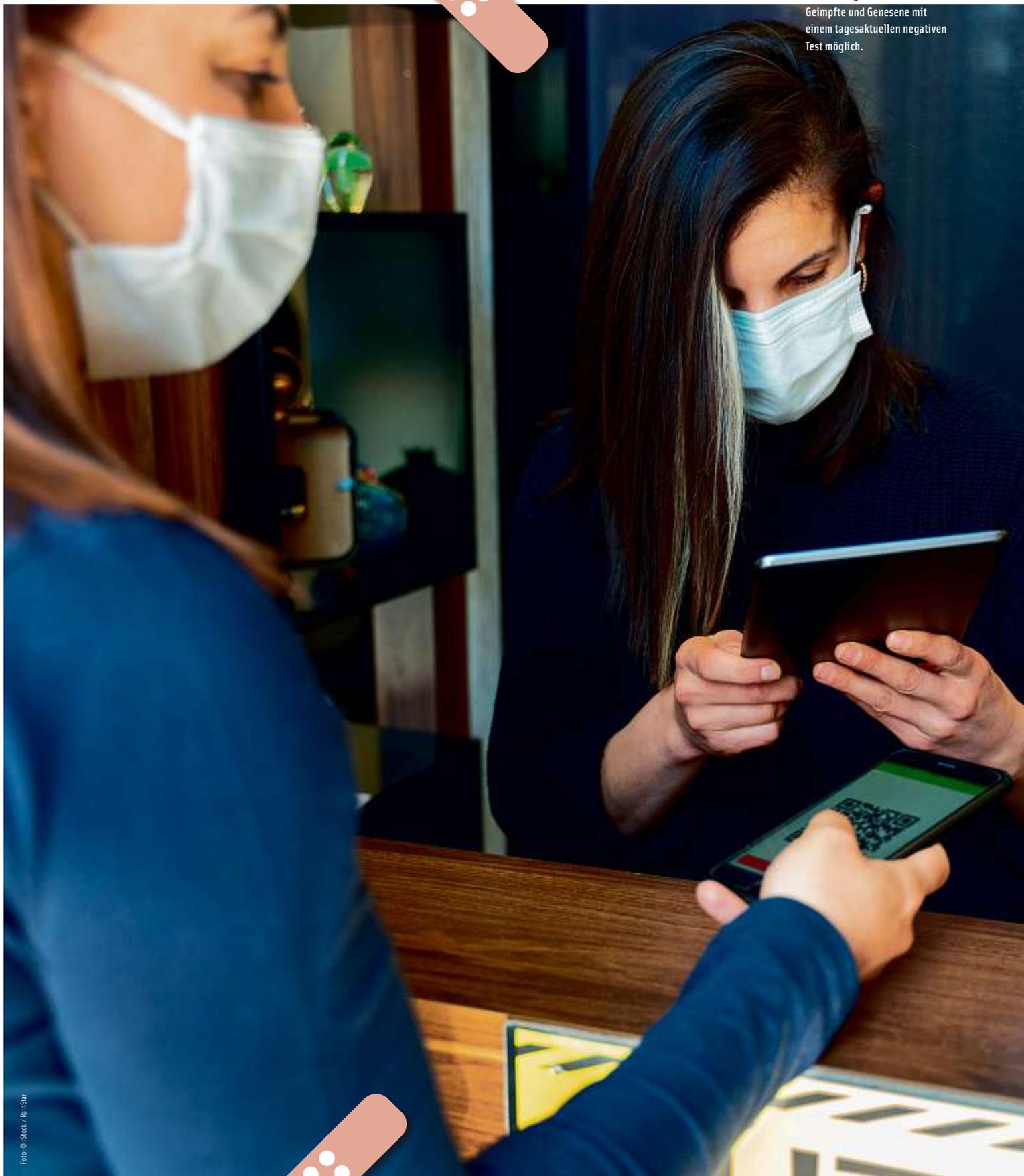
Kritisch sieht der ZDH auch die Einführung zusätzlicher Nachweise wie des Renovierungspasses, der einen Sanierungsfahrplan für einzelne Gebäude enthalten soll. Es sei sinnvoller, einen solchen Fahrplan sei als Orientierung für den Gebäudeeigentümer in den Energieausweis zu integrieren. Die vorgeschlagene Renovierungspflicht als Voraussetzung für eine Neuvermietung oder den Verkauf von Gebäuden sei ein schwerwiegender Eingriff in das Eigentumsrecht. Besser als Zwang sei es, Anreize für Eigentümer zu schaffen, damit sie sanierungsbedürftige Gebäude renovieren. Schließlich sei es ohnehin in ihrem Interesse, den Wert der Immobilie zu erhalten. Passende Förderprogramme könnten entsprechende Investitionen auslösen.



Der Bauverband [ZDB] fordert Regelungen, die sich an »marktbasierten Ansätzen der Energieeffizienzsteigerungen im Gebäudesektor orientieren«.

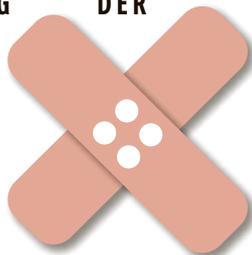
Teil der Richtlinie sind auch Pläne, im Gebäudebereich die Infrastruktur für nachhaltige Mobilität zu schaffen und Stellplätze mit Ladepunkten auszustatten beziehungsweise eine Vorsorge für eine spätere Verkabelung zu treffen. Grundsätzlich sei das ein richtiger Schritt, allerdings dürfe der Blick nicht zu stark auf Elektromobilität gerichtet werden. Schwannecke: »Im Bereich nachhaltiger Mobilität fokussiert sich der Richtlinienvorschlag zu stark auf Elektroantriebe. Sie sind ein wichtiger, aber kein ausschließlicher Teil künftiger Mobilitätskonzepte. Der Fuhrpark eines Handwerksbetriebs wird Fahrzeuge mit unterschiedlichsten Antriebsarten umfassen.« Die Richtlinie sei deswegen technologieneutraler zu gestalten, damit sie nicht an der Praxis vorbeigehe. Generell seien die die ambitionierten Anforderungen an der Realität auszurichten. »Geschäftsgefährdende Auflagen, unnötige Kostentreiber oder unverhältnismäßige Regelungen gilt es zu verhindern.«

Restaurant- und Cafébesuche sind künftig nur noch für Geimpfte und Genesene mit einem tagesaktuellen negativen Test möglich.



Bund und Länder beschließen neue Regeln

ANGESICHTS DES SICH DURCH DIE OMIKRON-VARIANTE VERSCHÄRFENDEN INFEKTIONSGESCHEHENS HABEN SICH BUND UND LÄNDER AUF NEUE MASSNAHMEN ZUR EINDÄMMUNG DER CORONA-PANDEMIE GEEINIGT.



Text: Lars Otten...

Deutschland erlebt die mittlerweile fünfte Corona-Welle, bei der die ansteckendere Omikron-Variante des Corona-Virus die bisher vorherrschende Delta-Variante ablöst. Bei einem erneuten Spitzengespräch haben sich Bund und Länder deswegen auf schärfere Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie geeinigt. Restaurant- und Café- und Kneipenbesuche sind künftig bundesweit nur noch für Geimpfte und Genesene mit einem tagesaktuellen negativen Test möglich (2G plus). Für Menschen, die bereits eine Auffrischungsimpfung erhalten haben, entfällt die Testpflicht. Der Inzidenzwert soll dabei keine Rolle spielen.

Für dreifach Geimpfte wird die Quarantäneregulung gelockert. Sollten sie Kontakt zu Infizierten haben, müssen sie nicht mehr in Quarantäne. Ebenfalls gilt dies für frisch Geimpfte und Genesene (deren letzte Impfung oder deren Erkrankung weniger als drei Monate zurückliegt). Bisher galt für Kontaktpersonen einer mit der Omikron-Virusvariante infizierten Person eine strikte Quarantäne von 14 Tagen, die nicht durch Negativtest vorzeitig beendet werden konnte. Alle Übrigen können die Quarantäne nach zehn Tagen verlassen oder sich nach sieben Tagen mit einem negativen PCR-Test oder einem zertifizierten Antigen-Schnelltest freitesten.

Außerdem wollen Bund und Länder weiterhin für Impfungen werben, um hier schnelle Fortschritte zu machen. »Wir brauchen weiteren Impffortschritt«, erklärt Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD).

Das Ziel, bis Weihnachten 30 Millionen Impfungen durchzuführen, sei erreicht worden. Nun gelte es, bis Ende Januar weitere 30 Millionen Impfungen zu organisieren. Die Impfquote in Deutschland sei immer noch zu niedrig. Unternehmen, die von Corona-Schutzmaßnahmen betroffen sind, erhalten weiterhin Unterstützung in Form der neuen Überbrückungshilfe IV.

Das Handwerk begrüßt die gelockerten Quarantäneregeln und die Bemühungen für einen zügigen Impffortschritt. »Die Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten erwarten Verlässlichkeit und Planbarkeit. Es ist deshalb anzuerkennen, dass die Beschlüsse von Bund und Ländern das klare Bemühen erkennen lassen, bei der Pandemiebekämpfung die Balance zwischen dem Gesundheitsschutz einerseits und möglichst wenig einschränkenden Regelungen für Wirtschaft und Gesellschaft andererseits zu erreichen«, sagt Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

ERLEICHTERUNG FÜR DIE BETRIEBE

»Sowohl die Freistellung von geboosterten, frisch geimpften oder jüngst genesenen Kontaktpersonen von der Quarantänepflicht als auch die Möglichkeiten einer Verkürzung der Quarantänezeit für Kontaktpersonen und der Isolationsfristen für Infizierte stellen für unsere Betriebe eine deutliche Erleichterung dar. Pandemiebedingte Arbeitsausfälle und befürchtete Beeinträchtigungen der Geschäftstätigkeit können so hoffentlich verringert oder abgemildert werden.«

Mit den neuen Quarantäneregeln sinke die Gefahr, dass das Wirtschaftsgeschehen zum Stillstand kommen könnte. Es sei im Sinne der Betriebe, dass ein flächendeckender Lockdown weiter vermieden wird. Wollseifer: »Durch erneute Komplettschließungen würden viele von ihnen in eine existenzbedrohende Lage geraten.« Deswegen sei es auch richtig, dass Bund und Länder auch eine weitere finanzielle Unterstützung vorsehen für die Betriebe, die durch die derzeit geltenden Einschränkungen und Hygieneauflagen in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt sind.

Der Appell an alle Handwerker, sich impfen und boostern zu lassen, habe nichts an Gültigkeit verloren. »Lassen Sie sich zu Ihrem eigenen Schutz, aber eben auch zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen sowie von Kundinnen und Kunden impfen und boostern.«

VERBESSERTE FÖRDERUNG FÜR HANDWERKS BETRIEBE



Foto: © iStock / Gerdberg

Das Bundeswirtschaftsministerium hat die Förderrichtlinie für das Programm »go-digital« aktualisiert und verbessert. Außerdem hat sie die Laufzeit bis Ende 2024 verlängert.

Mit dem Programm »go-digital« fördert das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe bei der Digitalisierung. Jetzt gilt eine neue, aktualisierte und verbesserte Förderrichtlinie mit verschiedenen Neuerungen. Die Laufzeit wird bis Ende des übernächsten Jahres verlängert. »Wir müssen besonders den kleinen und mittleren Unternehmen bei der Digitalisierung helfen, denn wir brauchen sie, um den Wohlstand in Deutschland zu halten. Dabei spielt die Verlängerung von go-digital eine wichtige Rolle«, erklärt Franziska Brantner, Parlamentarische Staatssekretärin im BMWi.

Mit der neuen Richtlinie führt das Ministerium zwei neue Fördervarianten ein: Das neue Modul »Digitalisierungsstrategie« fördert KMU bei der Entwicklung einer umfassenden individuellen Digitalisierungsstrategie. Das neue Modul »Datenkompetenz« (»go-data«) fördert KMU bei der aktiven Beteiligung an der sich entwickelnden Datenökonomie. Dieser Wirtschaftsbereich sei mit großen Potenzialen, aber auch Risiken verbunden. Das Modul soll kleine KMU bei den ersten Schritten unterstützen und Hemmnisse abbauen. Das BMWi stellt Fördermittel in Höhe von 72 Millionen Euro für die Jahre 2022 bis 2024 zur Verfügung. Die Antragstellung kann ab sofort erfolgen. Sobald der Bundeshaushalt für 2022 verabschiedet ist, können Anträge bewilligt werden. Mit Start der neuen Förderrichtlinie können auch Anträge auf Autorisierung als Beratungsunternehmen in go-digital gestellt werden.

JOB-PORTAL

SONDERKONDITIONEN BEI STEPSTONE

Handwerker und Handwerksorganisationen bekommen auch 2022 Sonderkonditionen bei der Online-Jobplattform StepStone. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH) seinen Rahmenvertrag mit dem Job-Portal bis Ende 2022 verlängert. »Die günstigen Konditionen wurden von den Handwerksorganisationen und Betrieben gut angenommen«, berichtet der ZdH. StepStone bietet nun ein breiteres Produktportfolio an, das es ermöglicht, unterschiedliche Zielgruppen zu unterschiedlichen Konditionen anzusprechen. Die »Pro(fessional)«-Anzeige kostet für Handwerker zum Beispiel 799 Euro statt 1.299 Euro. Wer die Sonderkonditionen zum ersten Mal nutzen möchte, wendet sich an Pascal Schonert von der StepStone Deutschland GmbH unter E-Mail: Pascal.Schonert@stepstone.de oder T 0211/934931197.

stepstone.de

FÖRDERPROGRAMM VERLÄNGERT

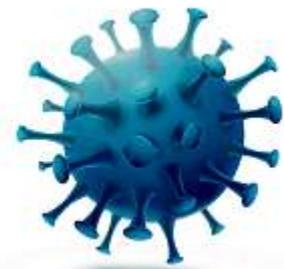


Foto: © iStock / talhaazarts

Seit 2020 ist die Corona-Pandemie das bestimmende Thema. Angesichts der wieder steigenden Infektionszahlen in der mittlerweile fünften Corona-Welle hat die Bundesregierung das Förderprogramm »Ausbildungsplätze sichern« bis zum 15. Mai verlängert. Betrieben, die es während der Pandemie schwer haben, ihre Azubis weiter auszubilden, erhalten damit Unterstützung. Zielgruppe sind in erster Linie von Corona betroffene kleine und mittlere Betriebe. Sie können die Förderung bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit beantragen.

handwerksblatt.de

SHK-HANDWERK

NEUE IMAGEKAMPAGNE



Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) hat eine neue Imagekampagne mit dem Titel »Zeit zu starten« gestartet und stellt dabei die Systemrelevanz des Handwerks in den Vordergrund. Die Kampagne steht unter dem Motto #WirSindRelevant und lässt junge Menschen, die derzeit ihre Ausbildung im SHK-Handwerk absolvieren, zu Wort kommen.

Das SHK-Handwerk sei wesentlich für die Aufrechterhaltung der kritischen Infrastruktur. Diese Einstufung erlaube es ihm, krisensicher weiterarbeiten zu können. Die Imagekampagne betone neben der Krisensicherheit auch seine Rolle für Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. »Das SHK-Handwerk ist ein unverzichtbarer Partner, wenn es um die Erreichung von Zielen der Klimaneutralität seitens der Bundesregierung und seitens der Gesellschaft geht. Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien, aber auch Raumlufthygiene und Barrierefreiheit sind Themen, die unsere Gesellschaft bewegen, und in denen junge Menschen viel bewegen können«, Helmut Bramann, Hauptgeschäftsführer des ZVSHK. So will der Verband »von einer spannenden und gleichzeitig sicheren Karriere im SHK-Handwerk begeistern«. Denn Ausbildung und Karriere im Handwerk seien eine attraktive und sichere Alternative zum Studium. »Nachwuchssuche ist Branchenaufgabe,« so Birgit Jünger, Referentin Marketing im ZVSHK. »Wir nehmen die Suche nach geeignetem Nachwuchs für unser Handwerk sehr ernst.«

handwerksblatt.de



»Das SHK-Handwerk ist ein unverzichtbarer Partner, wenn es um die Erreichung von Zielen der Klimaneutralität [...] geht.«

Helmut Bramann, Hauptgeschäftsführer des ZVSHK

E-AUTOS

INNOVATIONSPRÄMIE VERLÄNGERT

Das Klimaschutzministerium hat die Innovationsprämie für Elektrofahrzeuge bis Ende 2022 verlängert. Ab 2023 sollen nur noch Elektrofahrzeuge gefördert werden, die einen positiven Klimaschutzeffekt haben. Als Maßstab dafür soll dann der elektrische Fahranteil und die elektrische Mindestreichweite gelten. Käufer von rein elektrisch betriebenen Elektrofahrzeugen erhalten im laufenden Jahr weiterhin bis zu 9.000 Euro Förderung. Plug-In-Hybride werden mit maximal 6.750 Euro gefördert. Ab 2023 soll dann das neue Förderdesign greifen. Der Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) lobt die Maßnahme als wichtiges Signal für die Autohäuser und Autokäufer gleichermaßen. »Unsere Betriebe, aber auch die Kundinnen und Kunden haben nun Rechtssicherheit, dass für die bestellten Fahrzeuge bei der Auslieferung auch im nächsten Jahr die bisherige Förderungspraxis weiter gültig ist«, erklärt ZDK-Präsident Jürgen Karpinski. Der Verband fordert für die Neuausrichtung der Innovationsprämie die Berücksichtigung von Plug-in-Hybriden. Karpinski: »Diese Fahrzeuge sind für viele Menschen der niedrighschwellige Einstieg in die umweltschonende Elektromobilität.« Dieser Einstieg sollte weiterhin mit einem finanziellen Förderanreiz attraktiv gehalten werden.«

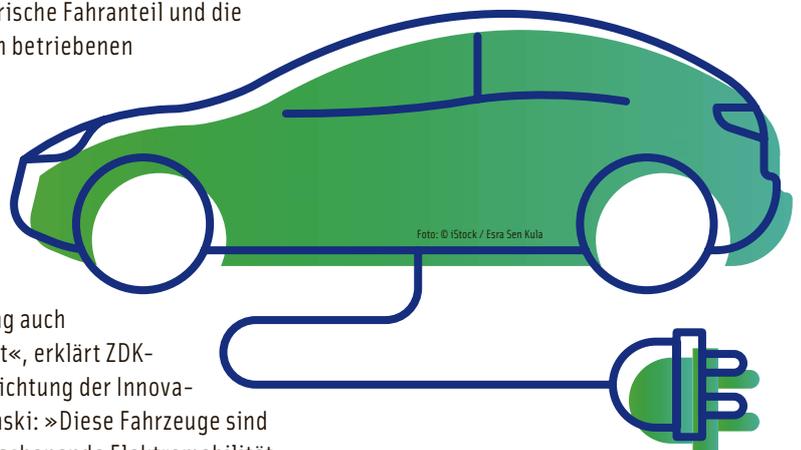




Foto: © Back / ijab

Wichtig ist, dass der Unternehmer sich in die Zahlen seines Betriebes einarbeitet, bevor das Gespräch mit der Bank stattfindet.

7 Tipps für das Bankgespräch

WER FÜR SEINEN BETRIEB EINEN KREDIT BEANTRAGEN ODER VERLÄNGERN WILL, SOLLTE GERADE AM JAHRESANFANG MIT SEINEN BANKEN SPRECHEN. DAS SICHERT VERHANDLUNGSSPIELRÄUME. HIER DIE WICHTIGSTEN PUNKTE IM ÜBERBLICK.

Text: Michael Vetter...

Betriebsinhaber sollten in diesen Zeiten vielfacher Unsicherheit die zukünftige Kreditversorgung ihres Betriebes absichern. Ein professionell vorbereitetes Kreditgespräch zum Jahresbeginn verbessert die eigenen Verhandlungsspielräume für Neudarlehen oder Kreditverlängerungen. Wir haben die sieben wichtigsten Punkte zusammengestellt, die man dabei beachten sollte.

UNTERLAGEN VORBEREITEN

Zunächst sollte in einem Vorgespräch persönlich oder telefonisch festgelegt werden, worauf sich beide Seiten vorbereiten sollten. Hat der Kunde einen aktuellen Kreditwunsch, sollte er diesen kurz darstellen. Dann teilt die Bank ihm vorab mit, welche Unterlagen sie für die beabsichtigte Finanzierung im Einzelnen benötigt. Neben Liquiditäts- und Rentabilitätsberechnungen der kommenden ein bis drei Jahre sind vor allem eine aktuelle Vermögensübersicht sowie eine vollständige Selbstauskunft über die wirtschaftliche Situation des Betriebes erforderlich. Der Kunde sollte

1

die Bank bitten, diverse Finanzierungsvorschläge vorzubereiten, die neben herkömmlichen Bankkrediten gegebenenfalls auch öffentliche Finanzierungen beinhalten. Darüber hinaus sollte die Bonitätsbeurteilung – Stichworte »Rating« und »Scoring« als bankinterne Beurteilungssysteme – ebenso zum Gesprächsbestandteil werden wie die ebenfalls bankinterne Bewertung der vorliegenden oder anzubietenden Kreditsicherheiten. Denn beides, Bonität und Kreditsicherheiten, ist für die Höhe der späteren Kreditkosten wichtig. Vor allem bei nur geringen oder gar nicht vorhandenen Kreditsicherheiten kann auch über die Einbindung der bundesweit tätigen Bürgschaftsbanken nachgedacht werden.

STEUERBERATER EINBEZIEHEN

Betriebsleiter sollten ihren Steuerberater vorab um Detailinformationen bezüglich eventueller Stärken und Schwächen ihrer wirtschaftlichen Situation bitten. Im Bankenjargon wird dabei von »harten Faktoren« bzw. von »hard facts« gesprochen. Soweit erforderlich, sollten sie um möglichst konkrete Argumentationshilfen bei erkennbaren finanziellen Problembereichen bitten. Hilfreich sind hierzu meist auch wirtschaftliche Daten vergleichbarer Unternehmer, die gegebenenfalls von Kammern oder von Berufsverbänden zur Verfügung gestellt werden können. Je nach Komplexität der wirtschaftlichen Lage des Betriebes kann der Steuerberater am Bankgespräch natürlich ebenfalls teilnehmen. Wichtig ist, dass der Unternehmer sich zumindest halbwegs in die Zahlen seines Betriebes einarbeitet. Immerhin sollte er es sein, der beim späteren Gespräch als Kunde die sprichwörtlichen Fäden in der Hand hält. Sein Steuerberater sollte eventuelle Detailfragen der Bank lediglich ergänzend beantworten. Ergreift der Kunde die Initiative zum Gespräch, verdeutlicht das der Bank außerdem dessen unternehmerische Kompetenz.

BETRIEBLICHE AUSRICHTUNG MITTEILEN

Eine gute Vorbereitung des Kunden umfasst auch die mögliche Beantwortung späterer Fragen im Kreditgespräch nach den sogenannten »weichen Faktoren« (»soft facts«) der Bonitätsbeurteilung. Hier geht es im Wesentlichen um Einzelheiten zur Betriebsorganisation, zur mittelfristigen strategischen Ausrichtung des Betriebes und – dieser Punkt sollte nicht unterschätzt und frühzeitig geplant werden – zu einer möglichen Nachfolgeregelung. Sowohl die weichen als auch die harten Faktoren sind wesentlicher Bestandteil der Bonitätsbeurteilung des Betriebes mit Hilfe der erwähnten Rating- oder Scoringverfahren. Damit sind sie letztlich entscheidend für die Bedingungen weiterer Kreditvergaben. Zunehmend an Bedeutung

Der Kunde sollte die Bank bitten, diverse Finanzierungsvorschläge vorzubereiten, die neben herkömmlichen Bankkrediten gegebenenfalls auch öffentliche Finanzierungen beinhalten.

gewinnt offenbar auch die Haltung des Betriebes zum Miteinander von Ökonomie und Ökologie, so dass es hilfreich sein kann, hierzu rechtzeitig die Meinung des Kreditgebers einzuholen.

4 MEHRERE BANKEN FRAGEN

Bankinstitute stehen untereinander im Wettbewerb, daher sollte es selbstverständlich sein, dass sich der Unternehmer auch bei anderen Bankinstituten nach den dort üblichen Kreditkonditionen erkundigt. Sie können als Orientierungshilfe seine eigene Argumentation während des späteren Bankgesprächs unterstützen. Hier sind vor allem die bisherigen sogenannten »Zweitbanken« gefragt, die sich zwar regelmäßig auf dem Briefkopf des Unternehmers befinden, darüber hinaus oft aber nur eine eher geringe Bedeutung für die betriebliche Praxis haben. In dieser schwierigen wirtschaftlichen Zeit ist es legitim, dass Betriebsverantwortliche über den sprichwörtlichen »eigenen Tellerrand« der mehr oder weniger alleinigen Konzentration auf die Hausbank hinausblicken.

5 KONTOSALDEN KENNEN

Zum Pflichtprogramm einer Gesprächsvorbereitung gehört außerdem die Zusammenstellung der aktuellen Konto- und Kreditsalden einschließlich der derzeitigen Zinssätze, sonstigen Kosten und Laufzeiten. Eine solche Zusammenstellung wird in der Regel problemlos von der jeweiligen Hausbank zur Verfügung gestellt.

6 GESAMTUMFANG DER GESCHÄFTE ANSPRECHEN

Wenn über das Kreditgeschäft hinaus weitere Bankdienstleistungen wie Geldanlagen oder Auslandsgeschäfte mit der Hausbank durchgeführt werden, sollte der Unternehmer durchaus auf den Gesamtumfang der Geschäftsbeziehung hinweisen. Immerhin gehören zu einer vertrauensvollen und vor allem verlässlichen Zusammenarbeit zwischen Bank und Kunde die gesamte Verbindung und nicht nur wesentliche Teile wie das Kreditgeschäft.

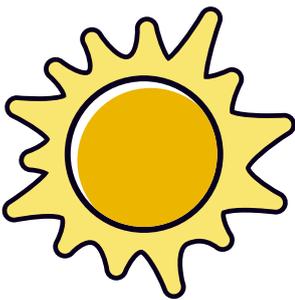
7 TEILNEHMER FESTLEGEN

Zu einer professionellen Gesprächsvorbereitung gehört es auch, die Teilnehmer auf beiden Seiten vorab festzulegen. Es kann nämlich durchaus irritierend sein, wenn ohne Vorankündigung etwa ein zusätzlicher Bankmitarbeiter oder der jeweilige Ressortleiter mit am Tisch sitzt. Das gilt auch für den gegebenenfalls hinzukommenden Steuerberater des Kunden. Auch hiervon sollte die Bank frühzeitig in Kenntnis gesetzt werden. Schließlich sollte dem Gespräch entsprechender zeitlicher Raum gegeben werden. Verhandlungen unter Zeitdruck sind grundsätzlich nicht zu empfehlen.

Kurzarbeit Null heißt auch kürzerer Urlaub

DIE ANTEILIGE KÜRZUNG DES JAHRESURLAUBS IST RECHTMÄSSIG, WENN MITARBEITER WEGEN KURZARBEIT NULL NICHT ARBEITEN. DAMIT HAT DAS BUNDESARBEITSGERICHT FÜR KLARHEIT GESORGT.

Text: Anne Kieserling_



Die Coronakrise hat viele Unternehmen zur Einführung von Kurzarbeit gezwungen. Zum Teil mussten Betriebe sogar ganz schließen, was Kurzarbeit Null mit sich brachte. Unklar war lange, was mit dem Urlaubsanspruch der Mitarbeiter in dieser Zeit passiert, denn eine gesetzliche Regelung dazu fehlt. Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Grundsatzurteil für eine einheitliche Linie in der Rechtsprechung gesorgt: Fallen wegen Kurzarbeit Null ganze Arbeitstage komplett aus, wird auch ihr Jahresurlaub entsprechend kürzer (Urteil vom 30. November 2021, Az. 9 AZR 225/21).



DER FALL

Eine Verkäuferin aus Essen arbeitete drei Tage pro Woche und hatte einen Jahresurlaub von 14 Tagen. Der Arbeitgeber führte wegen der Coronakrise von April bis Dezember 2020 Kurzarbeit ein. Im April, Mai und Oktober war die Frau in der sogenannten Kurzarbeit Null, das heißt

vollständig von der Arbeitspflicht befreit. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie insgesamt nur an fünf Tagen. Der Chef kürzte daher ihren Jahresurlaub für 2020 auf 11,5 Arbeitstage. Die Frau wehrte sich gegen die Urlaubskürzung vor Gericht, unterstützt vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie argumentierte, kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitstage müssten urlaubsrechtlich wie Arbeitstage gewertet werden. Es gebe weder einen einschlägigen Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinba-

rung, die eine solche Kürzung vorsähen. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

DAS URTEIL

Auch beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte die Klage keinen Erfolg. Es entschied, die Verkäuferin habe keinen Anspruch auf weitere 2,5 Tage Urlaub für 2020. Vielmehr sei der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr anteilig um die verfallene Arbeitszeit zu kürzen. Wegen Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage seien weder nach deutschem Recht noch nach EU-Recht den Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen, sagen die Erfurter Richter. Das gilt aber nur bei Kurzarbeit Null, also wenn die Arbeit komplett ruht. Nur für diese Zeit ohne Arbeitspflicht bestehe kein Recht auf Urlaub.

BERECHNUNG WIE BEI TEILZEIT

Berechnet werde der Urlaubsanspruch wie bei einer Teilzeitkraft mit dieser Formel: $24 \text{ Werktage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$. Bei der Dreitageweche der Klägerin ergab sich so zunächst ein Jahresurlaub von 14 Arbeitstagen ($28 \text{ Werktage} \times 156 \text{ Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$). Für 2020 habe die Frau deshalb schon wegen der drei Monate Kurzarbeit Null nur einen Urlaubsanspruch von 10,5 Tagen gehabt anstelle der gewährten 11,5 Tage ($28 \text{ Werktage} \times 117 \text{ Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$), stellte das BAG klar.

Nach dem aktuellen Urteil steht fest: Bei verringerter Arbeitszeit ist der Urlaub entsprechend zu kürzen. Aber: Das gilt nur dann, wenn ganze Arbeitstage in einer Woche wegfallen. Reduzieren sich lediglich die täglichen Arbeitsstunden, bleibt der Urlaubsanspruch gleich.

In einem weiteren Urteil vom selben Tag erklärten die Richter, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit per Betriebsvereinbarung eingeführt wurde (Az. 9 AZR 234/21).



KURZARBEIT UND URLAUB

Kurzarbeit dürfen Chefs nicht einseitig anordnen, sie benötigen eine entsprechende arbeitsrechtliche Grundlage. Das ist etwa ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. »Besteht weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung, muss der Chef die Kurzarbeit mit jedem Arbeitnehmer einzeln vertraglich regeln«, betont Matthias Herold, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Köln.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Mindestanspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub im Kalenderjahr. Das ergibt sich nicht nur aus dem deutschen Bundesurlaubsgesetz, sondern auch aus der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie. »Meistens legen hierzulande aber Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge einen längeren Jahresurlaub fest«, weiß Fachanwalt Herold. »Hier kann und sollte auch schon geregelt werden, wie sich eine Kurzarbeit auf den Jahresurlaub der Mitarbeiter auswirkt.« Eine gesetzliche Regelung, wie sich der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit berechnet, fehlt in Deutschland.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten die betroffenen Mitarbeiter über eine Kürzung ihres Urlaubsanspruchs – im Rahmen ihrer ohnehin bestehenden Pflicht zur Information und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen – informieren, rät der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

GEBÄUDEREINIGER KEIN ZUSCHLAG FÜR OP-MASKE

Wenn Reinigungskräfte bei der Arbeit eine OP-Maske tragen müssen, erhalten sie keinen tariflichen Erschwerniszuschlag. Selbst dann nicht, wenn der Tarifvertrag einen Zuschlag von 10 Prozent für eine persönliche Schutzausrüstung mit vorgeschriebener Atemschutzmaske vorsieht. Das sagt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Einen Anspruch auf den Erschwerniszuschlag habe man nur, wenn die Atemschutzmaske Teil der persönlichen Schutzausrüstung des Arbeitnehmers sei, entschied das Gericht. Dies sei bei einer OP-Maske nicht der Fall. Anders als eine FFP2- oder FFP3-Maske diene sie nicht vor allem dem Eigenschutz des Arbeitnehmers, sondern dem Schutz anderer Personen (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. November 2021, Az. 17 Sa 1067/21. Die Revision wurde zugelassen). **AKI**

ZUSCHUSS 900 EURO FÜR JEDEN LADEPUNKT

Das Bundesverkehrsministerium und die KfW haben ein Zuschussprogramm zur Errichtung neuer Elektro-Ladestationen in Betrieben gestartet. Alle Unternehmen werden mit maximal 900 Euro pro Ladepunkt gefördert. Unterstützt wird die Errichtung von Ladestationen für gewerbliche Elektrofahrzeuge (Flottenfahrzeuge und Carsharing-Fahrzeuge) sowie für Fahrzeuge von Beschäftigten der Unternehmen. Der Zuschuss beträgt 70 Prozent der förderfähigen Gesamtkosten – Anschaffung, Anschluss und Montage – inklusive notwendiger Nebenarbeiten, aber höchstens 900 Euro pro Ladepunkt. Voraussetzung für die Förderung ist jedoch, dass der zum Laden genutzte Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien stammt. Anträge kann man über das KfW-Zuschussportal stellen. **AKI**
[kfw.de/inlandsfoerderung](https://www.kfw.de/inlandsfoerderung)

URTEIL

LADENMIETE REDUZIEREN WEGEN DES LOCKDOWNS

Muss ein gemietetes Geschäft wegen des Corona-Lockdowns schließen, kann der Inhaber grundsätzlich eine Anpassung der Miete verlangen. Der Bundesgerichtshof (BGH) verlangt aber eine Abwägung im Einzelfall. Der Textilhändler Kik hatte für seine Filiale in Sehma die Miete für April 2020 nicht gezahlt, weil das Geschäft im April 2020 wegen der sächsischen Corona-Schutzverordnung geschlossen bleiben musste. Das Oberlandesgericht (OLG) Dresden hatte eine pauschale Kürzung der Kaltmiete um 50 Prozent gebilligt. Der BGH hob jetzt dieses Urteil auf und verwies den Fall an das OLG zurück. Entscheidend sei nämlich, ob dem Mieter das Festhalten am Vertrag zugemutet werden könne. Die beiderseitigen Interessen seien im Einzelfall umfassend abzuwägen. Eine pauschale Kürzung um die Hälfte sei nicht möglich. Der tatsächliche Umsatzrückgang, die staatlichen Corona-Zuschüsse und Versicherungsleistungen an den Mieter müssten dabei berücksichtigt werden. Eine Gefährdung seiner Existenz müsse dem Mieter aber nicht drohen (Bundesgerichtshof, Urteil vom 12. Januar 2022, Az. XII ZR 8/21). **AKI**





Software aus der Cloud soll Datenschatz heben

DER TECHNOLOGIEINVESTOR LEA PARTNERS FÜHRT SOFTWAREANBIETER AUS DEM HANDWERK ZU EINER UNTERNEHMENSGRUPPE ZUSAMMEN. DIE PROGRAMME VON TAIFUN, M-SOFT UND PINNCALC SOLLEN IN DIE CLOUD ÜBERFÜHRT WERDEN.

Text: **Bernd Lorenz**

Holger Studtmund dürfte zu den Pionieren bei der Entwicklung von Handwerkersoftware zählen. Schon während der Meisterschule in den 1980er-Jahren hat der gelernte Radio- und Fernseh-techniker seinen ersten PC gebaut und die dazugehörigen Programme selbst geschrieben. »Es gab zwar schon Software, aber die hätte ich mir als armer Meisterschüler niemals leisten können.«

Aus diesem Dilemma hat er seinen Beruf gemacht. 1988 steigt er bei MSE Software Entwicklungs-GmbH ein, aus der sich im Laufe der Jahre die Taifun Software AG entwickelt. Das Unternehmen bietet kaufmännische Software für verschiedene Gewerke aus dem Bauhaupt- und Bau-

nebergewerbe an. Zu den Nutzern gehören SHK-, Maler-, Elektro- und Dachdeckerbetriebe. Holger Studtmund kennt die Produkte aus dem Effeff. Er hat die Programme mitentwickelt, die Handbücher dazu verfasst, die Software verkauft und User geschult. Inzwischen bildet er mit Gründer Heiko Mundt das Vorstandsduo.

»Die Welt der klassischen Windows-Anwendungen, wie wir sie noch entwickeln, wird auf lange Sicht gesehen verschwinden«, ist Holger Studtmund überzeugt. Die neue Generation von Handwerkern sei es gewohnt, unabhängig von Ort, Zeit, Gerät und Betriebssystem auf eine Anwendung zuzugreifen. Zudem sollten kaufmännische und technische Software stärker zusammenwachsen, damit die Betriebe ef-

Softwarenutzer wollen unabhängig von Ort, Zeit, Gerät und Betriebssystem auf eine Anwendung zugreifen. Dieser Entwicklung tragen fünf Anbieter von Handwerkersoftware nun Rechnung. Die Taifun Software AG, M-Soft, PinnCalc, bauOffice Software und Engel Dataconcept wollen in den kommenden Jahren unter dem Dach einer Unternehmensgruppe ihre Programme in die Cloud transferieren.

UNTERNEHMENSGRUPPE

Die Taifun Software AG, M-Soft und PinnCalc entwickeln und verkaufen Handwerkersoftware. Die Taifun Software AG bietet eine ERP-Software für die Gewerke SHK, Dachdecker, Maler, Elektro, Kältetechnik, Klimatechnik sowie das Bauhandwerk an. Die Kunden von M-Soft stammen aus den Gewerken Dachdecker, Zimmerer, SHK, Elektro, Metallbau, Fahrzeugbau sowie aus dem Bauhandwerk. PinnCalc hat sich mit seine Software-Lösungen auf das Holzhandwerk (darunter Tischler, Schreiner, Möbelbauer, Innenausbauer) spezialisiert.

ERP-SOFTWARE

Um Geschäftsprozesse exakt steuern zu können, benötigen Unternehmen eine betriebswirtschaftliche Software. Diese wird auch als ERP-Lösung bezeichnet. Die Abkürzung ERP steht für Enterprise-Resource-Planning. Mit einer ERP-Software lassen sich beispielsweise Finanzen, Personalwesen, Betriebsmittel und Produktionsmittel kontrollieren und analysieren.

fizienter arbeiten können. Diese Anforderungen verlangen jedoch nach anderen Lösungen.

Genau damit kennt sich Dominik Hartmann aus. Der Diplom-Kaufmann hat bereits bei Microsoft und Lexware die Transformation von On-Premises-Produkten – also Programmen, die einmalig gekauft und auf einem stationären Rechner installiert werden – auf Plattformen in die Cloud begleitet. »Holger, Heiko und ich sind überzeugt davon, dass dieser große Schritt für ein Unternehmen wie Taifun nur gemeinsam mit verschiedenen anderen Partnern gelingt«, erklärt Dominik Hartmann.

KOSTSPIELIGE HERAUSFORDERUNGEN

Die Anbieter von Handwerkersoftware stehen vor einer großen Herausforderung. »Man kann sein bestehendes Entwickler-Team nicht einfach in die Cloud-Transformation beordern, weil die On-Premises-Produkte, mit denen die Softwarehersteller gute Einnahmen erzielen, weiter gepflegt werden müssen«, erklärt Dominik Hartmann. Einfach einige Cloud-Experten einzukaufen, sei ebenfalls schwierig. Zum einen fehle ihnen das gewerkespezifische Fachwissen, das für die Entwicklung von Handwerkersoftware nötig sei. Zum anderen müsste ein Hersteller viel Geld investieren – sowohl in neue Köpfe als auch in Serverkapazitäten und in die Architektur einer Softwareplattform in der Cloud.

Vor einem Jahr ist Dominik Hartmann mit LEA Partners ins Gespräch gekommen. »Der deutsche Technologieinvestor mit Sitz in Karlsruhe steckt sein Kapital in etablierte und profitable Unternehmen aus dem IT-Sektor, um sie beim Wachstum, aber auch bei der Nachfolgeregelung zu unterstützen«, so Dominik Hartmann. Gemeinsam habe man den Markt für Handwerkersoftware analysiert und dabei einige Perlen ausgemacht. Neben der Taifun Software AG mit den Tochterunternehmen bauOffice Software und Engel Dataconcept ging wohl auch von M-Soft und PinnCalc ein besonderer Glanz aus. Damit sie gemeinsam heller strahlen und die Transformation ihrer Produkte in die Cloud finanziell stemmen können, hat LEA Partners sie in einer neuen Unternehmensgruppe integriert. Geschäftsführer dieser Unternehmensgruppe ist Dominik Hartmann.

»Unsere Kunden werden davon nicht viel merken«, versichert Holger Studtmund. Die Kernfunktionen der On-Premises-Produkte bleiben erhalten und werden weiterhin aktualisiert. Mit dem Wechsel der Software in die Cloud werden die Aktivitäten im Windows-Bereich in den kommenden zehn Jahren jedoch heruntergefahren.

Mit Blick auf die kommenden Aufgaben verspricht sich Studtmund vom Zusammenschluss der Softwarehersteller

erhebliche Synergien. Angebote und Rechnungen lassen sich mit allen Programmen erstellen. Dies könne auf einer Cloud-Plattform zu einer Basiskomponente zusammengefasst werden. »Dann brauchen sich die Entwickler nur noch um die gewerkespezifischen Inhalte zu kümmern.« Als Analogie zieht Dominik Hartmann die Autoindustrie heran.

»Bei VW haben diverse Modelle verschiedener Marken eine gemeinsame Plattform.«



Foto: © privat

»Materialhersteller und Großhändler kommen bereits auf uns zu, weil sie mit uns kooperieren möchten.«

Dominik Hartmann, Geschäftsführer der Unternehmensgruppe

»Der Name der Unternehmensgruppe könnte dann unter dem Logo des jeweiligen Herstellers platziert werden«, schwebt Hartmann vor.

Unter dem Dach der Unternehmensgruppe versammeln sich nach deren eigenen Angaben 15.000 Kunden, die mit ihren 100.000 Beschäftigten einen Umsatz von zehn Milliarden Euro erwirtschaften. Damit habe man mit dem Zusammenschluss eine gewisse Relevanzgröße erreicht. »Materialhersteller und Großhändler kommen bereits auf uns zu, weil sie mit uns kooperieren möchten.« Deren Anbindung an die Plattform dürfte den Softwarenutzern die Arbeit erheblich erleichtern. »Wenn ein Handwerker sein Angebot erstellt, kann er gleich auf den Webshop eines Händlers zugreifen und sich Preise oder Bilder der Produkte in sein Programm ziehen.«

Die Plattform könne aber auch der Nukleus für etwas ganz Neues werden. Hartmann denkt dabei etwa an Tischlereien, die auf ihrer Internetseite einen Konfigurator für Möbel anbieten, Dachdecker, deren Drohnen ein Objekt vermessen, die ermittelten Daten in die Büro-Software einspielen und daraus direkt ein Angebot erstellen oder SHK-Betriebe, die Werte von Heizungen per Funk ermitteln und ihren Kunden als zusätzlichen Service die Fernwartung der Anlage anbieten könnten. »Das Handwerk sitzt auf einem riesigen

Datenschatz. Mit unserer Cloud-Lösung könnten wir dabei helfen, ihn zu heben.« Unter Umständen kommt diese Hilfe von Unternehmen, die sich der Gruppe in Zukunft anschließen werden. Holger Studtmund rechnet damit, dass es noch drei, vier Verstärkungen geben wird. Namen potenzieller Kandidaten nennt er aber nicht.

Wie schon bei der Auswahl der ersten fünf IT-Häuser, will Dominik Hartmann bei der Suche nach neuen Zukäufen analytisch vorgehen. »Horizontal haben wir Produkte, die sich ergänzen und einen guten Teil des Bauneben- und Bauhauptgewerbes abdecken.« Vertikal könnte etwa technische Software angebunden werden. Hierfür schaut sich Hartmann auch bei Start-ups um, die ihn besonders wegen ihrer hohen Innovationsfähigkeit und dem technischen Know-how der Entwickler interessieren. »Da werden wir in den nächsten fünf Jahren extrem viel erleben.«

Holger Studtmund ist zuversichtlich, dass die Zahl der neuen Kunden steigen wird. Sein Optimismus fußt auf zwei Gründen: Viele Handwerker dürften ihre Buchhaltung noch mit Word und Excel führen. »Sie werden sich von diesen Programmen aber trennen müssen, denn die GoBD lässt dies gar nicht mehr zu«, verweist er auf die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form (GoBD) des Bundesfinanzministeriums. Zum zweiten werde der Wunsch nach Mobilität die Investition in eine professionelle Software-Lösung begünstigen. Würden die Monteure ihre Stunden digital auf dem Smartphone statt auf einem Zettel dokumentieren, könnte dies die Mitarbeiter im Büro entlasten.

Software sei kein notwendiges Übel, sondern helfe dabei, Zeit und Kosten zu sparen.

»Das Handwerk braucht nicht nur qualifizierte Handwerker, sondern auch gute Kaufleute. Wenn beides zusammenkommt und eine professionelle Software-Lösung eingesetzt wird, dürfte der Betrieb am Markt erfolgreich sein«, ist der Radio- und Fernsehtechnikmeister überzeugt.



Foto: © Jan van Allwörden

»Das Handwerk braucht nicht nur qualifizierte Handwerker, sondern auch gute Kaufleute.«

Holger Studtmund, Vorstand der Taifun Software AG

Auf den Vorbereitungstreffen von WorldSkills Germany schulen Sportpsychologe Dr. Kai Engbert (im Bild vorne) und sein Kollege Dr. Tom Kossak berufliche Talente im Umgang mit Druck und Stress.

Foto: © WorldSkills Germany / Frank Erpinar



Stress und Druck bewältigen lernen

KAI ENGBERT UND TOM KOSSAK MACHEN DIE TEILNEHMER BERUFLICHER WETTKÄMPFE MENTAL FIT FÜR DIE WORLDSKILLS UND EUROSKILLS. DIE TIPPS UND TECHNIKEN LASSEN SICH AUCH FÜR DIE VORBEREITUNG AUF DIE GESELLENPRÜFUNG NUTZEN.

Text: *Bernd Lorenz*

Im Februar blickt die Sportwelt nach China. Peking richtet vom 4. bis 22. Februar 2022 die Olympischen Winterspiele aus. Mit dabei sein wird auch Dr. Kai Engbert. Der selbstständige Sportpsychologe betreut als Mentaltrainer das Nationalteam der Skispringerinnen und der Snowboarder. Dem Saisonhöhepunkt der alpinen Athleten schließen sich jedoch weitere Einsätze an. Zu seinen Kernsportarten gehören auch die deutschen Kanuten und Sportkletterer. »In unserer Praxis betreuen wir Leistungs-

sportler aus über 20 verschiedenen Sportarten. Aus dieser Vielzahl schöpfe ich sehr viel Inspiration und Motivation.«

Die Teilnehmer sportlicher, aber auch beruflicher Wettkämpfe stehen vor derselben Herausforderung. Sie müssen ihr Leistungspotenzial punktgenau abrufen. Vor der Berufsweltmeisterschaft in Abu Dhabi 2017 ist WorldSkills Germany an Dr. Kai Engbert herangetreten. »Die Verantwortlichen haben gemerkt, dass die jungen Fachkräfte zwar fachlich sehr gut vorbereitet sind, sie aber nicht immer ihr Können aufs Parkett bringen«, erinnert sich der Sportpsychologe. Dafür hat er einige Gründe ausgemacht. Die beruflichen Talente aus Handwerk und Industrie seien im Vergleich zu Sportlern ihres Alters deutlich weniger wettkämpferprobt. Viele von ihnen seien noch nie im Ausland gewesen. Zudem gebe es kaum Leistungsvergleiche auf internationalem Niveau. Erschwerend kommt hinzu: »An Olympischen Spielen kann man mehrmals teilnehmen, an beruflichen Wettkämpfen in der Regel nur einmal«, bezieht sich Dr. Kai Engbert auf die Altersgrenze bei World- und EuroSkills.

STRESS UND DRUCK BEWÄLTIGEN

Zusammen mit seinem Kollegen Dr. Tom Kossak schult er das Team von WorldSkills Germany beim Umgang mit Stress und Druck. Die Schulungen gehen in drei Stoßrichtungen. Sie richten sich an die einzelnen Teilnehmer, die Trainer und die Mannschaft als Ganzes. Die Vorbereitung auf die WorldSkills umfasst zwei mehrtägige Treffen. Die Kürze der Zeit stellt die beiden Mentaltrainer vor eine besondere Herausforderung. »Die meisten Leistungssportler betreuen wir über das gesamte Jahr. Bei WorldSkills Germany müssen wir aus wenig möglichst viel herausholen.«

Die Teilnehmer bekommen einen Crash-Kurs in mentaler Stärke. Engbert und Kossak nennen ihn den mentalen

»Die meisten Leistungssportler betreuen wir über das gesamte Jahr. Bei WorldSkills Germany müssen wir aus wenig möglichst viel herausholen.«

Dr. Kai Engbert,
Sportpsychologe

Werkzeugkoffer. Vermittelt werden zentrale Techniken zum Umgang mit Druck. Hausaufgaben sollen dabei helfen, das Gelernte im Training zu vertiefen. Zudem halten die Sportpsychologen online Kontakt. Ihre zweite Aufgabe besteht im Teambuilding. »Wir formen aus einer sehr heterogenen Gruppe eine Einheit, die sich gegenseitig unterstützt.« Die Mentaltrainer haben die Erfahrung gemacht, dass die Mannschaft einzelne Mitglieder auffängt, um Misserfolge zu bewältigen. Im Austausch mit anderen lasse sich ein schlechter Tag leichter abhaken und eine konstruktive Perspektive für den Rest des Wettkampfes entwickeln. Die dritte Stoßrichtung bezieht sich auf die Schulung der Trainer. »Wir zeigen ihnen, wie sie ihre Schützlinge vor, während und nach dem Wettkampf psychologisch helfen können und machen sie damit zu guten Co-Mentaltrainern«, erklärt Dr. Kai Engbert.

Überzeugungshilfe für das Mentaltraining holt er sich bei ehemaligen WorldSkills- und EuroSkills-Teilnehmern sowie aus dem Spitzensport. Bei den Vorbereitungstreffen von WorldSkills Germany war etwa schon der Kanute Thomas Schmidt zu Gast, der bei den Olympischen Spielen 2000 angetreten ist. »Er hat sich trotz einer Verletzung und ganz vieler Rückschläge in der Vorbereitung für –Sydney qualifiziert und auch dank seiner mentalen Vorbereitung sehr fokussiert die Goldmedaille im Einer-Kajak gewonnen.«

MENTALE LANDKARTE ERSTELLEN

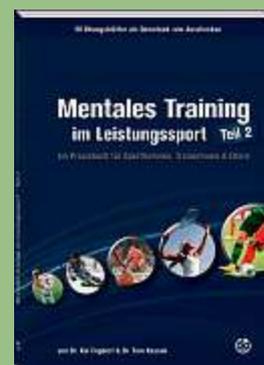
In der Zeit vor den World- und EuroSkills geben Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak den Teilnehmern verschiedene Techniken mit, wie sie ihre mentale Stärke verbessern können. Dazu gehört etwa das Visualisierungs- und Vorstellungstraining. »Zu Anfang lassen die Teilnehmer einfache Bilder wie etwa ein Werkzeug in ihrem Kopf entstehen. Später werden die Bilder komplexer Abläufe zu

BUCHEMPFEHLUNGEN

Dr. Kai Engbert hat zwei Bücher mit dem Titel »Mentales Training im Leistungssport« verfasst. Der erste Band ist als Übungsbuch für den Schüler- und Jugendbereich konzipiert. Er umfasst 160 Seiten. Die zweite Auflage ist zum Preis von 19,50 Euro erhältlich. Im Spätsommer ist der zweite Band erschienen. Er richtet sich an Sportler, Trainer und Eltern, umfasst 260 Seiten und kostet 29,90 Euro. »Wer gerne einen Blick über den Tellerrand wirft

und kreativ ist, kann viele Tipps auch auf die Prüfungsvorbereitung oder auf berufliche Wettkämpfe im Handwerk übertragen«, so Dr. Kai Engbert.

Beide Titel können über die Verlagsanstalt Handwerk bestellt werden. Ansprechpartner ist Michael Sasse. Er ist telefonisch unter 0211/39098-26 oder per E-Mail unter sasse@verlagsanstalt-handwerk.de zu erreichen.



einem inneren Film zusammengefügt, der als mentale Landkarte für die Wettbewerbsaufgabe dient.« Dies helfe in Stresssituationen dabei, einen Blackout zu vermeiden.

Um die körperliche und geistige Anspannung herunterzufahren, lernen die Teilnehmer außerdem verschiedene Atem- und Entspannungstechniken kennen. »Mit einem leichten Kribbeln im Bauch in den Wettkampf zu gehen, ist gut. Nimmt es Überhand, bekommt man es mit den Techniken aus dem mentalen Werkzeugkoffer in den Griff.« Auch Gedanken- und Selbstgespräche gehören zu dessen Inhalt.

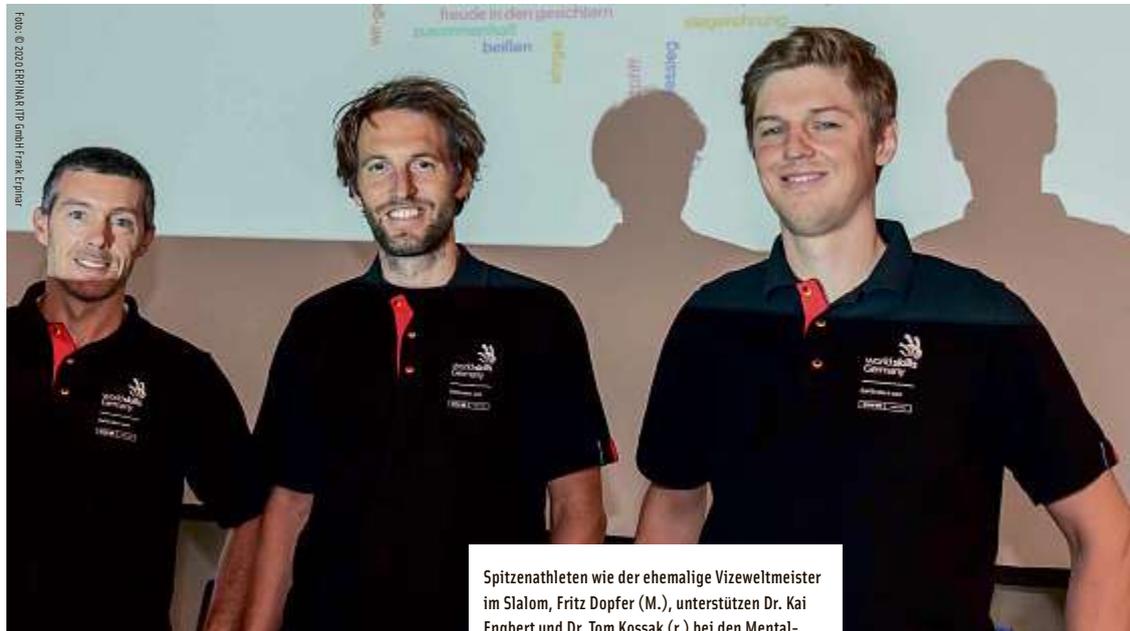
Am Tag X ist vor allem seelischer Beistand gefragt. »Auf dem Weg zur Wettkampfstätte sollte der Trainer die Teilnehmer in einem kurzen Gespräch daran erinnern, was in der Vorbereitung gut gelaufen ist und dass sie sich in Stresssituationen auf ihren mentalen Werkzeugkoffer verlassen können.« Treten wider Erwarten Probleme auf, rät der Sportpsychologe dazu, eine kurze Auszeit zu nehmen und Abstand zu gewinnen. »Einfach einige Schritte von der Aufgabe zurücktreten, dreimal tief durchatmen, etwas trinken und einen neuen Plan für die nächsten Arbeitsschritte entwerfen.«

Die Pausen im Wettkampf oder für das Mittagessen können zum Austausch mit dem Trainer oder mit den Mental-Coaches genutzt werden. »Wenn es nicht läuft, strukturieren wir gemeinsam die Situation und gehen die weiteren Handlungsoptionen für den Rest des Tages durch«, beschreibt Dr. Kai Engbert das Prozedere bei den World- und EuroSkills. Manchmal halte er aber auch nur als seelischer Mülleimer her. »Wenn sich die Teilnehmer über ihre Fehler ausgekotzt haben, haken sie den ersten Teil des Tages ab und machen erleichtert und motiviert weiter.«

WETTKAMPF UND PRÜFUNG BEWERTEN

Ein Wettkampf sollte nicht gleich nach dem Abpfiff analysiert werden. Dr. Kai Engbert schlägt einen Abstand von zwei Tagen vor. Dies gelte nicht jedoch nur für die World- und EuroSkills, sondern auch für besondere Ereignisse wie den Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks

oder die Gesellenprüfung. »Das Ergebnis sollte in einem kritischen, aber wertschätzenden Gespräch reflektiert werden«, empfiehlt der Sportpsychologe. Dies könne



Spitzenathleten wie der ehemalige Vizeweltmeister im Slalom, Fritz Dopfer (M.), unterstützen Dr. Kai Engbert und Dr. Tom Kossak (r.) bei den Mentaltrainings von WorldSkills Germany.

I An Olympischen Spielen kann man mehrmals teilnehmen, an beruflichen Wettkämpfen in der Regel nur einmal.

schon vor dem Prüfungstermin mit den Auszubildenden – unabhängig vom Ausgang – vereinbart werden. Den Verantwortlichen für die Ausbildung komme dabei die Rolle eines guten Sparringpartners zu. Es gilt zu klären, was gut gelaufen ist, wo Defizite bestehen und wie sie sich beheben lassen.

»Eine Prüfung ist die Bewertung des aktuellen Leistungsstands. Bei schlechtem Abschneiden wie das Jüngste Gericht aufzutreten, ist wenig hilfreich«, warnt der Psychologe vor persönlichen Schuldzuweisungen. Mitunter müssten sich auch die Ausbilder selbst hinterfragen: »Habe ich alles richtig gemacht, wenn meine Auszubildenden immer nur mit einer Vier bestehen?«

Das Mentaltraining ist eine wichtige Ergänzung. Das Fundament jedes erfolgreichen Wettkampfes oder jeder erfolgreichen Prüfung bleibt für Kai Engbert jedoch das fachliche Training. Je gewissenhafter man sich vorbereite, desto selbstbewusster könne man diese Situationen bewältigen. »Vom Zuschauen und Zuhören alleine wird man leider nicht besser«, gibt der Sportpsychologe allen Prüflingen, Teilnehmern von beruflichen Wettkämpfen und Athleten mit auf den Weg.



Ein E-Transporter mit Range-Extender

LEVC – DAS BERÜHMTE LONDONTAXI GIBT ES HEUTE ALS E-TRANSPORTER VN5 MIT EINEM RANGE-EXTENDER. WIR HABEN UNS DAS OPTISCH AUFFÄLLIGE NUTZFAHRZEUG VN5 GENAUER ANGESEHEN.

Text: Gerhard Prien

Mit dem Namen LEVC kann kaum jemand etwas anfangen. Das steht für Londeon Electric Vehicle Company. Das traditionsreiche britische Unternehmen ist mittlerweile in chinesischer Hand und gehört, wie Volvo, zu Geely. Jetzt bringen sie das London-Taxi als Nutzfahrzeug mit Elektromotor und Range-Extender auf den Markt.

Der Elektro-Transporter VN5 tritt im Segment mit bis zu einer Tonne Nutzlast an. Angetrieben wird das Fahrzeug zwar ausschließlich elektrisch. Es verfügt aber über einen zusätzlichen »Bordgenerator«, den Range-Extender, ein Dreizylinder-Benziner mit anderthalb Liter Hubraum und 67 kW / 91 PS. Der springt im Bedarfsfall an und versorgt die Akkus mit elektrischer Energie. Die rein elektrische Reichweite liegt bei voller Batterie bei knapp 100 Kilometer, im Stadtbetrieb sollen es 122 Kilometer sein. Geht die Akkuleistung zur Neige, schaltet sich der Verbrenner zu. Den dazu notwendigen Super-Kraftstoff bezieht er aus einem 38,5 Liter fassenden Tank. Rund acht Liter reichen dann für eine elektrisch zurückgelegte Fahrstrecke von 100 Kilometer, so dass sich die Gesamtreichweite auf etwa 500 Kilometer addiert.

Drei Fahrmodi stehen für den Betrieb des VN5 zur Verfügung. Der rein elektrische und emissionsfreie Betrieb (Pure EV) mit Batteriestrom. Beim Sparbetrieb (Save) kommt der Range-Extender zum Erhalt der

Batterieladung für deren späteren Gebrauch zum Einsatz. Im Smart-Modus übernimmt das Fahrzeug die automatische Auswahl der effizientesten Antriebsquelle. Eine zweistufige regenerative Bremsanlage, gesteuert über den Fahrstufenwahlhebel, gewinnt die Energie zurück.

Der VN5 wird über die Hinterräder angetrieben und vermittelt für einen Transporter ein schon beinahe sportliches Fahrgefühl. Überraschend ist die Handlichkeit des 523 Zentimeter langen und – mit Spiegeln – 208 Zentimeter breiten Briten. Der Wendekreis beträgt gerade mal 10,1 Meter.

Der Laderaum bietet bis zu fünfeinhalb Kubikmeter Ladevolumen. In den Laderaum passen zwei Europaletten, die Nutzlast liegt bei bis zu 830 Kilogramm. Der LEVC ist aus eloxiertem, verklebtem Aluminium gefertigt. Das Monocoque hat etwa die doppelte Festigkeit von Schmiedestahl, verstärkt die Karosserie und senkt zugleich das Gewicht. Außerdem rostet Aluminium nicht, die Konstruktion des VN5 dürfte doppelt so lange halten wie bei einem herkömmlichen Transporter.

In der Business-Version gibt es den elektrischen Briten ab 52.450 Euro, die City-Version – wie der Testwagen – ist für 54.200 Euro zu haben. Für die Top-Variante Ultima sind 57.450 Euro fällig (Preise alle netto). Zugegeben, nicht ganz billig. Aber für das Geld gibt es einen E-Transporter mit verschiedensten Möglichkeiten, den Akku zu laden und einem kaum zu toppenden Wiedererkennungseffekt.

Mehr Informationen gibt es auf handwerksblatt.de

Die fünfte Generation

DER SPORTAGE VON KIA GEHT IN DIE MITTLERWEILE FÜNFTE MODELLGENERATION. WIR HABEN DIE NEUESTE VERSION DES BELIEBTEN SUV GETESTET.

Es sieht schon sehr elegant aus: Mitten im Armaturenbrett prangt ein gebogenes Display, das alle notwendigen Informationen dem Fahrer liefert. Das schicke Ambiente gibt es zwar erst in einer gehobenen Modellausstattung, nicht bei der Basisversion ab netto 23.392,94 Euro. Aber Kunden greifen ohnehin lieber zu den üppig(er) ausgestatteten Versionen – und davon hat die Modellgeneration 5 des Kia Sportage reichlich zu bieten. Eine der wichtigsten Neuerungen betrifft den Antrieb: Der Sportage kommt nicht nur als Verbrenner, sondern auch mit einem Plug-in-Hybridantrieb. Und noch eine »Neuerung« greift: Das Modell wurde speziell für den europäischen Markt konzipiert.

Werfen wir einen genaueren Blick auf die fünfte Generation. Sie steht auf der neuen Plattform »N3« und bleibt in seinen Abmessungen – 4.515 mm lang, 1.865 mm breit, 1.650 mm hoch – auf dem Niveau des Vorgängers. Dennoch haben die Ingenieure und Designerinnen aufgeräumt und für Insassen, aber auch Gepäck deutlich mehr Platz geschaffen. Fasste der Kofferraum vorher maximal 503 Liter, sind es bis zu 591 Liter, abhängig vom Modell.

Motorisiert ist der Sportage mit einem Diesel. Der Selbstzünder leistet 136 PS/100 kW, zu dem es als Alternative zwei Benziner gibt. Die haben 180 PS/132 kW oder in der kleineren Version 150 PS/110 kW. Alle drei Verbrennermodelle kommen als Mildhybrid daher, das heißt, sie haben ein 48-Volt-System zur Unterstützung mit an Bord. Das hilft, den Schadstoffausstoß gegenüber den vorherigen Benziner- und Dieselsonversionen um bis zu 16 Prozent zu reduzieren. Die Topmotorisierung ist dem neuen Plug-in-Hybrid vorbehalten. Dort liegt die Gesamtsystemleistung bei 265 PS/195 kW. Die Mildhybriden sind übrigens mit Front- oder Allrad erhältlich, zusätzlich können Käufer noch zwischen einem Sechsgang-Schaltgetriebe und einer Sieben-Stufen-Doppelkupplungsautomatik wählen.

Klar ist, dass die neue Sportage-Version viele neue oder erweiterte Versionen bereits bekannter Assistenzsysteme



an Bord hat. Neu sind zum Beispiel adaptive LED-Scheinwerfer, ein Autobahn- und ein Stauassistent und ein Remote-Parkassistent für den Plug-in-Hybriden. Preislich startet der Kia Sportage bei 23.352,94 Euro, der neue Plug-in bei 37.302,52 Euro, dessen Preis sich noch einmal um die Innovationsprämie reduzierte (Preisangaben alle netto). **SBU**

ERSTE SKIZZE VOM ENYAQ COUPÉ IV

Mit dem neuen Enyaq Coupé iV erweitert ŠKODA seine erste rein batterieelektrische Baureihe auf Basis des Modularen Elektrifizierungsbaukastens (MEB) aus dem Volkswagenkonzern. Große Räder und zugleich in Wagenfarbe lackierte Seitenschweller stehen für Kraft, eine neu gestaltete Dachlinie soll die Eleganz des neuen Viertürers vermitteln. Ab der B-Säule fällt das Dach sanft nach hinten ab und geht nahtlos in die Heckklappe über. Die Heckansicht bestimmen der Škoda-Schriftzug unterhalb einer scharfen Abrisskante und die Heckleuchten mit der markentypischen C-Leuchtgrafik. Die Front prägen der große, markante Grill und flache, scharf geschnittene Frontscheinwerfer. Die digitale Weltpremiere ist am 31. Januar in Prag.



Bewerbungen und Interviews per Internet

ONLINE-BEWERBUNGEN SIND GANG UND GÄBE. AUCH BEWERBUNGSGESPRÄCHE PER WEBCAM SIND SEIT DER CORONA-PANDEMIE IN VIELEN BRANCHEN STANDARD. DOCH WORAUF SOLLTEN BETRIEBE ACHTEN, UM AZUBIS UND FACHKRÄFTE ONLINE OPTIMAL ANZUSPRECHEN?

Text: **Thomas Busch**

Bei der Online-Mitarbeitersuche haben Handwerksbetriebe heute viele Möglichkeiten: Neben Anzeigen auf der firmeneigenen Website empfehlen sich vor allem Online-Jobbörsen oder Business-Netzwerke wie XING oder LinkedIn. Um möglichst viele Bewerbungen zu erhalten, sollten Handwerksbetriebe darauf achten, dass Stellenausschreibungen alle wichtigen Informationen enthalten. Dazu zählen nicht nur eine Jobbeschreibung mit Anforderungen an den Bewerber, sondern auch Informationen über den eigenen Betrieb sowie zu Arbeitszeiten und Benefits. Besonders unbeliebt sind bei Interessenten Floskeln wie »leistungsgerechte Bezahlung« oder »überdurchschnittliches Gehalt«. Laut einer Studie der Online-Jobbörse StepStone von 2021 bewerben sich 96 Prozent der Interessenten mit höherer Wahrscheinlichkeit, wenn ein konkretes Gehalt genannt wird.

BEWERBUNGSPROZESSE EINFACH HALTEN

Auch komplizierte Bewerbungsprozesse schrecken ab: Der Studie zufolge ist es 86 Prozent der Befragten wichtig, dass der gesamte Prozess schnell und einfach abläuft. Außerdem suchen rund 72 Prozent der Bewerber Stellenausschreibungen heute vor allem per Smartphone. Deshalb sollten die Internetseiten so programmiert sein, dass sich alle Texte und Bilder optimal auf kleinen Displays darstellen lassen. Eine Bewerbung muss direkt online möglich sein – mit wenigen Klicks und Texteingaben. Individuelle Anschreiben für jede Bewerbung sind laut Studie

Einer Studie zufolge ist es 86 Prozent der Befragten wichtig, dass der gesamte Prozess schnell und einfach abläuft.

bei Interessenten besonders unbeliebt, weshalb Experten empfehlen, im ersten Schritt nur einen Lebenslauf anzufordern. Motivation und Hintergründe lassen sich dann bei Bedarf später im Bewerbungsgespräch klären.

Bei der Auswahl der Antwortkanäle sollten Betriebe flexibel sein: Viele Interessenten bevorzugen eine Bewerbung per Mail. Es gibt aber auch spezielle Softwareprodukte, die weitere Möglichkeiten bieten (s. Tabelle). Online-Jobbörsen haben meist eigene Bewerbungstools, die sich einfach nutzen lassen. Wichtig: Betriebe sollten Fragen von Bewerbern immer zeitnah beantworten und über den aktuellen Bearbeitungsstatus informieren. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels könnten Konkurrenten sonst schneller sein und interessante Kandidaten einfach wegschnappen.

BEWERBUNGSGESPRÄCHE ONLINE FÜHREN

Zu einem einfachen Prozess zählen für Bewerber auch Jobinterviews per Videokonferenz, zum Beispiel über Webcams, Smartphone-, Notebook- oder Tablet-Kameras. Gerade in der Corona-Pandemie bieten sich Online-Bewerbungsgespräche an, um vorab die interessantesten Kandidaten zu identifizieren. So gewinnen beide Seiten einen ersten Eindruck – ganz ohne Fahrtkosten und Gesundheitsgefahren. Um bei Bewerbern einen guten Eindruck zu hinterlassen, sollten sich Betriebe nicht nur Gedanken über die Technik, sondern auch über das eigene Umfeld und die optimale Gesprächsführung machen.

AUSGEWÄHLTE SOFTWARE FÜR DIGITALES BEWERBERMANAGEMENT

Name	eRecruiter	Haufe Bewerbermanagement	Softgarden	Coveto Recruiting	D.Vinci
Funktionen	unter anderem Erstellen von Karriereseiten, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, Video-Interviews mit Bewerbern	unter anderem digitaler Bewerbungsprozess, Ausschreiben von Stellen, Vertragsdokumente erstellen	unter anderem Stellenausschreibungen auf eigenen Karriereseiten und Jobportalen veröffentlichen, Vorauswahl im Team, Video-Interviews mit Bewerbern	unter anderem Bewerbermanagement-Software für KMU, Erstellen von Karriereseiten, Kommunikation per Mail und SMS, Dokumentenverwaltung, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen	unter anderem Personalanforderungen managen, Multi-Posting von Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, einfache Bewerbungsmöglichkeiten, digitale Akte für Bewerbende
Preise	ab 49 €/Monat	nur auf Anfrage	nur auf Anfrage	nur auf Anfrage	ab 245 €/Monat
Internet	erecruiter.net	umantis.com/ bewerbermanagement	softgarden.com	coveto.de	dvinci.de

Tabelle: Stand 12. Januar 2022. Alle Angaben ohne Gewähr.

Für Jobinterviews per Kamera empfiehlt sich immer ein ruhiger Raum, in dem keine Personen durchs Bild laufen oder das Gespräch stören. Am Anfang kann es irritierend sein, dass zwischen den Gesprächsteilnehmern kein wirklicher Blickkontakt zustande kommt. Denn dazu müssten beide Personen direkt in die Kamera schauen – aber spätestens dann muss man den Blick vom eigenen Monitor abwenden. Die eigene Kamera sollte deshalb so platziert werden, dass diese auf Augenhöhe und nicht allzu weit vom Monitor entfernt ist – sonst hat das Gegenüber den Eindruck, dass die Blicke weit an ihm vorbeigehen. Der im Bildausschnitt zu sehende Hintergrund sollte nicht allzu sehr ablenken: Am besten eignet sich eine einfarbige Wand. Videokonferenz-Programme wie Zoom, Google Meet oder Teams bieten auch die Möglichkeit, den Hintergrund unscharf zu stellen oder per Greenscreen-Technik ein virtuelles Umfeld zu simulieren.

Für das Gespräch selbst sollten sich Firmenchefs vorab Gedanken über eine geeignete Struktur machen. So ist es zum Beispiel möglich, nach einer kurzen gegenseitigen Vorstellung den Interessenten per Handy- oder Tablet-Kamera auf einen kurzen Rundgang durch den eigenen Betrieb mitzunehmen. Das löst oft die Nervosität auf beiden Seiten und bietet Anknüpfungspunkte für das weitere Bewerbungsgespräch.

Ein großer Vorteil für Betriebe: Mit volldigitalen Bewerbungsprozessen und Jobinterviews können Handwerker zeigen, dass sie die Vorteile der Digitalisierung nutzen – und auf diese Weise für alle Beteiligten Zeit und Kosten sparen.



Um bei Bewerbern einen guten Eindruck zu hinterlassen, sollten sich Betriebe nicht nur Gedanken über die Technik, sondern auch über das eigene Umfeld und die optimale Gesprächsführung machen.



CHECKLISTE

BEWERBUNGSGESPRÄCHE PER VIDEOKONFERENZ

- Setzen Sie auf gute Technik, um eine einwandfreie Bild- und Tonübertragung zu realisieren. Mögliche Hardware-Lösungen sind zum Beispiel eine externe Webcam mit eingebautem oder externem Mikrofon, ein Headset oder die integrierte Technik in Smartphones und Tablets. Außerdem sollte die Internetverbindung schnell genug sein, um Bild und Ton verzögerungsfrei zu übertragen (Upload-Geschwindigkeit mind. 10 Mbit/s).
- Platzieren Sie die Kamera auf einem festen, vibrationsfreien Untergrund und auf Augenhöhe. Der Bildausschnitt sollte einen Teil des Oberkörpers erfassen und gleichzeitig genügend Abstand zwischen Kopf und oberem Bildrand bieten.
- Sorgen Sie für gutes Licht, am besten durch eine helle, indirekte Beleuchtung. Details und Farben sollten unverfälscht und klar zu sehen sein. Gut geeignet sind auch spezielle Ringlampen.
- Testen Sie Ihre technische Ausstattung vor dem ersten Gespräch ausgiebig und machen Sie sich mit der Bedienung vertraut.
- Wählen Sie einen ruhigen Raum ohne störende Hintergrundgeräusche, den während des Gesprächs keine anderen Personen betreten.
- Um unerwünschtes Flackern auf Monitoren zu vermeiden, sollte die eigene Kleidung keine Muster aufweisen und aus neutralen Farben bestehen.
- Lockern Sie das Bewerbungsgespräch zwischendurch auf, indem Sie zum Beispiel per Screen-Sharing Fotos aus Ihrem Betrieb, aktuelle Referenz-Projekte oder besondere Produkte zeigen. Bei ausreichendem WLAN-Empfang ist auch eine virtuelle Betriebsführung per Smartphone-/Tablet-Kamera denkbar.

EINE NEUE KUNST

PHOTOGRAPHIE UND IMPRESSIONISMUS

Den Wald von Fontainebleau, die Steilküste von Étretat oder die moderne Metropole Paris. Im 19. Jahrhundert wählten viele Fotografen die gleichen Motive wie die Maler des Impressionismus. Auch sie studierten die wechselnden Lichtsituationen, Jahreszeiten und

Wetterverhältnisse. Von Anfang an verfolgte die Photographie damit und mit Hilfe unterschiedlicher Techniken einen künstlerischen Anspruch. Die Ausstellung »Eine neue Kunst. Photographie und Impressionismus« im Potsdamer Museum Barberini untersucht vom 12. Februar bis zum 8. Mai mit über 150 Werken die Photographie um 1900 auf ihrem Weg zu einer autonomen Kunstform. Zugleich wird das komplexe Verhältnis zwischen Photographie und impressionistischer Malerei beleuchtet.

museum-barberini.de



Foto: © Société française de photographie (SFP)

WEINJAHR 2021

SCHLANKE WEINE, VIEL AROMA

Weniger Alkohol, gutes Aroma. So fasst das Deutsche Weininstitut den Jahrgang 2021 zusammen. Für die Weine gilt als »Wonnemonat« in diesem Jahr nicht der Mai, sondern der September sorgte mit viel Sonne und kühlen Nächten für ein versöhnliches Ende der Saison. Einer Saison, die im Zeichen der Flutkatastrophe und des Klimawandels stand. Hatten von 2018 bis 2020 Hitze und Trockenheit den Jahrgang geprägt, bremste 2021 die Kühle das Wachstum, und häufiger Regen forderte viele Winzer außerordentlich, um den Falschen Mehltau im Griff zu behalten. Der September förderte die Reife und sorgte für ansprechende Mostgewichte. So konnten Trauben gelesen werden, deren Qualität die Erzeuger zufriedenstellt und gute Weine verspricht. Welcher Wein aus welcher Region zu erwarten ist, darüber mehr im Internet.

handwerksblatt.de/jahrgang2021

WETTBEWERB ZUM ERHALT DER ARTENVIELFALT GESTARTET

»Was kann ich allein schon ausrichten?« Eine Frage, die sich so mancher gestellt haben mag, wenn es um Naturschutz und Artenvielfalt geht. Seit dem 1. Januar 2022 ist die Antwort ganz einfach: Beim deutschlandweiten »Bioblitz 2022« (#bioblitz2022) teilnehmen und Erkenntnisse sammeln. Aufgerufen sind alle Naturbegeisterten, Egal ob Laien, Expert/-innen, Familien oder Schulklassen. Das Naturkundemuseum hat »Bioblitz 2022« auf den Weg gebracht. Bei Aktion sollen so viele Arten wie möglich nachgewiesen werden. Unterstützt werden die Freizeitforscher von der

App »ObsIdentify«. Sie verfügt über eine automatische

Bestimmungsfunktion, das heißt, man kann auch ohne Artenkenntnisse mitmachen. Benötigt wird lediglich ein Handy mit halbwegs guter Kamera und ein Nutzeraccount.

bioblitze.lwl.org



2022

JUBILÄUMSJAHR IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Das Urlaubsland an der Ostseeküste feiert im Jahr 2022 gleich mehrere Jubiläen. So halten die Hansestädte Wismar und Stralsund seit zwanzig Jahren die Stellung auf der UNESCO-Welterbeliste. Der Stummfilmklassiker Nosferatu wurde zu großen Teilen in Wismar gedreht. Vor 100 Jahren begeisterte er erstmals das Publikum. Der weltbekannte Archäologe Heinrich Schliemann wäre in diesem Jahr 200 Jahre alt geworden und die Künstlerkolonie Ahrenshoop auf der Halbinsel Fischland-Darß-Zingst blickt auf 130 Jahre Kunstgeschehen zurück. Wie welches Jubiläum gefeiert werden kann, hängt vom Stand der Pandemie ab. Sicher ist: Museen, Musiker, Kultureinrichtungen und weitere Gastgeber sind zwischen Ostseeküste und Seenplatte vorbereitet.

auf-nach-mv.de



Foto: © Andreas Franke/S&P

DER FINANZTIPP

BESSER KEIN MUT ZUR LÜCKE

Wie man sich als selbstständiger Handwerker finanziell auf den Ruhestand vorbereitet, ist eine Frage, auf die es keine einfache Antwort gibt. Nur das Ersparte aufzuzehren oder nur auf Rentenzahlungen zu setzen, genügt sicher nicht als Strategie. Und auch der Plan, allein vom Verkauf des Betriebs zu leben, bringt manch einen in eine ernste Versorgungslücke. So nennt man die Differenz zwischen dem tatsächlich verfügbaren und dem eigentlich benötigten Geld im Ruhestand.

Ob man für sein Unternehmen später tatsächlich die Summe erhält, die es in seinen besten Zeiten wert gewesen ist, kann niemand garantieren. Eine für den Ruhestand tragfähige Summe ergibt sich oft nur, wenn attraktive Immobilien zum Betriebsvermögen gehören. Was für Maschinen, Geräte und »weiche« Unternehmenswerte zu erzielen ist, liegt oft weit unter dem erwarteten Betrag.

AM ANFANG STEHT EINE REALISTISCHE KALKULATION DES EIGENEN BEDARFS

Aber der Reihe nach: Zunächst ist eine realistische Annahme zu treffen, wie viel Geld jeden Monat für die gesamte Lebenshaltung benötigt wird. Hier ist nicht nur an Miete, Strom und Essen zu denken – auch die Kosten für Versicherungen, Gebühren, Reparaturen fallen im Ruhestand ebenso an wie im Berufsleben. Hinzu kommt, dass es nun viel freie Zeit gibt: Für Reisen, Konzerte, Restaurantbesuche, worauf man als Selbstständiger oft verzichtet hat. Sinnvoll ist es auch, in die eigene Fitness und Gesundheit zu investieren, um lange einen aktiven Ruhestand genießen zu können. Nicht zuletzt stellt sich die Frage: Gibt es Kinder, Enkel oder andere nahe Verwandte, die ständig oder gelegentlich zu unterstützen sind?

SODANN SIND DIE VORAUSSICHTLICH ZU ERWARTENDEN EINKÜNFTE ZU BERECHNEN

Auch die Berechnung der voraussichtlichen Einkünfte und Rücklagen für den Ruhestand ist durchaus komplex. Hier fließen die zu erwartenden Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (siehe Infokasten rechts unten), Lebensversicherungen oder Rürup-Renteleistungen ein. Gegebenenfalls erhält man

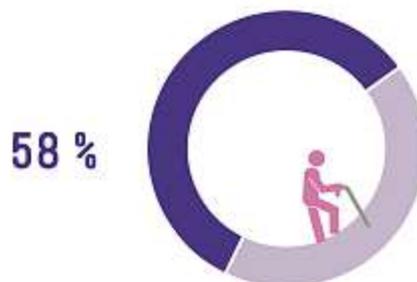
aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis zusätzlich eine betriebliche Altersversorgung. Natürlich spielt auch die eigene finanzielle Vorsorge mit Festgeldern, Tagesgeldern und Bausparverträgen eine Rolle. Falls vorhanden, auch das Wertpapierdepot mit Aktien oder Anteilen an Investment- und Immobilienfonds. Gibt es selbst genutzte oder vermietete Immobilien? Welcher realistische Verkaufspreis ist mit dem eigenen Betrieb zu erzielen? Ist vielleicht in den nächsten Jahren noch mit einer größeren Erbschaft zu rechnen?

STEUERN FALLEN AUCH IM RUHESTAND AN

Vergessen sollte man freilich nicht, dass auch im Ruhestand viele Einkünfte zu versteuern sind. Die Prognose, ob im Alter eine Versorgungslücke droht und wie hoch sie womöglich ausfällt, ist also gar nicht so leicht zu stellen. Hier sollte man auf externen Sachverstand bauen, etwa im Rahmen eines Vorsorge-Checks, wie ihn Banken und Versicherungen anbieten.

DIE RENTE REICHT NICHT IMMER

Rente reicht nicht immer: Von den erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen haben eine Versorgungslücke ...



Versorgungslücke = aktueller Konsum größer als bisherige Anwartschaften aus gesetzlicher Rente und Betriebsrenten oder Beamtenpensionen. Quelle: DIW 2018

Handwerker
Stiftung

Empfehlenswert ist es, alle Unterlagen frühzeitig zu sichten und zu bewerten. Sinnvoll ist es auch, nach einigen Jahren eine Zwischenbilanz zu ziehen, um noch nachjustieren zu können.

VIELE MASSNAHMEN RECHNEN SICH NUR BEI RECHTZEITIGEM BEGINN

Je später im Leben man versucht, eine Lücke zu schließen, umso schwieriger wird dieses Unterfangen. Das gilt insbesondere für Versicherungsverträge. Gut verzinsten Lebensversicherungen werden gegenwärtig kaum angeboten. Zudem sinkt der Höchstrechnungszins zum Januar 2022 weiter und zwar von 0,9 auf nur noch 0,25 Prozent. Auch mit der Anlage in Aktien sollte man so früh wie möglich beginnen. Denn über die langfristig positive Entwicklung der Aktienmärkte können kurzfristige Flauten in der Regel immer wieder ausgeglichen werden.

GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG

Ob man als Selbstständiger in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist oder nicht, hängt vom jeweils ausgeübten Handwerk ab. Während Bäcker, Elektrotechniker oder Installateure aufgrund ihres Eintrags in der Handwerksrolle grundsätzlich pflichtversichert sind, trifft das für Optiker, Schneider und Schuhmacher nicht zu. Wie die einzelnen Gewerke behandelt werden, ist der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung oder der örtlichen Handwerkskammer zu entnehmen. Wer 18 Jahre lang Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat, kann sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Stattdessen lässt sich aber auch die Beitragshöhe mit Nachweis des aktuellen Arbeitseinkommens reduzieren oder erhöhen.

[deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)

#DWIH

die Woche
im Handwerk

KURZ, KNAPP, INFORMATIV

Die wichtigsten Neuigkeiten
rund um und für das Handwerk.

NEU Jede Woche Dienstag auf Twitter und Facebook



Azubis gesucht

WAS KÖNNEN HANDWERKSBEREIBE IN DER AKTUELLEN SITUATION TUN, UM JUNGE LEUTE ZU GEWINNEN?

Mehr als 100 Aussteller hatten sich zu Jahresbeginn für die Ausbildungsmesse und Ausbildungsbörse im MAFZ Freizeitpark Paaren im Glien angemeldet. Fast 2.000 Schülerinnen und Schüler wollten mit ihnen ins Gespräch kommen und dann wurde die Messe wegen der aktuellen Pandemie-Situation bereits zum zweiten Mal abgesagt.

Es ist in den beiden zurückliegenden Jahren immer wieder vorgekommen, dass ähnliche Veranstaltungen wiederholt abgesagt werden mussten. »Dabei ist das persönliche Gespräch so wichtig«, weiß Rainer Deutschmann, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Havelland und damit einer der Mitorganisatoren der Ausbildungsbörse. Rainer Deutschmann ist auf fast allen Veranstaltungen für den Nachwuchs in der Region dabei und weiß, dass Jugendliche beim Einstieg ins Berufsleben viele Fragen haben. Handwerksbetrieben empfiehlt er deshalb, unbedingt den direkten Kontakt zu Schulen in der Region zu suchen. Viele organisieren etwa schulinterne Projektstage, bei denen Unternehmen mit Jugendlichen direkt in Kontakt kommen können. Das funktioniert mit entsprechendem Hygienekonzept sehr erfolgreich, beispielsweise in Brandenburg an der Havel.

Auch die Handwerkskammer Potsdam unterstützt mit Formaten wie dem Azubi-Speed-Dating, das im März wieder stattfinden soll, oder mit einem neuen Ausbildungsbotschafter-Projekt die Betriebe. Dabei werden die Azubis selbst zu Botschaftern für das Handwerk. Kaum älter als die Schülerinnen und Schüler selbst, sprechen sie eine gemeinsame Sprache und können sich gut in sie hineinversetzen. Die Handwerkskammer Potsdam übernimmt den Kontakt zu den Schulen und koordiniert die Einsätze. Interessierte Handwerksbetriebe, die ihren Auszubildenden das Vertrauen schenken wollen, Ausbildungsbotschafterin und Ausbildungsbotschafter für den eigenen Betrieb zu werden, können sich ab sofort an die Handwerkskammer wenden.

Die Unterstützung für die Mitgliedsbetriebe ist so vielfältig wie das Handwerk selbst. Die kostenfreie Ausbildungs-

börse, in die Handwerksbetriebe ihre Angebote einstellen können, ist nur ein Beispiel. Der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer, Ralph Bührig, kündigt weitere Aktionen an: »Wir werden 2022 die Partnerschaft mit der Facebook-Community »Ausbildungsplatz 2022« weiter ausbauen. In dieser größten Community in Deutschland zum Thema Ausbildung präsentieren wir regelmäßig Dienstleistungen unseres Teams Fachkräftesicherung, stellen Ausbildungsstellen unserer Betriebe vor und helfen Eltern und Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz im Handwerk zu finden.«

Doch auch die Handwerksbetriebe können den Grundstein für mehr Bewerbungen selbst legen: »Wir sprechen die Betriebe an und raten dringend, den Internetauftritt auf Vordermann zu bringen«, ergänzt Jörg Sydow vom Team Passgenaue Besetzung der Handwerkskammer. »Wir wollen sie motivieren, dafür auch professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Im Netz holen sich die jungen Leute alle wichtigen Informationen über den jeweiligen Betrieb, und wenn sie schnell zum Unternehmen Kontakt bekommen oder sogar ein Praktikum angeboten wird, dann ist die Hürde nicht mehr so hoch bis zur Bewerbung. Ein professioneller Auftritt im Netz ist für junge Menschen auch ein Zeichen für ein modernes Unternehmen.«

Eltern, die ihre Kinder auf dem Weg ins Berufsleben meist als wichtigste Berater unterstützen, können den »Elterntalk«, organisiert vom »Netzwerk Zukunft«, nutzen. Rita Müller, Teamleiterin Fachkräftesicherung und Berufsorientierung bei der Handwerkskammer, berichtet von vielen erfolgreichen Gesprächen im vergangenen Jahr. »Deshalb werden wir uns weiter im Netzwerk Zukunft engagieren und haben für das erste Halbjahr 2022 an verschiedenen Standorten in Westbrandenburg bereits Veranstaltungen geplant. Diese werden dann auch online stattfinden, damit wir bei allen Fragen trotz der Pandemie-Situation weiterhelfen können.«

 Elterntalktermine unter netzwerkzukunft.de/fuer-eltern/termine



Ausbildungs-
botschafterin
Laura Decker
T 033207/34-322
ausbildungsbot-
schafter@
hwkpotsdam.de

Team Passgenaue
Besetzung
T 033207/34-211
joerg.sydow@
hwkpotsdam.de

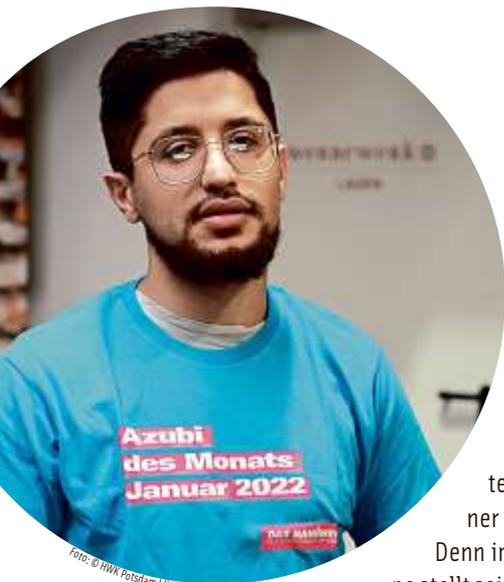


Foto: © HWK Potsdam | Kuste

POTSDAM/LUDWIGSFELDE

DEN VATER ALS VORBILD: HISHAM KHALIL IST AZUBI DES MONATS JANUAR

Hisham Khalil ist in die Fußstapfen seines Vaters getreten. Wenn auch tausende Kilometer von ihm und seiner Heimat entfernt.

Denn im syrischen Aleppo stellt sein Vater heute noch Werbung her. Hisham selbst erlernt

aktuell im Wettbewerb Ludwigsfelde den Beruf des Schilder- und Lichtreklameherstellers. Als unbegleiteter Jugendlicher flüchtete der heute 24-Jährige 2015 nach Deutschland. Nun, sechs Jahre später, wurde Hisham Khalil in seinem Ausbildungsbetrieb vom Abteilungsleiter Berufsbildung der Handwerkskammer Potsdam, Andreas Körner-Steffens, als Azubi des Monats Januar geehrt.

Für seinen Chef Jahn Schubert ist sein Auszubildender ein Glücksfall. Den ersten Kontakt fand er über seine Mitarbeiterin und Ausbilderin Anja Schönrock, die sich in der Flüchtlingshilfe engagiert. Hisham erzählte ihr von seiner Heimat und dem Familienbetrieb. Das erste Gespräch zwischen zukünftigem Chef und Azubi verlief dann vielversprechend, und so suchte Schubert die Hilfe der Handwerkskammer und der dort angesiedelten Willkommenslotsen. Diese zeigten ihm Wege auf, den jungen Mann in eine Ausbildung zu bringen.

Und so begann für Hisham die berufliche Integration 2019 mit einer Einstiegsqualifizierung. In Abstimmung mit der Berufsschule durfte er bereits zu diesem Zeitpunkt den Unterricht besuchen. Das lief so erfolgreich, dass das Jahr der Einstiegsqualifizierung als erstes Ausbildungsjahr anerkannt wurde.

Inzwischen befindet sich der junge Mann im dritten Lehrjahr. Wenn der Fußballbegeisterte alle Prüfungen schafft, hält er im Sommer seinen Gesellenbrief in der Hand. Werbetechnik-Inhaber Jahn Schubert möchte ihn dann im Unternehmen halten. »Das ist unser beider Plan«, so der gelernte Metallbauer, der sich nach 2011 im Bereich der Werbetechnik selbstständig machte. »Natürlich braucht es fachlich noch viel Praxis«, weiß er. Und ergänzt: »Aber was man nicht lernen kann, das sind die Basics, und die bringt er mit: den Willen, den freundlichen Umgang mit

anderen Menschen und 100-prozentige Verlässlichkeit! Hisham ist ein echt guter Typ.«

Aus heutiger Sicht ist Schubert froh, dass er mit der Erstausbildung noch kurz vor Corona in seinem Unternehmen startete. Und trotz aller Widrigkeiten hielt er auch in dieser Zeit an seinem Lehrling fest. »Wir waren auf einem guten Weg. Dann traf uns Corona mit voller Wucht, eine harte Zeit folgte. Veranstaltungen, Großformatdrucke, Druckerzeugnisse, Privatkunden – uns brachen Umsätze in allen Größenordnungen weg. Und gerade jetzt, wo es wieder aufwärts gehen könnte, trifft uns die Materialknappheit. Wir gestalten zum Beispiel viele Fahrzeuge. Das fällt weg, weil Kfz schlichtweg nicht ausgeliefert werden.«



Dennoch sucht Schubert Fachkräfte, aber er findet keine Mitarbeitenden. Daher ist er froh, den Weg als Ausbildungsbetrieb eingeschlagen zu haben. Er freut sich, dass er mit seinem Azubi so gute Erfahrungen macht und empfiehlt seinen Handwerkskollegen diesen Weg und die Unterstützung der Handwerkskammer. Und Andreas Körner-Steffens ergänzt: »Klar sind manche anfangs skeptisch. Und es gibt auch Beispiele, wo es nicht funktioniert, aber das hat nichts mit der Nationalität zu tun.«

An die Bildungspolitik gerichtet, setzt Schubert einen flehenden Appell: »Die Suche nach Auszubildenden gestaltet sich immer schwieriger. Es wird allerhöchste Zeit, für Lehrpersonal und die Jungen und Mädchen eine praktische Berufsorientierung verpflichtend einzuführen. So wie es aktuell ist, reicht es nicht aus. Und das hat nichts mit Corona zu tun. Das ist ein Problem, dem seit Jahren nicht ausreichend Beachtung geschenkt wird.«

Jahn Schubert vom Wettbewerb, Azubi des Monats Hisham Khalil und rechts Andreas Körner-Steffens, Abteilungsleiter Berufsbildung der Handwerkskammer Potsdam

BETRIEBSBÖRSE

BIETE

BAUSCHLOSSEREI | POTSDAM-MITTELMARK

Bauschlosserei in Görzke sucht ab dem 01.07.2022 einen Betriebsnachfolger. Das auf Zaunanlagen spezialisierte Unternehmen hat einen festen Kundenstamm und realisiert Bauvorhaben in Berlin und Umland. Das 2.000 m² große Firmengrundstück mit Werkstattgebäude incl. Büro (ca. 200 m²) kann gemietet werden.

Chiffre 2/22

BÄCKEREI UND KONDITOREI |

OSTPRIGNITZ-RUPPIN

Ein in vierter Generation bestehendes Familienunternehmen ist zu verkaufen oder zu verpachten. Verschiedene Formen der Übernahme sind verhandelbar.

Statt Zahlen, Bilanzen oder Prognosen gibt es für die Kaufsumme einen direkten Gegenwert in Form von umfangreichen Maschinen, kompletter Ladeneinrichtungen und Produktionsräume mit Konditorraum auf einer Gesamtfläche von ca. 230 m².

Der Betrieb wurde 2016 umfangreich modernisiert, verfügt über drei Filialen und einen ganzjährigen festen Kundenstamm.

Chiffre 1/22

BODENLEGER | POTSDAM

Der ideale Einstieg in die Selbstständigkeit! Ein seit 2003 bestehendes Unternehmen für Fußbodenverlegung sucht engagierten Nachfolger. Werkzeugaus-

stattung, Logistik sowie großer Kundenstamm sind vorhanden. Preise und Konditionen verhandelbar. Auf Wunsch ist eine begleitende Übergabe möglich.

Chiffre 27/21



Sie wollen Ihr eigenes Inserat erstellen oder auf eine der Chiffre-Anzeigen antworten?

Hier erhalten Sie Unterstützung:

Dagmar Grüner, T 0331/3703-300

dagmar.gruener@hwkpotsdam.de

hwk-potsdam.de/betriebsboerse

**HWK-POTSDAM.DE/
BETRIEBSBOERSE**

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

#BetriebsbörseWestbrandenburg

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

BERÜCKSICHTIGUNG DES GERÜSTBAUERHANDWERKS AUCH BEIM SAISON-KURZARBEITERGELD

Das Saison-Kurzarbeitergeld dient als finanzielle Unterstützung für Betriebe des Bauhauptgewerbes in der Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März. Seit diesem Jahr hat auch das Gerüstbauerhandwerk Anspruch darauf. Arbeitgeber müssen die Leistungen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der Agentur für Arbeit beantragen.

Arbeitnehmer haben in dieser Zeit Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt sind: (a) Betroffenheit saisonbedingten Arbeitsausfalls, (b) Beschäftigung von mindestens einem versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, (c) Anspruch auch bei Auftragsmangel oder anderen wirtschaftlichen Gründen.

Das Saison-Kurzarbeitergeld beträgt üblicherweise für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für die übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes. Es wird ab der ersten Ausfallstunde geleistet, sofern nicht noch angesparte Arbeitszeitguthaben aufzulösen sind. Dies gilt seit Dezember 2021 auch für Gerüstbauer. Für das Gerüstbauerhandwerk entfällt mit den Neuregelungen beim Saison-Kurzarbeitergeld das Überbrückungsgeld als tarifvertragliche Leistung.



Ansprechpartner

Betriebsberater Manfred Kulla,
T 0331/3703-156
manfred.kulla@hwkpotsdam.de

BETRIEBSBERATUNG VOR ORT

Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming

Am Heideland 2, Jüterbog
2. und 16. Februar, 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Havelland

Waldemarstraße 15a, Nauen
9. und 23. Februar, 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Brandenburg/Belzig

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

Kreishandwerkerschaft Oberhavel

Havelstraße 19, Oranienburg
7. und 21. Februar, 8 bis 15.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin

Karl-Gustav-Str. 4, Neuruppin
9. und 23. Februar, 8 bis 15.30 Uhr

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

FESTSETZUNG DES HANDWERKSKAMMERBEITRAGES FÜR DAS JAHR 2022

Die Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam beschließt, den nach § 113 Abs. 1 Handwerksordnung (HwO) in Verbindung mit § 3 Abs. 4 Beitragsordnung der Handwerkskammer Potsdam (BeitrO) festzusetzenden Beitragsmaßstab für das Beitragsjahr 2022 wie folgt zu regeln:

1. Der Gesamtbeitrag besteht aus einem Grundbeitrag und einem Zusatzbeitrag.

Der Grundbeitrag für das Beitragsjahr 2022 beträgt:

- a) für juristische Personen und für Personengesellschaften, deren persönlich haftender Gesellschafter eine juristische Person ist 480,00 Euro
- b) für sonstige Personengesellschaften und für natürliche Personen 156,00 Euro

Der Zusatzbeitrag für das Beitragsjahr 2022 beträgt 1,05 % der Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch 7.900,00 Euro.

Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Zusatzbeitrages 2022 ist der Gewerbeertrag nach dem Gewerbesteuergesetz des Jahres 2019, wenn für das Bemessungsjahr ein ein-

heitlicher Gewerbesteuermessbetrag festgesetzt wurde. Wurde von der Finanzverwaltung kein Gewerbesteuermessbetrag festgesetzt, ist der Gewinn aus Gewerbebetrieb nach dem Einkommensteuer- oder Körperschaftsteuergesetz des Jahres 2019 als Bemessungsgrundlage für den Zusatzbeitrag heranzuziehen.

Für alle Beitragspflichtigen, mit Ausnahme von juristischen Personen und Personengesellschaften, deren persönlich haftender Gesellschafter eine juristische Person ist, ist zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der Gewerbeertrag des Jahres 2019 bzw. Gewinn aus Gewerbebetrieb des Jahres 2019 um einen Freibetrag in Höhe von 13.000,00 Euro zu kürzen.

Zur Festsetzung des Zusatzbeitrages erfolgt eine Rundung auf volle Euro-Beträge nach kaufmännischen Grundsätzen.

2. Beitragsbefreiung
Beitragspflichtige natürliche Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren Gewerbeertrag für das Jahr 2019 bzw. deren Gewinn aus Gewerbebetrieb im Jahr 2019 die Freigrenze von 13.000,00 Euro nicht übersteigt, können auf Antrag vom Grund-

beitrag befreit werden, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung keine Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt waren.

Für Personen, die nach § 90 Abs. 3 HwO Mitglied der Handwerkskammer Potsdam sind, gilt § 113 Abs. 2 S. 4 HwO; § 6 Abs. 1 BeitrO. Für natürliche Personen, die nach dem 31. Dezember 2003 erstmalig ein Gewerbe angemeldet haben, gilt § 113 Abs. 2 S. 5-6 HwO; § 6 Abs. 2 BeitrO.

Ausfertigungsvermerk

Der vorstehende Beschluss der Vollversammlung der Handwerkskammer Potsdam vom 6. Dezember 2021 wurde am 6. Januar 2022 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg genehmigt. Der Beschluss wurde ausgefertigt und wird öffentlich bekannt gemacht.

Potsdam, 11. Januar 2022

Robert Wüst
Präsident

Ralph Bührig
Hauptgeschäftsführer

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

Geschäftsempfehlungen

EUROPÄISCHE KRANKENVERSICHERUNG

günstige Beiträge, keine Strafbeiträge
keine Bonitätsprüfung, 100% Annahme

Tel. 0 21 63 5 72 87-0
www.europakv.de

ANZEIGENABTEILUNG:

☎ 02 11/3 90 98-62 (Sabine Zerbe)

AUS DEN INNUNGEN UND KREISHANDWERKERSCHAFTEN

TERMINE

1. September 2021

Vorstandswahl Glaser-Innung Potsdam

Wiederwahl Obermeister Michael Wolter
Wiederwahl stellv. Obermeister Roland Schmiedecke

15. September 2021

Vorstandswahl

Informationstechniker – Innung Potsdam

Neuwahl Obermeister Dirk Gäbler
Wiederwahl stellv. Obermeister Christian Sommer

15. September 2021

Vorstandswahl Innung des Kfz-Handwerks

Jüterbog/Luckenwalde

Wiederwahl Obermeister Michael Graf
Wiederwahl stellv. Obermeister Jürgen Lautsch

23. September 2021

Vorstandswahl Dachdecker-Innung Potsdam

Neuwahl Obermeister Ralf Bieder
Neuwahl stellv. Obermeister Christian Krehl

30. September 2021

Vorstandswahl Raumausstatter-, Sattler- und

Feintäschner-Innung Potsdam

Wiederwahl Obermeister Eddy Weber
Neuwahl stellv. Obermeister Christopher Giehle

7. Oktober 2021

Vorstandswahl

Sanitär-Heizung-Klima-Innung Potsdam

Neuwahl Obermeister Jörg Seiler
Wiederwahl stellv. Obermeister Christian Schlüter

25. Oktober 2021

Vorstandswahl Tischlerinnung OPR

Wiederwahl Obermeister Matthias Krause
Wiederwahl stellv. Obermeister Peter Lenz

26. Oktober 2021

Vorstandswahl Elektroinnung Brandenburg a.d.H.

Wiederwahl Obermeister Peter Janeck
Wiederwahl stellv. Obermeister Matthias Moch

28. Oktober 2021

Vorstandswahl Elektroinnung Belzig

Wiederwahl Obermeister Harry Franz
Neuwahl stellv. Obermeister Christian Kadach

25. November 2021

Vorstandswahl Bauinnung Ostprignitz-Ruppin

Neuwahl Obermeister Markus Knosp
Neuwahl stellv. Obermeister Eberhard Lange

WAHL

MICHAEL ZIESECKE ERNEUT KREISHANDWERKSMEISTER

Kreishandwerksmeister Michael Ziesecke wurde am 3. November 2021 in seinem Amt bestätigt. Seine Stellvertreter sind René Haase und Torsten Antl. Sie arbeiten gemeinsam mit der neu gewählten Sabrina Kreis, mit Dirk Neumann und Norman Krumnow im Vorstand.

Der Diplom-Ingenieur Michael Ziesecke führt die Traditionsschlosserei Ziesecke in vierter Generation und nimmt sich dennoch Zeit für das Ehrenamt in der Kreishandwerk-

erschaft. Seit 2008 ist er hier Kreishandwerksmeister. Damals folgte er seinem Vater Heinz Ziesecke, der 18 Jahre dieses Ehrenamt ausfüllte. Die Nachwuchsgewinnung und die Nachfolgesicherung für die Unternehmen in der Region sind auch im Havelland weiterhin die Themen, die auch in den kommenden Jahren die Agenda bestimmen werden. Michael Ziesecke wird in den nächsten fünf Jahren die Interessen der Handwerkerschaft im Havelland vertreten.

90 JAHRE

METALLBAU HENNIG IN GREBS



Foto: © HWK Potsdam

Foto: © privat

Schlossermeister Mirko Hennig wird die Feier zum 90. Firmenjubiläum wohl in die Sommermonate verschieben, »wenn man mal gemeinsam grillen kann«, sagt er. Pünktlich zum Jubiläum gratulierte Anfang Januar der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam, Ralph Bührig, dem Schlossermeister in Grebs, einem Ortsteil von Kloster Lehnin. 1932 hat Paul Schulze – Hennigs Großvater – die Schlosserei gegründet.

Sein Meisterbrief und auch der des Vaters hängt noch im Büro von Mirko Hennig. Ralph

Bührig würdigte vor diesem Hintergrund das Durchhaltevermögen des Familienbetriebes, denn Hennig führt das Unternehmen inzwischen in der dritten Generation. Heute hat der Betrieb fünf Mitarbeiter, und der Meister würde sofort noch einstellen, wenn es Bewerber gäbe. Gleichzeitig warb Bührig dafür, die Frage der Unternehmensnachfolge rechtzeitig und offensiv anzugehen: »Wir unterstützen Sie dabei und begleiten diesen Prozess aktiv«, sagte er. Erfahrungsgemäß brauche es nämlich einige Jahre, bis eine Unternehmensnachfolge gesichert ist.

Wir gratulieren

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



Zum Meisterjubiläum

25 JAHRE MEISTER

Installateur- und Heizungsbauermeister Thomas Hödt, Werder (Havel) OT Kemnitz, 8. Februar

Installateur- und Heizungsbauermeister Stefan Kühnel, Potsdam, 15. Februar

Installateur- und Heizungsbauermeister Sven Rosenthal, Brandenburg an der Havel, 20. Februar

Installateur- und Heizungsbauermeister Udo Steffen, Neuruppin, 20. Februar

Kraftfahrzeugmechanikermeister Burkhard Zobel, Schönwalde-Glien OT Perwenitz, 21. Februar

Kraftfahrzeugmechanikermeister Jörg Schüler, Brieselang OT Zeestow, 21. Februar

30 JAHRE MEISTER
Kraftfahrzeugmechanikermeister Peter Wagner, Perleberg, 5. Februar

Maurer- und Betonbauermeister Frank Hübner, Pritzwalk, 7. Februar

Kraftfahrzeugmechanikermeister Mirco Jandt, Premnitz, 8. Februar

50 JAHRE MEISTER
Bäckermeister Rolf-Michael Schmidtke, Potsdam, 14. Februar

60 JAHRE MEISTER
Elektroinstallateurmeister Manfred Lukes, Oranienburg, 6. Februar



Zum Geburtstag

60 JAHRE

Raumausstattermeister Andreas Huhn, Potsdam, 1. Februar

Maler- und Lackierermeister Hartmut Koch, Leegebruch, 2. Februar

Detlef Bartel, Inhaber Autohaus Wenzel & Bartel e.K., Gumtow OT Demerthin, 4. Februar

Henry Burkhardt, Inhaber Rundschleiferei Burkhardt, Niedergörsdorf OT Oehna, 13. Februar

Meister Holztechnik Frank Enghardt, Heiligengrabe OT Blandikow, 16. Februar

Elektroinstallateurmeister Michael Wenzel, Löwenberger Land OT Neuendorf, 27. Februar

65 JAHRE
Kosmetikerin Ursula Krebs, Havelsee, OT Pritzerbe, 25. Februar

70 JAHRE
Horst Seelig, Inhaber Elektro-Service Dallgow, Dallgow-Döberitz, 13. Februar

75 JAHRE
Friseurmeisterin Stefani Haase, Kyritz, 20. Februar

70 JAHRE
Rundfunkmechanikermeister Arnold Lindau, Brandenburg an der Havel, 2. Februar

Foto: © Web Buttons Inc./AdobeStock

GOLDENER MEISTERBRIEF FÜR STEINMETZMEISTER HAACK

Mit 75 Jahren will Steinmetzmeister Hans-Georg Haack noch nicht ans Aufhören denken. »Zu Hause sterben die meisten Menschen – also bleib ich lieber im Betrieb«, scherzte er am Tag des Goldenen Meisterjubiläums. Anfang Januar überbrachte der Hauptgeschäftsführer Ralph Bührig die Glückwünsche der Handwerkskammer Potsdam in Gransee. Zum Gratulieren war auch Innungsoberrmeisterin Beate Scheefer gekommen. Und Meister Haack berichtete mit großer Freude aus seinem über fünf Jahrzehnte dauernden Berufsleben. Schon 1966 musste er plötzlich den väterlichen Betrieb übernehmen, da der Vater verstorben war. »Ich wurde ins kalte Wasser geworfen«, erinnert er sich an den Beginn und die anschließende Meistersausbildung. Aber er spricht auch voll Dankbarkeit von der Unterstützung seiner Frau, die bis heute im Betrieb mitarbeitet.



Foto: © HWK Potsdam



Zum Firmenjubiläum

30-JÄHRIGES BESTEHEN
Dilgard Metallbau, Seddiner See OT Seddin, 1. Februar

HAW Havelländische Abfallwirtschaftsgesellschaft mbH, Nauen, 10. Februar

Gebäudereinigung Torkler GmbH, Nauen, 28. Februar

60-JÄHRIGES BESTEHEN
Brunnenbau Wolf-Rudolf Zimmermann, Neuruppin, 25. Februar

70-JÄHRIGES BESTEHEN
Havelland-Fleischerei Joppe GmbH, Schwielowsee OT Ferch, 1. Februar

100-JÄHRIGES BESTEHEN
Steinmetzmeister Karsten Scholz, Bad Belzig, 2. Februar



Senden Sie uns Ihre Termine bitte sechs Wochen im Voraus an:
gratulationen@hwkpotsdam.de

So viel Brandenburg steckt in der Ampel

DIE NEUE ROT-GELB-GRÜNE BUNDESREGIERUNG WIRD MASSGEBLICH VON POLITIKERN GEPRÄGT, DIE IHRE POLITISCHE HEIMAT ZULETZT IM LAND BRANDENBURG HATTEN. SO ETWAS GAB ES IN DEN VERGANGENEN GUT 31 JAHREN NOCH NIE.

Text: Karsten Hintzmann_

Natürlich wäre es falsch zu behaupten, der neue Bundeskanzler Olaf Scholz sei ein waschechter Brandenburger. Tatsächlich wurde er vor gut 63 Jahren in Osnabrück geboren. Einen Großteil seiner Laufbahn als SPD-Politiker verbrachte er in Hamburg. Dort war er erst Vorsitzender des Kreisverbandes Altona, dann Chef der Hamburger SPD und Erster Bürgermeister von Hamburg. Auch in Berlin verbrachte der Volljurist etliche Jahre – so wirkte er in der zweiten Amtszeit von Bundeskanzler Gerhard Schröder als SPD-Generalsekretär, später wurde er Bundesminister für Arbeit und Soziales, Finanzminister und Vizekanzler.

Nach Potsdam zog es Scholz, als seine Frau Britta Ernst im Herbst 2017 von Ministerpräsident Dietmar Woidke als brandenburgische Ministerin für Bildung, Jugend und Sport berufen wurde. Seither hat das Paar seinen Hauptwohnsitz in der Landeshauptstadt. Bei der Bundestagswahl im September 2021 errang Scholz mit stattlichen 34 Prozent der Erststimmen das Direktmandat im Wahlkreis Potsdam – Potsdam-Mittelmark II – Teltow-Fläming II.

Auch die Wiege von Außenministerin Annalena Baerbock stand nicht im Land Brandenburg, sondern in Hannover. Die heute 41-jährige Politikerin studierte zunächst Politikwissenschaft an der Universität Hamburg. Im Alter von 25 Jahren schloss sie sich den Grünen an und machte schnell Karriere – im Landesverband Brandenburg. 2008 kam sie in den Landesvorstand der märkischen Grünen, ein Jahr später stieg sie zur Landeschefin auf. Diesen Job übte sie – gemeinsam mit ihrem Co-Vorsitzenden Benjamin Raschke – bis 2013 aus, ehe sie über die Landesliste der brandenburgischen Grünen in den Bundestag einzog. Als allererste Kanzlerkandidatin der Grünen überhaupt prägte Baerbock den Bundestagswahlkampf ihrer Partei

im Vorjahr entscheidend mit. Da sie in dieser Rolle wenig glücklich agierte, landeten die Grünen am Ende nur bei 14,8 Prozent der Stimmen. Bei vorherigen Umfragen hatte es die Partei noch auf 30 Prozent gebracht. Auch das direkte Duell mit SPD-Kanzlerkandidat im Bundestagswahlkreis Potsdam verlor Baerbock, sie kam auf 18,8 Prozent der Stimmen und zog über die Landesliste in den Bundestag ein.

IN POTSDAM VERWURZELT

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil erblickte 1972 in Hildesheim das Licht der Welt. Doch schon in jungen Jahren zog es ihn nach Brandenburg. Von 1994 bis 1998 arbeitete er als Mitarbeiter der brandenburgischen Landtagsabgeordneten Heidrun Förster. Parallel dazu studierte er an der Universität Potsdam Politikwissenschaft und Soziologie. Darüber hinaus fungierte er in dieser Zeit als Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen der SPD Brandenburg. Seit 1998 spielt für Heil die politische Musik in Berlin. Er hat ein Mandat im Bundestag, war zwei Mal SPD-Generalsekretär und ist seit 2018 Arbeitsminister. Doch sein Lebensmittelpunkt ist in der Nähe von Potsdam. Dort wohnt er mit Frau und Kindern.

Klara Geywitz, die neue Bundesministerin für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, ist gebürtige Potsdamerin. Die 45 Jahre alte SPD-Politikerin wuchs in Seeburg an der Stadtgrenze zu Potsdam auf und ging zunächst in Groß Glienicke zur Schule. 1990 wechselte sie an die Sportschule Potsdam »Friedrich Ludwig Jahn« und machte dort 1995 ihr Abitur. Anschließend studierte sie an der Universität Potsdam Politikwissenschaft. Ihre politische Laufbahn startete sie als Referentin der SPD Brandenburg im Jahr 2002. Ab 2004 saß sie bis 2019 für ihre Partei im Landtag Brandenburgs. Da sie bei der letzten Landtagswahl 2019 den Wiedereinzug ins Parlament verpasste, nahm sie eine Tätigkeit im Landesrechnungshof auf. Jetzt holte sie Kanzler Scholz, mit dem sie sich 2019 gemein-

sam aber erfolglos um den SPD-Bundesvorsitz beworben hatte, in sein Kabinett.

MÄRKISCHE ZWEITE REIHE

Neben dem Kanzler und drei Ministerinnen und Ministern gibt es weitere interessante Köpfe mit Brandenburg-Vergangenheit, die in der neuen Bundesregierung mitmischen. Der 1977 in Gera geborene Michael Kellner ist nunmehr Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, Robert Habeck. Voraussetzung dafür war der Einzug des bisherigen Grünen-Bundesgeschäftsführers in den Bundestag über die Landesliste der brandenburgischen Grünen. Auch Kellner studierte in jungen Jahren an der Universität Potsdam Politikwissenschaft. Mit seiner Familie lebt er am Oberuckersee in der Uckermark.



Die 51 Jahre alte Agrarwissenschaftlerin Silvia Bender hat eher wenig märkischen »Stallgeruch«. Die gebürtige Bonnerin kam erst 2019 nach Potsdam, als sie für die Grünen das Amt der Staatssekretärin im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz des Landes Brandenburg übernahm. Aus diesem Amt schied sie im Dezember letzten Jahres aus, da sie am 8. Dezember 2021 unter Bundesminister Cem Özdemir (Grüne) zur Staatssekretärin im Bundesministerium für Ernährung

und Landwirtschaft ernannt wurde. Auch der in Schwedt geborene Simon Zunk, bis zuletzt auf dem Ticket der Grünen Vize-Regierungssprecher in Brandenburg, wechselte nach der Bundestagswahl in den Berliner Politikosmos. Er stieg zum Büroleiter von Vize-Kanzler Habeck auf.

Lediglich aus der brandenburgischen FDP hat es bislang niemand in die Schaltzentrale der Berliner Ampel geschafft.

POTSDAMER WIRTSCHAFTSMINISTERIUM VERLÄNGERT MEISTERGRÜNDUNGSPRÄMIE UM ZWEI JAHRE

Handwerkerinnen und Handwerker können bei Gründung, Beteiligung oder Übernahme eines Handwerksbetriebes in diesem Jahr weiterhin eine Meistergründungsprämie in Anspruch nehmen. Die entsprechende Richtlinie verlängerte das brandenburgische Wirtschaftsministerium noch vor dem Jahreswechsel. Sie gilt zunächst bis Ende 2023. Wirtschaftsminister Jörg Steinbach (SPD) sagte: »Ein starkes Handwerk ist wichtig für Brandenburg – als Innovations-treiber, als Arbeitgeber und als Ausbilder. Der Zuschuss soll dazu beitragen, den Unternehmensbestand im Handwerk zu sichern. Ausdrücklich möchte ich auch die Handwerksmeisterinnen ermutigen und dabei unterstützen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu gehen.«

Die Meistergründungsprämie wurde im Herbst 2015 eingeführt, in ihrer ursprüng-

lichen Fassung lief die Richtlinie bis Ende 2018. 2019 und 2020 erfolgte eine Modifizierung der Richtlinie, indem die Förderungssummen erhöht und die Zugangsvoraussetzungen für die Prämie verbessert wurden. Meisterinnen und Meister können – ohne zeitliche Befristung für die Antragstellung – eine einmalige Basisförderung von maximal 12.000 Euro erhalten. Wer danach zusätzlich einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz schafft, kann noch einmal bis zu 7.000 Euro bekommen.

Robert Wüst, Präsident des Handwerkskammertages Land Brandenburg, begrüßt die Verlängerung der Meistergründungsprämie: »Die Landesregierung setzt damit ein Zeichen der Wertschätzung für die Leistungen des Handwerks und das richtige Signal, auch in stürmischen Zeiten Gründungen und Nachfolgen zu unterstützen.«

Wüst betont weiter die wirtschaftlichen und bildungspolitischen Herausforderungen Brandenburgs in der nahen Zukunft: »Jährlich suchen mehrere tausend Handwerksbetriebe eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger. Nur gut ausgebildete, qualifizierte und motivierte Meisterinnen und Meister können diese Betriebe und deren Leistungskraft erhalten oder sich selbstständig machen. Landesweite Wohnungsbauvorhaben oder energetische Gebäudesanierungen werden unter anderem durch Firmenübernahmen und Neugründungen realisierbar. Auch deshalb muss die Gesellschaft aufhören, die akademische Bildung als vermeintlichen Königsweg einer erfolgreichen Berufskarriere zu betrachten.«

Zwischen Herbst 2015 und November 2021 wurden 534 Anträge mit einem Gesamtvolumen von 8,7 Millionen Euro bewilligt. KH

Auf dem Weg zum Wasserstoffland

DAS LAND BRANDENBURG WILL MIT ZAHLREICHEN PROJEKTEN DEN AUFBAU EINER WASSERSTOFFWIRTSCHAFT VORANTREIBEN. HANDWERK UND INDUSTRIE SOLLEN DURCH REGIONALE WERTSCHÖPFUNG UND BESCHÄFTIGUNG PROFITIEREN.



als Grundstoff in der Chemieindustrie oder als Reduktionsmittel in der Stahlindustrie will Brandenburg eine Vorreiterrolle einnehmen.

In der Mobilität wird der Einsatz von Wasserstoff-Brennstoffzellen in Nutzfahrzeugen, Bussen und Zügen Vorrang genießen. Auch die Nutzung von Wasserstoff als Grundlage für synthetische Kraftstoffe, beispielsweise als synthetisches Kerosin im Luftverkehr, will Brandenburg in den kommenden Jahren fördern. Brandenburgs Wirtschaftsminister Jörg Steinbach hält den Einstieg in die Wasserstoffwirtschaft für unabdingbar: »Ich bin überzeugt, dass Wasserstoff- und Brennstoffzellen-Technologien zukünftig eine entscheidende industriepolitische Wirtschaftskraft entfalten werden.«

ERSTE VORHABEN BEREITS ABGESCHLOSSEN

Der Einstieg in die Wasserstoffwirtschaft wurde in Brandenburg schon vor einigen Jahren vollzogen. Das weltweit erste Hybridkraftwerk nahm das Energieunternehmen Enertrag 2011 in Prenzlau in Betrieb. Es produziert seitdem grünen Wasserstoff. Mittlerweile betreibt das Unternehmen auch eine Wasserstofftankstelle in Prenzlau, der erste Baustein für ein Wasserstoffzentrum, das in der Uckermark errichtet wird. In Falkenhagen in der Prignitz wurde 2013 eine Power-to-Gas-Pilotanlage errichtet, die 2018 vom Betreiber Uniper zu einer Methanisierungsanlage ausgebaut wurde und seitdem grünes Methan ins Gasnetz einspeist.

Aber nicht nur im Norden nimmt der Aufbau der Wasserstoffwirtschaft in Brandenburg Fahrt auf. Die Wasserstofftechnologie soll auch einen entscheidenden Beitrag zum Strukturwandel in der Braunkohleregion Lausitz liefern. So errichtet der Zweckverband Industriepark Schwarze Pumpe bis 2024 ein Wasserstoff-Speicherkraftwerk zur Nutzung in den Bereichen Verkehr, Industrie und

Text: **Karsten Hintzmann**

Brandenburgs Fahrplan für den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft sieht 63 konkrete Maßnahmen für die Jahre bis 2030 und 2040 vor. Dabei setzt Brandenburg seine Schwerpunkte in der Nutzung von Wasserstoff in Industrie und Mobilität. In der Industrie soll Wasserstoff als Energieträger in energieintensiven Branchen eingesetzt werden. Im Fokus stehen etwa die brandenburgische Stahlindustrie, die Chemieindustrie, Zementwerke sowie die Produktion von Glas und Papier. Auch bei der stofflichen Nutzung von Wasserstoff

Wärme. Mit regional erzeugtem grünen Wasserstoff aus Windenergie werden zukünftig auch Teile des Schienenverkehrs in Brandenburg betrieben. Der Landkreis Barnim beispielsweise plant mehrere Projekte im Personennah- und Wirtschaftsverkehr auf Wasserstoff- oder Brennstoffzellenbasis – darunter die Heidekrautbahn der Niederbarnimer Eisenbahn-AG.

Die Brandenburger Industrie rüstet bereits jetzt um: So will das Baustoffunternehmen CEMEX an seinem Zementwerk in Rüdersdorf eine Demonstrationsanlage im industriellen Maßstab errichten, um mit Hilfe von Wasserstoff eine Dekarbonisierung der Zementindustrie einzuleiten. Im Wasserstoffcluster Ost-Brandenburg arbeiten Unternehmen wie CEMEX, der Stahlkonzern ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt, das Chemieunternehmen BASF in Schwarzheide, ENERTRAG, der Energiekonzern LEAG in Cottbus oder die PCK-Raffinerie in Schwedt am Aufbau einer Wasserstoff-Infrastruktur. Der Stahlproduzent ArcelorMittal etwa will grünen Wasserstoff zur Herstellung von klimaneutralem Stahl einsetzen.

Durch den Umbau der energieintensiven Industrien können nach Ansicht des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) für das Handwerk neue Auftragspotenziale entstehen. So werden Anlagen- und Apparatebauer bei der Errichtung und Wartung neuer Anlagen etwa in der chemischen Industrie oder der Stahlerzeugung gefragt sein. Die Metallbauer könnten ebenfalls am Umbau der Stahlindustrie beteiligt werden. Hinzu kommt, dass für die Gewinnung grünen Wasserstoffs Wind- und Solarparks in großem Umfang ausgebaut werden müssen.

ZAHLEICHE FORSCHUNGSPROJEKTE

Auch in der Forschung ist Brandenburg führend aktiv. An der BTU Cottbus werden etwa Wasserstoff-Brennstoffzellen als Antriebsquelle für Fahrzeuge erforscht, am DLR-Institut für CO₂-arme Industrieprozesse in Cottbus Wege zur Dekarbonisierung energieintensiver Industrien. An solchen Forschungsprojekten sind auch Handwerksbetriebe beteiligt. So zum Beispiel die EAB Gebäudetechnik Luckau GmbH: Der Elektrotechnikbetrieb arbeitet mit Forschern des Fachgebiets Polymerbasierter Leichtbau der BTU Cottbus und dem Fraunhofer-Institut PYCO in Wildau an einem sensorüberwachten Hochdruckbehälter zur Speicherung von Wasserstoff.

Ziel dieses Projektes ist die Entwicklung von endlosfaserverstärkten Druckbehältern in Leichtbauweise. Knapp 80.000 Euro investiert der Luckauer Handwerksbetrieb laut Geschäftsführer Christian Beloch in das Projekt.

Im Gebäudebereich ist das Elektrohandwerk gefragt, das bei der Erweiterung der Gebäudetechnik für H₂- und Brennstoffzellenanwendungen sowie bei der Gebäude-systemintegration zum Einsatz kommt. Für das Schornsteinfegerhandwerk bedeutet die Wasserstofftechnik, zusätzliche Kontrollaufgaben wahrzunehmen.

CHANCEN FÜR DAS HANDWERK

Ein zusätzliches Geschäftsfeld ergibt sich laut ZDH auch für das Sanitär-, Heizungs-, Klempner- und Klimahandwerk (SHK). In seine Kompetenzen fallen der Einbau und die Wartung von Heizungen auf Brennstoffzellenbasis, die Wartung von Wasserstoffleitungen und -speicher und die Beratung von Hauseigentümern. Für das Kfz-Handwerk eröffnen sich neue Aufgaben durch den Verkauf und die Reparatur von Brennstoffzellenfahrzeugen.

Frank Ecker, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Frankfurt (Oder), sieht die Chancen für das Handwerk positiv: »Wenn Herstellung, Lagerung und Nutzung von Wasserstoff kostengünstig verfügbar und bezahlbar sein werden, gibt es für das Handwerk breite Betätigungsfelder – sowohl beim Lkw und Pkw bis hin zu Heizungen. Insbesondere dezentrale, lokale, autarke Lösungen in der Mobilität und in Gebäuden werden von qualifizierten Handwerkern für Privat- und Industriekunden errichtet, umgerüstet, gewartet und instandgesetzt.«

WASSERSTOFFFAHRZEUGE NOCH ZUKUNFTSMUSIK

Für das brandenburgische Handwerk kommen Wasserstofffahrzeuge mittelfristig auch als Alternative für den firmeneigenen Fuhrpark in Betracht. Das ist aber eher noch Zukunftsmusik. Fahrzeuge mit Brennstoffzellen und Wasserstofftank gelten für die Automobilindustrie bisher nur als Nischenmarkt. Ihre Vorteile gegenüber Elektroautos liegen in der höheren Reichweite und in kürzeren Ladezeiten, ihre Nachteile im hohen Aufwand, die Wasserstoffenergie bereitzustellen. Die besten Chancen werden der Technologie im Schwerlastverkehr eingeräumt. Bei den für das Handwerk eher relevanten Transportern sollen mit dem Opel Vivaro-e HYDROGEN, dem Peugeot e-Expert Hydrogen1 und dem Citroën ë-Jumpy Hydrogen im kommenden Jahr erste Modelle auf den Markt kommen. Auch Renault will im kommenden Jahr Wasserstoff-Nutzfahrzeuge anbieten.

Rar gesät sind hingegen noch Wasserstofftankstellen in Brandenburg. Neben der erwähnten Enertrag-Tankstelle in Prenzlau, die vor allem zur Betankung von Wasserstoff-Bussen im ÖPNV dient, sind bisher nur Wasserstoff-Zapfsäulen in Potsdam und Neuruppin in Betrieb.

PROJEKT

DAS WISSEN DER KOLLEGEN NUTZEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, motivieren und halten: Darum ging es in einem gemeinsamen Projekt der Handwerkskammer Potsdam mit den Sozialpartnern. Die Ergebnisse liegen nun vor.

Wie nutze ich das Wissen meiner Mitarbeitenden strategisch? Wie lassen sich Arbeitsabläufe optimal strukturieren? Wie finde und halte ich meine Fachkräfte? Mit diesen und ähnlichen Fragen beschäftigte sich das Projekt »Brandenburger Sozialpartner-Richtlinie« von Mai 2017 bis Mitte des vergangenen Jahres. Es richtete sich speziell an die Gewerke Metall und Elektro, da hier der Wettbewerb um Fachkräfte besonders hoch ist. Mitarbeiter sind hier kaum noch zu finden.

Dabei ging es vor allem darum, »gute Arbeit« zu ermöglichen, den sozialen Zusammenhalt im Unternehmen zu stärken und so Fachkräfte langfristig an den Betrieb zu binden. Externe Berater unterstützten jeden Betrieb einzeln und erstellten dann einen individuellen Maßnahmenplan.

33 Handwerksunternehmen im Kammerbezirk Potsdam beteiligten sich. Davon entschieden sich 24 Betriebe, auch die nächste Stufe der kostenfreien Unternehmensberatung zu nutzen und sich bei der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmenpläne begleiten zu lassen.

Alle Mitarbeitenden der teilnehmenden Betriebe profitierten davon. Über 150 Mitarbeiter trugen zu den Ergebnissen bei, weil sie an Interviews und Workshops sowie an der Umsetzung der Maßnahmen teilnahmen. Das Projekt-Team der Handwerkskammer Potsdam arbeitete dabei mit den regionalen Organisationen der IG Metall, dem Landesinnungsverband Elektrotechnische Handwerke und dem Landesinnungsverband Metall zusammen. »Die Beratung war für viele Betriebe ein bisher fehlender Impuls für Veränderungen im Unternehmen«, zieht Projektleiterin Monika Mielcarek ein Fazit. »Die Modernisierung der Arbeitsorganisation trug dazu bei, das Betriebsklima zu verbessern und mehr miteinander zu reden.«



Foto: © HWK Potsdam

Sie haben gemeinsam mit der Handwerkskammer die Prozesse im Betrieb optimiert: Das Team der Bernd Herzog Steuerungstechnik GmbH

Die Projektergebnisse sind in einen Leitfaden mit Tipps zur Personalsuche, Betriebsstruktur und Mitarbeitermotivation eingeflossen, den sich Betriebe auf der Website der Handwerkskammer herunterladen können:

hwk-potsdam.de/sozialpartnerrichtlinie

Hier finden sich auch Beispiele, wie sich kleine Veränderungen auf das Unternehmen auswirken können.

Das Projekt wurde gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

DEUTSCHES HANDWERKS BLATT

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

Chefredaktion:
Stefan 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
Redaktionsassistentin: Gisela Käunicke

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

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

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

Anzeigenleitung: Michael Jansen
Tel.: 0211/390 98-85, Fax: 0211/30 70 70
jansen@verlagsanstalt-handwerk.de
Anzeigenpreisliste Nr. 56
vom 1. Januar 2022
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

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.

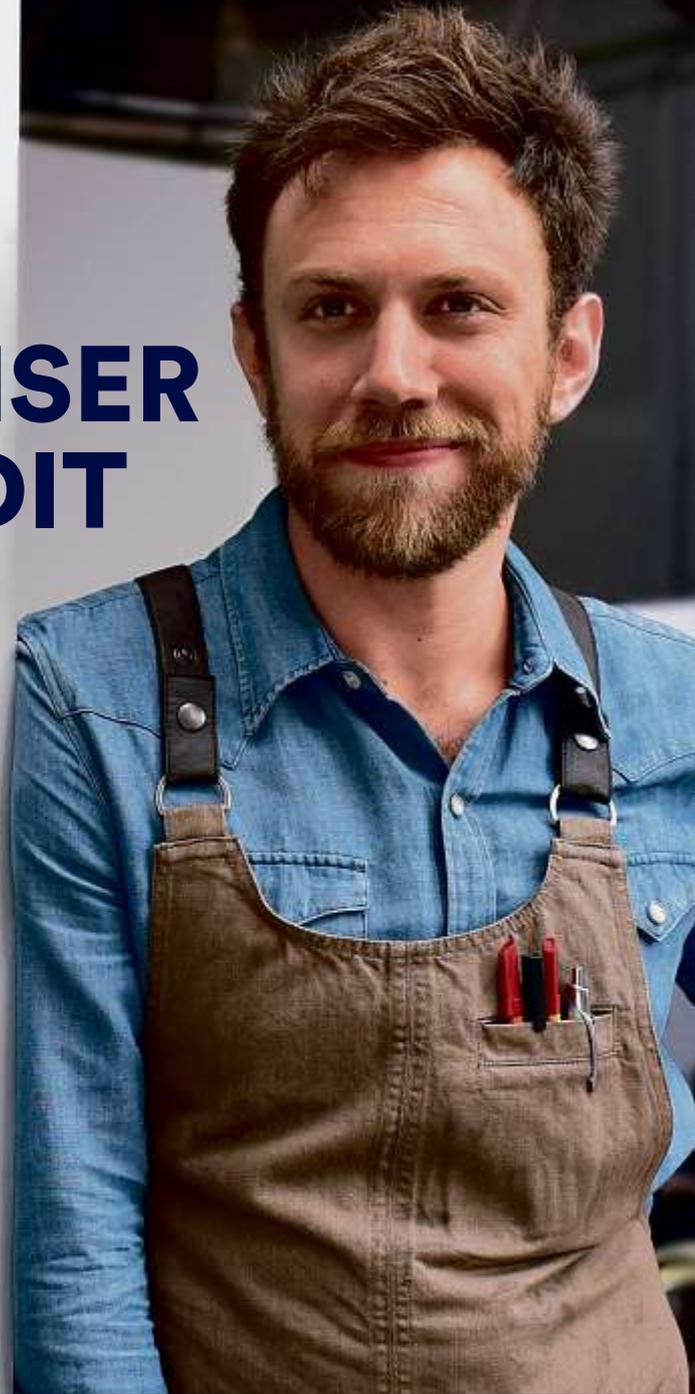
Bei uns bekommen Sie eine ausgezeichnete Beratung.



Mittelbrandenburgische
Sparkasse



UNTERSTÜTZT IHRE PLÄNE: UNSER BUSINESS-KREDIT



Einfach und Schnell

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

#chefsein

targobank.de/geschaeftskunden

TARGO  **BANK**
GESCHÄFTSKUNDEN