Aktiv-Handwerk

C 11738
November, Dezember 2023, Januar 2024 · 35. Jg./Erscheinungsdatum 20. Dezember 2023
Heft 139

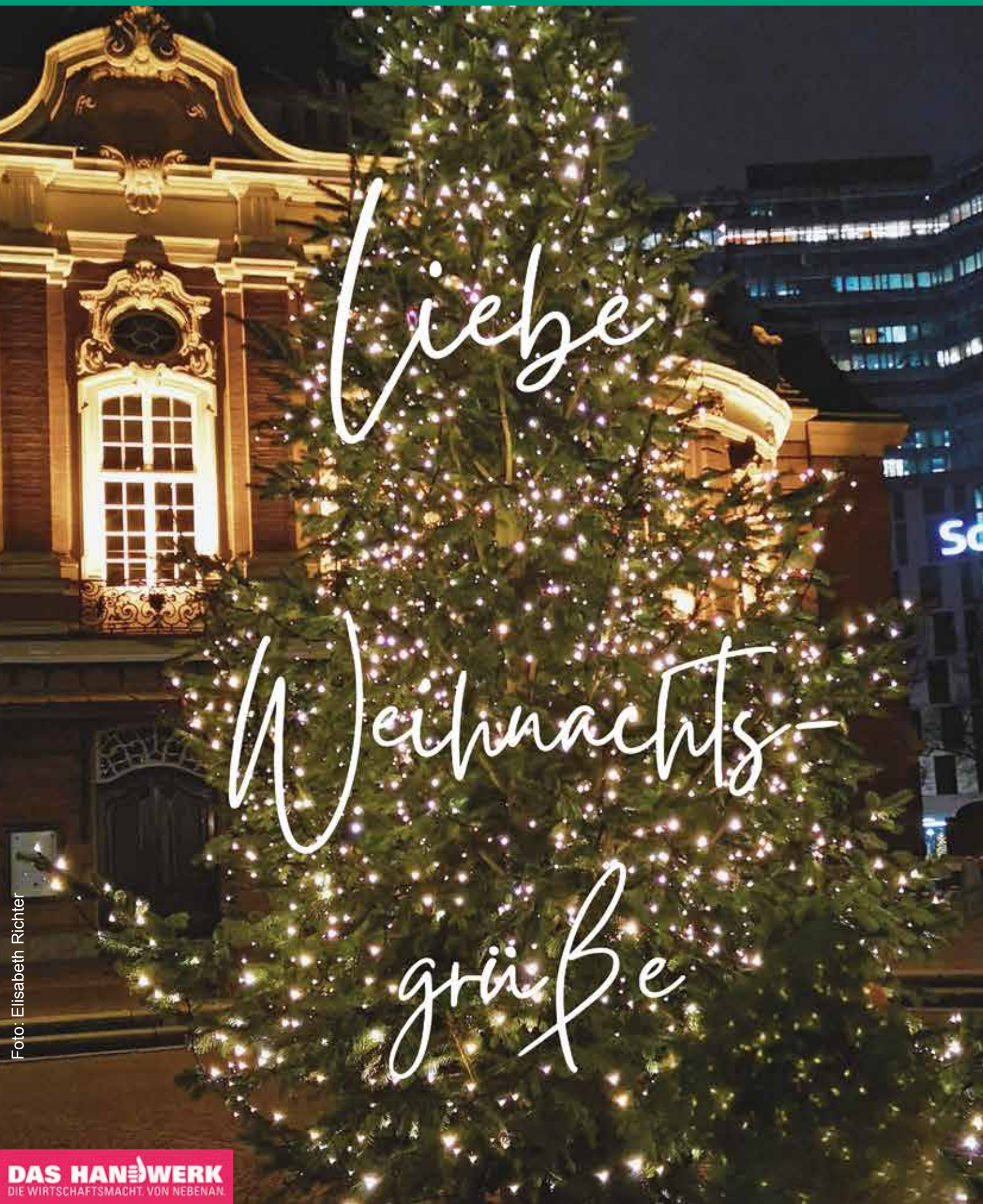


Foto: Elisabeth Richter

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Vorwort

Liebe Leserinnen und
Leser des Aktiv-Handwerks,

trotz dieser schweren Zeit, die geprägt ist von Leid und Krieg, steht doch die Advents- und Weihnachtszeit für ein friedvolles Miteinander, gegenseitige Wertschätzung, Hilfsbereitschaft, Unterstützung sowie Dankbar- und Besinnlichkeit. Kleine Gesten und Anerkennungen haben die Macht ein Lächeln auf ein Gesicht zu zaubern und gute Gefühle und Wohlbefinden zu bewirken. Vielleicht ist genau diese innere Haltung das Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensführung, das gemeinsam zum Erfolg führen kann.

Ich und das VIG-Team bedanken uns bei allen Ehrenamtsträgern, Innungsmitgliedern und Partnern der Vereinigten Innungsgeschäftsstelle sowie der Hanseatischen Wirtschaftsgesellschaft, für die gute Zusammenarbeit im Jahr 2023.

Ein besonderer Dank geht auch in diesem Jahr an das wunderbare VIG-Team, auf das immer Verlass ist! Es ist mir jeden Tag eine Ehre und Freude mit Euch zusammenzuarbeiten. Ich freue mich schon heute auf das Jahr 2024.

Ich wünsche Ihnen, Ihren Familien und Ihren Mitarbeitenden eine frohe und besinnliche Advents- und Weihnachtszeit sowie einen guten Rutsch ins neue Jahr 2024.

„Weihnachten ist oft ein lautes Fest: Es tut uns aber gut, ein wenig still zu werden, um die Stimme der Liebe zu hören" (Papst Franziskus)

Bleiben Sie gesund!

Ihre Daniela Schier

VEREINIGTE INNUNGSGESCHÄFTSSTELLE
Bei Schuldts Stift 3, 20355 Hamburg
Tel. 040 / 3574460 · Fax 040 357446-50
www.vig-hh.de · schier@vig-hh.de
Geschäftsführung: Daniela Schier

IMPRESSUM

Herausgeber von Aktiv-Handwerk und verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes ist die Hanseatische Wirtschaftsgesellschaft Handwerk mbH., Bei Schuldts Stift 3, II. Etage, 20355 Hamburg, Tel. 040/35 74 460, Fax 35 74 46 50, office@vig-hh.de, www.vig-hh.de.

Redaktion: Daniela Schier.

Anzeigenverwaltung und Textverarbeitung: Elisabeth Richter.

Aktiv-Handwerk erscheint vierteljährlich. Einzelbezugspreis Euro 4,50. Für Mitglieder der angeschlossenen Innungen ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten. Bei Fragen zu Anzeigenpreisen wenden Sie sich bitte per Email an office@vig-hh.de.

Copyright: Hanseatische Wirtschaftsgesellschaft Handwerk mbH, Hamburg 2023.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

AUS DER GESCHÄFTSSTELLE

Vorwort 2
Impressum 2
„Was ändert sich 2024“. 4
Wir gratulieren zum Jubiläum 13
Interviewreihe: Was gibt’s Neues bei der IKK classic? 14
Ein Betrieb aus unserer Mitte: Kälte-Bast GmbH . . .16
Landessiegerehrung: Junges Top-Handwerk 18
Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder 21
Verkaufsangebot Augenoptik-Fachgeschäft 25
VIG – Abschied von Nadine Seifert. 26
VIG – Weihnachtsgruß. 26
Unser Rätsel SODOKU-RÄTSEL 26
VIG-Orga 27

AUS DEN INNUNGEN

Vergolder-, Rahmengestalter- und Einrahmer-Innung
Hamburg – Ausflug nach Potsdam. 9
Mit 50 einen Neuanfang: Klarissa Qualmann 15
Innung für Kälte- und Klimatechnik Hamburg:
Innungsversammlung 19
Prüfungstermine. 20

RECHT UND SOZIALES

PERMA-Modell: Positive Leadership 10
Auf ein Wort… – A wie Anfangen… 12

ZUKUNFT HANDWERK

New Work oder Arbeit 4.0. 22
Typische Konfliktfelder
bei der Unternehmensnachfolge 23
Ausbildung in Teilzeit anbieten
= mehr Bewerbungen! 24

Anregungen oder Kritik?

Schreiben Sie uns!

office@vig-hh.de

DIE NÄCHSTE AUSGABE VON AKTIV-HANDWERK ERSCHEINT IM MÄRZ 2024

„Was ändert sich 2024“

Arbeitsunfälle

- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können ab dem 1. Januar 2024 elektronisch an Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mitgeteilt werden. Ab 2028 wird die digitale Meldung zur Pflicht.

Arbeitszeiterfassung

- Laut einem Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums müssen Unternehmen sicherstellen, dass die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter genau erfasst wird. Er sieht vor, dass die tägliche Arbeitszeit der Beschäftigten in Deutschland elektronisch aufgezeichnet wird. Tarifparteien können jedoch Ausnahmen vereinbaren. Auch Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeiter sind ausgenommen. Das Gesetz sollte längst verabschiedet sein, lässt aber noch auf sich warten.

Ausgleichsabgabe

- Betriebe und Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, zahlen 2024 eine deutlich höhere Ausgleichsabgabe.

Azubi-Mindestlohn

- Das Bundesbildungsministerium (BMBF) hat die neuen Beträge der monatlichen Mindestausbildungsvergütung („Azubi-Mindestlohn“) nach § 17 Absatz 2 Satz 1 BBiG für das Jahr 2024 bekanntgegeben. Entgegen der bisherigen Praxis werden die Beträge für das zweite bis vierte Lehrjahr ab sofort gerundet.

Lehrjahr	Höhe der monatlichen Mindestausbildungsvergütung
1	649 Euro
2	766 Euro
3	876 Euro
4	909 Euro

Degressive Abschreibung

- Im geplanten Wachstumschancengesetz ist eine degressive Abschreibung für Unternehmen in Höhe von bis zu 25 Prozent für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens vorgesehen, die ab dem 1. Oktober 2023 und vor dem 1. Januar 2025 angeschafft oder hergestellt werden.

Degressive AfA für Wohngebäude

Wie sind die Konditionen und für welche Gebäude gilt die degressive AfA?

- Die degressive Abschreibung gilt ausschließlich für neu gebaute oder neu erworbene Wohngebäude und Wohnungen.

  Im ersten Jahr können sechs Prozent der Investitionskosten steuerlich geltend gemacht werden. In den folgenden Jahren können jeweils 6% des Restwertes steuerlich geltend gemacht werden.

  Ein Wechsel zur linearen AfA ist möglich.

  Beispielrechnung: Bei 400.000 Euro Investitionskosten sind es im ersten Jahr 24.000 Euro (6 Prozent von 400.000), im zweiten Jahr 22.560 Euro (400.000 Euro abzüglich der 24.000 Euro vom ersten Jahr = 376.000 Euro Restwert).

  Der Baubeginn des Wohngebäudes muss zwischen dem 1. Oktober 2023 und dem 30. September 2029 liegen.

  Beim Erwerb einer Immobilie muss der Vertrag zwischen dem 1. Oktober 2023 und dem 30. September 2029 rechtswirksam geschlossen werden. Die Immobilie bis zum Ende des Jahres der Fertigstellung erworben werden.

Dezemberhilfe

- Die Dezemberhilfe 2022 soll laut Bundesregierung nicht besteuert werden. Das entsprechende Gesetz ist allerdings noch nicht verabschiedet.

E-Autos: Geldwerter Vorteil

- Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils bei der Privatnutzung von betrieblichen Elektrofahrzeugen, die zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2030 angeschafft werden, ist bei der 1-Prozent-Regelung nur ein Viertel des Bruttolistenpreises oder bei der Fahrtenbuchmethode ein Viertel der Anschaffungskosten bzw. vergleichbaren Aufwendungen als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis nicht mehr als 60.000 Euro beträgt. Nunmehr soll der Höchstbetrag für Fahrzeuge, die nach dem 31. Dezember 2023 angeschafft werden, von 60.000 Euro auf 80.000 Euro steigen. Dies gilt entsprechend bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer. (Quelle: ETL)

E-Auto-Förderung: Umweltprämie

- Ab 2024 gibt es weniger Zuschuss vom Bund beim Kauf eines E-Autos. Der Bundesanteil der Förderung für E-Autos mit Nettolistenpreis bis zu 45.000 Euro beträgt dann 3.000 Euro statt 4.000 Euro. Fahrzeuge mit höherem Nettolistenpreis erhalten keine Förderung mehr. Nur Privatpersonen erhalten die Umweltprämie. Der Herstellerzuschuss kommt noch dazu, er beträgt 2024 entsprechend 1.500 Euro (50 Prozent der Bundesförderung). Für E-Autos über 45.000 Euro Nettolistenpreis entfällt der Umweltbonus ab dem 1. Januar 2024 vollständig.

Fachkräfte

- Das reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll dafür sorgen, dass qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten künftig leichter in Deutschland arbeiten können. Ab November 2023 soll es schrittweise in Kraft treten.

Firmenfeiern und Geschenke

- Nach Plänen der Bundesregierung ab 2024 von 35 auf 50 Euro erhöht werden, die Freigrenze für Betriebsveranstaltungen von 110 auf 150 Euro. Das gilt dann nach wie vor für maximal zwei Veranstaltungen im Jahr.

Gebäudeenergiegesetz (Heizungsgesetz)

- 2024 soll das Gebäudeenergiegesetz, kurz GEG, in Kraft treten. In die meisten Neubauten müssen ab Januar Heizungen mit 65 Prozent Erneuerbarer Energie eingebaut werden. Für alle anderen Gebäude gelten Übergangsfristen und verschiedene technologische Möglichkeiten. Zudem gibt es eine umfangreiche Förderung. Lesen Sie in unserem Überblicksartikel, was genau geplant ist, welche Fördermöglichkeiten es gibt und welche Übergangsfristen das Heizungsgesetz vorsieht.

Geldwäscheprävention:
Neue Registrierungspflicht

- Oldtimer, teure Uhren, Antiquitäten - manche Luxusartikel stehen im Verdacht, dass sie auch mal zur Geldwäsche dienen. Unternehmen, die solche Produkte anbieten (sogenannte „Güterhändler"), sind genau wie Banken oder Immobilienmakler zur Geldwäscheprävention verpflichtet. Neu ist, dass für sie ab 2024 eine FIU-Registrierungspflicht besteht. Sie müssen sich im elektronischen Meldeportal „goAML Web" der Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen (FIU) registrieren. Hintergrund ist das Geldwäschegesetz, das verhindern soll, dass Unternehmen

  für Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Die Registrierung braucht man, um Verdachtsmeldungen abzugeben. Die neue Registrierungspflicht besteht nun aber unabhängig von der Abgabe einer Verdachtsmeldung.

Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG)

- Der Betrag, den Unternehmen im Jahr der Anschaffung sogenannter „geringwertiger Wirtschaftsgüter" vollständig abziehen können, könnte laut Wachstumschancengesetz von 800 auf 1.000 Euro erhöht werden. Die führenden Wirtschaftsverbände in Deutschland begrüßen in ihrer Stellungnahme zum Wachstumschancengesetz die Anhebung der Grenzen für die Sofortabschreibung bei den GWG und der Beträge bei Poolabschreibungen. Dies entlaste die Betriebe von Bürokratie.

Gesundheitsschädliche Stoffe

- Per- und polyfluorierte Stoffe (PFAS) sind gesundheitsschädlich und unter anderem in Feuerlöschern enthalten. Ab 2024 werden diese PFAS verboten. Alte Feuerlöscher müssen dann ersetzt werden.

Gruppenunfallversicherung

- Nach geltendem Recht kann der Arbeitgeber die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent versteuern, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Nachteil ist, dass der Arbeitgeber bei einer Beitragsänderung und/oder einer Änderung der Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer immer prüfen muss, ob die Pauschalbesteuerung überhaupt noch zulässig ist. Um bürokratische Hemmnisse abzubauen, soll der Grenzbetrag aufgehoben werden. Die Änderung ist erstmals für den Lohnsteuerabzug in 2024 anzuwenden.

  (Quellen: Zoll, IKK, Bundesministerium, Verlagsanstalt Handwerk)

Investitionsprämie für Klimaschutz

- Unternehmen, die in umweltfreundliche Ausrüstung oder Projekte investieren, könnten bald eine 15-prozentige Prämie für Investitionen je Projekt erhalten. Die maximale Förderung beträgt nach dem Referentenentwurf für das „Wachstumschancengesetz" 200 Millionen Euro, und pro Förderzeitraum seien zwei Anträge möglich.

  Die Klimaschutz-Investitionsprämie soll für in den Jahren 2024 bis 2029 begonnene Investitionen gewährt werden. Die Investitionsprämie ist Teil des „Gesetzes zur Stärkung

Nutzen Sie die Vorteile einer Mitgliedschaft im Versorgungswerk!

VERSORGUNGS WERK Eine Selbsthilfeeinrichtung des Handwerks

Ob Spezial-Kfz-Tarife für Innungsmitglieder oder individuelle Altersvorsorge, ob Beratung zur idealen Krankenversicherung oder der betrieblichen Altersversorgung - das Versorgungswerk bietet dem Handwerk ein breites Spektrum an Dienstleistungs- und Versorgungsvorteilen.

Das Versorgungswerk als Selbsthilfeeinrichtung des Handwerks ist für Sie da!

Weitere Informationen finden Sie unter www.versorgungswerke.de

von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness" (Wachstumschancengesetz), das noch vom Bundesrat verabschiedet werden muss. Gerade die Klimaschutzprämie ist noch ein Streitthema zwischen dem Bund und den Ländern. Führende Wirtschaftsverbände halten die Maßnahme zudem für nicht mittelstandsgerecht und fordern Nachbesserungen.

Inflationsausgleichsprämie

- Arbeitgeber, die das noch nicht getan haben, können allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine steuerfreie Prämie zahlen, um die finanziellen Belastungen angesichts der Inflation zumindest etwas abzufedern. Deadline ist der 31. Dezember 2024, bis dahin ist die Auszahlung der Inflationsprämie steuerfrei. Das steuer- und sozialabgabenfreie Extra zum Gehalt darf bis zu 3.000 Euro betragen. Der Spielraum ist groß. Die Prämie kann eine Einmalzahlung sein oder aber der Betrieb überweist Teilbeträge verteilt auf mehrere Monate.

  Arbeitnehmer erhalten die Prämie brutto für netto und für Arbeitgeber fallen keine Lohnnebenkosten an, insbesondere kein Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

Kalte Progression / Einkommensteuertarife

Um eine Steuererhöhung aufgrund der Inflation zu verhindern (die sogenannte „kalte Progression"), wurden Ende 2022 die Tarifeckwerte im Einkommenssteuertarif angepasst. Davon sollen auch Selbstständige sowie Unternehmerinnen und Unternehmer profitieren.

- Der Einkommensteuertarif für die Jahre 2023 und 2024 wurde angepasst und die Effekte der kalten Progression werden im Verlauf des Einkommensteuertarifs ausgeglichen.

  Der Grundfreibetrag (steuerfreies Existenzminimum) stieg bereits 2023 auf 10.908 Euro und ab 2024 um weitere 696 Euro auf 11.604 Euro. Erst ab da beginnt die Besteuerung.

  Der Kinderfreibetrag (einschließlich des Freibetrages für den Betreuung-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf) stieg ab 2023 auf 8.952 Euro und ab 2024 um weitere 360 Euro auf 9.312 Euro.

  Der sogenannte Spitzensteuersatz soll 2024 ab einem Jahreseinkommen von 66.761 Euro erhoben werden.

  Der Reichensteuersatz (greift er ab knapp 278.000 Euro) von 45 Prozent wurde nicht angepasst.

  Die Freigrenze für den steuerlichen Solidaritätszuschlag liegt bei 18.130 Euro beziehungsweise 36.260 Euro bei Zusammenveranlagung.

Kinderkrankengeld

- Gesundheitsminister Karl Lauterbach möchte berufstätigte Eltern entlasten, die ein krankes Kind zuhause haben. Künftig soll der Arztbesuch für das Attest erst ab dem vierten Krankheitstag notwendig sein. Das Kinderkrankengeld beträgt in der Rege l 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Eltern beantragen es bei der Krankenkasse.

  Außerdem sollen Eltern 2024 und 2025 15 Tage statt wie vor der Pandemie zehn Arbeitstage pro Kind (bis zum zwölften Lebensjahr) Kinderkrankengeld beziehen können, Alleinerziehende 30 Arbeitstage statt wie bisher 20. Der Bundesrat muss noch zustimmen.

Künstlersozialabgabe

- Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt Jahr 2024 unverändert bei 5,0 Prozent.

Krankenkassen-Zusatzbeitrag

- Das Bundesgesundheitsministerium hat den durchschnittlichen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung für 2024 um 0,1 Prozentpunkte auf 1,7 Prozent erhöht. Der neue Zusatzbeitrag ist so hoch wie noch nie.

  Die IKK classic kritisiert die jährliche Beitragserhöhung: „Es ist nicht nachvollziehbar, dass auch im kommenden Jahr Versicherte und Arbeitgeber das strukturelle Defizit in der gesetzlichen Krankenversicherung finanzieren sollen", sagt Frank Hippler, Vorstandsvorsitzender der IKK classic. „Steigende Kosten der Gesundheitsversorgung per Erhöhung des Zusatzbeitrags aufzufangen und damit den Beitragszahlenden aufzubürden, darf nicht die neue Normalität sein. Der Automatismus von jährlichen Erhöhungen des Beitrages muss gestoppt werden."

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz

- Ab dem 1. Januar 2024 gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz auch für Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern. Mittelbar sind allerdings auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) betroffen, stellt das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) in seinem Informationsblatt klar. Denn das Gesetz verlangt von Großunternehmen, ihren unmittelbaren Zulieferern aufzugeben, dass auch diese die Vorgaben einhalten und „entlang der Lieferkette angemessen adressieren".

Maut: Handwerkerausnahme bei der LKW-Maut bleibt

- Zum 1. Juli 2024 soll die Mautpflicht auf Autobahnen und Bundesstraßen auch schon für kleinere Transporter ab 3,5 Tonnen greifen. Bisher gilt sie ab 7,5 Tonnen. Das trifft etwa Transporter von Paketdiensten oder Tafeln, die Lebensmittelspenden fahren. Für das Handwerk und vergleichbare Branchen konnten Ausnahmeregelungen von der neuen Mautpflicht ab Mitte 2024 erreicht werden. Bereits ab Dezember 2023 wird allerdings die bestehende Maut ab 7,5 Tonnen deutlich angehoben.

sv.net wird ersetzt durch SV-Meldeportal

- Rund 500.000 Arbeitgeber in Deutschland nutzen das Meldeportal sv.net . Hierbei handelt es sich um eine Ausfüllhilfe, mit der Sozialversicherungsmeldungen, Beitragsnachweise, der digitale Lohnnachweis zur Unfallversicherung verschlüsselt an die Sozialversicherungsträger übermittelt werden können. Im Oktober 2023 ist das neue Portal, das „SV-Meldeportal" gestartet, das ab 1. März 2024 sv.net vollständig ersetzen wird. Arbeitgeber, die sv.net nutzen, müssen sich für das neue Portal registrieren Die Registrie-

rung und das Login für Arbeitgeber und Selbstständige ist nur noch mit einem Elster-Zertifikat möglich.

Mehrwertsteuer

- Zum 1. Januar 2024 laufen aller Voraussicht nach die Steuererleichterungen aus, die seit der Pandemie vorübergehend für Speisen in der Gastronomie galten. Nach mehrfacher Verlängerung soll der Mehrwertsteuersatz ab Januar 2024 nach dem Willen der Bundesregierung wieder von 7 Prozent auf 19 Prozent steigen.

  Betroffene Branchen wie die Gastronomie, das Bäckerhandwerk und Konditoren setzen sich weiter für eine Verlängerung beziehungsweise Entfristung ein.

Mindestlohn

- Der gesetzliche Mindestlohn soll zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro steigen. Zuletzt war der Mindestlohn am 1. Oktober 2022 von 10,45 Euro auf 12 Euro die Stunde erhöht worden.

Minijobs

- Bisher mussten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Stunden von Minijobbern reduzieren, wenn der Mindestlohn angehoben wurde. Da der Mindestlohn und die Minijob-Verdienstgrenze seit Oktober 2022 aber miteinander verbunden sind, reduziert sich an der maximalen Arbeitszeit im Minijob ab dem 1. Januar 2024 trotz des höheren gesetzlichen Mindestlohns nichts. „Bei einem Mindestlohn von voraussichtlich 12,41 Euro können Minijobberinnen und Minijobber also weiterhin etwa 43 Stunden monatlich arbeiten", so die Minijob-Zentrale.

  Die Jahresverdienstgrenze liegt 2024 für Minijobber voraussichtlich bei 6.456 Euro (monatlich 538 Euro statt bisher 520 Euro). Minijobber und Minijobberinnen können in einzelnen Monaten wegen eines schwankenden Lohns auch mal mehr als 538 Euro verdienen. „Im Durchschnitt darf der monatliche Verdienst aber nicht höher als 538 Euro sein. Nur dann liegt weiterhin ein Minijob vor."

Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG)

- Zum 1. Januar 2024 tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Damit wird das Personengesellschaftsrecht umfassend überarbeitet. Wichtigste Änderung: Ab dann wird eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) als rechtsfähig anerkannt.

NiSV (Strahlenschutzverordnung)

- Seit Jahresbeginn 2023 gilt die neue Strahlenschutzverordnung (Verordnung zum Schutz vor schädlichen Wirkungen nichtionisierender Strahlung bei der Anwendung beim Menschen – NiSV). Laut dieser darf eine Vielzahl von Geräten nur noch mit einem entsprechenden Fachkundenachweis genutzt werden. Die Fachkunde erwerben Kosmetikerinnen und Kosmetiker in den meisten Fällen durch die erfolgreiche Teilnahme an einer geeigneten Schulung. NiSV-Schulungsanbieter dürfen künftig, aber nicht mehr selbst prüfen. Ab 2024 kann man nur noch bei anerkannten Anbietern die Fortbildung machen und es gibt Verfahren zur Überprüfung der Schulungsanbieter, außerdem übernehmen die Zertifizierungsstellen die Prüfungen.

Pfand auf Milchgetränke

- 2024 gibt es Einweggetränkeflaschen aus Kunststoff für Milch, Milchmischgetränke wie Kakao und alle anderen trinkbaren Milcherzeugnisse nur noch mit Pfand. Das gilt für Flaschen, die Platz für 0,1 bis zu 3 Liter bieten. Sie haben dann auch das bekannte DPG-Pfandlogo.

Programmabläufe für den Lohnsteuerabzug

- Das Bundesfinanzministerium hat den Programmablaufplan für die maschinelle Berechnung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Maßstabsteuer für die Kirchenlohnsteuer für 2024 bekannt gemacht.

Qualifizierungsgeld

- Mit dem Qualifizierungsgeld sollen ab dem 1. April 2024 vom Strukturwandel (etwa Digitalisierung) betroffene Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Fachkräfte unterstützt werden. Das Qualifizierungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung, die von der Agentur für Arbeit an Beschäftigte in Weiterbildung geleistet werden soll. Dieses soll nach dem aktuellen Entwurf steuerfrei gestellt werden, jedoch dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Die Weiterbildungskosten, die beim Qualifizierungsgeld vom Arbeitge-

PQ VOB
BrV
UMWELT PARTNER SCHAFT Wir machen mit!
KÄLTE KLIMA FACHBETRIEB

CARL SCHRÖDTER GmbH
KÄLTE KLIMA EISTECHNIK

Nutzen Sie unsere Kompetenz in der Kälte- und Klimatechnik!
BERATUNG / PLANUNG / VERKAUF / MONTAGE / REPARATUR / 24H NOTDIENST / WARTUNG
Ihr Partner in Norddeutschland für Gewerbekälte, Industriekälte, Komfortklima, Präzisionsklima, Energieberatung, Kältecheck.

Heselstücken 17
22453 Hamburg

Tel.: 040-51 30 99-01
Fax: 040-511 70 29
Mail: info@carl-schroedter.de
Web: www.carl-schroedter.de

ber zu tragen sind, sollen ebenfalls steuerfrei gezahlt werden können.

Rechengrößen der Sozialversicherung

Jahresentgeltgrenze

- Die neuen Sozialversicherungs-Werte sollen zum 1. Januar 2024 in Kraft treten und haben Auswirkungen auf verschiedene Bereiche der Sozialversicherung. Eine der wesentlichen Änderungen betrifft die versicherungsrechtlich bedeutsame allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Grenze wird ab dem 1. Januar 2024 69.300 Euro betragen.

  Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAEG 2002 (40.500 Euro) versicherungsfrei und in einer privaten Krankenversicherung mit substitutiver Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere JAEG. Diese beträgt nächstes Jahr 62.100 Euro.

Beitragsbemessungsgrenze

- Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Betrag, bis zu dem vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt Beiträge für die verschiedenen Bereiche der Sozialversicherung berechnet und abgeführt werden.

  Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und in der sozialen Pflegeversicherung wird bundesweit einheitlich sein. Im Jahr 2024 wird die BBG 5.175 Euro monatlich (62.100 Euro jährlich) betragen.

  Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung wird im Jahr 2024 bei 7.550 Euro monatlich (90.600 Euro jährlich) in den alten Bundesländern und bei 7.450 Euro monatlich (89.400 Euro jährlich) in den neuen Bundesländern liegen.

  In der knappschaftlichen Rentenversicherung werden es voraussichtlich 111.600 Euro jährlich (9.300 Euro monatlich) in den alten Ländern und 110.400 Euro jährlich (9.200 Euro monatlich) in den neuen Ländern sein.

Bezugsgröße in der Kranken- und Pflegeversicherung

- Die monatliche Bezugsgröße in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab dem Jahr 2024 im Rechtskreis West 3.535 Euro monatlich oder 42.420 Euro jährlich, im Rechtskreis Ost 3.465 Euro monatlich oder 41.580 Euro jährlich.

  Das vorläufige Durchschnittsentgelt im Jahr 2024 wird 45.358 Euro betragen.

  Die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 wurde am 11. Oktober 2023 vom Bundesarbeitsministerium erlassen, der Bundesrat muss ihr noch zustimmen. Die neuen Werte treten zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Riester-Rente

- Das Schriftformerfordernis an verschiedenen Stellen des Riester-Verfahrens soll wegfallen. Stattdessen soll eine elektronische Datenübermittlung möglich sein.

Rentenbesteuerung

- Die Bundesregierung plant, dass der Übergang zur vollständigen Besteuerung von Renten und Pensionen bis zum Jahr 2058 verzögert wird (statt 2040).

Sammelpostenabschreibung

- Die Grenze für Wirtschaftsgüter, die in einen Sammelposten eingebracht werden können, soll laut dem geplanten „Wachstumschancengesetz" auf 5.000 Euro steigen. Die Abschreibungsdauer würde von fünf auf drei Jahre verkürzt.

Solarpaket I

- Wer an seiner Wohnung ein Steckersolargerät – auch Balkonkraftwerk genannt – installieren will, wird es künftig einfacher haben. Auch mit anderen Maßnahmen soll der Ausbau der Photovoltaik beschleunigt werden.

Sonderabschreibung für KMU

- Kleine und mittelständische Unternehmen sollen nach Plänen der Bundesregierung 50 Prozent der Investitionskosten für bewegliche Wirtschaftsgüter abschreiben können, anstatt 20 Prozent. Das „Wachstumschancengesetz" muss allerdings noch den Bundesrat passieren.

Spekulationsgewinne

- Private Veräußerungsgewinne sollen bis zu 1.000 Euro steuerfrei werden, statt bisher 600 Euro. Das entsprechende Gesetz ist noch nicht verabschiedet.

Strom- und Gaspreisbremse

- Die Bundesregierung möchte die Strom-, Gas- und Wärmepreisbremsen für Privathaushalte und Unternehmen bis Ende April 2024 verlängern. Hierzu muss die Europäische Kommission allerdings noch zustimmen und den Beihilferahmen entsprechend verlängern.

Strompreispaket

- Die Bundesregierung will Unternehmen mit besonders stromintensiver Produktion in den nächsten fünf Jahren massiv entlasten. Die Stromsteuer soll ab 2024 bis einschließlich 2028 stark gesenkt werden. Von dem neuen Strompreispaket soll nicht nur die Industrie, sondern auch das produzierende Gewerbe profitieren - also im Handwerk beispielsweise Bäckereien, Bauunternehmen, Tischler oder Metallbauer. Das Strompreispaket besteht aus zwei Teilen: Die Entlastung durch die Stabilisierung der Übertragungsnetzentgelte für das erste Halbjahr 2024 ist bereits beschlossen. Nun soll zudem die Stromsteuer von derzeit 1,537 Cent je Kilowattstunde auf 0,05 Cent je Kilowattstunde herabgesetzt werden - das ist der Mindestwert, den die Europäische Union zulässt. Darauf haben sich Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD), Wirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne) und Finanzminister Christian Lindner (FDP)

geeinigt. Man geht von einer Entlastung in Höhe von 2,75 Milliarden Euro aus.

Transparenzregister

- Ab dem 1. Januar 2024 müssen alle wirtschaftlich Berechtigten der Unternehmen in das Transparenzregister eingetragen sein. Die letzten Übergangsfristen für Personengesellschaften, etwa für die Kommanditgesellschaften oder für Stiftungen, laufen aus. Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) mussten sich bisher noch nicht registrieren lassen. Aber ab 2024 gilt auch für GbRs, die in das neue Gesellschaftsregister eingetragen werden, eine Mitteilungspflicht.

Umsatzgrenze bei der Ist-Besteuerung

- Unternehmen mit Umsätzen bis 800.000 Euro können künftig beantragen, die Umsatzsteuer nach vereinnahmten Entgelten, statt nach vereinbarten Entgelten zu berechnen. Aktuell liegt die Umsatzgrenze bei 600.000 Euro. So sieht es jedenfalls das geplante „Wachstumschancengesetz" vor.

Umsatzsteuervoranmeldung

- Der Schwellenwert zur Befreiung von der Abgabe von vierteljährlichen Umsatzsteuer-Voranmeldungen soll laut „Wachstumschancengesetz" von 1.000 Euro auf 2.000 Euro steigen.

Verpflegungspauschalen bei Dienstreisen

- Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen bei Dienstreisen sollen angehoben werden, von 28 auf 30 Euro für mehrtägige Reisen und auf 15 Euro (statt 14) für An- oder Abreisetage sowie Tage mit über achtstündiger Abwesenheit von der Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte. Das ist Teil des geplanten „Wachstumschancengesetzes", also noch in der Schwebe.

Verlustvortrag

- Die Prozentgrenze bei der Verrechnung des Verlustvortrages könnte laut dem geplanten „Wachstumschancengesetz" von derzeit 60 Prozent auf 80 Prozent für vier Jahre angehoben werden.

Wachstumschancengesetz

- Das geplante Wachstumschancengesetz aus dem Bundesfinanzministerium soll zahlreiche Erleichterungen im Steuerrecht für Selbstständige und Unternehmen bringen. Dazu gehört unter anderem eine Investitionsprämie für Klimaschutz. Am 20. Oktober hat sich der Bundesrat ausführlich mit dem Gesetz befasst. Die Länder unterstützen das Vorhaben, bessere Rahmenbedingungen für mehr Wachstum, Investitionen und Innovationen auch zum Klimaschutz zu schaffen. Sie kritisieren allerdings finanzielle Belastungen für die Haushalte der Länder und Kommunen. Eine endgültige Entscheidung wird erst Mitte Dezember erwartet.

Weiterbildungsförderung

- Die Reform der Weiterbildungsförderung mit dem Qualifizierungsgeld tritt zum 1. April 2024 in Kraft, die Regelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung zum 1. August 2024. (Quellen: Bundesregierung, ETL, Bundesministerium, ADAC, Handwerkerblatt) VIG

SODOKU-RÄTSEL

Lösung von Seite 26

LÖSUNG

4	7	5	9	6	2	1	8	3
8	3	1	4	7	5	9	6	2
9	2	6	1	3	8	4	5	7
6	4	3	2	5	9	8	7	1
2	8	9	7	1	4	6	3	5
5	1	7	3	8	6	2	9	4
1	5	8	6	4	3	7	2	9
3	9	4	8	2	7	5	1	6
7	6	2	5	9	1	3	4	8

Vergolder-, Rahmengestalter- und Einrahmer-Innung Hamburg

Ausflug nach Potsdam

Mitte September trafen sich einige unserer Mitglieder aus Hamburg, Berlin, Baden Württemberg und Rheinland Pfalz im Park Sanssouci in Potsdam, um dort gemeinsam die unfassbare Vielfalt der Kunst des Vergolderhandwerks in den Räumen und an den Fassaden der Schlösser zu bestaunen.

Zudem gab es bei herrlichem Sonnenschein die willkommene Möglichkeit an einem Tisch zu sitzen, Erfahrungen auszutauschen und über die Zukunft unserer Innung zu diskutieren. Hierbei war mal wieder festzustellen, dass informelle Treffen ein Gefühl der Zusammengehörigkeit fördern.

Nun wollen wir uns künftig alljährlich an einem sehenswerten Ort irgendwo in unserem schönen, geschichtsträchtigen Land wiederbegegnen… VIG

PERMA-Modell

Positive Leadership – wie Sie eine positive Führungskultur etablieren können

Die positive Psychologie ist auf dem Vormarsch. Während die Wissenschaft den Fokus in der Vergangenheit eher auf das Pathologische legte, wird seit einigen Jahren vermehrt untersucht, was es braucht, damit es besonders gut läuft und Menschen zufrieden und gesund sind. Eine Erkenntnis: Menschen sind besonders glücklich und gesund, wenn sie ihre persönlichen Stärken leben können und bestimmte Grundbedürfnisse erfüllt werden – auch im Arbeitsalltag. Dieser Gedanke ist auch in den Unternehmen und in der Personalarbeit angekommen. Denn das möchten Sie doch alle: gesunde und zufriedene, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihnen lange erhalten bleiben.

Wer gerne zur Arbeit geht, weil er sich selbst und seine Arbeit geschätzt sieht, ist produktiver und bleibt dem Unternehmen länger treu. Durch positive Führung reduzieren Sie nicht nur die Mitarbeiterfluktuation, sondern sorgen auch für eine größere Motivation und Leistungsbereitschaft sowie weniger Ausfallzeiten wegen stressbedingter Krankheiten. Eine absolute Win-Win-Situation.

> „Martin Seligman, der Begründer der positiven Psychologie, hat im Jahr 2011 das PERMA-Modell entwickelt"

Martin Seligman, der Begründer der positiven Psychologie, hat im Jahr 2011 das PERMA-Modell entwickelt. Nach seiner Theorie wird das Wohlbefinden durch die Berücksichtigung folgender fünf Kriterien gestärkt:

- **P**ositive Emotionen (Erleben von Glück, Freude, Liebe, Dankbarkeit etc.)
- **E**ngagement (Erleben von Flow und Versunkenheit in Tätigkeiten)
- **R**elationships (Erleben von wertschätzenden Beziehungen)
- **M**eaning (Erleben von Sinn)
- **A**ccomplishment (Erleben von Zielerreichung)

Was können Sie als Führungskraft konkret tun, um diese fünf Wege für sich selbst und für Ihr Team zu verfolgen?

Positive Emotionen

Für positive Emotionen können Sie durch so simple Dinge wie einen höflichen Umgangston, ein Lächeln, eine gute Arbeitsatmosphäre, ein offenes Ohr, echtes Interesse und echte Wertschätzung und anerkennende Worte für gute Leistungen sorgen. Das machen Sie schon? Ist doch selbstverständlich? Sehr gut! Überlegen Sie doch mal, wann und wo Sie das noch mehr tun könnten. Gibt es Situationen, in denen es Ihnen noch schwerfällt, gegenüber Ihrem Team freundlich und positiv zu bleiben? Was brauchen Sie, um noch mehr Wertschätzung und Freundlichkeit auszustrahlen? Gibt es einzelne Personen, die wenig positive Emotionen zeigen? Was braucht die betreffende Person, um positiver sein zu können? Fragen Sie nach!

Wie schätzen Sie die Arbeitsatmosphäre in Ihrem Betrieb ein? Was glauben Sie, was Ihre einzelnen Teammitglieder dazu sagen würden? Haben Sie sie schonmal gefragt? Was bräuchte es, um die Atmosphäre noch besser zu machen? Das bewusste Schaffen positiver Emotionen kann einen wichtigen Beitrag leisten.

Engagement

Das Engagement Ihrer Beschäftigten können Sie fördern, indem Sie die Aufgaben möglichst so verteilen, dass Sie den Stärken Ihrer Teammitglieder entsprechen. Wer seine Stärken einsetzen kann, erlebt sich als wirksam, hat Spaß, mehr Energie und ist dadurch zufrieden und motiviert. Leider neigen viele Menschen dazu, eher die Schwächen ihrer Mitarbeitenden zu sehen. Aber jede Person - auch die, die zurzeit vielleicht (noch) keine besonders guten Leistungen erbringt - hat Stärken! Setzen Sie die Stärkenbrille auf und schauen Sie Ihr Team an. Welche Stärken könnten noch mehr gefördert und eingesetzt werden? Und wenn Sie keine Stärken finden, fragen Sie doch einfach mal nach! Was macht die Person gerne? Wann geht es ihr gut, wann fühlt sie sich energiegeladen? Und welche Fähigkeit könnte sie in Ihren Betrieb vielleicht stärker einbringen? Lassen Sie Ihr Team spüren, dass Sie die Stärken sehen und nutzen Sie diese für Ihr Unternehmen!

Relationships

Bauen Sie eine wertschätzende Beziehung zu Ihren Mitarbeitenden auf und sorgen Sie dafür, dass auch Ihr Team untereinander gute Beziehungen aufbauen kann.

Für eine gute Beziehung braucht es vor allem echtes Interesse – nicht nur an der Arbeitsleistung, sondern an dem Wohlergehen des jeweiligen Menschen. Natürlich sind Sie nicht allein für das Lebensglück Ihrer Mitarbeitenden verantwortlich. Aber Sie können es als Arbeitgeber durchaus steigern – und warum sollten Sie dies nicht bewusst tun? Davon profitieren alle Beteiligten, auch Sie! Denn ein Mitarbeiter, der sich von Ihnen als Mensch wertgeschätzt fühlt, wird sich Ihnen gegenüber loyaler verhalten. Also fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, wie es

ihnen geht und was Sie dazu beitragen können, dass es ihnen noch besser geht.

Gute Beziehungen im Team können Sie auch durch gemeinsame Mahlzeiten, Betriebsfeiern oder Ausflüge stärken. Und wenn die Beziehungen aktuell noch nicht so gut oder sogar konfliktreich sein sollten, kann ein gezielter Teamworkshop eine neue vertrauensvolle Basis für eine gute Zusammenarbeit und bessere Beziehungen schaffen.

Meaning

Das Gefühl, eine sinnhafte Tätigkeit auszuführen, können Sie als Führungskraft bewusst stärken, indem Sie den Wert und die Bedeutung für das Ganze herausstellen. Manchmal sind besonders die vermeintlich geringerwertigen Tätigkeiten wie Reinigungs- und Vorbereitungsarbeiten essenziell für das große Ganze. Wie oft sprechen Sie das aus? Wer spürt, dass seine Arbeit einen Wert hat und dass dieser Wert auch gesehen wird, wird seine Aufgaben mit größerer Motivation erledigen.

Accomplishment

Sorgen Sie dafür, dass Ihr Beschäftigten Erfolgserlebnisse haben. Formulieren Sie klare Erwartungen und Ziele und feiern Sie es, wenn diese erreicht werden. Auch Teilerfolge kann man feiern! Auch zufriedene Kunden kann man feiern! Es muss nicht gleich eine große Party sein – ein kurzes Beisammensein mit dankenden und anerkennenden Worten hat schon eine große Wirkung.

Sie möchten eine positive Führungskultur etablieren? So könnte Ihr Fahrplan aussehen:

1. Selbst eine positive Grundhaltung einnehmen und trainieren.
2. Das Team einbeziehen – Bestandsaufnahme – Leitbild
3. Umsetzung

1. Fangen Sie bei sich selbst an:

Wer positive Führung leben möchte, sollte zunächst seine eigene Haltung reflektieren und sich selbst positiv führen. Glauben Sie an sich und daran, dass Sie Ihre Ziele erreichen werden? Gut, dann werden Sie dies auch Ihren Mitarbeitenden glaubhaft vermitteln können. Sind Sie optimistisch? Gut, dann können Sie Ihrem Team gegenüber Zuversicht verbreiten. Sind Sie ausgeglichen und resilient? Perfekt, dann bleiben Sie auch in unerwarteten und schwierigen Situationen ruhig, positiv und freundlich. Sehen Sie bei sich noch Luft nach oben? Auch gut – diese Erkenntnis ist der erste und wichtigste Schritt. Es ist nie zu spät, an der eigenen Persönlichkeit und am eigenen Verhalten zu arbeiten. Als gute Führungskraft gehört das sogar zu Ihrem Job. Denn wer andere führen möchte, sollte auch sich selbst führen können.

2. Team einbeziehen – Bestandsaufnahme und Leitbild

Wie nehmen die Mitarbeitenden die Führung im Betrieb aktuell wahr? Wo gibt es Potenzial zur Verbesserung? Was wünscht sich Ihr Team? Wenn es neben Ihnen weitere Führungskräfte im Betrieb gibt, ist es wichtig, ein gemeinsames Verständnis von Führung zu entwickeln, das in der Praxis alle mittragen können. Holen Sie die anderen deshalb an Bord. Machen Sie deutlich, warum Sie gerade jetzt darüber sprechen wollen (Beispiel: Probleme im Betriebsablauf, hohe Fluktuation, Attraktivität als Arbeitgeber, Fachkräftesicherung) und laden Sie alle Mitarbeitenden zu einem offenen Austausch ein. Wie ist es jetzt, wie soll es sein und wie kommen Sie gemeinsam dorthin? Je nachdem, ob es bereits eine gelebte Gesprächskultur im Betrieb gibt, kann es sinnvoll sein, so einen Workshop von einer externen Person moderieren zu lassen. Bei größeren Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitenden können separate Workshops je Abteilung sinnvoll sein.

3. Umsetzung

Nun geht es darum, das Vereinbarte zu leben. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Und wenn nicht gleich alles klappt, nehmen Sie es mit Humor und gehen Sie offen damit um. Jeder weiß, dass alte Gewohnheiten mächtig sind. Führen Sie in der Umsetzungsphase mit allen Teammitgliedern regelmäßig Zweiergespräche. Gehen Sie die fünf Kriterien des PERMA-Modells durch, fragen Sie nach und bleiben Sie dran. Was braucht die Person, um am Arbeitsplatz zufrieden zu sein. Was können Sie beitragen? Geben Sie sich gegenseitig Feedback, wie es mit der Umsetzung der neuen Führungskultur klappt. Und nach gewisser Zeit organisieren Sie wieder einen Folge-Workshop mit dem ganzen Team. Und nie vergessen: das Wichtigste ist Ihre innere Haltung und Ihre Selbstführung- bleiben Sie auch insoweit am Ball.

Lust auf Positive Führung bekommen? Wenn Sie sich dabei Unterstützung wünschen, melden Sie sich gern in Ihrer Geschäftsstelle. Wir stehen beratend an Ihrer Seite.

(Text: Nadine Seifert)

SODOKU-RÄTSEL

	7		9			1		
				7			6	
9		6				4		
6					9	8		
2					4			5
5	1		3		6		9	
	5	8			3			9
				2				
7					1	3		

Auf ein Wort… A wie Anfangen…

…wann haben Sie zuletzt mit etwas Neuem angefangen? Egal ob Sie eine neue Sportart ausprobieren, ein neues Urlaubsziel ansteuern oder neue Arbeits- oder Führungsmethoden implementieren: Neue Wege einzuschlagen und die eigene Komfortzone zu verlassen, ist meistens sehr belebend und inspirierend.

Wir fangen in dieser Ausgabe mit einer neuen Kolumne an: Das Konfliktlösungs-ABC.

Möchten Sie anfangen…

… Ihre Konfliktkompetenz zu stärken?

… Konflikte im Betrieb noch konstruktiver zu lösen?

… den eigenen Beitrag zu Konflikten stärker zu hinterfragen?

… das eigene Verhalten zu ändern und positive Impulse zu setzen?

Dann freuen Sie sich auf das Konfliktlösungs-ABC!

Und wenn Ihnen das noch nicht reicht, schnuppern Sie doch mal in den Artikel zum Thema Positive Führung rein. Auch dort finden Sie Ideen, mit etwas Neuem anzufangen und neue Wege einzuschlagen.

Sie wissen ja, jedem Anfang wohnt ein Zauber inne!

Konfliktlösungs-ABC

A wie Angebot

…weil eine freie Entscheidung sich gut anfühlt.

Kennen Sie das? Zwei Mitarbeiter streiten miteinander, es stehen unterschiedliche Ansichten und Forderungen im Raum. Beide Seiten wehren sich, stellen Gegenforderungen auf, eine Lösung ist nicht in Sicht? Was können Sie als Führungskraft tun?

Als Mediatorin drehe ich den Spieß gerne um. Nach einer intensiven Klärung, um welche Interessen und Wünsche es den Beteiligten wirklich geht, frage ich oft: „Welches Angebot können Sie der anderen Seite unterbreiten?" Diese Frage erzeugt eine ganz neue Atmosphäre. Meistens zeigen sich die Beteiligten an dieser Stelle gerne großzügig. Sobald jemand ein kleines Angebot unterbreitet, fühlt sich die andere Seite mit ihren Wünschen gesehen und wertgeschätzt und es fällt auch ihr leichter, großzügig zu sein. Statt Abwehr und Gegenforderungen entsteht Raum für eine positive Kette aus Angeboten und Gegenangeboten.

So war es auch in diesem Beispiel: zwei Kolleginnen hatten Probleme in der Zusammenarbeit. Es ging um Sorgfalt, Eigeninitiative, Abstimmungsweisen etc. In diesem Fall bot die eine Kollegin der anderen auf meine Frage hin an, mit ihr gemeinsam ein Dokument zu erstellen, in dem bestimmte Vorgehensweisen für bestimmte Situationen festgehalten sind, um ihrem Informations- und Abstimmungsbedürfnis Rechnung zu tragen. Die andere Kollegin bot daraufhin an, sich zu bestimmten Themen direkt an andere Ansprechpartner zu wenden, um die Kollegin nicht zu sehr mit Rückfragen zu belasten und abzulenken. Am Ende stand eine Vereinbarung, die auch einen wöchentlichen jour fixe und eine regelmäßige gemeinsame Mittagspause beinhaltete.

Mal ehrlich: wer kommt schon gerne einer Forderung nach, die nicht mit den eigenen Wünschen übereinstimmt? Es fühlt sich einfach viel besser an, aus eigenem Antrieb, selbstbestimmt und großzügig ein Angebot zu formulieren.

Wenn Sie als Führungskraft einen Konflikt lösen möchten, fragen Sie doch beim nächsten Mal im Anschluss an die Klärung, worum es für die Beteiligten genau geht, wer vielleicht ein Angebot unterbreiten könnte.

Und wenn Sie das nächste Mal selbst in einer konfliktbehafteten Situation stecken, überlegen Sie doch mal, welches Angebot Sie der anderen Person machen könnten. Ohne eine Gegenleistung zu fordern. Die wird wahrscheinlich von selbst angeboten werden, wenn Sie den ersten Schritt machen.

B wie Bedürfnis

…weil darin die Lösung steckt.

Bei Konflikten geht es um gegensätzliche Positionen.

Bei der Lösung von Konflikten geht es darum, die dahinterstehenden Bedürfnisse zu sehen.

Sind Sie zum Beispiel manchmal sauer, weil Ihr Partner oft etwas allein unternimmt? Vermutlich haben Sie ein ausgeprägtes Nähe-Bedürfnis. Oder finden Sie Ihre Geschäftspartnerin manchmal zu chaotisch? Vielleicht haben Sie ein starkes Sicherheitsbedürfnis und brauchen Struktur und Planbarkeit, während sie ein größeres Bedürfnis nach Abwechslung oder Spontanität hat.

Bedürfnisse sind zwar unterschiedlich, aber immer positiv und mehr oder weniger nachvollziehbar. Ein Konflikt entsteht, wenn die Beteiligten meinen, sie hätten mit ihrer Position recht oder ihr Bedürfnis wiege schwerer als das der anderen Person.

„In einer gesunden Beziehung verbringt man so viel Zeit gemeinsam wie möglich."

Oder

„Ein professionell durchgeführter Geschäftstermin muss vorher gemeinsam minutiös durchgeplant werden".

So lange jeder Recht haben will, findet man keine Lösungen. Bei Bedürfnissen gibt es aber kein richtig und falsch. Es gibt nur unterschiedliche Wege, die unterschiedliche Bedürfnisse befriedigen. Wenn diese angesprochen werden können, kann das ein wahrer Options-Booster sein. Es zeigen sich neue Wege, die unterschiedliche Bedürfnisse in Einklang bringen können.

Beispiel?

„Dir ist Nähe wichtig. Ich brauche auch mal Zeit für mich: Dann rufe ich Dich vorher an und schicke Dir zwischendurch ein Bild, damit Du spürst, dass ich auch an Dich denke, wenn ich mal etwas allein unternehme. Und beim nächsten Mal gehen wir wieder zusammen aus".

„Du fühlst Dich sicherer, wenn der Termin gut durchgeplant ist. Ich brauche Raum für Spontanität: Dann gehen wir Deinen Teil vorher gemeinsam durch und überlegen gemeinsam, an welcher Stelle ich dran bin und was mein Job ist. Meinen Teil fülle ich dann spontan aus."

Wenn Sie das nächste Mal in einer konfliktbehafteten Situation stecken oder als Führungskraft einen Konflikt lösen möchten, versuchen Sie doch mal, die nicht ausgesprochenen Bedürfnisse (auch und vor allem die eigenen!) zu identifizieren, anzusprechen und zu berücksichtigen. *(Text: Nadine Seifert)*

Rechtsanwältin Nadine Seifert hat viele Jahre die Mitglieder der VIG rechtlich beraten. Nun arbeitet sie freiberuflich als Mediatorin und Coach. In ihrer Kolumne gibt sie kleine Impulse für eine konstruktive Konfliktlösung im Alltag (www.seifert-coaching.de).

Wir gratulieren zum Jubiläum und wünschen Ihnen weiterhin alles Gute!

30-jähriges Firmenjubiläum

Coiffeur Tülay
Nagel Studio - Fußpflege - Kosmetik Studio

FRISEURINNUNG HAMBURG

Am 04.11.2023 lud Tülay Bozan zum 30-jährigem Jubiläum in Ihren Friseursalon ein.

Ihrer Einladung folgten über 50 Personen, von Kunden, Kollegen, Familie und Freunden. Es wurde ein reichhaltiges und sehr geschmackvolles Orientalisches Buffet aufgebaut, welches allen Gästen sehr gut gefiel. In einer sehr emotionalen Rede bedankte Tülay sich bei Ihren Kunden, den Kollegen des Prüfungsausschusses, den Kollegen bei ihrer Ehrenamt-Tätigkeit und natürlich bei der Familie, besonders bei ihrem Mann, für die Unterstützung in guter aber auch sehr schwieriger Zeit.

Das nächste große Ziel ist nun die große Party in 10 Jahren, zum 40. Jubiläum.

Als Überraschung gab es einen Auftritt einer brasilianischen Tanz Kombo. Von Samba bis Capoeira Tanz begeisterten die 3 Akteure das Publikum und baten zum Mittanzen. Zum Abschied wurde jeder Gast mit sehr netten persönlichen Worten verabschiedet und erhielt auch eine kleine Präsenttüte von Tülay.

Wir wünschen Tülay weiterhin viel Erfolg in ihrem Salon und freuen uns sie weiterhin als Prüferin an unserer Seite zu haben.

Coiffeur Tülay
Pflugacker 7 · 22523 Hamburg
Telefon 040 57260573 · www.coiffeur-tuelay.de

Interviewreihe:

Was gibt's Neues bei der IKK classic?

Die IKK classic ist das führende Unternehmen der handwerklichen Krankenversicherung und eine der größten Krankenkassen in Deutschland. Damit bietet die IKK classic die Sicherheit einer großen Gemeinschaft. Trotz der Größe ist der IKK classic der persönliche Kontakt zum Kunden wichtig. Rund 8.000 Mitarbeitende unterstützen diesen Anspruch. Für die Versicherten und Firmenkunden in der Region ist die IKK classic persönlich im modernen Servicecenter in Hamburg da. In Hamburg entsteht aktuell eine der größten Regionaldirektionen in Deutschland mit noch mehr Kundennähe. Andreas Schönhalz, Stellvertreter des Marktdirektors Nord/Ost hat die Führung der Regionaldirektion der IKK classic in Hamburg übernommen. Im Interview verrät er, welche Neuerungen die IKK classic für Versicherte und Arbeitgeber bereithält

▶ **Fragesteller: Herr Schönhalz, oftmals hört man, Krankenkassen bieten doch alle das Gleiche. Welche Zusatzleistungen bieten Sie an?**

Andreas Schönhalz: Versicherte der IKK classic können von der Zahnreinigung und Schutzimpfungen bis zum Online-Trainingscoach mehr als 70 Zusatzleistungen nutzen und sich damit zusätzlich zum gesetzlich vorgeschriebenen Angebot genau das für sie passende Gesundheitspaket schnüren – ohne spezielle Mehrkosten befürchten zu müssen. Und auch unsere Serviceangebote werden noch kundennäher: Versicherte erreichen uns persönlich vor Ort, telefonisch oder jederzeit digital.

▶ **Haben Sie auch ein Bonusprogramm?**

Andreas Schönhalz: Selbstverständlich! Und hier gibt es großartige Neuigkeiten: ab diesem Jahr ist der steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschuss gleich dreimal so hoch wie der Geldbonus. Dadurch können sich Versicherte beispielsweise bis zu 100 Prozent der Kosten für Ihre private Zusatzversicherung im Bereich Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Berufsunfähigkeit von der IKK classic bezuschussen lassen. Und das Beste: Bei der IKK classic profitiert auch jedes versicherte Familienmitglied mit seinem eigenen Bonusantrag.

▶ **Und was bieten Sie Betrieben im Handwerk an?**

Andreas Schönhalz: Mit dem Handwerk verbindet die IKK classic gemeinsame Wurzeln und eine in Jahrzehnten gewachsene Partnerschaft. Wir kennen die Bedürfnisse der Betriebe ganz genau und haben passgenaue Angebote entwickelt. Unsere aktuelle Studie „Handwerk macht glücklich" unterstützt die besondere Bedeutung der handwerklichen Berufsausübung.

▶ **Ein wichtiges Zukunftsthema für viele Firmen ist die Gesundheitsförderung im Betrieb. Was bieten Sie hier konkret?**

Andreas Schönhalz: Arbeitgebende wünschen sich gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und möglichst wenig krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Dafür, dass das nicht nur ein Wunsch bleibt, können Betriebe eine Menge tun. Zum unverbindlichen Einstieg kommen wir für einen Gesundheitstag vorbei. Dafür nutzen wir unter anderem unser mobiles Gesundheitsmobil. Besteht dann Interesse an einer längeren Zusammenarbeit in Gesundheitsfragen, kommen unsere Gesundheitsmanager bei Ihnen vorbei und gemeinsam wird ein systematisches Vorgehen in verschiedenen Schritten von der Analyse bis zur Umsetzung besprochen. Wir bieten Gesundheitsförderung in verschiedenen Handlungsfeldern wie zum Beispiel körperliche Belastungen, Ernährung am Arbeitsplatz, oder Stress an. Dabei steht immer auch die Teamentwicklung im Mittelpunkt.

▶ **Seit einigen Jahren zeichnet die IKK classic besonders engagierte Betriebe aus. Gibt es in diesem Jahr auch wieder den Wettbewerb „Topfit im Handwerk"?**

Andreas Schönhalz: Ja, auch in diesem Jahr sucht die IKK classic zusammen mit dem Gesamtverband Hamburger Handwerk die fittesten Handwerksbetriebe in Hamburg. Teilnehmende Firmen können sich neben dem Imagegewinn über interessante Prämien freuen. Der Wettbewerb läuft bis Ende des Jahres. Neu ist, dass alle Betriebe auch mit digitalen Angeboten zur Förderung der Mitarbeitergesundheit punkten können. Aktivitäten, die bereits in diesem Jahr durchgeführt wurden, werden selbstverständlich berücksichtigt. Alle Infos und Spielregeln gibt es online unter www.ikk-classic.de/handwerk-topfit

▶ **Und zum Abschluss, wie kann ich eigentlich zur IKK classic wechseln?**

Andreas Schönhalz: Der Wechsel zur IKK classic ist unbürokratisch und einfach. Wer die Krankenkasse wechseln möchte, stellt einfach einen Beitrittsantrag bei der IKK classic. Das ist telefonisch und online möglich. Wir informieren die vorherige Krankenkasse und kümmern sich auch sonst um alles Weitere. Weitere Infos gibt es auf unserer Internetseite unter www.ikk-classic.de/wechseln

▶ **Vielen Dank für das Interview!**

VIG

IKK classic
Ihre Gesundheit. Unser Handwerk.

Mit 50 einen Neuanfang

Klarissa Qualmann mit Meisterkurs am ELBCAMPUS

Aller Anfang ist schwer. Besonders wenn man mit Anfang 50 einen beruflichen Neuanfang wagt. Klarissa Qualmann hat genau dies getan. Nach mehr als 25 Jahren hängte sie ihren Vertriebsjob an den Nagel und begann eine Schneiderlehre beim Hamburger Herrenschneidermeister Sandro Dühnforth. Anschließend folgte der Meisterkurs am ELBCAMPUS.

Ein Jahr nach der erfolgreich abgelegten Meisterprüfung zieht sie nun Bilanz: „Ich habe diesen Meisterkurs gemacht, um meinen Horizont zu erweitern. Dafür wurde ich häufig belächelt. Erst hinterher habe ich gemerkt, was für ein Wahnsinnskurs mit viel Input das war. Tatsächlich haben sich mir viele Möglichkeiten eröffnet, neben der Schneiderei auch als Dozentin und Kursleiterin tätig zu werden. Mein Herzensprojekt ist die von mir initiierte kreative Kleiderwerkstatt, in der Langzeitarbeitslose unterschiedlichste Handarbeitstechniken erlernen."

Mittlerweile arbeitet Klarissa Qualmann auch als Dozentin bei verschiedenen Bildungsträgern. Darüber hinaus engagiert sie sich als Lehrlingswartin in der Innung des Bekleidungshandwerks der Handwerkskammer Hamburg. Dazu hat sie sich in allen Berufsschulklassen persönlich vorgestellt. Sie erklärt: „Die Lehrlinge sollen das Gefühl haben, dass da jemand ist, an den sie sich jederzeit wenden können. Ich bin immer erreichbar und bei Problemen für die Lehrlinge da. Der Austausch ist für mich besonders bereichernd." Zu den Aufgaben als Lehrlingswartin gehört es auch, bei Konflikten als eine Art Mentorin zwischen Betrieb und Lehrling zu vermitteln.

Klarissa Qualmann betreibt mit „Klarissas Kleiderwerkstatt" auch ein eigenes Atelier, das sie gerne ihre „Kreativitätsinsel" nennt. „Diese Werkstatt ist meine eigene kleine Welt" erzählt sie. „Dort mache ich alles in meinem Tempo. Ich unterstütze meinen Meister Sandro Dühnforth bei der Ausfertigung von maßgeschneiderter Herrenbekleidung, bearbeite Maß- und Sonderanfertigungen, und nehme auch gern Änderungen aller Art vor. Ein großes Projekt ist darüber hinaus die Restaurierung von Autositz-Bezügen. Ich habe mich auf Fiat Pandas spezialisiert und ein spezielles Schnittmuster zur Ausbesserung der Sitze entwickelt. Ich lege großen Wert auf Nachhaltigkeit und Upcycling. Es kommen auch Kunden mit alten Gardinen zu mir und lassen sich daraus Kleidungsstücke oder Taschen schneidern. Und das Kleid, was ich gerade trage, war einmal ein Vorhang."

Für angehende Meister und Meisterinnen hat Klarissa Qualmann einige Tipps: „Gehen Sie mit Freude und Leichtigkeit, aber gleichzeitig auch mit einer großen Portion Zielstrebigkeit an die Arbeit. Lernen Sie von den Erfahrungen der Dozierenden und bleiben Sie offen. Man darf nie stehenbleiben."

Stehen bleibt Klarissa Qualmann sicher nicht. Ihr nächstes Ziel ist es, Nähprojekte für Schülerinnen und Schüler sowie Kindergartenkinder anzubieten und so noch mehr Menschen für das Handwerk zu begeistern. Sie sieht sich als Botschafterin für das Handwerk.

(Quelle: Elbcampus)

VIG

Wir sind Asse im Reparieren und Lackieren ...

Aus Liebe zum Auto
Karosserie Fachbetrieb

Karl Heinrich
Karosseriebau Autolackierung

Unfallschäden PKW + LKW - Richtbank
Lackierung - Rostschutzbehandlung
E-Mail: info@karlheinrich.net - www.karlheinrich.net

KARL HEINRICH
Schimmelmannstraße 131
22043 Hamburg-Wandsbek
☎ (040) 693 80 81
(040) 693 80 82

Kälte-Bast feiert 75 Jahre

Kälte-Bast GmbH

Am 18. September 2023 feierte Kälte-Bast sein 75-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass kamen über 100 langjährige Kunden, Lieferanten, Freunde und ehemalige Mitarbeiter zum Hamburger Klima- und Lüftungsexperten. Bei feinem Fingerfood und Burgern bedankte sich die Geschäftsleitung bei vielen Kunden und Lieferanten, insbesondere bei ihren Mitarbeitern, ohne die eine so lange Erfolgsgeschichte nicht möglich wäre. Freitag, der 22. September stand deshalb ganz im Fokus der Mitarbeiter. In der Makalali Lodge des Tropenaquariums wurde festlich eingedeckt und ein rauschendes Fest gefeiert. Bei ihrer Rede ließen sich Barbara und Arne Bast nicht nehmen, jedem einzelnen der 58 anwesenden Kollegen aller Geschlechter ihren Dank und ein paar persönliche Worte zukommen zu lassen. Beide Veranstaltungen wurden stimmungsvoll von Jörg Knör begleitet, der neben einigen Liedern, die „Glückwünsche" vieler Prominenter, wie Karl Lagerfeld, Udo Lindenberg, Helmut Schmidt und vielen mehr „überbrachte".

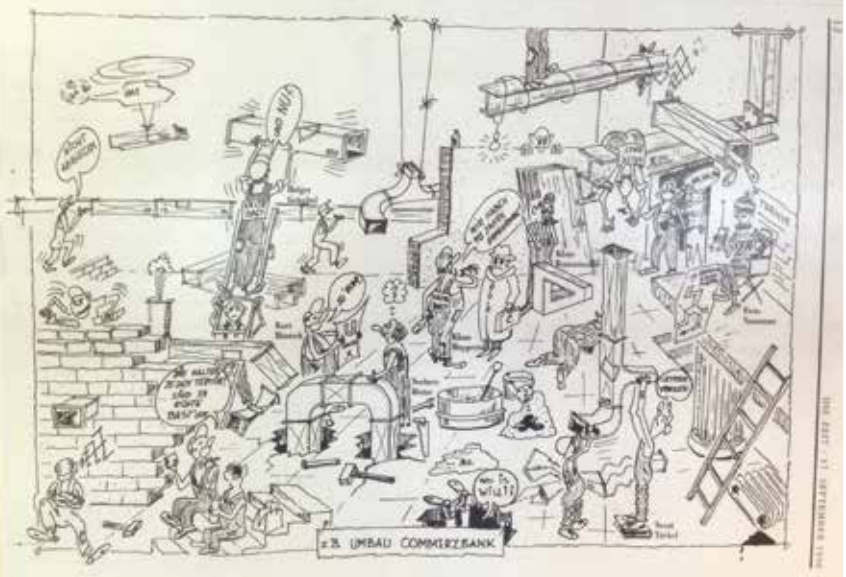
Norbert Bast und Horst Wagner (Panasonic) bei der Feier „10000 verkaufte Klimageräte in Deutschland"

Norbert Bast, ein Panasonic Mitarbeiter, Horst Wagner, Heinz Elser (Westamatic) und Toshihiniko Yamashita, der damalige Präsident der Panasonic Corporation

Es gab aber noch einen zweiten Anlass, nämlich das 50-jährige Bestehen der Partnerschaft mit Panasonic. Im November 1973 begann die Geschäftsbeziehung mit Matsushita Electric, die ihre Klimageräte damals noch unter dem Markennamen „National" vertrieb. Kälte-Bast wurde mit 4 weiteren Firmen in Deutschland regionaler Großhändler.

Gleich zu Beginn der Geschäftsbeziehung trübte die erste Ölkrise das Geschäft, welches teilweise dadurch kompensiert wurde, dass man aus Kompaktklimageräten auch Schwimmbadentfeuchter machen konnte.

Nachdem sich das Geschäft wieder erholte, führte interessanterweise die 2. Ölkrise 1978/79 zu weiteren Innovationen auf Basis von National Klimageräten. Brauchwasser- und Heizungswärmepumpen wurden entwickelt, wobei die Inneneinheiten in Hamburg bei der neugegründeten T.E.S., technische



Cartoon: Geschenk eines kreativen Mitarbeiters anlässlich des 50. Jubiläums 1998.

Fiat 500: Das Kälte-Bast „Wirtschaftswunder" wird gern von Mitarbeitern für Ausflüge ausgeliehen. Genau so ein Fahrzeug war das erste Servicefahrzeug von Emil Bast & Sohn.

Energiesparsysteme gebaut wurden. Leider war auch diesen Produkten ein langfristiger Erfolg verwehrt, da sich die Energiepreise seit 1980 wieder erholten.

Etwa zu dieser Zeit wurde der Markenname für Klimageräte von „National" in „Panasonic" geändert, so wie auch später der Name des gesamten Konzerns von „Matsushita Electric" in „Panasonic". Während das Verkaufsgebiet im Großhandelsgeschäft sich auf den Norden Deutschlands und Berlin erstreckt, werden für gute Kunden auch Anlagen in ganz Deutschland und dem Europäischen Ausland gebaut. Der größte Teil des Montagegeschäfts findet jedoch im Großraum Hamburg statt. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, fokussierte sich Kälte-Bast immer auf „Kompetenz und Kundenorientierung" und geht diesen Weg noch heute.

Die seit 2010 stetig gestiegene Nachfrage nach Luft-Wasser Wärmepumpen hat neue Kundengruppen sowohl im Handels- als auch im Direktgeschäft generiert. Die eigenen Montage- und Servicekapazitäten stellen einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsvorteil gegenüber herkömmlichen Großhändlern dar.

„Wir machen Klimawende" steht seit 2022 auf der Agenda. Dabei baut Kälte-Bast sein Wärmepumpengeschäft weiter aus und richtet das Unternehmen selbst deutlich stärker auf CO2 Reduktion aus, so dass eine Halbierung des jetzt schon sehr moderaten CO2-Footprints in wenigen Jahren abgeschlossen ist. *(Text: Arne Bast)*

2001 wurde die erste VRF-Anlage im Hanseatic Trade Center montiert. Aufgrund baulicher Besonderheiten konnte der Transport nicht per Aufzug oder Kran erfolgen, daher wurde das Außengerät vom gegenüberliegendem Kaispeicher-Gelände (heute Elbphilharmonie) per Hubschrauber abgeholt.

„1979 und 1981": Nach Übernahme der benachbarten Firma Helfensteller Ende der 80er Jahre. Früher trennte beide Grundstücke eine durchgehende Hecke.

„1948": Ehemaliges Betriebsgelände um ca. 1970 in einem Hinterhof der Hoheluftchaussee. Die Fassade wurde aus kaufmännischen Gründen mit der günstigsten erhältlichen Wandfarbe gestrichen. In diesem Fall Lila.

Landessiegerehrung: Junges Top-Handwerk – in Hamburg geht was!

Das Hamburger Handwerk gratulierte heute Abend 81 jungen Handwerkerinnen und Handwerkern, die ihre Gesellenprüfung im Jahr 2023 mit Spitzenergebnissen abschlossen. Weitere positive Entwicklung im Handwerksjahr 2023: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigt.

Handwerkskammerpräsident Hjalmar Stemmann und Bildungssenator Ties Rabe mit den Landessiegerinnen und Landessiegern der Deutschen Meisterschaft im Handwerk – German Craft Skills 2023 © Rüdiger Fritsche

Hamburg, 13. November 2023 – Im 150. Jubiläumsjahr der Handwerkskammer gratulierte das Handwerk 33 jungen Frauen und 48 jungen Männern, die sich in diesem Jahr mit außerordentlichem Talent und hervorragenden handwerklichen Fähigkeiten unter 1.250 Lehrlingen zu den Besten ihres Fachs hocharbeiteten. Außerdem erhielten Betriebe auf der diesjährigen Landessiegerehrung eine Auszeichnung für besondere Ausbildungsleistungen. Handwerkskammerpräsident Hjalmar Stemmann und Haspa-Regionalbereichsleiter Ralf Günther nahmen die Ehrungen vor. Bildungssenator Ties Rabe hielt ein Grußwort.

Eine Ausbildung im Handwerk ist eine gute Entscheidung. Handwerksberufe machen Spaß und stiften Sinn. Das hörte man heute nicht nur von den anwesenden Geehrten – auch die Zahl der in 2023 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge spiegelt wider, dass Handwerksberufe für junge Menschen attraktiver werden: 2.332 Ausbildungsverträge, die bis Oktober 2023 neu abgeschlossen wurden, sind 6,4 Prozent mehr als im entsprechenden Vorjahreszeitraum. Besonders erfreulich: Bei den Vertragsabschlüssen weiblicher Azubis liegt das Plus bei 9,4 Prozent.

Traditionell hoch ist die Frauenquote bei den leistungsstarken Landessiegern. In diesem Jahr sind 40 Prozent der Ausgezeichneten weiblich. So gingen etwa der erste und der zweite Platz in der Kfz-Mechatronik an Frauen; außerdem im Metallbau mit Fachrichtung Konstruktionstechnik sowie im Bootsbau und bei den Segelmachern – um nur einige Beispiele aus den 42 vertretenen Ausbildungsberufen von Augenoptikerin bis Zimmerer zu nennen. Insgesamt gibt es im Handwerk mehr als 130 Ausbildungsberufe, über die das Projekt-Team von „Traumjob Handwerk" der Handwerkskammer gern informiert.

So vielfältig die Berufswelt des Handwerks, so facettenreich sind auch die persönlichen Geschichten, die hinter jedem einzelnen der 81 Landessiege stehen. Zum Beispiel die eines jungen Mannes aus dem Ausland, der erst vor drei Jahren nach Deutschland kam, die Sprache lernen musste, eine Ausbildung als Gerüstbauer begann und schließlich als bester Geselle in seinem Gewerk abschloss. Oder ein Vertreter der „Generation Z", dessen Berufstraum mit einer Lehre zum Uhrmacher Wirklichkeit wurde. Und die Mechatroniker für Kältetechnik, die Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, die Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, deren Berufung im praktischen Klimaschutz liegt. Außerdem natürlich die Landessiegerinnen und Landessieger mit Abitur, die sich gegen ein Studium und für eine Ausbildung im Handwerk entschieden.

Handwerkskammerpräsident Hjalmar Stemmann gratulierte dem Hamburger Spitzennachwuchs: „Herzlichen Glückwunsch! Ich bin mächtig stolz auf jede und jeden einzelnen von Ihnen. Sie sind die Zukunft des Hamburger Handwerks. Sie sind diejenigen, die unsere Stadt in den nächsten Jahrzehnten am Laufen halten: als die Meisterinnen und Meister, die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber, die Ausbilderinnen und Ausbilder von morgen. Nehmen Sie den Schwung Ihres Ausbildungserfolgs bitte mit in Ihr Berufsleben. Geben Sie Ihr Können und Ihre Leidenschaft nun selbst an junge Auszubil-

dende weiter. Und mein ganz persönlicher Wunsch: Engagieren Sie sich ehrenamtlich in einem oder mehreren Gremien von Innung und Handwerkskammer. Das Hamburger Handwerk braucht genau Sie!"

Bildungssenator Ties Rabe: „Ich gratuliere den 81 Landessiegern im Handwerk. Sie haben die hervorragende Ausbildung in ihren Betrieben und Berufsschulen voll ausgeschöpft und sind zu herausragenden jungen Handwerkerinnen und Handwerkern geworden. Damit sind sie das beste Beispiel für die hohe Qualität der beruflichen Bildung, die wir jungen Menschen hier in Hamburg bieten. Das zeigen uns heute die beeindruckenden Prüfungsleistungen und Gesellenstücke, mit denen die Landessieger an der Deutschen Meisterschaft im Handwerk teilnehmen. Besonders freut mich, dass wir in diesem Jahr zu 40 Prozent Landessiegerinnen haben. Das ist ein wichtiges Signal für unsere Schülerinnen: Eine Ausbildung im Handwerk ist gerade auch für Frauen attraktiv.

(Text: Handwerkskammer Hamburg)

VIG

Innung für Kälte- und Klimatechnik Hamburg

Innungsversammlung in der Golf Lounge

Am 07.11.2023 wurde es bei unserer Innungsversammlung in der Golf-Lounge in Hamburg richtig „cool".

Es war eine gesellige Runde unter Kollegen bei hervorragendem Barbecue und lustigen bis professionellen Abschlägen. Alles im Allen ein toller Abend mit vielen wichtigen und vor allem neuen Informationen rund um die Themen: Ausbildung, rechtliche Änderung für das Handwerk und Termine, die für unsere Mitglieder sehr wertvoll waren.

Das Treffen wurde auch im Zusammenhang mit dem VDKF organisiert. Wir bedanken uns recht herzlich für die jahrelange, großartige Zusammenarbeit und freuen uns gemeinsam mit dem VDKF auf die nächste Innungsversammlung.

VIG

Termine

Friseur- Innung Hamburg

Praktische Gesellenprüfung Teil 1	24. + 25.02.2024
Praktische Gesellenprüfung Teil 2	06. + 07.07.2024
Praktische Gesellenprüfung Teil 1	03.11.24

Fotografen- Innung Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern

Theoretische Zwischenprüfung	28.02.2024
Praktische Zwischenprüfung	01.03.2024
Theoretische Gesellenprüfung	17.05.2024
Praktische Gesellenprüfung	20.06. / 04.07.2024

Innung des Bekleidungshandwerks Hamburg

Abschlussprüfung Änderungsschneider:

Zwischenprüfung Damen, Herren und Änderungsschneider	April / Mai 2024
Abschlussprüfung Damenschneider	15.-23.01.2024

Innung für Kälte- und Klimatechnik Hamburg

Praktische Gesellenprüfung Teil 2	22.01.-31.01.2024

Innung für Karosserie-und Fahrzeugbautechnik Hamburg

Praktische Gesellenprüfung Teil 2	09.01-12.01 + 25.01.2024

Augenoptiker- und Optometristen- Innung Hamburg

Praktische Gesellenprüfung Teil 1	11.03.-22.03.2024
Praktische Gesellenprüfung Teil 2	24.06.-05.07.2024

Raumausstatter- und Sattler-Innung Hamburg

Theoretische Gesellenprüfung	16.01.24
Praktische Gesellenprüfung	19.01.-26.01.2024
Praktische Zwischenprüfung	15.04.-17.04.2024
Theoretische Gesellenprüfung	29.05.24
Praktische Gesellenprüfung	28.06.-05.07.2024

Konditoren-Innung Hamburg

Theoretische Gesellenprüfung	17.01. + 18.01.2024
Praktische Gesellenprüfung	23.01. / 25.01. + 26.01.2024
Theoretische Zwischenprüfung	17.01.24
Praktische Zwischenprüfung	06.02. + 09.02. / 13.02. + 16.02.2024
Theoretische Gesellenprüfung	19.06. + 20.06.2024
Praktische Gesellenprüfung	04.07. + 05.07. / 08.07. - 11.07.2024
Theoretische Zwischenprüfung	19.06.24
Praktische Zwischenprüfung	12.07.24

FREISPRECHUNGSFEIERN 2024:

Friseur-Innung Hamburg und VIG	07.02.24
Friseur-Innung Hamburg	15.07.24
Augenoptiker- und Optometristen-Innung Hamburg	16.07.24
VIG	18.07.24

Wir begrüßen unsere neuen Mitglieder und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!

Friseur-Innung Hamburg

Impuls Studio
Fatma Evelioğlu

Hallo, ich bin Fatma Evelioğlu Friseurmeisterin und neuerdings Impuls Studio Inhaberin in Altona. Das Impuls Studio ist ein Ort der Freude, Entspannung, Inspiration & Begegnung.

Was das Impuls Studio von anderen Salons unterscheidet?

Die vielfältigen Dienstleistungen für eine ganzheitliche, achtsame und individuelle Beratung. Wir nehmen uns ZEIT und unterstützen dich dabei dich selbst in einem neuen Licht zu sehen.

Mein Studio bereichern Abigail Benson als Wellnesstherapeutin und Noemie Arias Friseurmeisterin, Blondeexpertin & Barberin, einer unserer Leitfaden ist:

WIR SEHEN UND HÖREN DICH.
DU BIST SCHÖN, EGAL WIE ANDERS DU BIST.
#HALLOVIELFALT

Impuls Studio
Fatma Evelioğlu
Erdmannstraße 16 · 22765 Hamburg
Telefon: 040 85389444

VIG

Innung für Kälte- und Klimatechnik Hamburg

Klima- und Anlagentechnik
Schindler GmbH

Moderne Klima- und Kältetechnik ist unser Fachgebiet. Die Klimatisierung von Bürogebäuden, Gewerbeflächen, Serverräumen und verschiedenster industrieller Prozesse ist in vielen Fällen unerlässlich, um eine komfortable und produktive Umgebung für Mitarbeiter und Maschinen zu schaffen.

Klima- und Anlagentechnik Schindler GmbH
Neuer Weg 14 · 24558 Henstedt-Ulzburg
Telefon: 04193-808530 · Fax: 04193-8085311
Email: b.shekarriz@ka-schindler.de · Internet: www.ka-schindler.de

VIG

New Work oder Arbeit 4.0. – ist das auch was fürs Handwerk?

Überall ist von „New Work" die Rede – was ist damit eigentlich gemeint? Und betrifft das auch das Handwerk?

Die Idee und der Begriff New Work wurde ursprünglich in den siebziger Jahren von dem Sozialphilosophen Prof. Dr. Frithjof Bergmann entwickelt. Er beschäftigte sich mit der philosophischen Frage, wie der Mensch seine Freiheit mit seinem Arbeitsleben vereinen kann. In den letzten Jahren haben die New Work-Gedanken neuen Aufwind bekommen und deren Umsetzung steht in vielen Personalabteilungen ganz oben auf der Liste. In Zeiten der Digitalisierung, verstärkten Forderungen nach flexiblen Arbeitszeit- und Vereinbarkeitsmodellen und neuen Werten und Ansprüchen jüngerer Generationen können die New Work-Prinzipien passende Antworten liefern. Durch die Corona-Pandemie bekam die New Work-Bewegung noch einen Extra-Schub. Digitales und flexibles Arbeiten aus dem Home-Office ist in vielen Branchen seitdem eine Selbstverständlichkeit.

Inwieweit könnten Sie mit Ihrem Betrieb New Work leben? Und warum sollten Sie sich mit dieser Frage beschäftigen?

Die Arbeit aus dem Home-Office kommt bei vielen Aufgaben im Handwerksbetrieb nicht in Frage. Aber es geht nicht nur um Home-Office, Kickertische und Work-Life-Balance. New Work ist in erster Linie eine Frage von Haltung, Werten und Führungskultur. Das Anliegen von New Work ist es, das Miteinander im Arbeitsleben so zu organisieren, dass die Belange aller Beteiligten mitgedacht und optimal in Einklang gebracht werden. Jeder Mensch sollte – soweit möglich – so arbeiten können, wie er es will und wie es seinen Interessen und Stärken entspricht.

Wer New Work-Grundsätze etablieren möchte, sollte im ersten Schritt die eigene Haltung reflektieren und offen für Veränderungen sein. Wie wertschätzend gehen Sie mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um? Wie gehen Sie mit Kritik und Vorschlägen um? Wieviel Entscheidungsfreiheit ermöglichen Sie? Wie ernst nehmen Sie persönliche Anliegen und Wünsche? Wie tolerant sind Sie gegenüber Beschäftigten, die anders ticken als Sie? Wieviel Vertrauen haben Sie in Ihre Mitarbeitenden? Inwieweit bringen Sie zum Ausdruck, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihr wichtigstes Kapital sind?

In einem zweiten Schritt können Sie reflektieren, welche Werte Ihr (Führungs-)Handeln zurzeit leiten und ob es andere Werte gibt, die Sie stärker zur Geltung bringen möchten. Werte, die gestärkt werden könnten, sind zum Beispiel Gesundheit, Gleichberechtigung, Selbstbestimmung oder eine positive Fehlerkultur.

Wenn Sie sich entschließen, Veränderungen anzustoßen, können Sie in einem dritten Schritt Ihr (Führungs-)Team einbeziehen und gemeinsam erste Ideen sammeln, was New Work für Ihren Betrieb bedeuten könnte. Diese Ideen sollten im nächsten Schritt priorisiert und auf Ihre Alltagstauglichkeit geprüft werden. Schließlich können Sie konkrete erste Schritte zur Umsetzung definieren. Das kann die Etablierung einer neuen Kommunikationskultur oder neuer Gesprächsrituale sein. Das kann eine Veränderung Ihres Arbeitszeitmodells sein. Das kann auch eine teilweise Veränderung der Arbeitsabläufe oder eine neue Verteilung von Verantwortlichkeiten sein. Sie und Ihr Team wissen am besten, was für Ihren Betrieb passt. Wichtig ist, darüber in ein konstruktives Gespräch zu kommen und einen Veränderungsprozess anzustoßen. Manchmal ist es hilfreich, diesen Prozess von einer externen Person unterstützen und moderieren zu lassen.

Warum lohnt es sich, über New Work auch im Handwerksbetrieb nachzudenken?

Sie wissen, wie schwierig es ist, gutes Personal zu bekommen und zu halten. Sie wissen auch, wie schwierig es ist, manchen Gehaltswunsch zu erfüllen. Deshalb: Bieten Sie Ihren Fachkräften ein Arbeitsumfeld, das glücklich macht. Dafür braucht es nicht immer nur Geld. Punkten Sie mit einer modernen Arbeitskultur und einer positiven Atmosphäre, in der Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich ernst genommen und wertgeschätzt fühlen und sich mit ihren Stärken selbstbestimmt einbringen können. Insbesondere die jüngere Generation wird das zu schätzen wissen und sich gerne für Ihr Labor entscheiden.

Lust auf New Work bekommen? Wenn Sie diesen Prozess beginnen möchten und sich dabei Unterstützung wünschen, melden Sie sich gern in Ihrer Geschäftsstelle. Wir vermitteln Ihnen gern eine passende Beratung.

Katalog:

1. Innere Haltung prüfen: wie führe ich, welche Werte leiten mich, wie sehr gehe ich auf Bedürfnisse meiner Beschäftigten ein? bin ich bereit für eine Veränderung?
2. Veränderungswunsch konkretisieren: welche Werte möchte ich stärken? Wie könnte das aussehen?
3. Team einbeziehen: Ideen sammeln und diskutieren, Prioritäten setzen, Schritt für Schritt konkrete Umsetzung planen
4. Dranbleiben: Teamrituale zur Überprüfung der Umsetzungsschritte einführen.

Text: Nadine Seifert

Typische Konfliktfelder bei der Unternehmensnachfolge – und wie Sie damit umgehen können

Das eigene Lebenswerk abgeben und loslassen – das ist eine große Aufgabe und ein sehr sensibler Prozess. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich rechtzeitig mit diesem Thema zu befassen und überlegt vorzugehen. Die wirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Seite ist das Eine - am wichtigsten für eine erfolgreiche Übernahme dürfte aber der Faktor Mensch sein.

Wo Veränderungen anstehen, ist auch das Konfliktpotential hoch. Deshalb ist es wichtig, bei der eigenen Planung alle Beteiligten rechtzeitig und auf eine zielführende Art und Weise einzubeziehen. Anderenfalls können Sie nicht nur wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlieren, auch das Verhältnis zu Ihren Kundinnen und Kunden kann leiden und so das gesamte Unternehmen in schwieriges Fahrwasser bringen. Lassen Sie das nicht zu!

Der Übergabeprozess beginnt mit der Vorüberlegung, zu welchem Stichtag Sie Ihr Unternehmen in andere Hände abgeben möchten. Auf diese Weise wird Ihr Plan konkret und kann zielorientiert verfolgt werden. Schon dieser Schritt fällt nicht jedem leicht. Was hilft: Entwickeln Sie eine konkrete und attraktive Vorstellung von Ihrem Leben danach. So haben Sie eine Vision vor Augen, die Sie antreibt, liebgewordene Gewohnheiten abzulegen und Neues in Angriff zu nehmen. Wenn der Betrieb mehrere Gesellschafter mit unterschiedlichen Vorstellungen zum Ob, Wann und Wie der Nachfolge hat, können schon diese Entscheidungen konfliktbehaftet sein. Sprechen Sie daher frühzeitig offen über Ihre Vorstellungen und mögliche Szenarien.

In der Regel folgt dann - neben der Klärung rechtlicher und steuerlicher Fragen - die Wertermittlung. Wieviel ist Ihr Betrieb wert und wie können Sie den Wert vielleicht noch positiv beeinflussen? Neben den zahlreichen Beratungsangeboten am Markt stehen Ihnen auch die Betriebsberaterinnen und Betriebsberater der Handwerkskammern mit Rat und Tat zur Seite.

Die Suche nach einer geeigneten Person, die Ihr Unternehmen übernehmen könnte, ist der nächste zentrale Schritt im Übergabeprozess. Gibt es interne Interessentinnen oder Interessenten aus dem Familienkreis oder dem Team? Wie kann eine geeignete Person schrittweise in alle wichtigen Informationen und Entscheidungsprozesse eingebunden werden? Welche Unterstützung und Perspektive braucht diese Person von Ihnen? Wie und wann kommunizieren Sie im Team, dass eine Veränderung ansteht? All diese Fragen sollten bedacht und offen besprochen werden. Wenn im Team Unklarheit herrscht, wie es weitergeht, kommt es schnell zu einer Situation, die von Gerüchten, Flurfunk und Abwanderungen gekennzeichnet ist.

Wenn Sie eine potentielle Käuferin oder einen potentiellen Käufer gefunden haben, stehen die Verhandlungen des Übernahmevertrages an. Je nachdem, ob Anteile einer GmbH oder ein Einzelunternehmen übernommen werden, sind die Verträge unterschiedlich zu gestalten. Insoweit ist eine rechtliche Beratung durch eine Kanzlei, die Innungsgeschäftsstellen oder die Handwerkskammern unerlässlich. Für beiden Seiten geht es um viel – auf der einen Seite um die Weitergabe des Lebenswerks und die finanzielle Absicherung im Alter, auf der anderen Seite um den Aufbau einer beruflichen Lebensperspektive. Nehmen Sie sich daher ausreichend Zeit, die Regelungen in Ruhe zu bedenken und zu verhandeln.

Wenn der Vertrag in trockenen Tüchern ist, fängt die eigentliche Nachfolge erst an. Nun muss der oder die „Neue" den Betrieb und das Team zusammenhalten und eine gute Balance zwischen „Altes bewahren" und „Aufbruch wagen" finden. In dieser Phase ist es besonders wichtig, mit dem Team zu kommunizieren und es bei Entscheidungen einzubeziehen und mitzunehmen. Auch gegenüber den Kundinnen und Kunden gilt es, durch offene und transparente Kommunikation Vertrauen aufzubauen.

Jeder Betrieb und jeder Nachfolgeprozess sind individuell. Dennoch gibt es klassische Konfliktfelder, die in diesen Situationen immer wieder auftauchen. Bei Familienunternehmen kommen im Rahmen eines Übergabeprozesses fast immer auch innerfamiliäre Themen aus der Vergangenheit hoch. Im normalen Alltag mag man es geschafft haben, heile Themen auszublenden – Konflikte brechen in der Regel dann auf, wenn sich etwas verändert. Sei es im Geschwisterverhältnis oder im Eltern-Kind-Verhältnis – ungeklärte Konflikte, unausgesprochene Erwartungen und verletzte Gefühle werden ihren Auftritt haben. Und das ist auch in Ordnung. Sie haben es mit Menschen zu tun. Auch wenn es um ein höchst sachliches Thema geht, jeder Beteiligte bringt sich als Mensch mit. Wichtig ist, dass Sie einen lösungsorientierten Umgang damit finden.

Aber auch, wenn die Übergabe nicht im Familienkreis erfolgt, gibt es typische Konfliktfelder. Wie soll das Unternehmen künftig aufgestellt sein, wieviel Modernisierung ist nötig, wieviel Tradition soll erhalten bleiben? Welche Werte und Ziele sollen das Unternehmen leiten? Hier bestehen oft unterschiedliche Perspektiven der beteiligten Generationen. Wichtig ist, beides wertzuschätzen und offen darüber zu sprechen. Was war in der Vergangenheit gut und soll erhalten bleiben? Was kann durch eine Veränderung noch besser werden?

Wenn Sie merken, dass Konflikte vorhanden sind, wenn Sie alleine nicht weiterkommen, wenn Sie Sorge haben, dass Ihr Team Ihnen gegenüber nicht offen spricht – ziehen Sie eine externe prozessbegleitende Unterstützung oder Konfliktlösung in Betracht. Auf diese Weise kann ein guter Rahmen geschaffen werden, in dem schwierige Themen sortiert und gut und lö-

sungsorientiert besprochen werden können. Das gegenseitige Verständnis kann wachsen, es können gemeinsam gute Ideen entwickelt und nachhaltige Lösungen gefunden werden. Eine professionelle außenstehende neutrale Person kann insoweit eine wertvolle Hilfe sein. Ihre Innungsgeschäftsstellen helfen gern bei der Suche nach einer passenden Unterstützung.

Und nicht vergessen: zu Beginn haben Sie idealerweise eine Vision von Ihrem Leben nach der Übergabe entwickelt. Der Blick auf die Vorteile und die Attraktivität dieses neuen Lebensabschnitts kann manchmal helfen, gelassener mit auftretenden Konflikten umzugehen.

Text: Nadine Seifert

Ausbildung in Teilzeit anbieten = mehr Bewerbungen!

Möchten Sie mehr Bewerbungen für Ihre Ausbildungsplätze bekommen? Wünschen Sie sich engagiertere, zuverlässigere Auszubildende? Dann bieten Sie doch beim nächsten Mal explizit auch eine Ausbildung in Teilzeit an! So sprechen Sie nicht nur junge Leute direkt nach dem Schulabschluss an, sondern viel mehr potenzielle Auszubildende: Menschen, die sich nach einer Elternzeit umorientieren möchten, Leistungssportler, die viel Zeit fürs Training brauchen, Geflüchtete, die nebenbei Sprachunterricht nehmen, Alleinerziehende, Menschen, die Angehörige pflegen etc. Menschen in diesen Lebenssituationen sind oft besonders motiviert, zügig Ihr Ausbildungsziel zu erreichen – nutzen Sie diese Motivation für sich!

Bereits seit dem Jahr 2005 war es möglich, bei Vorliegen eines berechtigten Interesses eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes zum 1. Januar 2020 wurden die Möglichkeiten für eine Berufsausbildung in Teilzeit erweitert. Mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebes steht diese Möglichkeit nun allen Menschen offen. In Anbetracht des Fachkräftemangels liegt dies nicht nur im Interesse der Auszubildenden, sondern im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse. Und auch Sie können etwas davon haben!

Wie funktioniert das?

Ganz einfach: Die tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb wird um bis zu 50 % reduziert und die Ausbildungsdauer entsprechend verlängert. Auch die Vergütung kann entsprechend der Ausbildungszeit reduziert werden. Sie stimmen im Vorhinein mit Ihren Bewerbenden ab, unter welchen Rahmenbedingungen das Teilzeit-Modell für beide Seiten möglich ist. Nur, wenn Sie einen guten Weg finden, der für beide Seiten passt, kommt das Ausbildungsverhältnis zustande. Ob die Ausbildungszeit um 10, 20, 30 oder 50% reduziert wird, ist Vereinbarungssache. Bis zu 50% ist alles möglich. Mit Hilfe einer Berechnungsformel wird dann die Dauer der Ausbildung ermittelt. Maximal wird die Ausbildungsdauer um das Eineinhalbfache verlängert. Eine regulär 3-jährige Ausbildung verlängert sich also maximal auf 4,5 Jahre. Eine regulär 3,5-jährige Ausbildung (42 Monate) verlängert sich bei einer Reduzierung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 75 % auf 56 Monate, bei einer Reduzierung auf 50 % auf 63 Monate.

Oft kommt in diesen Konstellationen wegen der besonderen Effektivität der Teilzeitausbildung auch eine Verkürzung in Betracht, so dass das Ausbildungsziel trotz Teilzeit in der regulären Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Die Ausbildung kann entweder komplett in Teilzeit absolviert werden oder nur phasenweise. Sie können dies frei vereinbaren. Endet die Ausbildung aufgrund einer solchen Verlängerung mitten zwischen zwei Prüfungsterminen, kann der oder die Auszubildende verlangen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zum nächsten Prüfungstermin fortbesteht.

Wichtig: Die Teilzeitregelung bezieht sich im Grundsatz nur auf die Ausbildungszeiten im Betrieb. Die Zeiten in der Berufsschule können in der Regel nicht verkürzt werden. Im Einzelfall können mit der Berufsschule Ausnahmeregelungen getroffen werden, dies sollte vorab geklärt werden.

Die Teilzeit-Berufsausbildung beantragen Betrieb und Auszubildende gemeinsam bei der Handwerkskammer. Dafür müssen Sie den Ausbildungsplan an das vereinbarte Teilzeit-Modell anpassen.

Die Vergütung kann entsprechend der reduzierten Ausbildungszeiten gekürzt werden. In der Praxis wird oft auch eine ungekürzte Ausbildungsvergütung vereinbart. Dies ist Verhandlungssache. Sollte die verhandelte Ausbildungsvergütung nicht für den Lebensunterhalt reichen, besteht für die auszubildende Person die Möglichkeit, Berufsausbildungsbeihilfe und ggf. andere staatliche Leistungen zu beantragen.

Im Jahr 2020 betrug der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für eine Teilzeitberufsausbildung an allen neuen Ausbildungsverträgen nach vorläufigen Angaben nur ca. 0,4 Prozent. Es gibt also noch viel Luft nach oben – probieren Sie es aus!

Text: Nadine Seifert

Verkaufe ein renoviertes Augenoptik-Fachgeschäft direkt im Einkaufszentrum

Augenoptiker- und Optometristen-Innung Hamburg

Dieses Geschäft liegt in dem Einkaufszentrum Rennbahnstraße in bester Platzierung. Das Geschäft hat 2 Eingänge, ca 81 Quadratmeter und liegt direkt am U-Bahn Eingang, sowie vor diversen Buslinien. Eine neue U-Bahn Linie kommt noch dazu.

Weiterhin sind im Zentrum diverse Geschäfte, ein großes REWE-Geschäft, sowie Budni, Apotheke, Ärzte und ein Augenarzt. Desweiteren gehört ein großes Parkhaus mit 2 Etagen zum Einkaufszentrum.

Der Stadtteil Horn hat nur diesen Augenoptiker und bietet ein sehr dicht besiedeltes Wohngebiet, welches stetig erneuert und erweitert wird. Ein langfristiger Mietvertrag ist möglich. Netto Miete 1458.-

Der Nettoumsatz ist ausbaufähig und betrug im Jahr 2022 ca 300.000Euro. Dieses Geschäft ist wegen Personalmangel und Krankheit sehr günstig abzugeben.

Komplette IFA Ladeneinrichtung:

Klimaanlage · Granit und Auslegware · LED Beleuchtung im Schaufenster und im gesamten Bereich · Refraktion und Contactlinsen Geräte · Werkstattausstattung · Geschirrspüler/Küche · Renovierung 2021 · VisuReal Brillen- und Glasberatung

Kontakt:
Besichtigung und Verhandlung mit Herrn Krause persönlich unter Tel 040-2512323 oder 01709343555.

WESTERMANN
KÄLTETECHNIK GMBH
21035 HAMBURG-ALLERMÖHE
HERMANN-WÜSTHOF-RING 2
TEL.: +49 / 40 / 734 743-0 · FAX: 734 743-30

CLION® Systemlösung für Kälte- und Klimatechnik Beratung, Planung, Verkauf:

- Busklimaanlagen
- Baumaschinen Klimaanlagen
- Klein- und Industriekälte
- Spezial- und Systemlösungen
- Filter- und Lüftungsanlagen
- Transportkühlung
- Schiffskälte
- Schiffsklimaanlagen

Kältetechnik DAS HANDWERK mit Zukunft

www.westermann-gmbh.de

Vereinigte Innungsgeschäftsstelle

Nadine Seifert

Liebe Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser,

seit Oktober 2015 bin ich als Juristin für Sie und Ihre rechtlichen Fragen zuständig und durfte dadurch die bunte Welt des Handwerks besser kennenlernen. Mit vielen von Ihnen habe ich telefoniert, einige auch vor Gericht vertreten oder persönlich vor Ort beraten. Es war mir eine Freude, Sie alle kennenzulernen! Die Zusammenarbeit mit der VIG und Ihnen allen persönlich hat mir immer viel Spaß gemacht!

Nun möchte ich noch einmal etwas Neues entdecken und scheide daher zum 31. Januar 2024 aus meiner Funktion in der Geschäftsstelle aus. Meine freiberufliche Tätigkeit als Mediatorin und Coach setze ich fort. In dieser Rolle werde ich auch noch den einen oder anderen Beitrag für dieses Magazin leisten. Wenn Sie sich Unterstützung bei der Bearbeitung eines Konflikts oder bei der Verbesserung der Kommunikation oder Atmosphäre in Ihrem Betrieb wünschen, kommen Sie gerne auf mich zu (www.seifert-coaching.de).

Für die Zukunft wünsche ich Ihnen allen weiterhin viel beruflichen Erfolg, privates Glück und Gesundheit. Ich freue mich, wenn sich unsere Wege bei der einen oder anderen Gelegenheit wieder kreuzen!

Herzliche Grüße

Nadine Seifert

Vereinigte Innungsgeschäftsstelle

Daniela Schier
Geschäftsführerin
Telefon 040 357446-0
schier@vig-hh.de

Vorstandssitzungen, Innungsversammlungen, Personalangelegenheiten, Tarifverhandlungen, Arbeits-, sozial- und handwerksrechtliche Beratung, Krankenkassenabrechnungen, Hanseatische Wirtschaftsgesellschaft

Marco Schimnick
Ausbildungswesen
Telefon 040 357446-23
schimnick@vig-hh.de

Sachbearbeiter für Berufsausbildungsangelegenheiten, Lehrverträge, Zwischen- und Gesellenprüfungen, Gesellenbriefe, Organisation der Freisprechungsfeiern und Lehrlingswettbewerben, Lehrlingsstreitigkeiten, Prüfungsausschüsse, Überbetriebliche Unterweisungen

Beate Stamer
Buchhaltung
Telefon 040 357446-16
buchhaltung@vig-hh.de

Jahresrechnungen und Haushaltspläne, Beitrags- und Gebührenrechnungen, Zahlungsverkehr, Rechnungskontrolle, Mahnwesen, Deutschlandticket/ Jobticket, Innungsversammlungen, Vorstandssitzungen, Büroorganisation

Juliette Burgmayer
Ausbildungswesen
Telefon 040 357446-22
ausbildung@vig-hh.de

Sachbearbeiter in Berufsausbildungsangelegenheiten, Lehrverträge, Zwischen- und Gesellenprüfungen, Gesellenbriefe, Organisation der Freisprechungsfeiern und Lehrlingswettbewerben, Lehrlingsstreitigkeiten, Prüfungsausschüsse, Überbetriebliche Unterweisungen

Elisabeth Richter
Sachbearbeitung
Telefon 040 357446-11
office@vig-hh.de

Fachmessen, Veranstaltungen, Seminaren, Tagungen und Kursen, Vorstandssitzungen und Innungsversammlungen, Hanseatische Wirtschaftsgesellschaft, Betreuung VIG Internetauftritt, „Aktiv-Handwerk", Datenschutzbeauftragte der VIG, Meisterkurse

Anja Deppmeyer
Sekretariat / Empfang
Telefon 040 357446-0
info@vig-hh.de

Assistenz der Geschäftsführung, Empfang und Telefonzentrale, Terminplanung, Schriftwechsel, Organisation und Einladungen von Vorstands- und Innungsversammlungen, Deutschlandticket/ Jobticket, Schiedsstelle der Textilreiniger-Innung Hamburg

Fotos: Elfriede Liebenow

Vereinigte Innungsgeschäftsstelle
Bei Schuldts Stift 3 II. Etage · 20355 Hamburg
Tel: 040 357446-0 · Fax: 040 357446-50
info@vig-hh.de · www.vig-hh.de

Öffnungszeiten:
Montag – Donnerstag 09:00 – 16:00 Uhr
Freitag 09:00 – 14:00 Uhr
und nach Absprache

IHR LASST MIT DER SONNE UNSERE BRÖTCHEN AUFGEHEN. UND VERPUTZT ZUM FRÜHSTÜCK EIN GANZES HAUS.
IHR BAUT BRÜCKEN, WENN MENSCHEN STEINE IN DEN WEG GELEGT BEKOMMEN.
IHR SCHWEIßT UNSERE WELT ZUSAMMEN, MEISTERT UNSEREN ALLTAG UND STEMMT UNSERE ZUKUNFT.

#STARKELEISTUNG

VERDIENT STARKE LEISTUNGEN.

Ihr seid stark! Wir machen euch noch stärker.
Mit jeder Menge Leistungen für eure Gesundheit und bis zu 500 Euro IKK BGM-Bonus für dein Unternehmen und dich.
ikk-classic.de/starkeshandwerk

IKK classic
Deine Gesundheit. Unser Handwerk.