

ZUKUNFT
NEKINEDOWN
BRAUCHT
WAZ
KÖNNEN.
ZEIT

Jahrbuch
2023 | Zentralverband
des Deutschen Handwerks



Zentralverband des
Deutschen Handwerks

JAHRBUCH 2023

INHALT

Seite

6 Editorial

UMDENKEN FÜR TRANSFORMATION:

So geht das im Handwerk!

10 Energiewende unter einem Dach

Andreas Kopp, Dachdecker- sowie Installateur- und Heizungsbauermeister

14 Wasser auf die Mühlen der Nachhaltigkeit

Ruth Erhardt-Zonka, Müllerin

18 Smart, smarter, Klimahandwerk

Dennis Frensemeier, Elektrotechnikermeister

22 Interview

UMDENKEN FÜR GELEBTE WERTE:

So geht das im Handwerk!

26 Individuell geschustert, innovativ vermarktet

Martin Stoya, Maßschuhmacher

30 Wie klingt Geschichte?

Michael Münkwitz, Meister für Metall- und Holzblasinstrumentenbau

34 Den Familienbetrieb umkrempeln

Bianca und Heiko Rosenhagen, Metallbau-Betrieb in dritter Generation

38 Imagekampagne des Handwerks „Handwerk neu denken“

UMDENKEN FÜR ZUKUNFTSCHANCEN:

So geht das im Handwerk!

42 **Ausbildung im Zentrum**

Achim und Thorsten Zeller, Kälte- und Klimatechnik in dritter Generation

46 **Weibliche Nachfolge ins Rollen bringen**

Corina Reifenstein, Geschäftsführerin Terpe Bau

50 **Aus fünf mach vier und wage Neues**

Michael und Marc-Kevin Zierau, Generationenduo in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

54 **PLW: Zeig, was du kannst!**

56 **Berichte aus den ZDH-Fachabteilungen**

60 **Das Jahr 2022 in Bildern**

76 **Impressum**

Beileger

Organisationsplan

Ehren- und Hauptamt im Handwerk

Geschäftsverteilungsplan

ZUKUNFT BRAUCHT KÖNNEN. ZEIT

Aus der Krise kommend die daraus erwachsenen Chancen und die Zukunft fest im Blick haben: Das ist die Leitschnur des Handwerks für das Jahr 2023. Dabei ist auch in diesen ungewissen Zeiten eines gewiss: Die Zukunft braucht Können! Und es ist vor allem handwerkliches Können, das für die Zukunft unseres Landes und unserer Gesellschaft unverzichtbar ist.

Und noch etwas, das sich schon vor diesen krisengeschüttelten Jahren abzeichnete, ist uns gerade durch die unterschiedlichen, ineinandergreifenden und sich gegenseitig verstärkenden Krisen noch deutlicher vor Augen geführt und zur Gewissheit geworden: Veränderungen sind notwendig und unumgänglich. Es ist Zeit zum Umdenken.

In einer bislang nicht gekannten Weise haben die Corona-Pandemie und dann besonders der russische Überfall auf die Ukraine zu gestörten Lieferketten, zu Material- und Energieversorgungsengpässen, enormen Preissteigerungen, Inflation und Kaufzurückhaltung geführt. Die berechtigte Sorge der Handwerksbetriebe um die Versorgungssicherheit und die Bezahlbarkeit

von Energie hat die Dringlichkeit einer Transformation hin zu klimaneutraler Energie und Energieeffizienz massiv beschleunigt. Dafür jedoch braucht es ausreichend viele qualifizierte Handwerkerinnen und Handwerker, die Wärmepumpen und Solarpaneele einbauen, Häuser energieeffizient sanieren und Ladesäulen für E-Autos installieren. Die demografische Entwicklung mit einer immer älter werdenden Bevölkerung muss einhergehen mit einer Transformation hin zu einem Angebot altersadäquater Produkte und Dienstleistungen. In all diesen Veränderungsprozessen fällt dem Werte- und Wert-Erhalt eine wichtige, weil stabilisierende Rolle zu: Kulturerbe und Kulturtechniken zu bewahren, ist eine solche identitätsstiftende Zukunftsaufgabe, die vielfach Handwerkerinnen und Handwerker übernehmen.

Das verdeutlicht: Wir brauchen künftig genügend qualifizierte handwerkliche „Köner“. Wir brauchen Macherinnen und Macher aus dem Handwerk, die mit ihren Fertigkeiten und Kenntnissen die notwendigen Schritte der Transformation in so vielen Bereichen unseres alltäglichen Lebens umsetzen. Zukunft braucht Können!

Wie wichtig das Handwerk für die Bewältigung der Zukunftsaufgaben ist, das ist inzwischen im Bewusstsein von Bevölkerung, Gesellschaft und Politik durchaus angekommen. Doch noch folgt daraus zu selten der nächste, der entscheidende Schritt: selbst im Handwerk tätig zu werden. Mehr denn je müssen wir alles daransetzen, junge Menschen zu überzeugen, eine Karriere im Handwerk anzustreben. Dafür braucht es ein Umdenken, dafür braucht es eine Bildungswende hin zu mehr Wertschätzung für die berufliche Ausbildung. Zum Umdenken anregen möchte auch die Handwerkskampagne und dabei mit gängigen Vorurteilen aufräumen. Mit starken Protagonisten und positiven Geschichten zeigt sie auf, wie vielfältig und zukunftsorientiert das Handwerk ist und welche Chancen es bietet.

Im Mittelpunkt des ZDH-Jahrbuchs 2023 stehen Betriebe, die beispielhaft zeigen, wo sich Handwerk schon jetzt für Klimaschutz und die Energiewende einsetzt. Wo innovative Ideen und Kreativität zu neuen Produkten und Dienstleistungen für die künftige Versorgung unserer Bevölkerung führen. Wo das Handwerk dem Anspruch gerecht wird, auch Gesellschaftsgruppe

zu sein, die Werte bewahrt und die im Betriebsalltag Werte solidarisch lebt. Und nicht zuletzt wo Handwerkerinnen und Handwerker neue Wege in der Arbeitskultur, bei der Förderung von Frauen und der Gründung von Betrieben einschlagen. Die Geschichten führen vor Augen, dass es sich lohnt, neue Wege zu beschreiten, Veränderungen aktiv herbeizuführen, Neues zu wagen. Und sie zeigen, wie es schon jetzt im Handwerk gelingt, vom Umdenken ins Handeln zu kommen.

Das Jahrbuch lässt Sie daran teilhaben, wie das geht im Handwerk: das Umdenken für Transformation, für gelebte Werte, für Zukunftschancen! Und wie daraus zusammen mit dem geballten Können der Handwerkerschaft Zukunft gestaltet wird.



Holger Schwannecke
Generalsekretär

UMDENKEN FÜR TRANSFORMATION:

So geht das im Handwerk!

Energiewende unter einem Dach

Wasser auf die Mühlen der Nachhaltigkeit

Smart, smarter, Klimahandwerk



Energiewende unter einem Dach



Andreas Kopp

Dachdecker- sowie Installateur-
und Heizungsbauermeister

Andreas Kopp muss nur in den eigenen Garten gehen und auf eine Leiter steigen, um die Misere zu erkennen. Und gleichzeitig zumindest einen Teil der Lösung. Das Dach seines Eigenheimbaus am Rande von Hamburg ist begrünt, aber alles ist gelb und trocken. „Im Sommer war die Begrünung völlig verbrannt“, sagt der Handwerksmeister und blickt mitleidend auf Gräser und Moos. Dabei erreicht ein Großteil der Sonnenstrahlen die Pflanzen gar nicht, denn auf dem begrüntem Dach stehen auch die Photovoltaik-Module, die den Löwenanteil des Stroms liefern, den er und seine Familie verbrauchen.

Sowohl Dach als auch Photovoltaik-Anlage hat der gebürtige Hamburger mit dem eigenen Betrieb bauen können. Denn Kopp besitzt zwei Meistertitel: als Dachdecker und als Installateur und Heizungsbauer. Die Verbindung der beiden Gewerke ist nicht nur im Privaten praktisch, sondern auch das Erfolgsmodell des von



ihm in der dritten Generation geführten Familienbetriebs mit 15 Beschäftigten, darunter seine Ehefrau und seine beiden Schwestern.

Für den 1974 geborenen Kopp war immer klar, „dass ich mal die Nachfolge meines Vaters anetrete“. 2006 übernahm er Kopp Sanitär und stieß schnell auf einen Grundwiderspruch des damals noch traditionell ausgerichteten Betriebs: „Wir haben die Kunden überzeugt, dass sie sich moderne Heizungen einbauen lassen, die effizienter und vor allem umweltfreundlicher sind. Und dann sind wir in unseren Diesel-Transporter gestiegen und stinkend davongetuckert“, erinnert er sich an die ersten Jahre.



„Dieser Kontrast zwischen dem, was wir gepredigt, und dem, was wir selbst getan haben, war ein Schlüsselerlebnis für mich“, erzählt der Handwerksmeister. Das trieb ihn an, schon 2006 seinen ersten Prius, einen Voll-Hybrid, anzuschaffen. „Das wartungsärmste Auto, das wir jemals hatten“, schwärmt der 48-Jährige. 2010 folgte die Photovoltaik-Anlage auf dem Betriebsdach, vier Jahre später das erste reine Elektrofahrzeug: „Ein Montagewagen, der bis heute anstandslos läuft.“ Aus dem einen Montagewagen sind mittlerweile sechs geworden. Insgesamt nutzt der Betrieb neun E-Fahrzeuge, die nahezu komplett mit selbst produziertem Strom fahren. Die drei Fahrzeuge, die noch CO₂ ausstoßen, sollen nach Ende ihrer Nutzung ebenfalls ersetzt werden. Der Strom, den der Betrieb zukaufen muss, stammt schon lange aus erneuerbaren Energien.

Nun, da Klimawandel und Energiewende in aller Munde sind, ist auch Andreas Kopp ein immer gefragterer Mann. Länger schon ist sein Unternehmen offizieller Umweltpartner und Luftgütepartner der Stadt Hamburg, gilt als Best-Practice-Beispiel und hat das Siegel des Qualitätsverbunds umweltbewusster Betriebe (QuB) inne.

Andreas Kopp war ein Pionier der Energiewende, heute ist er einer ihrer aktivsten Protagonisten. „Ich habe immer laut gesagt, was ich falsch finde, aber jetzt hören mehr zu“, sagt er und lächelt. Die Branche sei in den Augen vieler vielleicht nicht sexy. „Aber wir wissen, dass das, was wir machen, cool ist, denn wir setzen die oft beschworene Energiewende um. Wir sind es, die die Energiewende voranbringen.“

“

Wir wissen, dass das, was wir machen, cool ist, denn wir setzen die oft beschworene Energiewende um.

Eigentlich hat der Chef das Ziel ausgegeben, dass Kopp Sanitär im Jahr 2025 CO₂-neutral sein soll. Ein Ziel, das angesichts der Umstände, vor allem wegen des Krieges in der Ukraine, schwierig umzusetzen sein könnte. Aber Kopp will nicht bloß die entsprechenden Zertifikate zukaufen, er will tatsächlich klimaneutral wirtschaften – und so weiter Vorbild bleiben.

Natürlich hat Kopp das Rad nicht neu erfunden. „In der SHK-Branche ist ja nicht erst seit gestern, sondern spätestens seit den 90er-Jahren Energiesparen das große Thema“, sagt er, „aber wir haben auf jeden Fall schon vor dem Markt auf Wärmepumpen gesetzt.“ Das allgemeine Umdenken, das nun schließlich doch eingesetzt hat, kann er am Alltagsgeschäft ablesen. „Noch bin ich ein Exot in der Branche, aber immer mehr schlagen den Weg ein, den wir bereits vor zehn Jahren begonnen haben.“ Längst rufen Kollegen an und wollen Rat: „Die fragen nicht mehr nach dem ‚Warum‘, sondern nur noch nach dem ‚Wie‘.“



Aktuell wartet seine Firma nur noch eine Handvoll Ölheizungen bei einzelnen Kundinnen und Kunden, während die Nachfrage nach Wärmepumpen explodiert sei. Kopp erinnert sich an die früher oft schwierige Überzeugungsarbeit: „Da hatten die Leute noch Angst, im Winter frieren zu müssen, doch heute muss man niemanden mehr von den Vorzügen der Wärmepumpentechnik überzeugen.“ Der große Vorteil seines Betriebs ist es, dass er seinen Kundinnen und Kunden nicht allein die Heiztechnik verkaufen kann, sondern das Komplettpaket. Denn natürlich macht es Sinn, auch gleich noch das Dach zu dämmen. „Dass wir so aufgestellt sind, ist natürlich ein großes Plus“, sagt er, „aber jede Maßnahme muss effektiv sein. Wir schwatzen niemandem etwas auf. Denn wir machen unsere

Arbeit nicht nur, weil sie Arbeit ist und uns ernährt, sondern nicht zuletzt auch deswegen, weil sie sinnhaft ist.“

Ist Andreas Kopp ein Weltverbesserer? „Nein, das ist ein abgedroschenes Wort“, antwortet der Vater von drei Kindern schnell, denkt dann aber noch einmal nach. „Allerdings finde ich schon wichtig, dass die künftigen Generationen noch etwas von diesem Planeten haben sollen. Und wenn ich mal ein Enkelkind habe und mich das fragen sollte: ‚Opa, was hast du gemacht?‘ Dann kann ich sagen: ‚Ich war nicht leise, ich habe was getan.“

Eigentlich müssten die jungen Leute, die gegen den Klimawandel kämpfen, von der Fridays-for-Future-Demo direkt zu ihm kommen und eine Ausbildung machen, findet Kopp. Denn „wenn wir den Klimawandel aufhalten wollen, brauchen wir mehr Handwerkerinnen und Handwerker, die die neue Technik auch installieren“. Dann klingelt das Handy: nicht zum ersten Mal. Ein Mitarbeiter will wissen, wo genau der Durchbruch für ein Rohr hinsoll. Aber damit kennt sich Andreas Kopp ja aus: Löcher in dicke Bretter aus alten Überzeugungen bohrt er schließlich schon seit Jahrzehnten.



Wo braucht es ein Umdenken?

„Eigentlich müssten die jungen Leute, die gegen den Klimawandel demonstrieren, direkt zu mir kommen und eine Ausbildung machen.“

Wasser auf die Mühlen der Nachhaltigkeit





Ruth Erhardt-Zonka Müllerin

Wer sich, von Stuttgart kommend, auf den Weg zur Mühle Gosbach macht, wird schon unterwegs auf die Region und ihre Natur eingestimmt. In malerischen Kurven führt die Straße durch die Alblandschaft. Buchenwälder und Bachläufe tauchen am Wegesrand auf, dazwischen liegen kleine Orte und die NaturGenussMühle. Links das Mühlenhaus, gut erkennbar am gelb-blau gemalerten Silo – rechts der Laden, eingerichtet in einem modernen Flachbau aus Holz.

Drinne wartet Ruth Erhardt-Zonka. Sie habe immer gewusst, dass sie Müllerin wird. Schon als junges Mädchen hat sie als Älteste von drei Schwestern erklärt, später einmal den elterlichen Betrieb übernehmen zu wollen. Vater und Mutter Erhardt waren skeptisch: Die viele Arbeit! Und dann auch noch als Frau. Lass es

besser, so der Ratschlag an die Tochter. Also hat sie erst einmal Lebensmitteltechnologie an der Hochschule Weihenstephan studiert und anschließend an der Universität Hohenheim ihr Diplom als Getreidetechnologin abgelegt.

Das war 1997. Zwei Jahre später hat es dann doch geklappt mit der Nachfolge. Mit ihrem Diplom wurde Ruth Erhardt-Zonka von der Handwerkskammer in die Handwerksrolle eingetragen, das Mahlen erlernte sie von ihrem Vater. Und als hätten die Eltern es geahnt, als sie der Tochter rieten, sich „den richtigen Partner“ zu suchen, lernte sie wenig später ihren heutigen Ehemann Markus kennen. Der hatte zwar keine Ahnung von Mehl und Schrot, von Getreiden und Saaten. Aber er verstand eine Menge von Vertrieb und Marketing.

„Wenn mein Mann nicht mit eingestiegen wäre, würde es die Mühle heute nicht mehr geben“, sagt Ruth Erhardt-Zonka. „Denn in so einem kleinen Familienbetrieb funktioniert es nur, wenn alle zusammenhalten.“ Und das klappt ganz offensichtlich gut. Sie sei die Technologin, sagt Ruth Erhardt-Zonka, Markus eher der Organisator. Beide sind Könner ihres jeweiligen Fachs. Und, ganz wichtig: Sie besprechen alles und haben spürbar Freude an ihrem Handwerk und Projekt.

Im Mühlenladen ist von montags bis samstags die Tür auf. Die Kundschaft bummelt durch das gemütlich eingerichtete Geschäft. Zu kaufen gibt es dort natürlich Mehl und Getreide, aber

auch Müsli und Saaten, Reis und Nüsse, Kaffee und Tee. Und wo sie schon mal hier sind, schlendern sie vorbei an Regalen und Tischen mit regionalen Schätzen wie Obst und Gemüse, Eiern, Käse und Senf. Es gibt Prosecco und Gewürze sowie Schönes zum Einrichten und Verschenken.

„Das Getreide wird oben auf der Alb angebaut und hier unten mit der Wasserkraft der Fils verarbeitet und verkauft. Vom Korn bis zum Mehl: Auf diese regionale Kette sind wir stolz“, sagt die Chefin. Wer mag, kann auch sehen, wo und wie der Großteil des Angebots produziert wird. Hinter einer Glaswand stehen die alten, gut gepflegten Maschinen und Anlagen der Mühle. Was die Kundinnen und Kunden nicht sehen,

ist die hochmoderne Technik, die hinter diesem Projekt aus sorgfältiger Eigenproduktion und liebevoller Vermarktung steckt.

„Wir nennen das: Tradition trifft Innovation“, umschreibt Ruth Erhardt-Zonka den Prozess des Umdenkens, der hinter ihr und ihrem Mann Markus liegt. 2021, die Corona-Pandemie war in vollem Gange, fragten sich die beiden, wie sie mit ihrem Betrieb Klimaneutralität erreichen könnten. „Wir hatten schon das QS-Zertifikat für Lebensmittelsicherheit und das Bio-Siegel; da war energetisches Umdenken der logische nächste Schritt.“ Der Zufall wollte es, dass gerade jetzt die Handwerkskammer Stuttgart ein solches Projekt startete. Von heute aus be-



trachtet, war manches dann zwar umständlich und kompliziert. Aber so ist es eben bei einem „Pilotbetrieb“, wie Ruth Erhardt-Zonka stolz ihre Mühle nennt.

Heute produzieren sie ihren Strom mit einer Photovoltaik-Anlage selbst. „Aber das reicht bei Weitem nicht aus, um unsere Kosten zu decken.“ Im Zuge der durch den Krieg gegen die Ukraine ausgelösten Getreidekrise wurden die zugekauften Rohprodukte teurer, von den Energiepreisen ganz zu schweigen. Zugleich bleiben die Ansprüche an ihre Naturprodukte gleich hoch. Zu Recht. „Wir werden dem Wort Qualität gerecht, beispielsweise mit unserer Herkunftsgarantie“, sagt Ruth Erhardt-Zonka.



Gute Produkte einzukaufen, hat viel mit dem gesellschaftlichen Wandel zu tun. Eltern wollen ihre Kinder gesund und nachhaltig ernähren, Bäcker gute Brötchen und Brote backen, Seniorinnen und Senioren essen gesundheitsbewusster. Sie alle danken es den Erhardt-Zonkas: mit An-

erkennung, Freundlichkeit und Treue. Die wiederum fühlen sich bestätigt in dem, was sie Tag für Tag bewegen. „Wir werden gesehen in dem, was wir tun. Als Handwerker bekommen wir Anerkennung“, freut sich die Müllerin.



Das Getreide wird oben auf der Alb angebaut und hier unten in unserer Mühle mit der Wasserkraft der Fils verarbeitet und verkauft. Vom Korn bis zum Mehl: Auf diese regionale Kette sind wir stolz. Wir werden gesehen in dem, was wir tun. Als Handwerker bekommen wir Anerkennung.



Wo braucht es ein Umdenken?

„Wir nennen das: Tradition trifft Innovation. Wir hatten schon das QS-Zertifikat für Lebensmittelsicherheit und das Bio-Siegel; da war energetisches Umdenken der logische nächste Schritt.“

Smart, smarter, Klimahandwerk

Montag, 19. Dezember 2022

09:21³⁴

SPRITPREISE

Günstigste Tankstellen	ES	📍
TTM Station Bielefeld...	1.729 €	1.8 km
star Tankstelle	1.729 €	1.9 km
JET RHEDA-WIEDENBRUE...	1.729 €	2 km
Lamberjohann GmbH & ...	1.729 €	2.2 km
Christian Keller	1.729 €	2.2 km

FEIERTAGE

📅 Weihnachten	In 6 Tagen
📅 2. Weihnachtstag	In 7 Tagen
📅 Neujahr	In 13 Tagen
📅 Heilige drei Könige	In 16 Tagen
📅 Karfreitag	In 4 Monaten

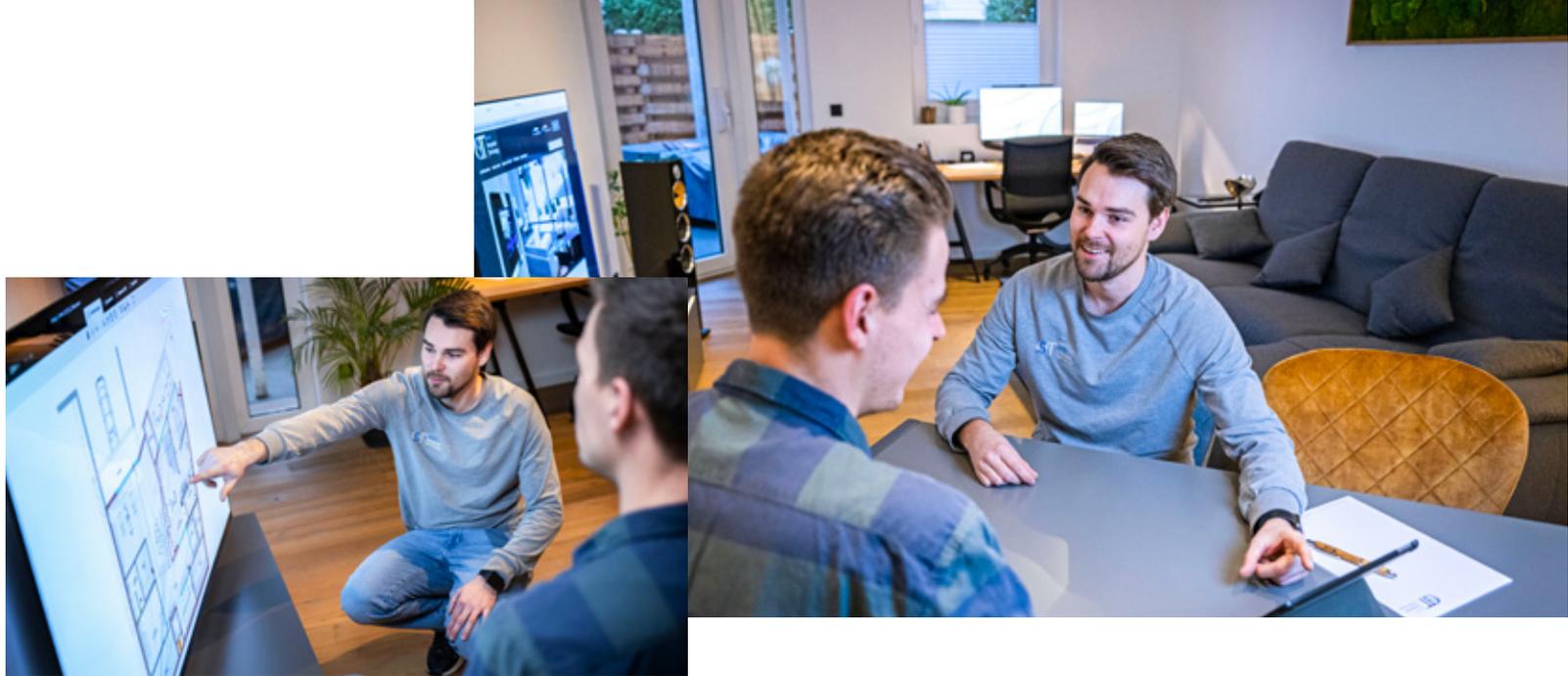
How was your sleep?

Weihn

Focus News, vor 17 M

- DHL, Hermes

müssen Sie jet



Dennis Frensemeier Elektrotechnikermeister

Es sind nur kleine Details, leicht zu übersehen: im versenkten Kästchen der Schlüssel, den man nicht mehr ins Schloss stecken muss; der intelligente Bewegungsmelder an der Wand; die sanft leuchtende Steuerung im Wohnzimmer. Dennis Frensemeier, 30 Jahre jung, sportlich in Jeans und Sweatshirt, drückt ein paar Mal auf einen vermeintlichen Lichtschalter – und auf dem Spiegel im Flur tauchen plötzlich Zahlen und Buchstaben, Bilder und Diagramme auf. Der Spiegel ist eigentlich ein Bildschirm, auf dem man alle technischen Daten dieses Smart Homes abrufen kann.

Ein Bau in einem ruhigen Wohngebiet in Rheda-Wiedenbrück: drei Stockwerke, der für die Gegend typische rote Klinker an der Fassade, Buchsbaumhecken. Kinderwagen werden vorbeigeschoben, Hunde ausgeführt. Früher hat Dennis Frensemeier selbst in der Zweizimmerwohnung im Erdgeschoss gewohnt. Und hatte die Wohnung vor seinem Einzug damals erst einmal grundsaniert. So weit zunächst nicht ungewöhnlich, hier aber doch: Denn Frensemeier hat sie in ein Beispiel dafür verwandelt, wie man heute schon wohnen könnte. Oder: Wie wir alle vielleicht in nicht mehr allzu ferner Zukunft wohnen werden.

Mittlerweile ist Frensemeier umgezogen. Seine alte Wohnung ist jetzt sein Büro und Showroom. Darin sein Wohnzimmer mit dem selbst

gestalteten Bild aus konserviertem Moos über der Couch, in einer Ecke steht das Rennrad, mit dem der begeisterte Radamateure in seiner Freizeit seine Runden dreht, aber auch der Schreibtisch mit dem Computer, über den Frensemeier manchen Beratungstermin längst virtuell absolviert. Doch viele Kundinnen und Kunden kommen gern in die Show-Wohnung, wollen immer noch sehen, was eigentlich kaum mehr zu sehen ist – wie der vermeintliche Lichtschalter. „Aber das ist ja gerade der Clou“, sagt Frensemeier.

Smart Integrated Technology hat Frensemeier sein Unternehmen genannt: Intelligent und vor allem integriert in ein Konzept wird die gesamte Technik, die Frensemeier für seine Lösungen einsetzt. Der gelernte Informationselektroniker



zeigt in seinen Beratungen elektrotechnische Lösungen für eine Wohnung oder ein ganzes Gebäude auf. Lösungen von der intelligenten Heizungssteuerung über automatisierte Beschattungen bis zum schlüssellosen Schloss, was für viele noch nach Science-Fiction klingt. Lösungen, die sich, so Frensemeier, zusammenfügen zu „einem Gesamtkonzept, das alle Gewerke miteinander vereint“.

Gewerke, von denen Frensemeier einige aus eigener Anschauung kennt. Nach der Lehre erwarb er den Meister in Elektrotechnik. Noch weiter gebracht hat ihn dann ein Jahr in Australien. Auf der anderen Seite des Globus machte er vor allem zwei wichtige Erfahrungen: Dass man mit einer deutschen Handwerksausbildung im Rest der Welt problemlos Arbeit findet. Und dass eine Festanstellung nicht der Weisheit letzter Schluss sein muss. „In Aus-

tralien arbeitet man auch als Handwerker auf freiberuflicher Basis. Alles ist projektbezogen, kaum ein Job dauert länger als ein paar Wochen. Dieses Konzept von Arbeit, diese Flexibilität hat mir gefallen – und die möchte ich auch nicht mehr missen.“

Sich 2017 selbstständig zu machen, das war nach der Rückkehr die logische Konsequenz. Die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe war dabei, erinnert sich Frensemeier, „ein wichtiger Support und Infoquelle Nummer eins“, vor allem für die finanziellen Rahmenbedingungen von der Meistergründungsprämie bis zu Kreditbedingungen. 2020 folgte dann die Eintragung in die Handwerksrolle, um nicht mehr nur beraten, sondern die empfohlenen Elektroinstallationen auch selbst ausführen zu können. Im selben Jahr schloss Frensemeier auch ein berufsbegleitendes Studium als Wirtschaftsingenieur an der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld ab. „Der Elektrotechnikermeister wurde angerechnet, darauf baut das Studium auf – ein tolles Konzept.“

neur an der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld ab. „Der Elektrotechnikermeister wurde angerechnet, darauf baut das Studium auf – ein tolles Konzept.“

Noch ist Smart Integrated Technology ein Ein-Mann-Unternehmen. Frensemeier kann sich aber vorstellen, in naher Zukunft jemanden einzustellen. Doch auch als Einzelkämpfer ist er in der Lage, ein Gebäude zu optimieren, egal, ob es um die Beleuchtung und Beschattung, Heizung und Klimatisierung, die Unterhaltungsmedien oder Sicherheitskonzepte geht. Die Leistungen, die er anbietet, haben für seine Kundschaft drei, wie Frensemeier sagt, „große Benefits: Komfort, Sicherheit und Energieeffizienz. Rollos, die sich automatisch senken, sparen an manchen Tagen die Klimaanlage. Sensoren dimmen die Beleuchtung so, wie sie gebraucht wird. „Und sobald ich diese Wohnung verlasse“,



erklärt Frensemeier, „werden selbsttätig alle Stand-by-Geräte ausgeschaltet.“ Kein unnötiger Stromverbrauch, weniger Kosten und ein kleinerer ökologischer Fußabdruck: eine Win-win-Situation für die Umwelt und die Kundenschaft. „Wir Handwerker sind es“, sagt Frensemeier, „die Digitalisierung und Modernisierung voranbringen und für die Energiewende und gegen den Klimawandel arbeiten.“ Dazu trägt Frensemeier mit seiner Smart Integrated Technology auch bei, indem er für jede Bewertung, die eine Kundin oder ein Kunde auf Google hinterlässt, über das Berliner Projekt ReviewForest einen Baum in Mexiko pflanzen lässt.

Immer wichtiger in einer alternden Gesellschaft, wenn auch oft noch unterschätzt: die vielen Vorteile, die ein Smart Home gerade älteren Menschen bietet. Systeme wie Ambient Assisted Living (AAL) unterstützten Seniorinnen

und Senioren im Alltag, erklärt Frensemeier, und niemand müsste nach einem Sturz oder einem Haushaltsunfall stundenlang in der eigenen Wohnung liegen, ohne dass Helfer automatisch alarmiert werden. „Aber da gibt es so gut wie keine Nachfrage“, wundert er sich, „ich kann mir das nicht erklären.“

Frensemeier fragt sich, warum Architekten und Bauherren oft immer noch so zögerlich sind, bereits bei der Planung von Neubauten die Möglichkeiten der modernen Technik auszuschöpfen. Die sei, nachdem die Kinderkrankheiten ausgemerzt wurden, mittlerweile nicht nur verlässlich, sondern biete eigentlich nur noch Vorteile – gerade in einer älter werdenden Gesellschaft. „Ich weiß, niemand denkt gerne ans Älterwerden“, sagt er. „Bei den Auftraggebern verstehe ich das auch. Aber Architekten und Baufirmen sollten grundsätzlich

“

Wir Handwerker sind es, die Digitalisierung und Modernisierung voranbringen und für die Energiewende und gegen den Klimawandel arbeiten.

intelligente Gebäudetechnik einplanen, schon weil sie den älteren Menschen das Leben ungemein erleichtert.“ Dann zeigt Dennis Frensemeier unbestimmt ins Wohnzimmer seiner Showroom-Wohnung, wo all die schöne neue Technik verbaut, aber nicht zu sehen ist.

Wo braucht es ein Umdenken?

„Architekten und Baufirmen sollten grundsätzlich intelligente Gebäudetechnik einplanen, denn das ergibt im Ergebnis dann eine Win-win-Situation für die Umwelt und Kundinnen und Kunden.“



Interview

Der neue ZDH-Präsident Jörg Dittrich über die Bedeutung von handwerklichem Können in einer Zeit des Umdenkens.

Das Handwerk hat Sie im Dezember 2022 auf dem Deutschen Handwerkstag in Augsburg mit überwältigender Mehrheit zum neuen Präsidenten des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) gewählt. Sie starten Ihr Amt in einer krisengeschüttelten Phase. Was motiviert Sie?

Selbst mitgestalten zu können, zumal in Zeiten großer Veränderungen und Umbrüche: Das ist meine Antriebskraft. Ich leite in vierter Generation einen Handwerksbetrieb in Dresden, der 1905 gegründet wurde. Er hat zwei Weltkriege, Enteignungsversuche während der

Viele junge Menschen scheinen die Zukunftsperspektiven, die ihnen das Handwerk bietet, bei der Berufswahl nicht auf dem Schirm zu haben. Was sagen Sie diesen jungen Menschen?

Wenn nicht im Handwerk, wo denn sonst wird Zukunft gemacht? Die Arbeit wird für Handwerkerinnen und Handwerker ganz sicher nicht ausgehen. Ob es darum geht, Solaranlagen auf den Dächern und die Ladesäulen für die E-Autos zu installieren. Oder ob es darum geht, für gute Lebensmittel zu sorgen und eine immer älter werdende Bevölkerung mit Brillen, Hörgeräten oder

nicht aus. Dem Handwerk gebührt noch mehr Wertschätzung, als ihm aktuell entgegengebracht wird. Das muss dann in konkretem Handeln münden. Ideell wie finanziell müssen berufliche wie akademische Bildung gleichwertig behandelt werden, weil Berufspraktiker und Akademiker gleichermaßen gebraucht werden. Eine Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung muss gesetzlich verankert werden. Und die Rahmenbedingungen für Handwerksbetriebe müssen stimmen: Wir brauchen eine Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme und ganz konkret eine Deckelung der



DDR-Diktatur sowie die wirtschaftlichen Umbrüche der Wendezeit überlebt. Jetzt stehen wir durch die multiplen Krisen erneut vor großen Herausforderungen. Ich möchte gerne daran mitwirken, die anstehenden Aufgaben zu bewältigen. Hierfür gibt mir das große Vertrauen der ganzen Handwerksorganisation, das im Wahlergebnis zum Ausdruck gebracht wurde, viel Rückenwind. Denn nicht allein die akuten Krisen mit explodierenden Energiepreisen, Material- und Lieferengpässen und einer immens hohen Inflation gilt es zu meistern. Sondern wir werden uns auf lange Sicht mit grundsätzlichen Veränderungen beschäftigen müssen, die sich beispielsweise aus einer immer älter werdenden Gesellschaft oder der Transformation hin zu einer möglichst klima- und energieneutralen Arbeits- und Lebensweise ergeben.

Was hat Sie dazu bewogen, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks zu werden?

Ein Ehrenamt auszuüben, das ist für mich – wie für viele Handwerkerinnen und Handwerker in diesem Land – Ehrensache und aktiv gelebte Verantwortung. Demokratie ist auf Mitwirkung und Austausch angewiesen, sie lebt davon. Und nur wer sich einbringt, kann mitgestalten. Ich bin überzeugt, dass das Handwerk gebraucht wird, um für Deutschland eine lebenswerte Zukunft zu gestalten. Das anzupacken, dazu will ich beitragen.

Zahnersatz zu versorgen: Handwerkerinnen und Handwerker sind dafür unentbehrlich. Und das werden sie auch ungeachtet der aktuellen Krisenlage bleiben. Daher sage ich voller Überzeugung: Das Handwerk wird auch in Zukunft nachgefragt sein. Denn Zukunft braucht handwerkliches Können.

Wie wollen Sie denn mehr junge Menschen für eine Karriere im Handwerk gewinnen?

Die jungen Leute möchten sich mit ihrem Beruf identifizieren können. Sie wollen einer sinnstiftenden und erfüllenden Tätigkeit nachgehen und stolz auf das sein, was sie tun. Und viele wollen in ihrem Beruf zum Klimaschutz beitragen. All diese Vorstellungen lassen sich in einem der 130 Berufe im Handwerk realisieren. Aber die jungen Menschen müssen darüber informiert werden, welche vielfältigen, kreativen und innovativen Berufe das Handwerk für sie bereithält. Wir als Handwerk vermitteln das mit unserer Kampagne, durch Kooperationen an Schulen und Kitas, durch umfassende Beratungsangebote unserer Handwerksorganisationen, Betriebspraktika und vieles mehr. Die volle Schlagkraft wird das aber nur entfalten können, wenn der beruflichen Bildung gesellschaftlich mehr Ansehen gewährt wird.

Das diesjährige ZDH-Jahrbuch steht unter dem Leitgedanken „Zeit zum Umdenken“. An welchen Stellen halten Sie ein Umdenken für erforderlich?

Ich würde mal behaupten: Gesellschaft und Politik wird die große Bedeutung des Handwerks immer bewusster, damit es gelingen kann, die Zukunftsaufgaben zu stemmen und Kulturgut zu bewahren. Trotzdem reicht dieses Umdenken noch

immer höheren Lohnzusatzkosten, die besonders im personalintensiven Handwerk zu Buche schlagen.

Wird die Handwerksorganisation unter Ihrer Führung neue Pfade betreten?

So viele Handwerksbetriebe, wie es gibt, so vielfältig sind auch die Ideen der Betriebsinhaberinnen oder Betriebsinhaber – ob in einem kleinen oder in einem mittelständischen Betrieb. Neugier und Mut stehen hinter jeder Geschäftsidee. Sonst könnte man das Wagnis der Selbstständigkeit wohl kaum eingehen. Das macht das Handwerk aber auch so erfolgreich. Doch auf seinen Erfolgen ausruhen, das kann man sich nicht erlauben, schon gar nicht in Zeiten großer Veränderungen, wie wir sie gerade erleben. Daher sind Innovationen so wichtig, und zwar solche, die aus dem Handwerk selbst kommen. Als ZDH-Präsident will ich deshalb auch Forschungs Kooperationen weiter vorantreiben. Neue Wege zu gehen im Wissen darum, wo man herkommt, ist eine gute Strategie.

Sie sind Vorstandsvorsitzender der Volleyball-Abteilung vom Dresdner SC. Wie schätzen Sie den Teamgeist in der Handwerksorganisation ein?

Wie beim Volleyball gilt auch für das Handwerk: Allein kann man kein Spiel gewinnen. Gut, dass wir in der Handwerksorganisation mit einem starken Team aus Kammern, Fachverbänden, Innungen und Kreis handwerkerschaften aufgestellt sind. Jede Organisation übernimmt eine Position. Aber nur als Team sind wir erfolgreich. Uns verbindet die große Leidenschaft, Zukunft zu gestalten.

UMDENKEN FÜR GELEBTE WERTE:

So geht das im Handwerk!

Individuell geschustert, innovativ vermarktet

Wie klingt Geschichte?

Den Familienbetrieb umkrepeln





Individuell geschustert, innovativ vermarktet

Martin Stoya Maßschuhmacher

Es riecht gut bei Vickermann und Stoya. Wer das Maßschuh-Geschäft in der Baden-Badener Merkurstraße betritt, ist sofort umhüllt von diesem ganz besonderen Duft aus Leim und Leder. Hinter dem Kassenbereich führt eine steile Treppe hinauf in die Werkstatt und ins Lederlager. Und gleich links geht es in den Schauraum. Hier lagern in den bis zur Decke reichenden Regalen die hölzernen Leisten: immer schön paarweise, in all den verschiedenen Grö-

ßen der Kundschaft. Dazwischen stehen in mit Samt ausgestaffierten Vitrinen Maßschuhe der Firma Vickermann und Stoya: Slipper aus rötlichem Fischleder, Schnallenschuhe, Budapesters, Haferlschuhe, Boots, Sneaker und viele mehr. Wie Schätze sehen diese Schuhe aus. Und ja, das sind sie auch. Um die 3.000 Euro kostet solch ein Paar in der Erstanfertigung. 60 bis 80 Arbeitsstunden braucht es, um ein solches Paar aus besten Materialien zu fertigen.

In der zweiten Etage des verwinkelten Fachwerkhauses, in dem Werkstatt, Vertrieb und Verkauf untergebracht sind, sitzt Martin Stoya

an einem Holztisch und erzählt seine Geschichte. Geboren vor 49 Jahren in Sachsen-Anhalt, hat er als junger Mann Orthopädienschuhmacher gelernt. Er wollte selbst etwas herstellen – mit seinen Händen, wollte diesen Schaffensprozess von der Idee bis zum fertigen Produkt in seinen Händen haben. Das Schuhmacher-Handwerk schien ihm dafür geeignet. „Ich habe bei erfahrenen Meistern gelernt, konnte mich ausprobieren und“ – Stoya lächelt bei der Erinnerung daran – „auch ein bisschen lernen, wie man es vielleicht auch besser machen könnte.“



Mitte der 90er-Jahre ist er nach Baden-Baden gezogen, um für einen dortigen Maßschuhmacher zu arbeiten. 2004 hat er dann seinen heutigen Geschäftspartner Matthias Vickermann kennengelernt, nur ein Jahr später 2005 haben die beiden die Schuhmanufaktur Vickermann und Stoya gegründet. Vorsichtig, Schritt für Schritt, haben sie angefangen. Heute, 17 Jahre später, bilden sie gemeinsam mit zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Handwerksbetrieb, der in der Stadtgesellschaft längst fest verankert ist. Das dürfte auch daran liegen, dass hier die Kombination gelingt – von einem handwerklich herausragenden Angebot und einer dabei stark an den Wünschen der Kundinnen und Kunden orientierten Arbeit. Das heißt, immer wieder zu schauen, wo die Bedürfnisse der Kundschaft liegen, wie sich diese verändern. Und dann auch zu überlegen, was das für den



Betrieb, für das eigene Handwerk bedeutet. Die Zeichen stehen auf Umdenken: „Wer nur wartet, auf den wartet kein anderer“, umreißt Martin Stoya diese Geschäftsphilosophie.

Für Stoya ist es wichtig, sein Können immer weiter zu vertiefen und dabei zu verstehen, was seine Kundinnen und Kunden möchten und brauchen. Es sind vor allem Individualisten, die sich bei Vickermann und Stoya Maßschuhe anfertigen lassen, die Wert legen auf Qualität und Langlebigkeit. Und die sich durchaus für das Handwerk und das Können interessieren, das damit verbunden ist. Ein Können, das über Jahrhunderte überliefert worden ist.

Man spürt: Martin Stoya liebt sein Handwerk. Einen Schuh zu fertigen, sei sicherlich keine ganz und gar neue Erfindung. Und zu versu-



chen, krampfhaft über Farbe oder Material die Einzigartigkeit herauszustellen, das gehe erfahrungsgemäß schief. „Es sind die individuellen Details, die den Unterschied machen.“ Gerade auch im Vergleich zu industriell gefertigten Schuhen. Und welche das sein sollen, danach werde gemeinsam mit der Kundin oder dem Kunden gesucht. „Manchmal frage ich, warum ein bestimmter Schuh gefällt, ein anderer aber nicht. Das muss man aus den Kundinnen und Kunden herauskitzeln.“ Wichtig sei natürlich auch die spätere Verwendung des Schuhs. Für einen Büroschuh sei eine weiche Ledersohle gerade richtig, ein Stadtschuh brauche die dämpfende Gummisohle. Über all das müsse gesprochen werden. Martin Stoya kann das und mag das. „Je besser sich der Kunde öffnet, desto besser wird dann der Schuh.“



“
Unser Handwerk ist praktizierte Nachhaltigkeit. Wir setzen auf Qualität und Langlebigkeit und orientieren uns an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden.

Zum Angebot der Schuhmanufaktur gehört auch, Schuhe zu reparieren, die man nicht selbst gefertigt hat. Wer nicht vorbeikommen will, der kann vom Sneaker bis zum Golfschuh alles einschicken. Dafür wurde eigens die Online-Schuhreparatur-Seite [shoedoc.de](https://www.shoedoc.de) entwickelt. Die wird immer wieder im Sinne der Kundenfreundlichkeit nachjustiert. Mit wenigen Klicks können die Reparaturwünsche eingegeben werden und der Preis wird gleich errechnet. Shoedoc schickt dann eine Transportbox ins Haus. Und schon kurze Zeit später kommen die Schuhe repariert wieder zurück. Offenbar zur Zufriedenheit vieler Kundinnen und Kunden, denn beim nächsten Mal haben nicht wenige von ihnen auch gleich noch die Schuhe ihrer Familie mitgeschickt.

Genau das ist für Martin Stoya praktizierte Nachhaltigkeit. Vor der Industrialisierung des Schuhhandwerks, sagt er, wurden Schuhe über Jahre, mitunter jahrzehntelang getragen. Mittlerweile werden industriell gefertigte Schuhe nach durchschnittlich einem Dreivierteljahr entsorgt. Dem setzen Vickermann und Stoya Qualität und Langlebigkeit entgegen. Ein bei ihnen gefertigtes Paar kann bei guter Pflege und fachmännischer Reparatur gut und gerne 20 Jahre getragen werden. Darauf sind sie stolz. Etwas richtig gut zu können, sagt Martin Stoya, sei enorm befriedigend. „Ich möchte deshalb auch, dass es weitergeht mit unserem Handwerk.“ In Baden-Baden sind es die beiden von der Schuhmanufaktur, die sich genau darum kümmern.

Wo braucht es ein Umdenken?

„Wer nur wartet, auf den wartet kein anderer. Es ist wichtig, sein Können immer weiter zu vertiefen und dabei zu verstehen, was Kundinnen und Kunden möchten.“

A close-up photograph of several brass instruments, including trumpets and trombones, hanging on a wall. The instruments are made of polished brass and are arranged in a way that creates a sense of depth and texture. The lighting is dramatic, highlighting the metallic surfaces and the intricate details of the instruments.

Wie klingt Geschichte?

Michael Münkwitz Meister für Metall- und Holzblasinstrumentenbau

Die Jahrhunderte hatten den Schatz arg verbeult. Er hing an einem Nagel, eingeschlagen in einem Epitaph, der die Wand in der bescheidenen Kirche im kleinen Örtchen Belitz in Mecklenburg schmückte. Das Blech war angerostet, die grünen und braunen Kordeln dick eingestaubt. Aber Michael Münkwitz war sofort klar, dass er es hier mit einem Kleinod zu tun hatte. Er nahm das demolierte Relikt in die Hände und las die Gravur: „Wolff Birckholtz, Nürnberg 1650“. Die Langtrompete war ein Original aus dem Barock, gefertigt von einem fränkischen Trompetenmacher im damaligen europäischen Zentrum des Instrumentenbaus.

Der Fund im Jahre 2005 und die anschließende Restaurierung haben dem Trompetenbauer Michael Münkwitz nicht nur den Bayerischen Staatspreis und andere Auszeichnungen eingebracht, sondern ihn auch zu einer kleinen Berühmtheit gemacht. Seitdem kommen immer wieder mal Journalisten vorbei, er reist



mit einem Vortrag durch die Lande, fährt auf Messen und Kongresse, und das bis nach Paris, London, Shanghai, Tokio oder New York. Und nicht zuletzt fertigt er Kopien von der „Birckholtz-Trompete“. Denn das Original hängt längst im Germanischen Nationalmuseum in Nürnberg und kann nicht gespielt werden. Doch Musikerinnen und Musiker, die historische Werke möglichst originalgetreu wiederaufführen, benötigen Repliken der Instrumente von damals. Solche Kopien zu fertigen, das

“

Wenn ich Tradition bewahren kann, dann hat das mit Zukunft zu tun. Denn wenn ich weiß, woher ich komme, dann weiß ich auch, wohin die Reise gehen kann.

macht Münkwitz am liebsten und „mit Blech, Amboss und viel Handarbeit“ nahezu authentisch so wie früher. „Das Einzige, was die damals noch nicht hatten, waren Propangas und elektrisches Licht.“ Wenn der gebürtige Leipziger von den Trompeten spricht, sprudeln die Anekdoten und Fakten geradezu aus ihm heraus: „Das ist meine Leidenschaft, das bin ich.“ Er lebt aber nicht in der Vergangenheit: „Wenn ich Tradition bewahren kann, dann hat das mit Zukunft zu tun. Denn wenn ich weiß, woher ich komme, dann weiß ich auch, wohin die Reise gehen kann.“

Sein Geld verdient der 1956 geborene Münkwitz allerdings ganz traditionell mit Reparaturen. Seine Werkstatt hat er in zwei kleinen Räumen in einem alten Pfarrhaus im beschaulichen vorpommerschen Brandshagen eingerichtet, gleich nebenan befinden sich der Gemeindesaal und das Gemeindebüro. 2019 ist er hierhergezogen. In Rostock, wo er vorher jahrzehntelang



ansässig war, öffnet er nur noch einmal die Woche einen kleinen Werkstattraum, damit die Kundinnen und Kunden nicht umständlich aufs Dorf fahren müssen.

Im Pfarrhaus mit Blick auf seine Schafe und Hühner bringt er die Instrumente von Profis und Laien, von Orchestern und Posaunenchorern, natürlich Musikschulen wie auch von Big Bands und den in dieser Region gar nicht seltenen Jagdhorn-Ensembles wieder in Ordnung. Jetzt klingelt es an der Tür und ein jugendlicher Musikschüler holt seine Trompete ab. Geduldig erklärt Münkwitz dem jungen Mann, wie er die Ventile zu ölen hat, so dass sie künftig nicht mehr blockieren.

Die Verbindung zur Trompete begann früh für den heute 66-Jährigen. Als Kind fing er an, die

Trompete zu spielen. Als er als Teenager sein erstes eigenes Instrument abholen wollte und in der Werkstatt des Instrumentenbauers stand, da wusste er: „Das ist mein Beruf.“ Davon war er so überzeugt, dass er sich mit 17 Jahren am Tag vor seinem Ausbildungsbeginn sogar seine langen Haare abschneiden ließ, weil sein Lehrmeister die nicht dulden wollte. Nachdem er 1979 Meister für Metallblasinstrumentenbau geworden war, ging er aus dem Süden der DDR nach Rostock. Sein Lehrmeister hatte ihm damals keine Ruhe gelassen und ihn immer wieder dazu aufgefordert, erst den Titel zu erwerben, bevor er im Norden seine eigene Werkstatt eröffnete. Damals hatte er das nicht verstanden, heute ist er dankbar: „Ich bin sehr stolz auf diesen Meistertitel, denn den kriegt man nicht geschenkt. Zu einem ordentlichen Handwerksbetrieb gehört ein Meistertitel, da

bin ich konservativ. Und die Kundschaft achtet und respektiert den Meisterbrief. Er ist ein Vertrauenszertifikat und ein Qualitätssiegel.“

Bis dahin hatte sich noch kein Experte für Blechblasinstrumente an der Küste angesiedelt. Aber der Bedarf war da: Nahezu jede größere Stadt in der DDR besaß ein Orchester, das seine Dienste benötigte, so wie auch viele volkseigene Betriebe. Das Geschäft lief gut. Doch nach der Wiedervereinigung drehte sich das Blatt: Viele Sinfonieorchester wurden aufgelöst und Betriebsorchester hatten kein Geld mehr. Plötzlich traten vor allem Hobbymusiker auf den Plan. Münkwitz musste umdenken. Er vergrößerte seinen Laden in Rostock, verkaufte nicht mehr nur Blechblasinstrumente, sondern auch Keyboards und Noten, Eintrittskarten und CDs, er organisierte Konzerte und Veranstaltungsreihen – und beschäftigte bisweilen vier Angestellte.

Dann kamen die großen Ketten, die Billiginstrumente aus dem Fernen Osten. Und Tickets wurden nun übers Internet verkauft. Münkwitz musste ein zweites Mal umdenken und besann sich auf „seine Wurzeln“. Ab 2000 konzentrierte er sich fortan wieder auf den Blechblasinstrumentenbau als sein Kerngeschäft. Und die Menschen griffen wieder zu ihren Instrumenten und Münkwitz konnte feststellen: „Wenn man ein gutes Handwerk und eine gute Beratung anbietet, dann hat man einen Riesenvorteil gegenüber Hochglanzbroschü-

ren und dem Internet. Das Handwerk hat wirklich goldenen Boden.“

Seitdem ist er Einzelkämpfer, aber einer mit vielen Freiheiten. Nicht nur, dass er sich seiner Leidenschaft für die historischen Trompeten widmen kann, sondern auch, dass er sich die Zeit nehmen kann, dieser Leidenschaft auf Reisen nachzugehen und seine Kenntnisse auch über Deutschland und sogar Europa hinaus weiterzugeben. Wenn es sein enger Terminplan und zuletzt Corona zulassen, dann ist er einmal im Jahr für bis zu vier Wochen in Tansania. Angeregt von einem befreundeten Pfarrer zieht er dort mit seinem Werkzeugkoffer von Kirche zu Kirche und setzt Instrumente wieder instand. Denn in Tansania gibt es wegen der Vergangenheit als ehemalige deutsche Kolonie zwar jede Menge Posaunenchöre, aber keinen einzigen Instrumentenbauer. Mittlerweile hat er sein Engagement vor Ort ausgeweitet und führt Schulungen und Kurse zum Bau und der Reparatur von Blasinstrumenten durch.

Weil ihm die Zeit fehlt und er nicht immer vor Ort in der Werkstatt sein kann, hat Münkwitz im heimischen Brandshagen zwar keinen Auszubildenden mehr, doch sein Wissen vermittelt er trotzdem noch weiter, vor allem in Workshops. Drei davon gibt es pro Jahr: im Rostocker Handwerkerbildungszentrum der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, im englischen Cambridge und in Bloomington in den USA, wo die Indiana University Jacobs

School of Music beheimatet ist. Dann kommen ungefähr ein Dutzend Handwerkerinnen und Handwerker sowie Musikerinnen und Musiker, aber auch interessierte Laien zusammen. Irgendein Vorwissen ist nicht notwendig, lacht Münkwitz, „aber Angst vor Muskelkater und schmutzigen Händen darf man nicht haben“.



Alle bekommen ein Stück 0,4 Millimeter dickes Messingblech in die Hand – und am Ende der Woche hat jeder Einzelne eine funktionierende Naturtrompete gefertigt.

Die Menschen, denen er beibringt, eine einfache Trompete zu bauen, sind erledigt, aber stolz und vor allem glücklich, wenn sie ihr eigenes Instrument in den Händen halten. Dieses Gefühl hat auch Münkwitz durch sein ganzes, langes Berufsleben getragen: „Ich musste mein ganzes Leben nicht einen Tag arbeiten. Ich durfte arbeiten.“

Wo braucht es ein Umdenken?

Es braucht nicht immer einen akademischen Abschluss für ein erfüllendes Berufsleben: „Ich musste mein ganzes Leben nicht einen Tag arbeiten. Ich durfte arbeiten. Ich bin sehr stolz auf meinen Meistertitel. Meine Kundschaft achtet und respektiert den Meisterbrief. Er ist ein Vertrauenszertifikat und ein Qualitätssiegel.“



Den Familienbetrieb umkrempeIn



Bianca und Heiko Rosenhagen Metallbau-Betrieb in dritter Generation

Jeden Tag im Büro schaut Bianca Rosenhagen auf den Eiffelturm. Sie braucht nur den Blick zu heben über die beiden großen Computerbildschirme auf ihrem Schreibtisch, und da ist er an der Wand, riesengroß, fast vom Boden bis zur Decke, dieses womöglich berühmteste Wunderwerk des Metallbaus. Jeder kennt den Turm, aber nicht unbedingt aus dieser Perspektive: Das Schwarz-Weiß-Foto ist von unten aufgenommen, der Blick geht in die Höhe, am Turm vorbei in den Himmel.

Einen „anderen Blickwinkel“, den hat seine Frau mitgebracht, sagt Heiko Rosenhagen, „eine andere Kultur“. Als sie 2012 in den Betrieb einstieg, wollte sie ihren Mann unterstützen, hatte aber eigentlich vor, nach einem Jahr in ihren alten Beruf zurückzukehren. Das ist sie dann aber nicht. Stattdessen haben die beiden zusammen Rosenhagen Metall umgekrempelt und aus dem Familienunternehmen einen Vorzeigebetrieb gemacht.

Das mit dem Vorzeigebetrieb haben die beiden schriftlich. Die im niedersächsischen Burgwedel ansässige Firma, die für Privat- und Groß-



kunden alles fertigt und montiert, was man aus dem Werkstoff Metall herstellen kann – von der Treppe übers Geländer bis zum Balkon –, ist von Krankenkassen, Wirtschaftsverbänden, Versicherungen und dem Niedersächsischen Wirtschaftsministerium für ihr Gesundheitsmanagement ausgezeichnet worden. Aber die Transformation ging noch tiefer.

Und nahm ihren Ausgang 2003. Damals starb Heinz Rosenhagen: Sohn Heiko übernahm den von Opa Ernst 1952 gegründeten Betrieb, den sein Vater und Opa bis dahin zusammen ‚als Doppelspitze‘ geführt hatten. Neun Jahre später stellte Bianca fest, dass „mein Mann viel zu viel Stress hatte“. Gern erzählt sie die Geschichte, als sie einmal eine halbe Stunde mit ihrem Mann unterwegs war „und er anschließend

37 Anrufe auf der Mailbox hatte“. Da kam der Entschluss, ihn zu unterstützen: Ein Jahr lang wollte sie ihm unter die Arme greifen, um dann wieder zur Lebenshilfe zurückzukehren, wo die

“
Die moderne Kommunikationsstruktur und flache Hierarchien haben auch Menschen den Weg in unseren Betrieb geöffnet, die in anderen Betrieben erst gar nicht eingestellt worden wären.

1970 geborene Physiotherapeutin Erfüllung gefunden hatte in der Arbeit mit Kindern mit Einschränkungen.

Doch sie ist geblieben – bis heute. Geblieben ist auch die etwas andere Sichtweise auf die altergebrachten Arbeitsabläufe, der neue Blick auf das Handwerk. „Meine Ausbildung und meine Erfahrungen bei der Lebenshilfe haben mir hier geholfen, manches anders zu denken. Ich habe hier erst mal alles umgedreht, das mache ich gern“, sagt sie und lacht.

Wie die schmale Frau mit den hellblonden Haaren, die längst regelmäßig Vorträge über Change-Management bei Berufsgenossenschaften oder Krankenkassen hält, überhaupt oft lacht. Ihr Mann – dunkler und fast zwei Köpfe größer – ist da zurückgenommener, lässt sich Gedanken ordnend ruhig Zeit, bevor er antwortet. Oder etwas aufmalt, zum Beispiel wenn man ihn fragt, was er und seine Frau vor allem im Betrieb geändert haben. Auf dem Zettel, den er dann über den Bürotisch schiebt, ist das Organigramm seiner Firma: Oben ist ein Kästchen, in dem „GF“ steht, direkt darunter auf einer Ebene alle anderen Kästchen. „Bei uns sind die Hierarchien so flach wie möglich“, erklärt Heiko Rosenhagen seine Zeichnung. „Was wir geändert haben? Vor allem die Kommunikation.“

Jeden Morgen um sieben Uhr lädt Heiko Rosenhagen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Fertigung zur Morgenrunde. Dann stehen alle in der 4.500 Quadratmeter großen Werkhalle nah beieinander im Kreis und tauschen sich aus. Wie war der vergangene Arbeitstag? Was steht heute an? Was können wir anders machen, besser machen? Um acht Uhr findet dasselbe noch einmal im Konferenzraum mit Vertrieb und Konstruktion statt.

Zusätzlich werden alle zwei Jahre anonyme Umfragen in der Belegschaft durchgeführt. Und Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft werden gehört und umgesetzt. Die Idee, alle Arbeitsplätze gleich auszustatten, kam von drei jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nun finden alle überall nahezu dieselbe Ausstattung vor, unnötiges und zeitfressendes Suchen nach Werkzeug entfällt.

Sogar eine eigene Betriebs-App hat sich Rosenhagen Metallbau geleistet für die gut 40 Angestellten, von denen 14 Azubis sind. Über das Handy konnte man Urlaubspläne einsehen, sich absprechen, anonym in einen Kummerkasten sein Anliegen ablegen. Aber: Die App hat sich nicht durchgesetzt, wurde kaum genutzt. „Wir haben schnell gemerkt, dass wir die gar nicht brauchen, weil unsere Kommunikation mittlerweile so gut läuft“, sagt Bianca Rosenhagen, „und dass zu einer positiven Weiterentwicklung eines Betriebs nicht nur der Wille zur Veränderung gehört, sondern vor allem auch die Bereitschaft, sich einzugestehen, wenn eine Idee vielleicht doch nicht so gut ist wie gedacht.“

Für manche Veränderungen aber braucht man einen langen Atem. Als die Werkhalle erweitert wurde, bestand Bianca Rosenhagen darauf, dass der neue Umkleide- und Duschtrakt für



die Frauen genauso groß gebaut wird wie der für die Männer – obwohl es zu diesem Zeitpunkt gar keine Metallbauerinnen in der Firma gab. „Wenn ich den Trakt kleiner geplant hätte“, sagt sie, „dann hätte das bedeutet, dass ich auch nicht daran glaube, dass die Frauen kommen. Dann hätte ich nicht voll dahintergestanden.“

Und sie kamen. Jahre später sind Frauen im Blaumann kein ungewöhnlicher Anblick mehr bei Rosenhagen Metallbau. Zwei weibliche Auszubildende und eine Gesellin gibt es aktuell in der Fertigung – und eine Meisterin: Pia Rosenhagen, die Tochter von Bianca und Heiko. Auch Sohn Ben ist Metallbauermeister – und beide Kinder haben Lust, den Betrieb zusammen in der Zukunft zu führen. Bianca Rosenhagen freut sich natürlich, dass die Nachfolge schon geregelt ist: „Das ist ja nicht selbstverständlich in der heutigen Zeit, aber unser Vorbild und der Kulturwandel haben wohl Lust auf Verantwortung gemacht.“

Die moderne Kommunikationsstruktur und flachen Hierarchien haben nicht nur Frauen den Weg ins Unternehmen geöffnet, sondern auch Menschen, die in anderen Betrieben erst gar nicht eingestellt worden wären. „Eins habe ich vor allem von meiner Frau gelernt: Jeder Mensch hat Stärken“, sagt Heiko Rosenhagen. Menschen mit Problemen im sozialen Umfeld bekommen bei Metallbau Rosenhagen eine Chance, ihre Stärken zu zeigen und zu entwi-

ckeln. Auch ein syrischer Geflüchteter, der 2017 als Praktikant bei Rosenhagen begann, leitet nach erfolgreicher Ausbildung mittlerweile als Abteilungsleiter den Zuschnitt. Und seit April 2022 integriert der Betrieb auch einen ukrainischen Mitarbeiter. „Das läuft gut“, sagt Bianca Rosenhagen, die sich in der Lokalpolitik engagiert und sich wünschen würde, dass bürokratische Hürden abgebaut würden. „Durch Arbeit lernt ein Geflüchteter doch viel besser die Sprache und integriert sich besser, als wenn er 600 Stunden Integrationskurs absolvieren muss, bevor er arbeiten darf.“

Wenn Bianca und Heiko Rosenhagen, die seit 1995 verheiratet sind, heute auf ihren Betrieb schauen mit seiner jungen und diversen Belegschaft, mit seiner positiven Fehlerkultur und seiner Integrationsfähigkeit, dann wissen sie, wo sie herkommen, aber auch, dass sie gut gerüstet sind für die Herausforderungen der Zukunft. „Das Entscheidende ist: der Veränderung positiv entgegenzusehen und bei sich selbst beginnen“, sagt Bianca Rosenhagen. Ihr Mann nickt zustimmend: „Wir bleiben nicht nur ein Familienunternehmen, wir sind eine Familie.“



Wo braucht es ein Umdenken?

„Das Entscheidende ist: der Veränderung positiv entgegenzusehen und bei sich selbst beginnen.“

Handwerk neu denken

Imagekampagne des Handwerks

Handwerk bietet die unterschiedlichsten Wege für eine erfolgreiche Karriere und ein erfülltes Leben. Und es stiftet Sinn. Denn die Betriebe und Beschäftigten werden gebraucht für die großen Herausforderungen unserer Zeit – ob Klima- und Energiewende, Digitalisierung, Mobilität, Wohnungsbau oder demografischer Wandel.

Viele Menschen wissen jedoch oftmals gar nicht, was als Handwerkerin oder Handwerker möglich ist. In manchen Köpfen herrscht nach wie vor eine überholte Vorstellung vom vielseitigsten Wirtschaftszweig des Landes. Die Handwerkskampagne hat es sich deshalb bereits im vergangenen Jahr zum Schwerpunkt gesetzt, ein Umdenken anzustoßen. Sie möchte ein Bewusstsein dafür schaffen, dass die Fachkräftesicherung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, bei deren Lösung alle gefragt sind –

insbesondere innerhalb der Hauptzielgruppe aus Politik, Lehrkräften und Eltern. Es braucht wieder mehr junge Menschen, die sich bewusst dafür entscheiden, eine Karriere im Handwerk zu starten.

Diesen eingeschlagenen Weg setzt die Kampagne auch 2023 konsequent fort. Sie stellt starke Charaktere aus dem Handwerk nebeneinander und erzählt ihre individuellen Geschichten. Dabei spielt die Handwerkskampagne auch mit

Wer von beiden...

...arbeitet
mehr mit
dem Kopf?



...ist
CEO?



...ist
Öko?



...ist
wichtiger
für unsere
Zukunft?



vermeintlichen Stereotypen und Vorurteilen und löst diese positiv auf. Hierbei treten Aspekte in den Vordergrund, die die meisten Menschen in erster Linie vermutlich nicht mit dem Handwerk verbinden: Kopfarbeit oder Kreativität, Klimaschutz oder Unternehmertum, Studium oder Zukunftsrelevanz.

Das Prinzip dahinter ist einfach: Je mehr man über das Handwerk, seine Gewerke und Berufe weiß, desto interessanter ist es. Und das Handwerk spricht für sich, denn die besten Argumente liefert es selbst. Sie müssen nur kommuniziert werden. Und genau das tut die Kampagne. Getreu dem Motto: „Handwerk neu denken“.

Wer von beiden arbeitet mehr mit dem Kopf?

Beide gleich.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

NEU DENKEN.

Jetzt entdecken, wieviel Köpfchen im Handwerk steckt.

...bringt dich weiter?

...hat studiert?

...sieht die Welt?

...ist kreativer?

Die Antwort ist immer: **Beide.** Und zwar im Handwerk.

UMDENKEN FÜR ZUKUNFTSCHANCEN:

So geht das im Handwerk!

Ausbildung im Zentrum

Weibliche Nachfolge ins Rollen bringen

Aus fünf mach vier und wage Neues



Ausbildung im Zentrum

Achim und Thorsten Zeller

Kälte- und Klimatechnik in dritter Generation

Ein „mega Ding“, sagt ein Mitarbeiter, sei da mit dem Schwertransporter angeliefert worden. Das Ding ist sechs Meter lang, drei Meter breit und mannshoch: eine Klimaanlage, die bald ein ganzes Bürogebäude in der Münsteraner Innenstadt kühlen soll. Wenn denn die Genehmigungen endlich alle da sind: für den riesigen Kran, der sie aufs Dach bringen soll, und für die Sperrung einer wichtigen Durchgangsstraße, die dafür nötig ist. Bis dahin steht das Ding auf dem Hof – und die Azubis sehen schon mal, worauf sie sich eingelassen haben.

Denn das Gebäude in einem Gewerbegebiet in Münster ist nicht nur einer von drei Standorten, von denen aus die Zeller Gruppe Klima- und Wärmetechnik vertreibt, sondern die dortige Niederlassung beherbergt auch das betriebs-eigene und für einen Handwerksbetrieb ziem-

lich große Ausbildungszentrum. „Wir konkurrieren ja nicht nur mit unseren Produkten und Leistungen auf dem Markt, sondern sind auch in Konkurrenz um Auszubildende mit anderen Betrieben und der Industrie mit ihren Betriebswerkstätten und Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern“, sagt Achim Zeller. „Das war auf jeden Fall ein Grund, 2019 das Ausbildungszentrum einzurichten.“

Aber nicht der einzige Grund. Klimaanlage, Kälteanlagen und erst recht Wärmepumpen sind längst so hochkomplex, dass der betriebliche Nachwuchs im ersten Lehrjahr auf den Baustellen allzu oft nur zuschauen, aber selbst noch nicht recht anpacken und installieren kann. Also befinden sich jeweils drei Azubis mehrmals im Jahr für eine Woche in der Ausbildungswerkstatt mit der angeschlossenen Wohngemeinschaft,

und werden ausgebildet – und das nicht nur in Kälte- und Klimatechnik. „Die müssen erst mal ihre Betten beziehen, die müssen einkaufen und sich selbst versorgen und am Ende waschen sie das Bettzeug für ihre Nachfolger“, beschreibt Zeller das Konzept, mit dem nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Verantwortungsgefühl, Zusammenhalt,





Teamfähigkeit, die sogenannten und oft beschworenen Soft Skills geschult werden sollen. Auch die langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig ins Ausbildungszentrum geschickt, um dort weitergebildet zu werden.

Eine hoch qualifizierte Belegschaft ist nötig, weil die Zeller Gruppe – so wie der Rest der Kälte-Klima-Haustechnik-Branche – vor gewaltigen Herausforderungen steht. Den technischen Umbau, der durch den drohenden Klimawandel nötig wird, werden ganz entscheidend Handwerksbetriebe aus diesem Segment und

ihre Beschäftigten stemmen müssen. Und die müssen dafür stets auf dem aktuellen technischen Stand sein. „Es war schon immer ein unglaublich breites Berufsfeld“, sagt Zeller. „Insofern müssen wir wegen der Anforderungen der Energiewende nicht grundsätzlich umdenken, aber unser Beruf wird noch komplexer und anspruchsvoller.“

An den Klimawandel war noch nicht zu denken, als der Großvater Georg Zeller 1928 den Betrieb in Gelsenkirchen als Kfz-Werkstatt gründete. Eher durch Zufall kam er dann zur Kältetechnik. Die Geschichte gehört inzwischen zur Firmenhistorie: Einem Kumpel des Großvaters aus dem Männerchor – von Beruf Metzger – fiel kurz vor Pfingsten die Kühlanlage aus. Der herbeigerufene Autoschlosser, ein „genialer Tüftler und Handwerker“, beschreibt Enkel Achim



Den technischen Umbau, der durch den drohenden Klimawandel nötig wird, müssen entscheidend Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten stemmen – und die müssen dafür auf dem aktuellen technischen Stand sein.

seinen Großvater, behob das Problem und entdeckte sein Geschick und seine Leidenschaft für die Kältetechnik. In den folgenden Jahrzehnten

installierte er im ganzen Ruhrgebiet Kühlhaustechnik, vor allem bei Fleischern.

Der 1961 geborene Enkel Achim lernte Kälteanlagenbauer und wurde später geprüfter Kältetechniker. Mit dem Beruf geht er damals in die weite Welt und steigt bei einem japanischen Unternehmen ins höhere Management auf, arbeitet und lebt zuletzt in Brüssel. Sein sieben Jahre jüngerer Bruder Thorsten wird ebenfalls im eigenen Betrieb ausgebildet, erwirbt den Meistertitel und übernimmt den damals noch überschaubaren Familienbetrieb um die Jahrtausendwende vom Vater.

Schnell erkannte Thorsten Zeller, dass die Kundenbasis zu verschwinden drohte, weil die Zahl der familiengeführten Fleischereien zurückging. Bei Treffen nach Feierabend entwickelten die beiden Brüder eine Vision für den Familienbetrieb. Sie wollten einen neuen Kundenkreis erschließen: Klimatechnik nicht mehr nur für den Gewerbe- und Industrieinsatz, sondern auch für die Wohnung. „Wir haben sehr früh erkannt – früher als andere –, dass Klimatechnik auch ein Thema für Privathaushalte ist“, sagt Achim

Zeller. „Aber da muss man ganz anders herangehen. In einem Schlafzimmer gelten andere Anforderungen als in einem Fleischkühlhaus.“

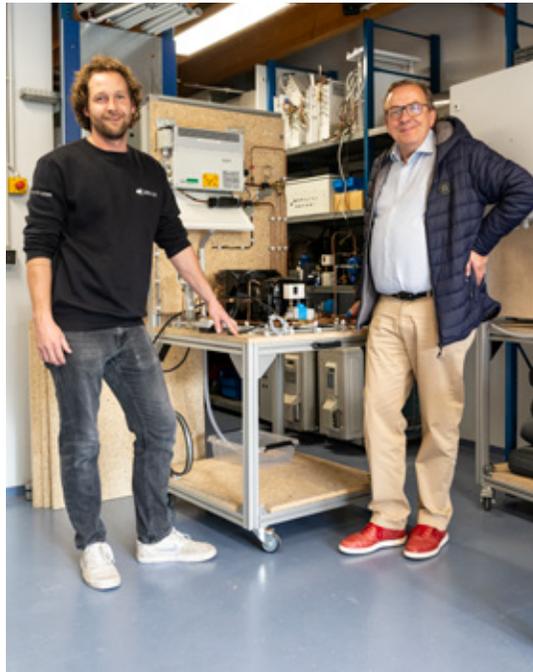
Die logische Konsequenz: eine neue Firma. 2008 wurde ATHOKA gegründet. Sie bietet Klimatechnik für den Privatkunden an, während die anderen Unternehmen der Zeller Gruppe sich weiter um Fleischereien, Brauereien und andere Betriebe kümmern. Und Achim kehrt zurück in den zwischenzeitlich von Thorsten Zeller geleiteten Betrieb. Seitdem führen die beiden Brüder das Unternehmen zusammen. „Und unser Vater war gerührt, dass die Söhne ihre Lebenswege wieder zusammenwarfen“, erinnert sich Achim Zeller.

Mit Erfolg: 80 Angestellte zählt man mittlerweile an den drei Standorten Herten, Münster und Dortmund. „Eine starke Transformation“, nennt das Achim Zeller. Dazu gehörte auch, sich nicht mehr allein auf die Kälte- und Klimatech-

nik zu beschränken, sondern auch auf Wärmepumpen zu setzen. Inzwischen haben die Zellers mehr als 1.600 Wärmepumpen installiert: eine Pionierleistung und ein aktiver Beitrag zum Klimaschutz. Genauso wie die Firmenzentrale in Herten, die 2010 als Null-Energie-Gebäude errichtet wurde.

Mittlerweile machen Wärmepumpen schon die Hälfte des ATHOKA-Umsatzes aus. Achim Zeller sucht auf seinem Mobiltelefon das Bild von einem T-Shirt, das er kürzlich auf einer Messe bekommen hat: „I liked heat pumps before they were cool.“ Wärmepumpen sind cool, nicht nur weil die Gaspreise steigen. Sondern auch, weil das Berufsfeld der Anlagenmechanikerin oder des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik immer an-

spruchsvoller wird – und damit attraktiver für junge Menschen. „Die Grenzen zwischen Heiz- und Klimatechnik lösen sich auf: Die Technik wird immer komplexer. Damit steigen die Anforderungen, aber auch die Möglichkeiten“, sagt Achim Zeller. „Aber noch haben wir nicht genug von den Fachkräften, die die politisch gewollte Energiewende auch umsetzen können.“ Dann meldet sich das Handy, der Klingelton ist ein Hit der Dancepop-Formation 2raumwohnung: „36 Grad, und es wird noch heißer“, singt Inga Humpe. „Cooler Song, oder?“, fragt Achim Zeller. Cooler Beruf für heiße Zeiten.



Wo braucht es ein Umdenken?

„Wir haben noch nicht genug qualifizierte Fachkräfte, die die politisch gewollte Energiewende auch umsetzen können.“



Weibliche Nachfolge ins Rollen bringen

Corina Reifenstein
Geschäftsführerin Terpe Bau

„Manche nennen mich Frau Terpe. Aber das ist schon in Ordnung.“ Corina Reifenstein lacht, wenn sie davon erzählt. Die 55-Jährige ist seit 2010 Geschäftsführerin der Terpe Bau GmbH im Land Brandenburg. Da kann es schon mal vorkommen, dass Firmen- und Familienname verwechselt werden. So oder so, die Chefin weiß schon, wann sie gemeint ist. Im Prinzip: immer.

Corina Reifenstein – blondes Haar, Smartwatch und an diesem Tag ausnahmsweise im Business-Look – empfängt in ihrem Büro. Die Terpe Bau GmbH hat ihren Sitz in einer früheren LPG, einer Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft. Zu DDR-Zeiten gehörten zu solchen Betrieben auch Baubrigaden, die alle anfallenden Arbeiten erledigten. Corina Reifenstein – Maurerin mit Abitur – kam 1988 als Sachbearbeiterin zur LPG. Mit ihrem anschließenden Hochbau-Fernstudium an der Ingenieurschule für Bauwesen in Cottbus habe sie „in die Wende reinstudiert“, erzählt sie. 1991, sie hatte den Abschluss gerade in der Tasche, wurde Terpe



Bau gegründet. „Ich bin Gründungsmitglied“, sagt sie stolz. Die 90er-Jahre waren Zeiten großer Unsicherheit, in denen alle in diesem Lausitzer Betrieb gelernt haben, was es heißt, umzudenken.

Draußen im geklinkerten Treppenhaus und in den gelb gestrichenen Fluren des Firmengebäudes hängen die Fotografien der Terpe-Bauten: Ein- und Zweifamilienhäuser, Verwaltungs- und Schulgebäude, sanierte Wohnblöcke und architektonische Kleinode – es ist alles dabei. Sorgfältig gerahmte Zeugnisse zeugen vom hohen fachlichen Können und von der engen Verbundenheit mit der Region und ihren Menschen. Die Lausitz ist überregional bekannt für ihre Braunkohlevorkommen.



Corina Reifenstein, Jahrgang 1967, hat schon als Jugendliche erfahren, was für eine Herausforderung Veränderung sein kann. Aber eben auch, welche Chancen ihr innewohnen. „Wenn etwas zu Ende geht, beginnt etwas Neues“, ist sie überzeugt. Ihr Elternhaus, ihr ganzes Dorf wurde in den 80er-Jahren umgesiedelt. „Devastieren“ lautet der Fachbegriff dafür. „Das war keine Frage des Wollens, sondern des Müssens“, erinnert sie sich an diese Zeit. „Wir wussten immer, wir sitzen auf der Kohle.“

Heute stehen wieder Veränderungen an. In Sichtweite der Terpe Bau GmbH befindet sich das Kraftwerk Schwarze Pumpe. Die zwei riesigen Türme inmitten der zerklüfteten Landschaft sind häufig in Zeitungen und Fernsehnachrichten zu sehen, seit die Bundesregierung 2018 bekannt gegeben hat, dass das Kraftwerk im Rahmen des Kohleausstiegs bis 2038 stillge-

legt wird. Was von der Politik „Transformation“ genannt wird, bedeutet für die Menschen vor Ort ganz konkrete Veränderungen. Die LEAG, die als Energieunternehmen das Kraftwerk betreibt, war in den zurückliegenden Jahrzehnten einer der wichtigsten Auftraggeber für Terpe Bau. „Wir haben aber zeitig verstanden, dass wir uns umorientieren müssen“, schildert Corina Reifenstein den Prozess im Unternehmen. „Folgerichtig haben wir unser Wirkungsfeld ausgeweitet. Heute bauen unsere Leute in ganz Brandenburg, aber auch in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Sogar auf Mallorca steht inzwischen ein Wohnhaus von uns.“ Sie lächelt, wenn sie an dieses Projekt denkt.

Erhöhte Flexibilität ist das eine. Mindestens ebenso wichtig aber ist, wer die Arbeit tatsächlich macht. Corina Reifenstein versucht deshalb schon seit Längerem, junge Menschen für das

Handwerk zu gewinnen. Und zwar nicht nur in ihrer Funktion als Unternehmerin, wo sie acht Auszubildende hat, sondern auch als Präsidentin der Handwerkskammer (HWK) Cottbus. Von den 9.600 Handwerksbetrieben hier in Südbrandenburg werden über 4.000 von Personen geführt, die älter sind als 55 Jahre und die nach anstrengenden, aber erfolgreichen Aufbaujahren ihre Betriebe in fachkundige Hände übergeben möchten. Insgesamt begleitet die HWK Cottbus 120 Nachfolgen pro Jahr.

Corina Reifenstein übernimmt das auch gerne selbst. Als Frau in einer männerdominierten Branche ermutigt sie Schülerinnen und Studentinnen, den Schritt ins Handwerk zu wagen. Im zurückliegenden Sommer etwa hat der Lausitzer Nachfolge-Bus bei Terpe Bau Station gemacht. Den angereisten 20 Studentinnen der Technischen Universität Cottbus und den zwei



“

Fachkräfte werden jetzt überall
gebraucht. Etwas mit den eigenen
Händen zu tun – das ist eine schöne
Erfahrung.

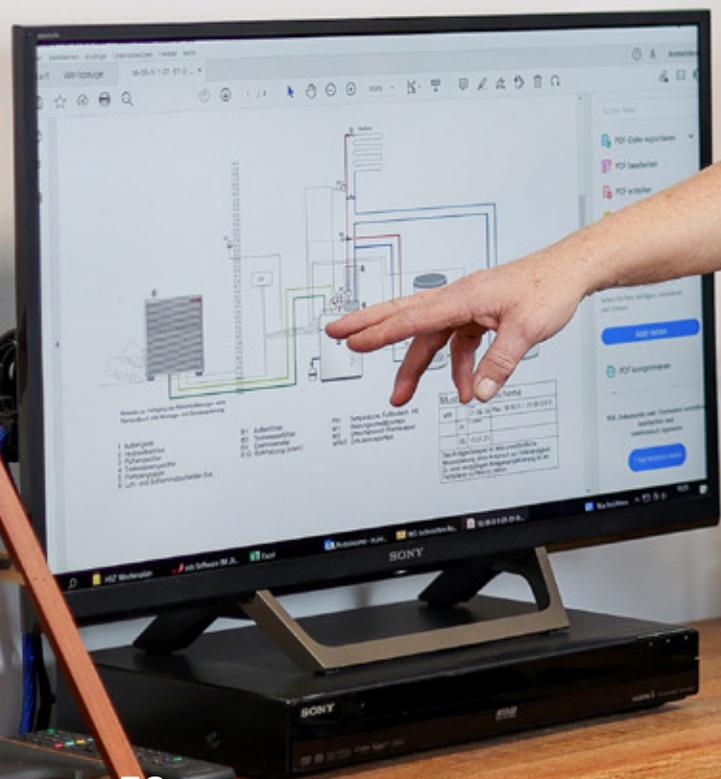
Gymnasiastinnen an Bord hat sie ihre eigene Geschichte erzählt: Von einer Frau, die sich in ihrem Traumberuf immer weiterentwickelt hat. Noch heute kann sie fachgerecht eine Mauer hochziehen. „Und es macht mir Spaß“, sagt sie mit leuchtenden Augen. Und wenn der Bauleiter Urlaub hat, vertritt sie ihn auch schon mal. „Da bin ich früh eben nicht im Büro, sondern auf der Baustelle.“ Die Männer wissen, dass die Chefin es kann.

„Fachkräfte werden jetzt überall gebraucht“, sagt Corina Reifenstein in ihrem Büro. „Aktuell natürlich ganz besonders für die klimapolitische Wende. Aber egal welches Gewerk, ob als Heizungsbauer, Bäcker oder Augenoptikerin: Etwas mit den eigenen Händen zu tun und jemandem ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern – das ist eine schöne Erfahrung.“ Man spürt: Ihr ist es wichtig, Zukunft und Vergangenheit zu-

sammenzudenken. „Ich bin es noch von früher gewöhnt, nicht gleich alles wegzuwerfen“, erläutert sie ihr betriebliches Nachhaltigkeitskonzept. „Bei Sanierungsobjekten retten wir alte Bauteile. Oft sind das handwerkliche Meisterstücke. Wenn meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter was Altes finden, stellen die das gleich zur Seite: Da soll erst mal die Chefin draufschauen.“ Es sei ihr, sagt sie, ein Bedürfnis, alte Dinge wertzuschätzen und in die Gegenwart zu retten. Corina Reifenstein, so viel ist klar, beherrscht ihr Handwerk und hat die Zukunft fest im Blick.

Wo braucht es ein Umdenken?

„Ich ermutige Frauen, den Schritt ins Handwerk zu wagen. Denn viele Inhaberinnen und Inhaber möchten nach anstrengenden, aber erfolgreichen Aufbaujahren ihre Betriebe in fachkundige Hände übergeben.“



Aus fünf mach vier und wage Neues

Michael und Marc-Kevin Zierau

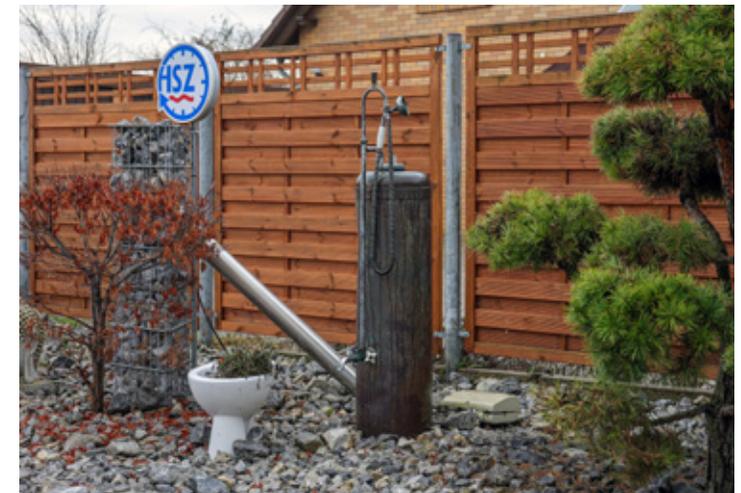
Generationenduo in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Dass Traditionen noch etwas zählen bei der Heizungs-Service Michael Zierau GmbH, das sieht man schon, wenn man auf dem Hof der Firma im Norden von Magdeburg ankommt. Dort steht neben den Parkplätzen, auf denen die Montagewagen auf ihren nächsten Einsatz warten, ein altertümlicher Badeofen, eingelasen in Schotter. Ein Modell, mit dem schon vor mehr als 100 Jahren das Wasser für ein Vollbad erwärmt wurde. Unter dem Schotter sei der Ofen aufwendig gesichert, erzählt Michael Zierau, Kupferdiebe gebe es schließlich überall.

Die gute alte Zeit hat nicht nur vor der Firma ihre Spuren hinterlassen. Drinnen an den Wänden der modern renovierten Räume künden alte Wasserhähne, Duscharmaturen, Rohre, Wasserzähler und Emaille-Schilder von der wechselvollen Geschichte des Sanitär- und Hei-

zungsbetriebes. Manches Stück stammt aus dem 18. Jahrhundert, eine Gasuhr von 1928 aus einer Tankstelle ganz in der Nähe. „Die Kundinnen und Kunden sammeln mittlerweile die alten Sachen für uns“, erzählt der stämmige Mann mit dem offenen Gesicht – und weiß zu nahezu jedem Ausstellungsstück eine eigene Geschichte zu erzählen. Trotzdem ist die Zukunft auch in der Heizungs-Service Michael Zierau GmbH längst angekommen – auch personell: Sohn Marc-Kevin lernt seit dem Sommer 2022 Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik im Betrieb des Vaters.

Marc-Kevin ist fast einen Kopf größer als der Vater, ein gutes Stück blonder und wollte eigentlich Medizin studieren. Die Abiturnote hätte nach ein paar Wartesemestern wohl auch gereicht. Aber dann setzte sich der Sohnemann





“
Das SHK-Handwerk steht im
Mittelpunkt der Energiewende.
Wir tragen eine hohe Verantwortung
für das Klima. Deshalb brauchen wir
guten Nachwuchs.

hin, beschäftigte sich mit der langen Studienstzeit und mit dem Studienkredit – und sagte sich, dass er auch eine andere Option hat, dass er auch als Handwerker gutes Geld verdienen kann, und das schon sehr viel früher: „Doch es geht ganz bestimmt nicht nur ums Geld, man schafft auch Werte und das ist ein mega Gefühl.“ Natürlich, erzählt der 19-Jährige, sei er in den Betrieb über die Jahre hineingewachsen. „Aber es war allein meine Entscheidung. Es gab überhaupt keinen Druck meines alten Herrn.“

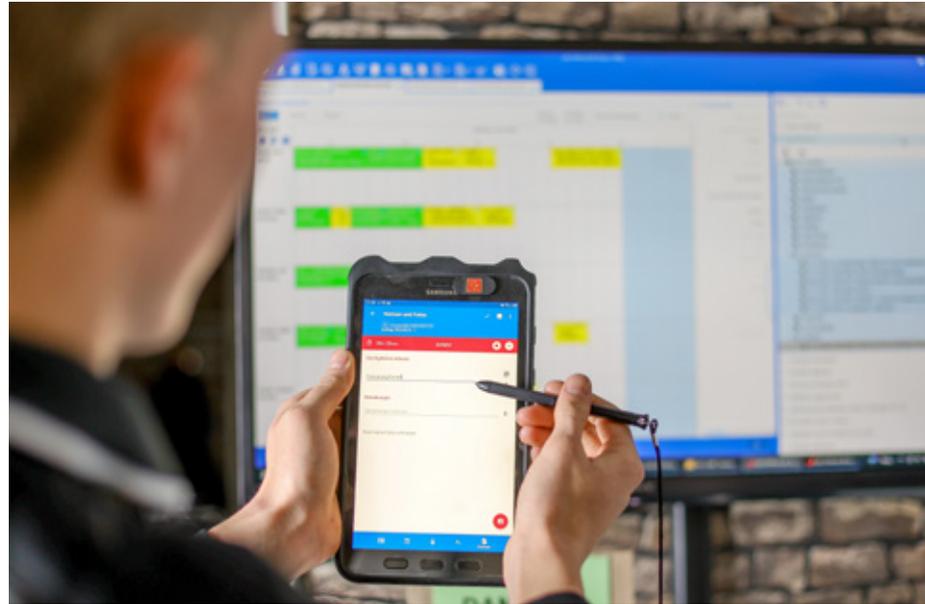
„Alter Herr – mit 52“, knurrt Michael Zierau, eher belustigt als mürrisch. „In der Firma bekommt Marc-Kevin keine Extrawurst gebraten“, betont er. Der Vater kann nachempfinden, wie sich sein Sohn fühlt. Auch er lernte einen

Beruf, den er ursprünglich nicht auf dem Plan hatte. Sein Traumberuf Kfz-Schlosser blieb ihm „wegen jugendlichen Leichtsinns“ verwehrt. Stattdessen machte er in den 80er-Jahren eine Ausbildung zum Zentralheizungs- und Lüftungsbauer und arbeitete im VEB Technische Gebäudeausrüstung (TGA).

Nach der Wende verließ Michael Zierau die TGA, arbeitete in verschiedenen Betrieben und machte sich im Februar 1999 selbstständig. Den Meisterbrief als Heizungsbauer hatte er kurz zuvor erworben, den Meister als Sanitärinstallateur ließ er 2002 folgen. „Bis zum Mauerfall kannten wir ja nur Kohle und Holzkessel. Seitdem musste ich immer lernen, mich stets weiterentwickeln, umdenken, aber das macht den Beruf ja auch spannend“, sagt Zierau. Vom Ein-Mann-Betrieb ist sein Betrieb langsam, aber sicher gewachsen auf nun zwölf Beschäftigte. Drei davon sind Azubis, so viele wie noch nie. Wohl auch ein Zeichen dafür, dass der Beruf angesichts der Herausforderungen der Zukunft immer attraktiver wird. Und auch dafür, dass gerade der Betrieb Zierau einen guten Ruf hat. Vielleicht auch, weil er weiter die Vorteile eines Familienbetriebes hat, in dem neben dem Sohn auch Ehefrau Babette arbeitet und vor allem den „Papierkram“ regelt, man aber zugleich im Betrieb Zierau offen für Neues ist – von der Digitalisierung der Arbeitsabläufe bis hin zu Experimenten mit modernen Arbeitszeitmodellen. „Alles, was wir in der Firma bislang eingeführt haben, hat prima funktioniert“, sagt Michael Zierau.

So sorgt die mobile Auftragsvergabe schon seit 2006 für effektivere Arbeitsabläufe. Mittlerweile finden die Monteure auf ihren „Tabbys“, wie die Laptops im Betrieb genannt werden, die gesamte Historie und alle Infos zum Kunden ebenso wie sämtliche Betriebsanleitungen, die sonst in Papierform mitgeführt werden müssten. Bei Notfällen kann problemlos das Fahrzeug mit der kürzesten Anfahrt geschickt werden: Manche Havarien werden bereits jetzt in Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden über Video-Calls gelöst. „Dieses Maß an Digitalisierung ist noch kein Standard in der Branche für regional agierende Firmen wie unsere, aber spart uns locker 40 Prozent Bürozeit“, sagt Michael Zierau stolz. Unlängst angeschafft wurde eine Drohne, um Schornsteine inspizieren oder Dacheinstiege lokalisieren zu können. Und neben Michael Zieraus Schreibtisch steht im Regal schon der Cloud-Server, mit dem demnächst alle sensiblen Daten gesichert werden sollen – eine Anregung von Marc-Kevin.

Eine andere Idee kam aus einem Fernsehbeitrag. Die Monteure sind in zwei Teams aufgeteilt, von denen jedes im Wechsel alle zwei Wochen dann nur vier Tage arbeitet. Dieser Wechsel zwischen einer 4-Tage- oder 5-Tage-Woche ist noch in der Testphase, aber „kommt gut an“, sagt Zierau. Zudem gewährt er seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch einen „Day for you“. Unbürokratisch, ohne Anlass und kurzfristig können die Mitarbeiterinnen und



Mitarbeiter einen Tag frei machen: „Da sollen die sich dann aber wirklich um sich kümmern, angeln gehen oder sich Wellness gönnen.“

Das seien alles Maßnahmen, so Zierau, „um den Beruf und den Betrieb attraktiver zu gestalten“. Die Arbeit ist stressig genug und sie wird nicht weniger. Eher im Gegenteil: Das SHK-Handwerk steht schließlich im Mittelpunkt der Energiewende, weiß auch Michael Zierau. „Wir tragen eine hohe Verantwortung für das Klima. Die Technik wird immer komplizierter, deshalb brauchen wir guten Nachwuchs.“ Und deshalb setzt man im Betrieb Zierau auch darauf, Neues zu wagen und Digitales anzuwenden.

Wo braucht es ein Umdenken?

„Wir sind offen für Neues – von der Digitalisierung der Arbeitsabläufe bis hin zu Experimenten mit modernen Arbeitszeitmodellen –, um den Beruf und den Betrieb attraktiver zu gestalten.“

PLW: Zeig, was Du kannst!



Europas größter Berufswettbewerb

Am 9. Dezember 2022 hat das Handwerk den Höhepunkt des Ausbildungsjahres gemeinsam in Augsburg gefeiert: Zum 71. Mal wurden die Bundessiegerinnen und Bundessieger in Europas größtem Berufswettbewerb, dem Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks (PLW), ausgezeichnet. 110 Bundessiegerinnen

und -sieger sowie die 23 Preisträgerinnen und Preisträger des Kreativ-Wettbewerbs „Die gute Form im Handwerk“ konnten der Handwerksorganisation, ihren Familien und den Ehren Gästen aus der Politik zeigen, dass Exzellenz im Handwerk zu Hause ist.



Nachdem die Veranstaltung in den vergangenen beiden Jahren weitgehend virtuell stattfinden musste, konnten in diesem Jahr rund 600 Gäste im Anschluss an den Deutschen Handwerkstag die jungen Handwerkerinnen und Handwerker gemeinsam ehren. Den Mittelpunkt der Schlussfeier bildete die Trophäenübergabe: Zusammen mit ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer überreichten der bayerische Ministerpräsident Markus Söder und der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesbildungsministerium, Dr. Jens Brandenburg, die PLW-Pokale.

Mit der Verleihung des Heribert-Späth-Preises wurde ein weiteres Zeichen für die Sichtbarkeit handwerklicher Exzellenz gesetzt. Die Dachdeckermeisterin, Betriebswirtin und Energieberaterin Katrin Detring-Pomplun aus Bremen wurde von Thomas Keindorf, Vorsitzender der Mitgliederversammlung der Stiftung für Begabtenförderung im Handwerk, als Deutschlands beste Ausbilderin ausgezeichnet.

Die besondere Vorbildfunktion der Bundessiegerinnen und Bundessieger des Berufswettbewerbs wird im Jahr 2023 noch weiter gestärkt. Der „Praktische Leistungswettbewerb“ soll in die „Deutsche Meisterschaft im Handwerk – German Craft Skills“ umbenannt und damit ein Prozess der Modernisierung in der gesamten Organisation angestoßen werden, um die besonderen Chancen der Bildungskarriere in der beruflichen Bildung und im Handwerk noch sichtbarer zu machen.

Berichte aus den ZDH-Fachabteilungen über die Arbeit im Jahr 2022

Wirtschafts-, Energie- und Umweltpolitik

ZDH.DE/WIRTSCHAFT

Der ZDH setzt sich erfolgreich bei der Konzeption und für die Umsetzung von Entlastungsmaßnahmen für die von den stark steigenden Energiekosten besonders betroffenen Handwerksbetriebe ein.

Zur Entlastung der Betriebe erreicht der ZDH eine Verlängerung der Corona-Unterstützungsinstrumente bis Mitte 2022 sowie eine Fristverlängerung bei der Abschlussrechnung bis Mitte 2023.

Die durch den ZDH mitgetragene „Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz“ wird 2022 fortgeführt und das Instrument zur digitalen Energieerfassung im Betrieb (E-Tool) angewendet.

Der ZDH setzt sich für die Entbürokratisierung der Kreislaufwirtschaft ein. Er engagiert sich dafür, dass Anforderungen an Nachhaltigkeitsberichterstattungen praxistauglich sind und das Handwerk originär in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung berücksichtigt wird.

Der ZDH erreicht, dass die Förderung von Elektromobilität und anderen alternativen Antrieben weiterentwickelt wird. In der Stadtentwicklungs- und Regionalpolitik setzt sich der ZDH dafür ein, die Rahmenbedingungen für Betriebsstandorte in Städten und ländlichen Räumen und deren verkehrliche Erreichbarkeit zu verbessern.

Die erfolgreiche Arbeit des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk wird – unter dem Titel „Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk“ – fortgesetzt und insbesondere um innovative Themen wie KI und Blockchain sowie IT-Sicherheit ergänzt.

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit bei der Nutzung der VOB/B engagiert sich der ZDH mit weiteren Wirtschaftsverbänden im Deutschen Vergabe- und Vertragsausschuss für Bauleistungen für eine praxisgerechte Angleichung der VOB/B an die Regelungen des gesetzlichen Bauvertragsrechts und die Sicherung ihrer AGB-Festigkeit.

Gewerbeförderung

ZDH.DE/GEWERBEFÖRDERUNG

Im Zuge der Haushaltsverhandlungen für 2022 gelingt es dem ZDH, dass der Bund seine Fördermittel für die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) um 11 Mio. Euro auf 70 Mio. Euro erhöht. Zusammen mit den entsprechenden Anhebungen der Bundesländer trägt das dazu bei, Handwerksbetriebe ab August 2022 von Ausbildungskosten zu entlasten.

Der intensive Einsatz des ZDH trägt Früchte bei den Fördermitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), die für Investitionen in Bildungsstätten gegenüber dem Regierungsentwurf um fünf Mio. Euro auf 38 Mio. Euro angehoben werden.

Der ZDH erreicht, dass die Bildungsstätten des Handwerks im Rahmen der Soforthilfe Gas und der Gas- und Strompreisbremse berücksichtigt werden.

Auf Initiative des ZDH startet das BMWK für Bildungsstätten des Handwerks die Förderung von Innovationsräumen. Als Erfahrungs- und Experimentierräume sollen sie Handwerkerinnen und Handwerkern neue Technologien nahebringen und zu neuen Geschäftsmodellideen anregen. Erste Piloten starten in Schwerin und Koblenz.

Aufgrund der Vielzahl hilfesuchender Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine ermöglicht das BMWK auf Wunsch des ZDH eine unterjährige Sonderantragstellung für neue Willkommenslotsen. Das Angebot wird von zahlreichen Organisationen wahrgenommen.

Der ZDH führt eine Konferenz zur Entwicklungszusammenarbeit (EZ) durch und erhält vom BMZ die Zusage für sein Konzept zu Ausbildungspartnerschaften, mit denen das Ausbildungsniveau im Entwicklungsland angehoben und Interessierten ermöglicht werden soll, die Ausbildung in Deutschland fortzusetzen.

Der ZDH erneuert die Datenbank „Handwerksbetriebe für Restaurierung und Denkmalpflege“ (restaurierung-handwerk.de), um sie zur wichtigsten Orientierungshilfe für das restaurierende Handwerk zu machen.

Steuer- und Finanzpolitik

ZDH.DE/STEUERN

Das Jahr 2022 ist in der Steuerpolitik vor allem von zwei Themen geprägt: von der weiteren Verlängerung der steuerlichen Erleichterungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und von der Zeitenwende im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine und den damit einhergehenden explodierenden Energiepreisen.

Der ZDH setzt sich intensiv dafür ein, dass die Energiesteuern auf das europäische Mindestmaß gesenkt werden, damit sich für die Betriebe die ohnehin hohen Energiekosten nicht noch weiter erhöhen. In diesem Zusammenhang macht der ZDH wiederholt darauf aufmerksam, dass die Senkung der Mehrwertsteuer für unsere vorsteuerabzugsberechtigten Betriebe keine Entlastung darstellt, sondern durch den Umstellungsaufwand zusätzliche bürokratische Belastungen mit sich bringt.

Die vom ZDH geforderte Verwaltungsanweisung, die Betrieben aufzeigt, wie mit der Umstellung auf den reduzierten Umsatzsteuersatz auf Gas und Fernwärme in der Praxis umzugehen ist, liegt vor. Zudem adressiert der ZDH bei den zuständigen Stellen, dass für die Betriebe und Unternehmen weitere Entlastungen erforderlich sind.

Der Abbau der kalten Progression ist ein weiteres zentrales Thema im Jahr 2022, umso mehr vor dem Hintergrund der starken Inflation. In zahlreichen Schreiben und Hintergrundgesprächen setzt sich der ZDH dafür ein, dass die kalte Progression vollständig abgebaut wird. Denn für Einzelunternehmen und Personengesellschaften stellt die Einkommensteuer im Ergebnis auch die Unternehmensteuer dar. Mit dem Inflationsausgleichsgesetz wurde unsere Forderung weitgehend umgesetzt.

Zum Thema § 2b UStG informiert der ZDH durch zahlreiche Veranstaltungen und gibt Hilfestellung für die Umsetzung. Zudem ist der ZDH zu Einzelfragen im stetigen engen Austausch mit der Organisation. Durch das Jahressteuergesetz 2022 wurde die Übergangsfrist nochmals um weitere zwei Jahre verlängert.

Soziale Sicherung

ZDH.DE/SOZIALE-SICHERUNG

Im Jahr 2022 beschließt die Bundesregierung die Erhöhung des Zusatzbeitrages bei der gesetzlichen Krankenkassenversicherung. Zusätzlich werden zu Jahresbeginn 2023 auch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung steigen. Das alles führt dazu, dass bei den Sozialversicherungsbeiträgen 2023 die 40-Prozent-Grenze überschritten wird. Der ZDH drängt nachdrücklich darauf, dass die Bundesregierung dringend strukturelle Reformen anstoßen und an der 40-Prozent-Grenze festhalten muss. Die Betriebe sind besonders betroffen, weil die umlagefinanzierten Systeme an den Faktor Arbeit gekoppelt sind. Dadurch schultert das Handwerk als beschäftigungsintensivster Bereich einen überproportional hohen Anteil an den solidarischen Lasten. Dauerhafte Beitragsstabilität sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, ermöglicht ihren Beschäftigten ein auskömmliches Einkommen, das heißt mehr Netto vom Brutto, schafft Impulse für mehr Beschäftigung und trägt zur Generationengerechtigkeit bei.

Zum 1. Oktober 2022 wird die Minijob-Grenze von 450 Euro auf 520 Euro angehoben und dynamisiert. Aus Sicht der Betriebe ist diese Maßnahme zwecks Fachkräftesicherung positiv zu bewerten.

Ab 2023 werden sämtliche Hinzuverdienstgrenzen für vorzeitige Altersrenten dauerhaft aufgehoben. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung im Handwerk ist dies ein richtiger Schritt. Damit ist es möglich, auch in größerem Umfang neben der vorzeitigen Altersrente noch erwerbstätig zu sein, ohne dass eine Anrechnung auf die Rente erfolgt.

Wegen noch ausstehender Wirtschaftshilfen für von der Corona-Pandemie betroffene Arbeitgeber wird 2022 erneut eine vereinfachte Stundung der Sozialversicherungsbeiträge ermöglicht. Es wird erreicht, dass die ursprünglich für 1. Oktober 2022 geplante Wiedereinführung einer Homeoffice- und Testangebotspflicht keinen Eingang in die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung findet.

Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

ZDH.DE/ARBEITSMARKT

Der ZDH setzt sich in den Beratungen zu einem im Herbst von der Bundesregierung verabschiedeten Migrationspaket, das die Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte erleichtern soll, für bürokratiearme und mittelstandsgerechte Regelungen ein und bringt dabei seine Erfahrungen ein, die beim Projekt „Handwerk bietet Zukunft“ (HabiZu) zur Gewinnung von Fachkräften aus Bosnien-Herzegowina gemacht wurden. Die aus Sicht der Betriebe nötigen praxisorientierten Regelungen für Zuwanderung sind Gegenstand eines vom ZDH durchgeführten „Zuwanderungskongresses Handwerk“ Anfang Oktober 2022.

Das Gesetz zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) wird trotz der angespannten Wirtschaftslage zum 1. Januar 2023 in Kraft treten. Der ZDH setzt sich gegenüber dem für die Umsetzung des Gesetzes zuständigen Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) für eine praktikable und mittelstandsgerechte Handhabung ein, um die vielen mittelbar betroffenen Handwerksbetriebe vor neuen Bürokratielasten zu schützen.

Das auf Grundlage der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie neu gefasste Nachweisgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform auszuhändigen. Um die bürokratischen Belastungen dieses Nachweisgesetzes für Handwerksbetriebe zu reduzieren, setzt sich der ZDH auch weiter dafür ein, dieses Schriftformgebot aufzuheben.

Am 13. September 2022 entscheidet das Bundesarbeitsgericht überraschend, dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Der ZDH setzt sich bei der 2023 zu erwartenden gesetzlichen Normierung dafür ein, dass flexible Arbeitszeitabreden möglich bleiben und bei der Einführung einer verpflichtenden Zeiterfassung die Art der Tätigkeit und die Zahl der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Organisation und Recht

ZDH.DE/RECHT

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung birgt große Potenziale für die Beschleunigung und Effizienzsteigerung von Antrags-, Genehmigungs- und sonstigen Verfahren. Der ZDH trägt gemeinsam mit federführenden Bundesländern erfolgreich dazu bei, dass für zahlreiche und zentrale Verwaltungsleistungen der Handwerkskammern Softwarelösungen entwickelt werden. Auch wenn damit bereits maßgebliche Ziele des Online-Zugangsgesetzes erreicht sind, geht der ZDH noch weiter und setzt sich intensiv für eine langfristige und umfassende Digitalisierungsstrategie von Bund und Ländern ein. Zusätzlich koordiniert der ZDH mit der Einführung des Ausgabeverfahrens des elektronischen Berufsausweises für Gesundheitshandwerke einen weiteren digitalen Service der Handwerkskammern.

Mit der erfolgten Entfristung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Durchführung von Gremiensitzungen im Online-Format und Beschlussfassungen im Umlaufverfahren erzielt der ZDH eine praxisrelevante Flexibilität. Öffentlich-rechtliche Handwerksorganisationen können damit an die inzwischen geübte Gremienpraxis anknüpfen und haben auch in Zukunft wichtige Planungs- und Rechtssicherheit.

Das kontinuierliche Engagement des ZDH für bürokratiearme Rechtsetzung bewährt sich vor allem im Wirtschaftsrecht. Neu eingeführte Verschärfungen zum Widerrufsrecht von Verbraucherinnen und Verbrauchern finden weit überwiegend keine Anwendung auf Handwerksbetriebe und Handwerksorganisationen. Die Vorschläge zur Einführung eines Rechts auf Reparatur berücksichtigen auf Drängen des ZDH bereits in der Erarbeitungsphase die Belange der Handwerkspraxis. Effizienz statt Belastung erfahren Handwerksbetriebe künftig zudem bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Die Bundesregierung greift die ZDH-Forderung nach einer Teilnahmemöglichkeit von kleinen Handwerksbetrieben an Verbandsklagen auf.

Berufliche Bildung

ZDH.DE/BILDUNG

In Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kann der ZDH die Fortsetzung des „Sommer der Berufsbildung“ im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung erreichen. In diesem Rahmen führt der ZDH mit dem BMBF und den Handwerkskammern Trier und Potsdam zwei Veranstaltungen zur Berufsorientierung und Attraktivität der Ausbildung im Handwerk durch. Die Forderungen des ZDH, die „Ausbildungsgarantie“ betriebsnah und im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung umzusetzen, wird aufgegriffen.

Der ZDH kann eine Anpassung der vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung empfohlenen Musterprüfungsordnungen bewirken. Das ermöglicht es Handwerkskammern und Innungen, die Digitalisierung schriftlicher Prüfungen rechtssicher umzusetzen.

Als Beitrag zur Qualitätssicherung in Ordnungsverfahren wirkt der ZDH an Strukturentwürfen für Fortbildungsverordnungen mit. Es wird ein qualitätsgesichertes Verfahren zur Zuordnung erster Fortbildungsabschlüsse nach § 42f HWO zu den Fortbildungsstufen entwickelt, das zu ersten Bestätigungen durch die zuständigen Landesbehörden führt. Im Zusammenwirken mit Zentralfachverbänden, Gewerkschaften und Bundesministerien werden 25 Ausbildungsordnungen, acht Meisterprüfungs- und drei Fortbildungsverordnungen modernisiert.

Der ZDH unterstützt die Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch die erfolgreiche Online-Seminarreihe „Ausbildung 2022 – Rekrutierung, Unterstützung und Bindung von Auszubildenden“.

Beim BMBF kann der ZDH eine Förderung der SCIVET-Koordinierungsstelle für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit des Handwerks für weitere vier Jahre erwirken.

Im Dezember veranstaltet der ZDH eine große Abschlussveranstaltung in Augsburg zur Ehrung und Preisverleihung der Bundessiegerinnen und -sieger des Leistungswettbewerbs des Deutschen Handwerks in 130 Gewerken.

Europapolitik

ZDH.DE/EUROPA

Zu Beginn des Jahres, im Februar 2022, legt die EU-Kommission ihren Vorschlag für ein Europäisches Datengesetz (Data Act) vor. Darin werden Forderungen des Handwerks nach einem Datenzugangsrecht für Betriebe, nach einer vereinfachten Nutzung von Daten und nach fairen Bedingungen für KMU beim Datenzugang aufgegriffen.

Im Februar schlägt die EU-Kommission ihren Entwurf für ein EU-Lieferkettengesetz vor. Dem ZDH gelingt es, Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes auszunehmen („KMU-Ausnahme“). Das vermeidet direkte Berichterstattungspflichten für Handwerksbetriebe.

Die EU-Kommission veröffentlicht im März den Entwurf einer neuen Bauproduktenverordnung. Der ZDH erreicht, dass für Kleinbetriebe Ausnahmen und Vereinfachungsvorschriften im Gesetzgebungsvorschlag erhalten bleiben.

Im Mai und Oktober veröffentlicht die EU-Kommission wie vom ZDH gefordert ein gemeinsames elektronisches Format und einen Leitfaden für die Entsendemeldung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Von der eDeclaration profitieren zukünftig vor allem mittelständische Baubetriebe, die grenzüberschreitend arbeiten.

Im Juli erzielen Rat und Parlament eine Einigung zur EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (CSRD), die Forderungen des ZDH mit aufnimmt. So sind zum einen nicht börsennotierte KMU vom Anwendungsbereich ausgenommen und zum anderen wird für indirekte Offenlegungsanforderungen ein vereinfachter KMU-Offenlegungsstandard erarbeitet.

Im September stimmt das EU-Parlament für den Entwurf einer neuen Richtlinie für erneuerbare Energien. Der ZDH setzt sich erfolgreich dafür ein, dass bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zur Umsetzung der Energiewende ganzheitliche Qualifizierungsansätze gestärkt werden und nicht nur auf schnelle Zertifizierungen gesetzt wird.

Rückblick

Das Jahr 2022 in Bildern



Deutscher Handwerkstag

Auf dem Deutschen Handwerkstag am 8. und 9. Dezember 2022 in Augsburg wählt die Vollversammlung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks mit überwältigender Mehrheit Jörg Dittrich zum neuen ZDH-Präsidenten. Er löst Hans Peter Wollseifer ab, der dem ZDH als Präsident neun Jahre lang vorgestanden hat. Neu gewählt wird auch das Präsidium des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks.



Eröffnung

DER INTERNATIONALEN HANDWERKSMESSE 2022



Internationale Handwerksmesse

Nach zwei Jahren pandemiebedingter Absage findet 2022 endlich wieder die Internationale Handwerksmesse (IHM) statt: als IHM-Sommeredition. Bundeswirtschaftsminister und Vizekanzler Dr. Robert Habeck und der bayerische Ministerpräsident Dr. Markus Söder eröffnen am 6. Juli 2022 in München die Messe, die im Zeichen der wichtigen Zukunftsfragen steht. ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer pocht während der Messtage immer wieder auf mehr Wertschätzung für berufliche Ausbildung und berufspraktische Arbeit, damit sich mehr junge Menschen für die zukunftsrelevanten Berufe im Handwerk entscheiden.



Spitzengespräch der Deutschen Wirtschaft

Beim Münchener Spitzengespräch am 8. Juli 2022 treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der vier Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft BDA, BDI, DIHK und ZDH in München zum Dialog mit Bundeskanzler Olaf Scholz. Wichtigstes Thema ist, mit welchen Maßnahmen die Energiekrise bewältigt werden kann.





ZDH-Forum

Im ZDH-Forum „Zukunft braucht Können – Fachkräfte für das Handwerk“ am 7. Juli 2022 auf der IHM diskutieren Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Gesellschaft und dem Handwerk über die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung.

Im ersten Panel mit dem bayerischen Staatsminister für Unterricht und Kultus Prof. Dr. Michael Piazolo, dem Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, dem Handwerksunternehmer und Preisträger des „Heribert-Späth-Preises“ für besonders gelungene Ausbildungsleistungen Johannes Demmelhuber sowie mit ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer liegt der Blick vor allem auf der dualen Ausbildung und darauf, was die Bildungspolitik leisten muss, um genügend beruflich ausgebildete Fachkräfte für das Handwerk zu sichern.



Im zweiten Panel diskutieren die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit Andrea Nahles, der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Prof. Dr. Michael Hüther und die Vorsitzende des Landesverbandes Bayern der UnternehmerFrauen im Handwerk Claudia Beil sowie ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke über die Fachkräftesicherung aus arbeitsmarkt- und migrationspolitischer Perspektive.





Sommer der Berufsbildung von Mai bis Oktober 2022

Eine gemeinsame Veranstaltung zur „Faszination Handwerk“ mit ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke, der Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz Malu Dreyer und dem Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser in der Handwerkskammer Trier ist am 13. Mai

2022 der Auftakt zum zweiten „Sommer der Berufsbildung“. Der neue Campus Handwerk in Trier, der das technisch hohe Niveau moderner Handwerksberufe widerspiegelt, veranschaulicht dabei seinen Besucherinnen und Besuchern, wie modern und innovativ berufliche Bildung im Handwerk ist.

Am 21. Juli 2022 nimmt ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer zusammen mit Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger an der gemeinsamen Veranstaltung „Handwerk for future – #AusbildungSTARTEN“ teil. Passend zum Motto ist als Veranstaltungsort das Kompetenzzentrum für Energiespeicherung und Energiesystemmanagement der Handwerkskammer Potsdam gewählt worden, weil das Handwerk eine zentrale Rolle spielt, wenn es darum geht, die großen Zukunftsaufgaben des Klimaschutzes, der Energie- und Mobilitätswende sowie der Digitalisierung umzusetzen.



Deutsch-Französisches Kammertreffen

Gemeinsam für ein starkes Handwerk in Europa:
Beim 24. Deutsch-Französischen Handwerks-
kammertreffen vom 16. bis 18. Mai 2022 tau-
schen sich mehr als 300 Vertreterinnen und

Vertreter beider Länder über künftige Moder-
nisierungsprozesse und die Zukunft der beruf-
lichen Bildung aus und setzen ein Zeichen der
Solidarität mit der Ukraine.





ZDH-Zuwanderungskongress

Beim ZDH-Zuwanderungskongress am 4. Oktober 2022 tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis darüber aus, wie mittelstandsgerechte Zuwanderung die Fachkräftesicherung unterstützen kann. ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke adressiert an Sven Giegold, Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, die Erwartung des Handwerks, dass die Bundesregierung die Erwerbsmigration umfassend entbürokratisiert und vereinfacht.





Fachtagung Ehrenamt und Fachkräfte

„Ehrenamtlich Ausbildung stärken – Fachkräfte sichern“ ist das Motto einer Fachtagung am 17. Oktober 2022 im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin, die vom ZDH gemeinsam mit dem Bundesverband der Freien Berufe (BFB), dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Senior Experten Service (SES) ausgerichtet wird. Dr. Jens Brandenburg, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung, betont die Bedeutung der geförderten Initiative VerA, in der erfahrene Fachkräfte im Ruhestand Auszubildende dabei unterstützen, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen.



ZDH-Steuerforum

Wie die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland erhalten werden und welchen Beitrag die Steuerpolitik dazu leisten kann, das steht im Mittelpunkt des ZDH-Steuerforums am 28. November 2022 im Haus des Deutschen Handwerks. Angesichts der multiplen Krisen, die auf das Handwerk einwirken, macht sich ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer in der Diskussion mit Bundesfinanzminister Christian Lindner für ein Belastungsmoratorium stark.





Politische Spitzengespräche

Der enge Austausch mit politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern ist wichtig, um praxismgerechte Lösungen für die Themen zu erarbeiten, die das Handwerk bewegen. Das ZDH-Präsidium empfängt im Verlauf des Jahres 2022 zum Dialog: Dr. Volker Wissing, Bundesminister für Digitales und Verkehr, Klara Geywitz, Bundesministerin für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, und Michael Kellner, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz.



Abend der Begegnung

Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus der Handwerksorganisation nutzen den Abend der Begegnung am 22. September 2022 im Haus des Deutschen Handwerks, um mit politischen Entscheiderinnen und Entscheidern aus Bund und Ländern über die Betroffenheit und eine zielgenaue Unterstützung des Handwerks in der Energiekrise ins Gespräch zu kommen.





Parlamentarischer Abend der Gesundheitshandwerke

Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung gibt es am 18. Oktober 2022 beim Parlamentarischen Abend der Arbeitsgemeinschaft der Gesundheitshandwerke im Haus des Deutschen Handwerks. Die fünf Zentralfachverbände biha, BIV-OT, VDZI, ZVA und ZVOS nutzen den Anlass, um ihr aktuelles gesundheitspolitisches Positionspapier zu präsentieren und wesentliche Forderungen für eine mittelstandsfreundliche Entbürokratisierung sowie für finanzielle Unterstützungsbedarfe von Kleinbetrieben vorzubringen.





AG Mittelstand

Im Mittelpunkt des Parlamentarischen Abends der AG Mittelstand am 18. Oktober 2022 mit Bundeswirtschaftsminister und Vizekanzler Dr. Robert Habeck und Bundesfinanzminister Christian Lindner steht das Petition, einen mittelstandsorientierten Abwehrschirm aufzuspannen, der auch Handwerksbetriebe entlastet.



Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Deutscher Handwerkskammertag
Unternehmerverband Deutsches Handwerk
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin

Verantwortlich:

Beate Preuschoff

Redaktion:

Marie Hilden, Beate Preuschoff, Stefi Schrod,
Ronja Schultze, Thomas Winkler

Beileger: Beatrice Städing; Gesamtedaktion: Stefi Schrod

Herstellung:

Marketing Handwerk GmbH

Layout & Design:

Andy Schnieders

Druck:

Druck Center Meckenheim GmbH & Co. KG

Redaktionsschluss:

Januar 2023

Bildquellen:

Pedro Becerra: S. 48, 49
Peter Fastl: S. 54
handwerk.de: S. 38-39
HWK Cottbus: S. 46
Grubenglück/DGUV: S. 36
Fotostudio Höffler: S. 66
Kamil Janus: S. 75
Katerina Jarolim-Vormeier: S. 35
HWK Trier/Constanze Knaack-Schweigstill: S. 66
Andreas Kopp: S. 11, 13
Viktoria Kühne: S. 50-53
Agentur Bildschön/Peter Lorenz: S. 69, 74
HWK Potsdam/Michael Lüder: S. 67
Nicolas Maack: S. 13
Anja Maier: S. 15, 17, 26-29
Michael Meniane: S. 68
Michael Münkwitz: S. 33
Obere Mühle Gosbach: S. 14, 16
Rosenhagen GmbH: S. 37
Jens Schicke: S. 70
Sascha Schneider: S. 23, 54, 55, 60-61
Ronja Schultze: S. 55, 60, 62
Thomas F. Starke: S. 18-21
Ortrud Stegner: S. 62-65
Terpe Bau GmbH: S. 47, 48
Agentur Bildschön/Boris Trenkel: S. 71-73
Thomas Winkler: S. 10, 12, 30-32, 34, 42-43, 45
Zeller Kälte- und Klimatechnik GmbH: S. 44

Alle Rechte einschließlich des Übersetzungsrechts für alle Sprachen liegen beim Herausgeber. Auch der auszugsweise Nachdruck oder Vervielfältigungen, die ganze oder teilweise Übernahme der systematischen Einteilung sowie die gewerbliche Nutzung der angeführten Adressen und Namen sind nicht gestattet. Gemäß Datenschutz-Grundverordnung unterliegen personenbezogene Daten einem besonderen Schutz. Ein Anspruch auf Eintragungen kann nicht geltend gemacht werden. Druckfehler oder etwaige Fehlereintragungen können erst in der nächsten Auflage berücksichtigt werden.

