

FÜR UNS.
FÜR ALLE.
FÜR DIE
ZUKUNFT.

Wir wissen, was wir tun.

JAHRBUCH
2020



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

ZENTRALVERBAND
DES DEUTSCHEN HANDWERKS

JAHRBUCH 2020

INHALT

EDITORIAL

Holger Schwannecke

7



UMWELT & RESSOURCEN

NATÜRLICHE MIXTUREN: GEHEIMNIS DES KIRCHENMALER- FARBEIMERS

Fabienne von der Hocht

8



INNOVATION

DÜNNES GLAS IN HOLZBIERKÄSTEN: NACHHALTIGE GETRÄNKELOGISTIK BEIM BRAUER

Daniel Singh

20



UMWELT & RESSOURCEN

KARBONRESTE AUS DEM FLUGZEUGBAU: SCHRITTGEBER IN DER ORTHOPÄDIETECHNIK

Björn Strehl

12



INTERVIEW

NACHHALTIGKEIT IST EINE GROSSE CHANCE FÜR DAS DEUTSCHE HANDWERK

Hans Peter Wollseifer

24



INNOVATION

EIGENE REINIGUNGSPRODUKT- LINIE: GRUNDSTOFF DES GRÜNEN GEBÄUDEREINIGERS

Klaus Breyer

16



AUSBILDUNG & MITARBEITENDE

700M² BAUERLEBNISHAUS: NACHWUCHSWERBUNG ZUM ANFASSEN IM BAUBETRIEB

Niels Schütte

28



AUSBILDUNG & MITARBEITENDE

BEDARFSORIENTIERTE MITARBEITERFÜHRUNG: KÖDER IM FRISEURSALON

Anett Vollborth

32



VERANTWORTUNG

**GENERATIONENÜBERGREIFENDES
AKTENWÄLZEN: FUNDAMENT FÜR
ERFOLGREICHE NACHFOLGE BEIM
DACHDECKER**

Michaela und Harald Wolf

36



BERICHTE AUS DEN ABTEILUNGEN

**HANDWERKSPOLITISCHE THEMEN
2019–2020**

50



VERANTWORTUNG

**INTERKULTURELLE KOMPETENZ:
ERFOLGSSCHLÜSSEL DER
FLÜCHTLINGSINTEGRATION
BEIM GERÜSTBAUER**

Frank Schimmer

40



DAS JAHR IN BILDERN

54



IMAGEKAMPAGNE DES HANDWERKS

WIR WISSEN, WAS WIR TUN.

44

IMPRESSUM

90

70

JUBILÄUM

**70 JAHRE
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS**

48

BEILEGER

Organisationsplan
Ehrenamt & Hauptamt im Handwerk
Geschäftsverteilungsplan

FÜR UNS. FÜR ALLE. FÜR DIE ZUKUNFT. WIR WISSEN, WAS WIR TUN.

Handwerkerinnen und Handwerker in Deutschland, die wissen wahrlich, was sie tun. In ihren Betrieben bringen sie täglich ihr Können, ihr Wissen und all ihre Fähigkeiten ein, um Kunden und Gesellschaft mit handwerklichen Produkten und Dienstleistungen zu versorgen. Damit tragen sie entscheidend zur Daseinsversorgung bei. Und sie leisten in ganz vielen Fällen einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsgestaltung.

Das, was Handwerkerinnen und Handwerker tun, ist für uns, für alle und für die Zukunft ein Gewinn. Das umso mehr, als es im Handwerk „nachhaltig“ zugeht, und zwar nicht erst, seit „Nachhaltigkeit“ Konjunktur hat. Für das Handwerk ist das Thema ganz und gar nicht neu. Handwerkerinnen und Handwerker leben Nachhaltigkeit schon immer – und das nicht nur bezogen auf den Umwelt- und Klimabereich, sondern auch mit Blick auf Ausbildung, Unternehmensführung und gesellschafts- und sozialpolitische Verantwortung. Im Handwerk wird repariert, bewahrt und ressourcenschonend gearbeitet. Im Handwerk denkt man nicht in Quartalsberichten, sondern in Generationen. Wissen wird von Meisterinnen und Meistern von einer Generation an die nächste weitergegeben. Das alles sind ureigene Handwerksthemen und -werte.

All das soll im Jahrbuch gezeigt werden: Wir stellen Ihnen Handwerkerinnen und Handwerker vor, die ihre Betriebe – wohl wissend, wie und was sie tun – in einer nachhaltigen Weise führen: mit guten und positiven Ergebnissen für sie selbst, für die Gesellschaft und für die Zukunft unseres Landes, eben „Für uns. Für alle. Für die Zukunft.“

Da ist die Kirchenmalerin, die mit natürlichen Rohstoffen ihre Farben anrührt und sich für den Erhalt von Kulturdenkmälern einsetzt. Oder der Orthopädietechniker, der aus Karbonresten aus dem Flugzeugbau Prothesen anfertigt und ressourcenschonend für eine bessere Zukunft von Menschen mit Behinderungen sorgt. Da ist der „grüne“ Gebäudereiniger, der eigene Reinigungsmittel mit möglichst wenigen Chemikalien entwickelt hat und sich darüber hinaus für die Bewahrung der Natur durch das Pflanzen von Bäumen aktiv einsetzt. Mit Flaschen aus dünnem Glas in Bierkästen aus Holz hat ein Brauer eine nachhaltige Getränke-

logistik aufgebaut. Und eine Friseurin trägt mit einer „bedarfsorientierten Mitarbeiterführung“ Sorge dafür, dass auch künftig gute qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Kundinnen und Kunden da sind. Um den Wissenstransfer an nächste Generationen nicht abreißen zu lassen, betreibt ein Baubetrieb mit einem 700m²-BauErlebnisHaus Nachwuchswerbung. In einem Dachdeckerbetrieb wird die Nachfolge durch generationenübergreifendes Aktenwälzen sichergestellt. Und der gesellschaftspolitischen Verantwortung stellt sich ein Gerüstbauer, der in „interkultureller Kompetenz“ den Erfolgsschlüssel zur Flüchtlingsintegration sieht.

Sie alle zeigen beispielhaft für viele andere Handwerkerinnen und Handwerker, die sich ebenso engagiert einsetzen und ihre Arbeit machen, in welchem Maße das Handwerk seinen Beitrag FÜR uns, FÜR alle und FÜR die Zukunft leistet.

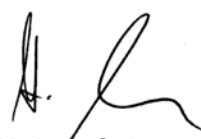
FÜR uns: Das Handwerk formt den Einzelnen und lässt in erfüllender Weise seine Talente und Fähigkeiten zum Vorschein bringen.

FÜR alle: Handwerkerinnen und Handwerker sind essenziell für die Daseinsversorgung unserer Gesellschaft und bringen sich darüber hinaus ehrenamtlich an vielen Stellen in dieser Gesellschaft ein.

FÜR die Zukunft: Ohne das Handwerk wird keines der wichtigen gesellschaftlichen Zukunftsprojekte zu verwirklichen sein – sei es der Wohnungsbau, die Energiewende, die Mobilitätswende oder Smart Living. Das Handwerk ist überall mit dabei.

Das Handwerk kann berechtigt stolz auf all dies sein, und das mit der Gewissheit:

„Wir wissen, was wir tun!“



Holger Schwannecke
Generalsekretär



UMWELT & RESSOURCEN

NATÜRLICHE MIXTUREN: GEHEIMNIS DES KIRCHEN- MALER-FARBEIMERS

FABIENNE VON DER HOCHT

Fabienne von der Hocht, Spross einer alteingesessenen Krefelder Malerfamilie, erfindet sich gerade neu. „Allem, was alt ist und unter Denkmalschutz steht, wieder zu neuem Glanz verhelfen“, so beschreibt die 29-Jährige ihren Beruf.

Fabienne von der Hocht ist Kirchenmalerin, und das mit großer Leidenschaft. Das Erstaunen über ihr Handwerk kennt sie, denn eine Ausbildung in der Fachrichtung „Kirchenmalerei und Denkmalpflege“ im Maler- und Lackiererhandwerk wird in Deutschland nur in einigen wenigen Bundesländern angeboten. Ihren Meistertitel hat von der Hocht in Bayern erworben.

Wie kommt eine junge Frau zu diesem ausgefallenen Metier? Der Malerberuf liegt durchaus nahe, stammt sie doch aus einer Familie, in der vor ihr bereits fünf Generationen Maler waren. Die Gründung des ersten Malerbetriebs von der Hocht in Krefeld fand vor über 120 Jahren statt. Solche Tradition kann verpflichtend sein. „Aber mein Vater hat mir alle Freiheit gelassen und mich nicht in seinen Beruf gedrängt“, erinnert sie sich. Nach dem Abitur ist ein Studium für sie nicht unbedingt die erste Wahl. „Ich war im Leistungskurs Kunst, hatte Freude an Kunstgeschichte und künstlerischer Arbeit.“ Etwas Praktisches, das sich mit ihrem kreativen Talent verbinden lässt, das könnte ihr gefallen. Sie macht sich schlau, was es neben dem Malerberuf „noch so geben könnte“. Und wird auf die Kirchenmalerei aufmerksam.

Denn der Zufall will es, dass die Malerinnung München ihren Großvater zu einer Tagung für Kirchenma-

ler und Restauratoren nach Schloss Nymphenburg einlädt, er den Termin aber nicht wahrnehmen kann. Stattdessen fahren sie und ihr Vater. Was sie dort erlebt, gefällt ihr. Von der Hocht lernt ihren künftigen Ausbilder Reiner Neubauer kennen: Gleich nach dem Abitur beginnt sie, fern der rheinischen Heimat, in den „Neubauer Restaurierungswerkstätten“ am Chiemsee ihre Ausbildung zur Kirchenmalerin.

Altäre, Kanzeln und Kirchenbänke, Orgeln, Skulpturen, Gewölbe und Kirchenfassaden, das sind von nun an ihre Arbeitsgebiete. Aber auch nicht sakrale Bauwerke durch fachgerechte Sicherung, Restaurierung, Konservierung und – wo sinnvoll – Rekonstruktion vor dem Verfall zu schützen, verstehen Kirchenmaler als Schwerpunkt ihres Wirkens. Tätigkeiten, die höchste Sorgfalt und Präzision, aber auch sehr gute Kenntnis alter Techniken und historischer Rezepturen sowie kunstgeschichtliches Wissen voraussetzen.

„Kirchenmaler nehmen ihre Farben niemals aus den Eimern der Industrie, sondern rühren sie nach historischen Vorbildern und aus natürlichen Rohstoffen selbst an.“ Das ist der jungen Meisterin ganz wichtig. „In meinem Kopf ist eine prächtige Sammlung an Rezepten für die Herstellung von Farben wie Kalktünche ▶

Ich bin stolz,
Handwerkerin zu sein.
Das ist einfach ein
gutes Gefühl.

”

oder Öl- und Mineralfarben mit natürlichen Bindemitteln und Pigmenten entstanden“, unterstreicht sie selbstbewusst. „Und wir arbeiten mit der Bürste, niemals mit der Rolle.“ – Auch das ein wichtiges Merkmal, das sie von herkömmlichen Malern und Lackierern unterscheidet.

Nach der Gesellenprüfung macht von der Hocht noch gleich den Meister an der Meisterschule für Vergolder und Kirchenmaler in München. Dafür bleibt sie ein weiteres Jahr in Bayern. Während der Vorbereitung auf die Meisterprüfung lernt sie Denkmalpflege, Vergolden und historische Malertechniken. Ihr Meisterstück: die Gestaltung einer Figur der heiligen Apollonia von Alexandria. Der Figur aus Lindenholz verleiht sie das faszinierende, auf geheimnisvolle Weise wie von innen heraus leuchtende, strahlend farbige Aussehen. Dabei setzt sie die unterschiedlichsten Techniken ein, die sie inzwischen beherrscht – vom Selbstanmischen aller Farben über das Beschichten mit Blattgold und -silber bis zum Versiegeln mit historischen Lacken. Mit dem Ergebnis ist sie sehr zufrieden. „Eine tolle handwerkliche Arbeit“, so sieht es auch die Prüfungskommission. Ihre Meisterprüfung besteht sie nicht nur mit einem sehr guten Ergebnis, sondern wird dafür auch mit dem „Meisterpreis der Bayerischen Staatsregierung“ ausgezeichnet.

Zurück am Niederrhein, hat Fabienne von der Hocht seit 2014 weitere praktische Erfahrungen gesammelt: jedes Jahr an der Restaurierung einer Kirche mitgewirkt, Fassaden von denkmalgeschützten Gebäuden gestaltet. Die spätgotische Kreuzherrenkirche in Düsseldorf gehört zu den Objekten sakraler Architektur,



an deren Instandsetzung sie mitarbeitet, aber auch das Wappen des Bischofshauses in Essen.

Eine Herausforderung der besonderen Art war die Wiederherstellung einer Statue des zeitgenössischen Bildhauers Stephan Balkenhol. Die fast drei Meter große Figur aus Zedernholz hatte in 20 Jahren auf dem Dach einer Krefelder Klinik reichlich Flechten und Moos angesetzt. Als „Mann mit grünem Hemd und grauer Hose“ war die Skulptur gar nicht mehr erkennbar. „Den riesigen Kerl habe ich erst mal mit dem Hochdruckreiniger gründlich sauber gemacht. Dann Risse gekittet und schließlich wieder Farben, natürlich nach Originalrezepturen selbst angemischt, in drei Schichten aufgetragen.“

Die Situation auf der Baustelle als Frau unter lauter Männern ist von der Hocht gewohnt. Bei den Kirchenmalern gehe



es da eigentlich sehr „harmonisch“ zu, lächelt sie. In ihrem Beruf hat sie die Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen jedenfalls nie als kompliziert erlebt. „Wenn man kompetent ist und sein Handwerk beherrscht, gibt es keine Probleme“, weiß sie. Weder mit Kollegen noch mit Architekten, beispielsweise bei Baubesprechungen.

Nun ist die begabte Handwerkerin dabei, sich ihre eigene, auf ihre Person und ihre Interessen ausgerichtete Existenz neu aufzubauen. Ihre eigene Firma hat sie schon in die Handwerksrolle eintragen lassen. Der Name ist Programm: Mein Unikat für Dich. Kreativ, individuell und auf den einzelnen Kunden zugeschnitten sollen ihre Arbeiten künftig sein, im Umfang eher kleiner.

Von der Hocht will sich ganz darauf konzentrieren, was ihr besonders liegt: Wandmalereien restaurieren, Kunstgegenständen, Bilderrahmen und sakralen Ausstattungen mithilfe ihrer fachlichen Kenntnisse und historischen Techniken wieder ihren ursprünglichen Glanz verleihen, handwerklich besonders anspruchsvolle Oberflächen mit Blattmetall oder mittels Mineral-

spachteltechniken gestalten, schöne alte Möbel nach Kundenwunsch „upcyclen“.

„Zu sehen, was man selbst mit eigenen Händen geschaffen hat, ist etwas Großartiges.“ Sie bedauert, dass sich so wenige junge Menschen für ein Handwerk interessieren, sich oft nicht trauen, ihren Neigungen zu folgen. „Ich bin stolz, Handwerkerin zu sein. Das ist einfach ein gutes Gefühl“, sagt sie und strahlt.

FABIENNE VON DER HOCHT
WWW.MEINUNIKATFUERDICH.DE



UMWELT & RESSOURCEN

F KARBONRESTE AUS DEM LUGZEUGBAU: SCHRITTGEBER IN DER ORTHOPÄDIETECHNIK

BJÖRN STREHL

Der Orthopädietechniker Björn Strehl aus Bremervörde tut, was er liebt, und liebt, was er tut. Um für Kinder mit Behinderungen die perfekten Hilfsmittel anbieten zu können, geht er technologisch ganz neue Wege.

Die wichtigen Dinge des Lebens liegen meist ganz nah. Björn Strehl weiß das aus eigener Erfahrung. Der Orthopädietechniker aus Bremervörde war elf Jahre alt, als die Ärzte in seinem Fuß einen Tumor entdeckten. Strehl musste operiert werden, es fiel das Wort Amputation. Nach sieben Stunden auf dem OP-Tisch wachte der Junge auf – sein Fuß war noch dran. Man habe es noch mal probiert, sagte der Arzt. „Der Fuß ist heute noch dran“, sagt Björn Strehl und lacht, als hätte er gerade einen

richtig guten Witz gemacht. Später, als junger Mann, ist er zu Fuß durch Kanada und Alaska gewandert. Es war ein extremer Belastungstest und eine Übung in Demut zugleich.

Für den heute 50-Jährigen war diese Krankheitserfahrung prägend. In seinem Unternehmen Strehl Kinderreha- und Orthopädietechnik versorgt er heute Kinder und junge Erwachsene mit allem, was deren Leben einfacher, besser machen kann. Er fertigt ▶

Oben hält uns die Freude darüber, was wir für die Kinder tun können.

”



Orthesen, Prothesen, Korsetts, stattet Rollstühle und Buggys so aus, dass deren junge Benutzer leichter teilhaben können am Leben. Björn Strehl – Brille, Sakko, sportlicher Typ – liebt, was er tut; man spürt es, wenn man ihm zuhört. Wenn er durch sein Unternehmen am Stadtrand von Bremervörde in Niedersachsen führt. Wenn er von seinen 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzählt. Oder wenn er eine kinderfußgroße Orthese mit pinkem Blümchenmuster zeigt. Die stabilisierende Beinschiene wird gerade für ein fünf Jahre altes Mädchen maßgefertigt, das unter Spasmen leidet.

Auf die von ihm entwickelten und in seinem modernen Firmensitz in Bremervörde gefertigten Orthesen ist er besonders stolz. Seit fünf Jahren verwendet er dafür Karbon. Den ultraleichten, megastabilen Kunststoff bezieht er von Airbus, dem weltbekanntesten Flugzeugbauer aus der Region. Dort bleibt das Karbon übrig, Strehls Firma holt es ab und verwendet es weiter. „Ich habe mich gefragt, wie ich eine Wertschöpfungskette hinbekomme, von der das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Kunden und die ganze Gesellschaft partizipieren.“ Das Ergebnis sind seine Produkte. „Familien denken bei Orthesen erst mal an den Film ‚Forrest Gump‘, an schweres Leder und klappernden Stahl. Und dann bekommen die Kinder unsere Orthese, und die wiegt gerade mal 71 Gramm“, erzählt Strehl stolz. Die Patienten bekommen das Allerbeste, und das zu einem Preis, den die Krankenkassen auch bezahlen können.

Ja, die Schicksale der kleinen Patienten seien oft traurig, sagt er. Aber Björn Strehl wirkt alles andere als zerknirscht. „Oben hält uns die Freude darüber, was

wir für die Kinder tun können“, sagt er. „Wir testen verschiedene Möglichkeiten aus, gehen zu den Familien nach Hause, zusammen mit den Therapeuten. Und wenn wir helfen können, fühlt sich das großartig an.“ Es geht um Maßarbeit für Menschen mit speziellen Bedürfnissen, um gutes Handwerk. Die jungen Patienten hätten ihr Leben noch vor sich, das motiviere enorm, nach Lösungen zu suchen, innovativ zu sein, erklärt Strehl. „Wir wollen die Freude am Handwerk so ausleben, dass etwas Wertschätzendes rauskommt. Und das ist ja der Urtrieb eines jeden Handwerkers: dass er sich nicht beschränken lässt.“

Um all dies leisten zu können, braucht die Strehl Orthopädietechnik gute Leute. Nicht ganz einfach im ländlichen Bereich. Strehl ist das Problem systematisch



und innovativ angegangen. Er hat die Strehl-Akademie gegründet, wo Quereinsteiger von Dozenten, Therapeuten, Ärzten und Eltern zu Fachkräften umgeschult werden. Auf der Website seines Unternehmens hat er dafür ein Recruiting-Portal installieren lassen. „Da kann man vom Handy aus seine Bewerbung hochladen und kriegt binnen drei Minuten eine Antwort.“ Schnelligkeit signalisiert Interesse, Wertschätzung – aber wie funktioniert das? „Die Bewerbung ploppt auf dem Handy meiner Personalerin auf, die tritt sofort in Kontakt mit dem Interessenten und lädt zum Telefoninterview ein. Und das führen wir dann abends, nach der ‚Tagesschau‘. Dann sind die Kinder im Bett und es ist Zeit für ein Gespräch.“ Man spürt: Björn Strehl versteht eine Menge von den Bedürfnissen seiner Mitmenschen.

Sein Engagement, sein freundliches Wesen und seine lösungsorientierte Art zahlen sich aus. Für die Mitarbeiter, aber auch für ihn selbst. Er weiß, was zu einem guten Leben gehört, auch im



SCHON GEWUSST?

Gerade Kinder mit Behinderungen lieben die Hippotherapie. Das therapeutisch begleitete Reiten unterstützt eingeschränkte Menschen in ihrer Koordinationsfähigkeit und macht sie selbstbewusster. Doch seit einigen Jahren bezahlen die Krankenkassen nicht mehr dafür. Björn Strehl und sein Team arbeiten aktuell mit einer Studierenden und einer erfahrenen Hippotherapeutin an einem technischen Ersatz, den sie zur Marktreife bringen wollen.

„Wir brauchen einen Stuhl, der dieselben Bewegungen wie ein Pferd macht“, schildert Strehl die Herausforderung. Perfektionistisch wie er ist, reicht ihm das nicht. Der Hippo-Seat soll nicht nur mit Pferdefell bezogen werden, sondern auch nach Pferd duften. Ein Partnerunternehmen ist schon gefunden.

Job. „Wir leben hier ‘ne andere Strategie: Der Chef ist immer der Auftrag, für den arbeiten wir.“ Das Firmengebäude hat er gemeinsam mit seinen Mitarbeitern nach dem Feng-Shui-Prinzip entworfen, im Unternehmen ist die Atmosphäre freundschaftlich. Sich selbst verstehe er als eine Art Farmer, sagt er und muss schon wieder ein bisschen lachen. „Ich halte nach fruchtbaren Weiden Ausschau, die wir für unsere Zukunft benötigen. Die Weide wird dann gedüngt und geschützt, und am Ende bringen die Weidetiere den Ertrag.“



BJÖRN STREHL

WWW.REHASTREHL.DE



INNOVATION

EIGENE REINIGUNGSPRODUKTLINE: GRUNDSTOFF DES GRÜNEN GEBÄUDEREINIGERS

KLAUS BREYER

*Klaus Breyer führt seit 20 Jahren sein Gebäudereinigungs-Unternehmen.
Für den Allgäuer ist die Bewahrung der Umwelt nicht nur wichtig,
sondern sinnstiftend.*



Klaus Breyer ist das, was man im besten Sinne heimatverbunden nennt. Der Gebäudereinigungsmeister ist hier in Buchenberg im Allgäu geboren, gleich neben der Kirche. In der Marktgemeinde auf 900 Höhenmetern und mit einem grandiosen Blick auf die Voralpen lebt er noch immer. Sein Vater war 40 Jahre lang der Hausmeister der Buchen-

berger Schule. Schon als Vorschulkind ging der Bub seinen Eltern zur Hand, wenn es darum ging, durchzufegen, Papierkörbe zu leeren oder die Schulmilch zu verkaufen. Er liebte das und machte später seinen Beruf daraus. Er komme, sagt er selbstbewusst, aus kleinen Verhältnissen.





SCHON GEWUSST?

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Breyer Gebäudereinigung GmbH bereits zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Im Buchenberger Firmensitz reihen sich die Urkunden und Pokale aneinander. Schon 2002, zwei Jahre nach Gründung, wurde Klaus Breyers Unternehmen als „Vorbildlicher Existenzgründer im Handwerk“ geehrt. Es folgten 2003 der „Deutsche Servicepreis“ sowie die Finalteilnahme beim „Oskar für den Mittelstand“.

Weitere Höhepunkte in der Firmengeschichte waren der Aufstieg in die Liste von „Bayerns Best 50“ und dann in die von „Europe's 500“.

Heute beschäftigt der 54-Jährige 500 Menschen, die im Auftrag der Breyer Gebäudereinigung GmbH vom Schwimmbad über den Lebensmittelbetrieb bis zum Krankenhaus alles so in Schuss halten, dass Menschen sich dort wohlfühlen und gefahrlos ihrer Arbeit nachgehen können. „Jeder Beruf hat seine Herausforderungen“, sagt er und schaut durch seine schmal gerahmte Brille. „Man denkt, Reinigung kann jeder, aber das kann eben nicht jeder. Man kann so viel kaputt machen in diesem Beruf.“

Er hat Gebäudereiniger von der Pike auf gelernt und sich vor zwei Jahrzehnten selbstständig gemacht. Bis heute ist er froh, seinen Meister gemacht zu haben. Da habe er viel über Betriebswirtschaft und Unternehmensführung gelernt. „Es müssen auch die Zahlen stimmen. Die

Leute wollen pünktlich ihr Geld, und da muss die Struktur passen.“ Aus jahrelanger Erfahrung weiß er, was er von seinen Mitarbeitern verlangen kann und was nicht. „Nur wer weiß, was er tut, kann eine stabile Firma führen und ist auch in Zukunft ein verlässlicher Partner für die Kunden.“

Wie eng Breyer, eher der nachdenkliche Typ, mit der ihn umgebenden Natur verbunden ist, ist deutlich zu spüren. „Umwelt ist ein Riesenthema für unser Unternehmen“, sagt er beim Gespräch in seinem modernen, lichtdurchfluteten Büro. Und das ist nicht nur so hingesagt. Seinen Firmensitz hat er in Niedrigenergiebauweise errichten lassen, auf dem Dach glänzt die Photovoltaikanlage. Sein Büro ist papierlos organisiert. Anfallender Müll wird konsequent getrennt.

Und ihm ist es enorm wichtig, dass bei der Arbeit möglichst wenige Chemikalien eingesetzt werden. Dafür hat er eine firmeneigene Produktlinie entwickelt, die exklusiv für Breyer produziert wird. „Die Palette ist klein und nach Farben sortiert, damit man die Mittel richtig einsetzt und dosiert.“ Vor ihm auf dem Besprechungstisch stehen die Literflaschen. Rot für Sanitär, Blau für Oberflächen, Grün für Böden, Gelb für Waschbecken und Spiegel – dazu die farblich entsprechenden wiederverwendbaren Mikrofasertücher.

Und weil ihm das alles noch nicht reicht, engagiert sich Klaus Breyer im Umweltpakt Bayern und im Qualitätsverbund

Jung, mittel, alt, verschiedene Arten – es muss von allem was da sein, um die Zukunft zu sichern. Und dafür sorgen wir.

”

umweltbewusster Betriebe. Was es damit auf sich hat? Breyer zeigt lieber Ergebnisse, statt nur darüber zu reden. Also schlüpft er in seine Wanderschuhe und die Daunenjacke und fährt verschlungene Wege hinauf, in den Wald. Dort, zwischen rauschenden alten Weißtannen und von Sturm und Schnee gebrochenen Kiefern, stapft er umher und zeigt, was für ihn die Bewahrung der Schöpfung bedeutet. Hunderte Baumsetzlinge hat er hier mit anderen Waldbegeisterten gepflanzt. Bergahorn, Douglasien, Fichten, Weißtannen – manche so klein, dass man Obacht geben muss, nicht draufzutreten; andere schon hüfthoch und mit leuchtend blauen Plastikklammern gegen Wildverbiss geschützt.

Klaus Breyer läuft durch die Reihen, er erklärt, zeigt, reibt die hellgrünen Nadelzweige zwischen den Fingern. Man spürt: Das hier macht ihn wirklich zufrieden. Glücklich. Er sei gerne draußen, sagt er, und dass er hier gut abschalten könne, auf andere Gedanken komme. Für ihn ist das ein Geben und Nehmen: „Wir verursachen als Firma CO₂ und wir bemühen uns deshalb, das auch wieder auszugleichen.“ Die Gemeinde Buchenberg hat für das Wiederaufforstungsprojekt ein Stück Wald zur Verfügung gestellt. Regelmäßig gehen die Mitstreiter gemeinsam hinaus und kümmern sich um alles: Böden vorbereiten, Setzlinge nachpflanzen, junge Bäume beschneiden. „Das ist ein ständiger Prozess, da muss man dranbleiben.“

Er habe, sagt Klaus Breyer, einen tiefen christlichen Glauben. Dazu gehöre, dass wer in der Natur lebe, sich auch um sie kümmern muss. „Wir sind hier bodenständig, ortsgebunden und stolz auf unsere Herkunft.“ Und dazu gehört für ihn, dass alles, was endet, auch wieder einen Anfang finden kann. Er steht tief ein- und ausatmend im Wald über Buchenberg und weist mit ausholender Geste auf die unterschiedlichen Bäume ringsumher. „Jung, mittel, alt, verschiedene Arten – es muss von allem was da sein, um die Zukunft zu sichern. Und dafür sorgen wir.“

KLAUS BREYER
WWW.K-BREYER.DE



SINGHBRÄU



INNOVATION

DÜNNES GLAS IN HOLZBIERKÄSTEN: NACHHALTIGE GETRÄNKELOGISTIK BEIM BRAUER

DANIEL SINGH

Der Schwabe Daniel Singh verwirklicht sich den Traum von einer eigenen Biermarke. Das bedeutet für den jungen Braumeister viel Arbeit und jede Menge Verantwortung. Seine Zukunft plant er deshalb Schritt für Schritt.

Was ein gutes Bier ausmacht? Daniel Singh muss nicht lange über eine Antwort nachdenken. „Es braucht ‘ne *drinkability*“, sagt der Mann mit dem gut gepflegten Hipster-Bart und muss selbst ein wenig über seine Wortwahl lachen. Tatsächlich ist *drinkability* nichts anderes als die zeitgemäße Übersetzung von Trinkbarkeit, Geschmack. Aber Singh, der 25 Jahre alte Braumeister aus Schwaben, bewegt sich mit seinem Handwerk in einem Marktsegment, in dem es auch um ein Lebensgefühl geht. Um Individualität und Frische, Moderne und Tradition. Im Gespräch mit ihm fällt immer wieder der Begriff „Genuss-Handwerk“.

Tatsächlich vereint das Brauhandwerk dieses Gefühl. Und Daniel Singh repräsentiert es geradezu bildersbuchmäßig, indem er sein Produkt konsequent mit seiner Person verknüpft. Er hat eine interessante Geschichte zu erzählen – wer sein Bier trinkt, kauft diese quasi gleich mit. Zu dieser Geschichte gehört die kühle kleine Garage seines Elternhauses in Weilheim an

der Teck, südlich von Stuttgart, an deren Wänden sich die Bierkästen aus Holz stapeln und die Hopfenpellets in Glasbehältern duften. Von hier aus verkauft der im bayerischen Weihenstephan zum Diplom-Braumeister ausgebildete Sohn deutsch-indischer Eltern seit 2018 sein SinghBräu: das Helle, das lokale Zähringer und ein Pale Ale sind die Stammmarken. Je nach Jahreszeit kommen drei weitere Sorten hinzu. Immer in handlichen 330-Milliliter-Flaschen, immer mit einem Alkoholgehalt zwischen 5,0 und 5,4 Prozent.

Das Geschäft läuft ausgezeichnet, und das liegt natürlich vor allem an der Qualität des Produkts. Denn Biertrinker mögen es zwar, wenn der Braumeister etwas von Tradition und Trends versteht, auch wenn sie ihn persönlich kennen. Vor allem aber muss ihnen sein Bier schmecken. Und das tut es. „Bier ist wie schwäbischer Kartoffelsalat“, scherzt Daniel Singh. „Immer sind Kartoffeln, Essig, Öl und Gewürze drin – aber bei jeder Oma schmeckt er anders. Bei mir sind auch nur vier Zutaten drin: Wasser, Hopfen, Malz und Hefe – ▶

Netter Nebeneffekt meiner dünnwandigen Glasflaschen mit guter CO₂-Bilanz: Das Bier wird schön schnell kalt.

”

SCHON GEWUSST?

Der Name SinghBräu leitet sich vom Familiennamen ab. Daniel Singhs Vater, von Beruf Gartenbauer, kommt ursprünglich aus Indien. Dort heißt Singh Löwe. Der Löwe sei majestätisch, stark, leidenschaftlich und entschlossen, erklärt Daniel Singh. „Für diese Art des Brauens stehe ich buchstäblich mit meinem Namen.“

Das SinghBräu-Signet – ein Löwe, dessen Mähne aus Hopfendolden besteht – hat ein Grafiker für Daniel Singh entworfen. Vor Jahren hatten sie sich bei einer Mitfahrgelegenheit kennengelernt. Daniel Singh erzählte von seinem Traum, Brauer zu werden. Als er tatsächlich seinen Braumeister in der Tasche hatte, meldete er sich bei dem Bekannten. Heute ist der ein enger Freund des Hauses.

aber wie viel von jedem, welches Hopfenferroir, wie es am Ende schmeckt, das entscheide ich.“ Sein Anspruch: Nicht zu viel Chichi, eher bodenständig; die Kundschaft soll nach der ersten Flasche noch Lust auf eine zweite haben.

Und das funktioniert bestens. Immer mehr Supermärkte, Lokale, Tankstellen und Feinkosthändler in der Gegend südöstlich von Stuttgart bieten mittlerweile das lokale SinghBräu an. Am Wochenende kommen zusätzlich die Privatkunden in Singhs Garage und kaufen bei ihm ihren Biervorrat. Sie mögen, was Daniel Singh tut – und er liebt sein Handwerk. Um allen gerecht zu werden, braut er sein Bier in einem lokalen Braugasthof. Es ist eine Abmachung zum gegenseitigen Nutzen: „Ich kann mit der dortigen Anlage brauen, der Wirt kriegt seine Biere und ich baue parallel meine eigene Marke auf.“

Verdammt viel Arbeit sei das, räumt er ein. Sechstageswoche, Bierverskostungen, Marketing und Rechnungswesen: „Ich muss immer 100 Prozent geben“, sagt er. „Brauen, Flaschen reinigen, das Sudhaus warten, abfüllen, ausliefern – wenn ich mir mal das Bein breche, steht hier alles still.“ Anfangs habe er sogar die Flaschen noch selbst etikettiert; mittlerweile steht auf einem Regal eine handliche italienische Etikettiermaschine. Doch SinghBräu soll gar nicht möglichst schnell, sondern vor allem beständig wachsen. Bald möchte er eine Honorarkraft einstellen, damit ihm nicht länger seine Eltern oder die Freunde zur Hand gehen müssen. Und klein zu sein, hat auch seine Vorteile: Daniel Singh kann sein Ding machen, muss sich nicht an die Vorgaben des Großhandels anpassen. Regionalität und nachhaltige Logistik sind ihm wichtig.





Die Rohstoffe sollen aus der Region kommen. Nicht immer ganz einfach. Auch an einem Lebensmittel wie Bier geht der globale Klimawandel nicht spurlos vorüber. Wegen der langen trockenen Sommer lasse schon heute die Qualität der Braugerste nach, erklärt Daniel Singh. „Wir Brauer werden immer eine Lösung finden, damit zu arbeiten, aber die Rohstoffpreise werden natürlich steigen. Trotzdem hoffen wir darauf, dass unsere Kunden weiter Wert auf Regionalität und Transparenz legen.“

Für SinghBräu hat er ein nachhaltiges Pfandsystem entwickelt. Seine schicken Sperrholzkisten für bis zu acht Flaschen lässt er in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen anfertigen. „Und wenn mal eine kaputt vom Kunden zurückkommt, repariere ich die rasch; wäre ja schade drum.“ Eine weitere umweltschonende Idee sind seine dünnwandigen Flaschen. „Die haben eine hohe Gewichtsersparnis und deshalb eine bessere CO₂-Bilanz“, freut sich Daniel Singh. Aber da sei noch ein anderer, „netter“ Nebeneffekt: Das Bier wird schön schnell kalt.“

Welche Zukunft wünscht sich ein Handwerker wie Daniel Singh? Er ist ein Brauer, der früh durchstartet und früh sehr viel Erfolg hat. „Wenn ich träumen darf, ist das ein Gebäude, in dem ich oben wohne und unten braue“, antwortet er, „mit einer Terrasse für die Gäste und einem Schankraum für den Ausschank.“

Das wäre das Schönste.“ „Aber“, räumt er sogleich ein, „im Moment wäre das noch zu groß für mich. Ich möchte organisch wachsen, nicht von null auf hundert. Ein Brauer muss vor allem riechen, schmecken, sehen – das lernt man nur in der Praxis. Und da bin ich immer noch dran.“

DANIEL SINGH
WWW.SINGHBRAEU.DE



INTERVIEW

**NACHHALTIGKEIT IST
EINE GROSSE CHANCE
FÜR DAS DEUTSCHE
HANDWERK**

HANS PETER WOLLSEIFER

Die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind in den vergangenen Monaten in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion gerückt. Lässt sich das Handwerk davon treiben?

Wir freuen uns, dass diese Debatte endlich Fahrt aufnimmt. Denn wir sind nicht diejenigen, die erst jetzt auf diesen Zug aufspringen, sondern erheben als deutsches Handwerk den Anspruch, Vorreiter bei den Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu sein. Handwerk hat eine lange Nachhaltigkeitstradition. Wir sind seit jeher der Gegenentwurf zur Wegwerfgesellschaft. Wir reparieren, sanieren, bewahren, arbeiten ressourceneffizient. Eine handwerkliche Brauerei oder Bäckerei ist in der Regel nachhaltiger als die billige Massenproduktion für den Discounter. Das gilt auch für andere Branchen. Beim Handwerk wissen Sie, was Sie bekommen. Regionalität wird bei uns gelebt. Ich bin überzeugt, dass wir hier eine ganze Menge einbringen können. Und das kann für das Handwerk eine enorme Chance sein.

▼

Herr Wollseifer, das Jahresmotto des Handwerks lautet: „Wir wissen, was wir tun. Für uns. Für alle. Für die Zukunft.“ Was verbirgt sich dahinter?

Hinter uns liegt ein erfolgreiches Jahr mit einem Umsatzwachstum von vier Prozent und über 600 Milliarden Euro Nettoumsatz. Dieser Erfolg im Handwerk ist kein Zufall. Dahinter stecken harte Arbeit und echtes Können: Wir wissen eben, was wir tun! Unsere Fachkräfte hängen sich jeden Tag voll rein und verstehen ihr Geschäft. Für diese Kompetenz im Handwerk steht ganz besonders unser Meisterbrief. Ich freue mich, dass das auch anerkannt wird. Die Politik hat 2019 die Wiedereinführung der Meisterpflicht in zwölf Handwerksberufen beschlossen. Das ist ein großer Erfolg für das Handwerk und wird aus meiner Sicht zu mehr Verbraucherschutz, mehr Qualität und mehr Qualifikation führen. Wir wollen unsere Erfahrung und unsere Stärken auch in Zukunft in die Gesellschaft einbringen, etwa im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit.


Wo genau sehen Sie diese Chancen? Wie kann das deutsche Handwerk wirtschaftlich von Klimaschutz und Nachhaltigkeit profitieren?

Das Handwerk ist für diese Entwicklung gut aufgestellt. Die Energiewende ist ohne uns gar nicht denkbar. Alle Techniken und Innovationen, die für die Energiewende erforderlich sind, bauen Handwerker ein. Ob es um Heizungen, Isolierungen, Dämmungen, energetische Sanierungen geht: Ohne das Handwerk wird das nicht gehen. Schon jetzt ist fast jeder fünfte Handwerker mit Energieversorgung und Energieeffizienz beschäftigt. Das sind rund 200.000 Betriebe in Deutschland. Und ich sehe da noch weiteres riesiges Potenzial für unsere Betriebe. Zugleich zeigt sich hier, wie groß der Beitrag des Handwerks für uns selbst im Handwerk, für uns alle als Gesellschaft und ganz generell für unsere Zukunft ist. Nur mit dem Handwerk ist die Zukunft unseres Landes zu gestalten.



Was hat sich das deutsche Handwerk konkret für das Jahr 2020 vorgenommen? Wo setzen Sie Ihre Schwerpunkte als ZDH-Präsident?

Unsere Betriebe müssen dringend von Bürokratie entlastet werden. Sonst wird es uns künftig immer schwerer fallen, junge Menschen für eine Betriebsübernahme zu gewinnen. Das ist auch eine Frage, wie es mit dem Wirtschaftsstandort Deutschland weitergeht. Der zweite Punkt, der mir wichtig ist: Wir müssen die Wertschätzung für die berufliche Bildung weiter erhöhen. Die Stärkung des Meistertitels ist ein erster Schritt. Viele weitere müssen folgen. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist für mich ein Herzensanliegen.




AUSBILDUNG
& MITARBEITENDE

700m² BAUERLEBNISHAUS: NACHWUCHSWERBUNG ZUM ANFASSEN IM BAUBETRIEB

NIELS SCHÜTTE

*Der Bauunternehmer ist Chef eines wachsenden Unternehmens.
Um gut aufgestellt zu bleiben, kümmert sich die J. Lindemann GmbH & Co. KG
in besonderer Weise um den Nachwuchs im Bauhandwerk.*



Niels Schütte legt Wert auf Tradition. Wenn die Mitarbeiter seines Unternehmens auf die Baustellen fahren, wenn sie mit Kunden sprechen oder in den Werkhallen arbeiten, steht nicht nur das Lindemann-Logo auf ihrer Arbeitskleidung. Schütte, dunkler Bart und hörbar Norddeutscher, ist auch ein Verfechter der Zunftkleidung. „Wir sollten stolz sein auf das, was wir tun, und das auch selbstbewusst zeigen“, sagt der 48 Jahre alte Geschäftsführer der J. Lindemann GmbH & Co. KG aus Stade in Niedersachsen.

Diese Wertschätzung komme ihm mitunter ein bisschen zu kurz in der Gesellschaft, findet er. Deshalb haben er und sein Co-Geschäftsführer 2018 beschlossen, dass die 211 Lindemann-Mitarbeiter – unter ihnen neun Auszubildende – selbstbewusst öffentlich zeigen sollen, wer sie sind. Und dass das Un-

ternehmen sie bei der Anschaffung der entsprechenden Zunftkleidung finanziell unterstützt. „Die Ehre des Handwerks – die leben wir.“

Das Unternehmen Lindemann wächst. Und das bedeutet, dass auch die Mitarbeitenden mitwachsen sollen und können. Niels Schütte, einer von zwei Geschäftsführern des Traditionsunternehmens aus Stade, ist dafür selbst das beste Beispiel. Vor 20 Jahren hat er bei Lindemann als Hochbauingenieur angefangen, inzwischen ist er Geschäftsführer. Das, sagt er, zeige ganz gut, wie das Unternehmen funktioniert und was es seinen Angestellten ermöglicht. „Ich musste Lindemann nicht verlassen, um als Chef zurückkommen zu können.“ Schütte weiß so was zu schätzen. „Ich bin hier aus der Gegend nie weggekommen“, sagt er und lächelt zufrieden. „Privat sowieso nicht. Und ▶



Jetzt geht es
uns gut. Deshalb
sorgen wir vor.

”

auch beruflich bleiben für mich keine Wünsche offen.“ Das Heimatverbundene ist ihm wichtig, die Handwerkstradition.

Dass es so bleibt, darum kümmert er sich gemeinsam mit seinem Co-Geschäftsführer Friedrich Witt. „Jetzt geht es uns gut. Deshalb sorgen wir vor“, sagt Schütte. „Wenn die Konjunktur zurückgeht, wollen wir unsere eigenen Projekte umsetzen können, um weiter die nötige Auslastung zu haben.“ Lindemann hat deshalb neue Geschäftsbereiche entwickelt, zum Beispiel eine eigene Projektentwicklung für all die schlüsselfertigen Hochbauten, Hallen- und Gewerbebauten, die das Unternehmen errichtet. Zudem hat es Grundstücke

in der Stadt westlich von Hamburg angekauft. „Die können wir je nach Bedarf entwickeln, und so bleiben wir zukunftsfest.“

Außerdem – das ist Niels Schütte enorm wichtig – kümmert sich Lindemann in besonderer Weise um den Nachwuchs im Baugewerbe. Im 700 Quadratmeter großen BauErlebnisHaus – zugleich die Firmenzentrale – werden seit einigen Jahren Schülerinnen und Schüler mit Bauberufen vertraut gemacht. In mehreren Themenbereichen kommen Heranwachsende an rund 70 Exponaten erstmals in Kontakt mit allem, was Bauen ausmacht: Erde und Gründung, Wand, Fenster und Türen, technische Gebäudeausstattung sowie regenerative Energien. Manche nehmen in dem lichtdurchfluteten Bau zum ersten Mal im



SCHON GEWUSST?

Die J. Lindemann GmbH & Co. KG, gegründet 1912 in Stade/Niedersachsen, führt Aufträge im Bereich Hochbau, Einfamilienhausbau, Metall-, Aluminium- und Kunststoffbau aus. Lindemann bietet zudem Projektentwicklung und Facility-Services an.

Gemeinsam mit Mitarbeitern und Kunden wurden die „Lindemann-Werte“ entwickelt, die seither überall im Unternehmen aushängen. Das Selbstbild des Unternehmens wird gekennzeichnet durch: Verantwortung und Engagement, Offenheit und Flexibilität, Reflexion und lebenslanges Lernen, gegenseitige Unterstützung und Vertrauen, Zuverlässigkeit und Sicherheit, Respekt und Ehrlichkeit.



Leben einen Ziegel in die Hand. Sie sehen und fühlen, wie komplex eine Wanddämmung oder ein Dachstuhl gebaut sind, was der Unterschied ist zwischen Photovoltaik und Solarthermie. Schülerinnen und Schüler können sich an Bildschirmen über Bauberufe und deren Perspektiven informieren und auch gleich einen Berufseignungstest machen.

Jedes Jahr absolvieren dann 50 Schülerinnen und Schüler Berufspraktika im Unternehmen. „Und die bekommen von uns eine ehrliche Beurteilung“, erzählt Schütte. Weichgespülte Freundlichkeit, geschönte Beurteilungen, findet der Chef, nützen nicht nur im Baugewerbe niemandem. Offenbar wissen die Schüler und auch die Lehrlinge in der Gegend derlei zu schätzen: Für das kommende Ausbildungsjahr sind schon alle Plätze vergeben.

Der Einsatz für den Nachwuchs kostet das Unternehmen Geld und Zeit und natürlich das Engagement aller Mitarbeiter. Schütte weiß, dass seine erfahrenen Poliere nicht experimentieren wollen – auch für sie muss die Arbeit mit dem Nachwuchs attraktiv sein. Der Aufwand rentiert sich aber auch. 2016 ist Niels Schütte mit dem „Heribert-Späth-Preis“ der Stiftung für Begabtenförderung für besondere Ausbildungsleistungen im Handwerk ausgezeichnet worden. Die

3.000-Euro-Prämie hat er noch ein bisschen aufgerundet und gleich weitergereicht an die Auszubildenden. Schütte und sein Co-Chef Witt haben gesagt: Guckt, wo ihr was tun könnt. Tun konnten sie was im lokalen Seniorenheim. Dort haben die Lehrlinge ein barrierefreies Hochbeet geplant, projiziert und ausgeführt. Und einmal im Jahr organisieren die Auszubildenden in der Firma den Familientag. Da kommen dann die Eltern und Geschwister und schauen sich an, was die hier bei Lindemann eigentlich lernen. „Sie zeigen ihre Werkzeuge und wie sie sie benutzen“, erzählt Niels Schütte und seine Augen leuchten, „das ist wunderschön.“ Dass sie dabei Zukunftkleidung mit dem Lindemann-Logo tragen, versteht sich natürlich von selbst.

DIPL.-ING. NIELS SCHÜTTE
WWW.LINDEMANN-GRUPPE.DE



Die Arbeit
muss zum Leben
passen.

”

AUSBILDUNG & MITARBEITENDE

BEDARFSORIENTIERTE MITARBEITERFÜHRUNG: KÖDER IM FRISEURSALON

ANETT VOLLBORTH

Anett Vollborth ist schon von Weitem zu hören, bevor sie leibhaftig in ihrem Salon auftaucht. Die 54 Jahre alte Chefin des Salons Anett wirbelt von der Bahnhofstraße in ihre Ladenräume im Stadtzentrum von Nordhausen. Sie begrüßt die zwei Kundinnen, die gerade da sind, dann ihre Mitarbeiterin und die zwei Auszubildenden. Und dann hat sie Zeit für ein Gespräch.

Vollborth, wache Augen, dunkle Hochsteckfrisur, ist seit Anfang der 1980er-Jahre Friseurin und seit 1990 Friseurmeisterin. Seit über einem Vierteljahrhundert arbeitet sie erfolgreich selbstständig in der thüringischen Kreisstadt Nordhausen und in den umliegenden Orten. Ihren Beruf gelernt hat Anett Vollborth noch zu DDR-Zeiten in einer Produktionsgenossenschaft des Handwerks, Meisterin wurde sie dann schon in einer GmbH.

„Ich habe im Osten angefangen und bin im Westen wieder rausgekommen“, erzählt sie über diese Zeit und lacht wieder laut. Ihren ersten Salon eröffnete sie im Haus ihrer Eltern. „Eine Mitarbeiterin, ein Lehrling, fünf Bedienplätze auf 25 Quadratmetern – keine Ahnung, wie wir da alle reingepasst haben“, erin-

nert sie sich. Heute hat der Salon Anett sechs Standorte, jede Menge treue Kunden und – dies vor allem – zufriedene Mitarbeiterinnen.

Die unruhigen 1990er-Jahre sollte im Blick behalten, wer verstehen möchte, was das Besondere an dieser gut gelaunten Thüringerin ist. Anett Vollborth hat von Anfang an gelernt, Veränderungen zu akzeptieren und etwas Gutes für die Zukunft daraus zu machen. „Wenn mein Leben mir Zitronen gibt, mache ich Limonade draus“, ist ihr Motto.

Für ihr innovatives Fachkräftemanagement, ihre Kreativität als Geschäftsfrau und für ihr Engagement für den Friseurnachwuchs wurde ihr 2018 der „Zukunftspreis“ der Erfurter Handwerkskammer verliehen. ▶

SCHON GEWUSST?

Gemeinsam mit anderen Handwerkern und Gewerbetreibenden hat Anett Vollborth den „Hochzeitsbund Nordhausen“ gegründet. In einer handlichen Broschüre finden Heiratswillige alles, was an „Profipower“ für eine Eheschließung gebraucht wird und was den zusätzlichen Luxus eines solch wichtigen Tages ausmacht.

Im Zusammenspiel von Kreativität, Kompetenz und Individualität finden sich darin Handwerks- und Gewerbebetriebe wie Schneiderin, Goldschmied, Fotograf, Floristin, Konditor, Hotel- und Gastwirte. Ganz vorne im Heft: natürlich Vollborths Salon Anett. Schließlich hatte sie die Idee.



Die Arbeitszeiten werden in ihrem Betrieb mithilfe eines Baukastenprinzips organisiert. Die Mitarbeiterinnen dürfen sich ihren Einsatzort und die damit verbundenen Arbeitszeiten aussuchen. Manche können wegen der Familie nur vormittags arbeiten, andere wegen ihrer Ausbildung nur nachmittags. Wieder andere wollen lieber Springer-Schichten machen. Möglich macht das Vollborths bedarfsorientierte Personalplanung, die sie mithilfe einer Coachin entwickelt hat.

„Die Arbeit muss zum Leben passen“, sagt Anett Vollborth im Brustton der Überzeugung. „Das sind Handwerkerinnen, gute Fachkräfte, auf die wir nicht mehr verzichten können.“ Sie nennt das bedarfsorientierte Mitarbeiterführung und meint damit, dass sie niemanden verbiegen will, sondern lieber schaut, wo sich der einzelne Mensch optimal entfalten kann.

„Fragen Sie mich nicht, woher ich das kann – ich kann es einfach.“ In ihren Salons in den umliegenden Pflegeheimen zum Beispiel wird nur montags bis freitags jeweils bis zur Mittagszeit gearbeitet. Die Senioren dort sind verlässlich und sehr froh, auf ver-

traute Gesichter zu treffen. Weil sie häufig körperlich eingeschränkt sind, arbeiten in den Pflegeheimen Zweierteams: eine Friseurin und eine Auszubildende, die sich mit der Rollstuhltechnik, mit dem aufblasbaren Waschbecken und dem eigens angeschafften Waschtabelt auskennen. „Man muss das wollen und auch können; viele denken da an ihre eigene Oma“, erzählt Vollborth. Zusätzlich kommen aus den umliegenden Wohngegenden Kundinnen und Kunden in die barrierefreien Salons; es gibt immer Parkplätze direkt vor der Tür.

Schon vor Jahren hat Anett Vollborth ein besonderes Ausbildungskonzept entwickelt. „Die Zeiten, in denen uns der Nachwuchs die Bude einrennt, sind definitiv vorbei“, sagt sie. „Auch die mit den Problemen müssen wir mitnehmen, ernst nehmen. Ich erlebe das immer wieder, dass denen hier Flügel wachsen.“ Mit ihrer zupackenden mütterlichen Art setzt sie auf Motivation, auch für jene Jugendlichen, die mal in Mathe eine Vier haben oder persönliche Probleme mitbringen. „Defizite kann man ausgleichen“, ist Vollborth



überzeugt. Neben dem Schneiden, Föhnen, Färben oder Stecken lernen die jungen Menschen bei ihr, was Teamgeist bedeutet, wie wichtig Zuverlässigkeit ist und was es heißt, Verantwortung zu übernehmen und bei auftretenden Problemen zusammen nach Lösungen zu suchen, die zur jeweiligen Lebenssituation passen. Anett Vollborth hilft schon mal bei der Wohnungssuche, sie hält den Kontakt zur Berufsschule und organisiert außerhalb der Ladenöffnungszeiten Lernzirkel.

Es hat ein bisschen gedauert, bis sie verstanden hat, dass es dabei auch um sie gehen muss, um ihr Leben, ihre Zufriedenheit. Sich immer nur um die anderen kümmern reicht nicht, der Laden muss auch etwas einbringen. „Wenn man nichts ins Säckchen tut, kann man auch nichts aus dem Säckchen rausgeben“, umreißt sie scherzhaft ihre Idee eines innovativen Lohnsystems. Konkret bedeutet es, dass ihre Angestellten zusätzlich zum Grundgehalt wählen können zwischen einem Festgehalt, umsatzorientierter Bezahlung oder einem Stundenlohn. Manch eine Friseurin arbeitet

erläutert Anett Vollborth das Prinzip. Wie immer bei dieser aufgeweckten Frau ist alles neu verhandelbar.

Sie braucht gute Handwerkerinnen, also tut sie was dafür, dass sie bei ihr anfangen und auch bleiben. „Ich will den Fisch haben, also werfe ich den richtigen Köder aus“, sagt sie und lacht schon wieder. Es sieht ganz so aus, als sei sie damit auf dem richtigen Weg – für sich, für ihre Azubis und für ihre Angestellten.

ANETT VOLLBORTH
WWW.SALON-ANETT.DE



VERANTWORTUNG

GENERATIONENÜBERGREIFENDES AKTENWÄLZEN: FUNDAMENT FÜR ERFOLGREICHE NACHFOLGE BEIM DACHDECKER

MICHAELA UND HARALD WOLF

Etwa 200.000 Handwerksbetriebe stehen deutschlandweit vor einer Übergabe an Nachfolgerinnen oder Nachfolger. Einer von ihnen ist die Dachdeckerei Wolf aus Annaberg in Sachsen. Erstmals in der Unternehmensgeschichte übernimmt nun eine Frau die Geschäfte. Für die erfolgreiche Übergabe von einer Generation an die nächste wurde die Familie Wolf mit dem Preis „Sächsischer Meilenstein“ ausgezeichnet.

Dachdeckermeister Harald Wolf hat sich in seine Dachdeckerkluft geschmissen. Damit vermittelt er den Eindruck, eben von der Baustelle hereingekommen zu sein. Seit gut zwei Jahren aber kümmert er sich tatsächlich nur noch um ein paar Bestellungen. 2017 hat er den Dachdeckerbetrieb an Tochter Michaela übergeben. Sie ist 40 Jahre alt, Dachdeckermeisterin und dreifache Mutter. Der jüngste Spross der Familie Wolf ist erst knapp sechs Jahre

alt und der Grund dafür, warum die Übergabe nicht schon 2016 stattgefunden hat. Michaela Wolf erklärt: „Muttersein und die Firma mussten vereinbar sein, es sollte ja niemand dabei auf der Strecke bleiben.“

Gut ein Jahr haben sich Vater und Tochter dann die nötige Zeit genommen, ordentlich geplant und viele dicke Ordner und Akten gefüllt. Rückblickend eine gute Entscheidung, meint Harald Wolf: „Bei so einer ▶



Übergabe müssen so viele kleine Details bedacht werden – steuerliche und rechtliche Aspekte. Das hat einfach Reifezeit gebraucht. So war der Prozess für alle entspannt und gut zu schaffen. Geholfen hat auch, dass wir zwei uns immer einig sind.“ „Gold“ wert waren zudem die Berater der Handwerkskammer Chemnitz, die den Prozess mit Rat und Tat begleitet haben, befinden beide rückblickend.

Harald Wolf hat das Unternehmen vor gut 20 Jahren ebenfalls von seinem Vater übernommen. Das war so eigentlich nicht geplant – entwickelte sich dann aber zu seiner Bestimmung, wie er selbst sagt. Der gelernte Ökonom hatte eigentlich andere Pläne, entschied sich

aber 1990 doch noch für den Dachdeckerberuf und schulte um. Harald Wolf kommentiert das heute schmunzelnd: „Dachdeckerblut lässt sich eben nicht verleugnen!“ 1996 legte er den Meisterbrief ab und leitete seither erfolgreich den Dachdeckerbetrieb im erzgebirgischen Annaberg-Buchholz.

Seine Tochter Michaela setzte die Familientradition dann fort – lernte im elterlichen Betrieb, legte die Gesellenprüfung und 2005 auch die Meisterprüfung ab. Sie hat Spaß an ihrem Job und ist stolz auf die lange Familientradition. Immerhin feiern die Wolfs 2020 ihr 250-jähriges Firmenjubiläum. Damit sind sie wahrscheinlich der älteste Dachdeckerbetrieb in Sachsen. „1770 wurde der schönburgische Schloss- und Hofschieferdecker Carl Friedrich Wolf aus Glauchau mit Amalie Postmann in Annaberg getraut“, erzählt Michaela Wolf, „das können wir urkundlich anhand des Kirchenbuches nachweisen.“ Das war der Beginn der Dachdeckertradition in Annaberg-Buchholz.

Alle nachfolgenden Generationen wurden ebenfalls Dachdecker. Heute sind acht Angestellte gut ausgelastet und Michaela Wolf hat sich fast vollständig aus der praktischen Arbeit zurückgezogen. Im Gegensatz zu ihrem Vater konzentriert sie sich beinahe ausschließlich auf die Büroarbeit: Aufmaß, Beratung,

Das Freiheitsgefühl
hier oben ist einfach
einmalig!

”



SCHON GEWUSST?

Betriebsübergaben sind kein Selbstläufer. Scheitert die Suche nach einem geeigneten Nachfolger oder einer geeigneten Nachfolgerin, kann auch eine Betriebsaufgabe die Folge sein. Damit das nicht zum Regelfall wird, engagiert sich der Freistaat Sachsen insbesondere für Betriebsnachfolgen bei kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel ist es, Unternehmensinhaber zu motivieren, frühzeitig an eine Nachfolgelösung zu denken und sie beim Prozess mit Know-how zu unterstützen.

Beispielhafte Übergeber und Übernehmer kleiner Betriebe werden mit dem „Sächsischen Meilenstein“ ausgezeichnet. Vergeben wird der Preis von der Bürgschaftsbank Sachsen zusammen mit der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Sachsen mbH unter der Schirmherrschaft des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.

Angebote, Abnahmen, Kalkulationen, Rechnungen und Genehmigungen bestimmen heute mehr denn je den Arbeitsalltag der Chefin. Auf dem Dach ist sie aber nach wie vor gern – und kennt sich bestens mit Materialien und Techniken aus. Die Tage, die sie auf den Dächern im Erzgebirge verbringen darf, genießt sie: „Das Freiheitsgefühl hier oben ist einfach einmalig!“

Kaum war die Übergabe an die inzwischen neunte Generation vollzogen, las Harald Wolf in der Tagespresse den Aufruf für den sächsischen Unternehmerpreis „Sächsischer Meilenstein“. Nach einer kurzen Rückversicherung bei der Handwerkskammer entschieden sie: Das versuchen wir. Etliche Seiten Bewerbungsunterlagen, mehrere Nachfragen und einen Besuch der Prüfungskommission später hielt das Dachdeckerduo den Preis für die gelungene Firmenübergabe in den Händen. „Wir sind wirklich auf Herz und Nieren geprüft worden“, berichtet die Dachdeckermeisterin stolz. Vater und Tochter freuen sich über die zusätzliche Honorierung ihres generationenübergreifenden Familienprojektes.

Der größtmögliche Lohn für die Übergabe aber ist die Gewissheit, zufrieden und mit einem guten Gefühl die Familiengeschichte weiterzuführen. Und auch ein No-

vum gibt es seit 2017 in der Familiengeschichte – Michaela Wolf ist die erste Frau, die diesen Handwerksbetrieb leitet. Die nächste Generation ist mit zwei Söhnen und einer Tochter ebenfalls schon da. Findet sich da der nächste Nachfolger? Wie schon ihr Großvater und ihr Vater vor ihr will Michaela Wolf diese Entscheidung ganz allein ihren Kindern überlassen.

MICHAELA UND HARALD WOLF

WWW.DACHDECKER-WOLF-ANNABERG.DE



VERANTWORTUNG

INTERKULTURELLE KOMPETENZ: ERFOLGSSCHLÜSSEL DER FLÜCHTLINGSINTEGRATION BEIM GERÜSTBAUER

FRANK SCHIMMER

Er hat sich früh klargemacht, was globale Prozesse für sein Spezialgerüstbau-Unternehmen bedeuten, und daraus seine Schlüsse gezogen. Heute arbeiten acht einstige Geflüchtete für ihn.

Er sei, sagt Frank Schimmer, anfangs einer der Jüngsten in der Branche gewesen. Tatsächlich ist der 54 Jahre alte Gerüstbau-Unternehmer aus Darmstadt schon seit dreieinhalb Jahrzehnten im Geschäft. Eigentlich, das räumt er freimütig ein, habe er ja Biologe werden wollen. Aber dann sei sein Vater früh verstorben, und Frank Schimmer musste im Familienunternehmen mit anpacken. Und das tat er so erfolgreich, dass die Gerüstbau Fr. Schimmer GmbH in diesem Jahr ihr 150. Firmenjubiläum feiert. Es läuft gut für die 55 Angestellten und rund 15 Nachunternehmer. Das liegt entscheidend daran, dass der Chef

einer von der Sorte ist, die sich von Anfang an stets gefragt haben, wo es in der Branche hingehet und was gesellschaftliche Herausforderungen für seine Firma konkret bedeuten.

Frank Schimmer und seine Frau haben schon vor Jahren – noch vor dem sogenannten Flüchtlingsommer 2015 – angefangen, darüber nachzudenken, was die Folgen der globalen Umwälzungen sein könnten. Frau Schimmer ist Soziologin, sie versteht also etwas von politischen und gesellschaftlichen Prozessen. Ihre Analyse lautete: Wenn wir im Gerüstbau immer we- ▶

SCHON GEWUSST?

Das Unternehmen Gerüstbau Fr. Schimmer GmbH hat eine weit zurückreichende Geschichte. 1870 wurde es als Zimmergeschäft gegründet, erst ab den 1950er-Jahren wurde der Geschäftsbereich Gerüstbau etabliert. Seit 1970, also zum 100. Firmenjubiläum, ist Schimmer ausschließlich auf Gerüstbau spezialisiert.

Immer spielten moderne Technologien eine wichtige Rolle. Mittlerweile ist das Unternehmen breit aufgestellt und bietet Lösungen an in den Bereichen Gewerbe-, Hochhaus- und Brückenbau. Außerdem Tragwerksplanung, Höhenzugangstechnik, Wetterschutzkonstruktionen und natürlich das komplette Projektmanagement.



niger Bewerbungen von jungen Schulabgängern bekommen und unsere Herausforderungen mit den älteren Angestellten wachsen – warum versuchen wir es nicht mal mit Asylbewerbern?

Schimmer Gerüstbau hat es versucht. Und es ist so gekommen, wie Frank Schimmers Ehefrau es vorausgesehen hatte: Es war eine Herausforderung für das gesamte Unternehmen. Sowohl die altgedienten Mitarbeiter als auch die neu Hinzugekommenen mussten dazulernen – „ein gutes Stück auf beiden Seiten“, beschreibt Frank Schimmer die gemeinsamen Erfahrungen. Das sozialwissenschaftliche Fachwort lautet „interkulturelle Kompetenz“. Es klingt abstrakt, wird im Alltag aber konkret. Gerade auf dem Bau, wo eine unverstelte Sprache gesprochen wird, wo es eingeübte Hierarchien und strenge Sicherheitsauflagen gibt, muss die Zusammenarbeit stimmen. „Bei einigen unter den Neuen hat es überhaupt nicht funktioniert, andere aber sind heute einfach geschätzte Mitarbeiter. Die wollen wir gar nicht mehr missen“, fasst Frank Schimmer die Erfahrungen der zurückliegenden Jahre zusammen. Heute arbeiten sieben Mitarbeiter mit Flüchtlingsbiografie im Unternehmen, überwiegend kommen sie aus Eritrea.

Die wollen
wir gar nicht mehr
missen.

”

Gerüstbauer ist ein harter Job. Man braucht viel Kraft, gutes räumliches Vorstellungsvermögen, Ausdauer. Oft sind die Baustellen weit weg und abgelegen – da braucht es Teamgeist. „Wir haben uns früh um Seiteneinsteiger gekümmert, auch um Leute ohne Abschluss“, blickt Frank Schimmer zurück. Ihm ist wichtig zu erwähnen, dass sein Führungsstil nicht autoritär ist, sondern „eher situativ“. Dass das gut klappt, erkennt man an den herausfordernden Projekten, für die Schimmer Spezialgerüstbau gebucht wurde und wird. Ob es um den prestigeträchtigen Neubau der Europäischen Zentralbank in Frankfurt geht, um die herausfordernde Marktkirche St. Gangolf in Trier oder einen

logistisch aufwendigen Stadionbau in Doha – „die Herausforderung liegt in der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen“, sagt Frank Schimmer. „Da trennt sich die Spreu vom Weizen. Wir können planen und berechnen, soviel wir wollen. Aber wenn irgendwo eine Kupplung vergessen wird, geht das in die Hose.“

Die meiste Verantwortung hat der jeweilige Kolonnenführer auf dem Bau. „Der muss es umsetzen, egal wie viel Stress er gerade hat, und zwar mit Leuten, die Deutsch können, und auch mit denen, die es noch nicht so gut sprechen. Was meine Leute leisten – davor ziehe ich den Hut.“ Wie gut die Zusammenarbeit funktioniert, zeigt sich bei Schimmer jeden Tag. „Es geht hier letztlich um ganz normale Regeln menschlichen Zusammenlebens. Es muss aus dem Herzen kommen; das ist keine Frage des Bildungsabschlusses.“

Wie schon zuvor beim Thema Mitarbeitergewinnung hat Frank Schimmer auch die technologische Zukunft der Branche im Blick. „Wir wehren uns nicht gegen Änderungen, sondern bringen uns aktiv ein.“ Gerade baut Schimmer GmbH intern ein technisches Büro mit eigenen Statikern auf. BIM, Building Information Modeling, lautet das Code-wort für die Zukunft; es geht um die gewerkeübergreifende dreidimensionale Darstellung von Gebäuden, um Teamarbeit im modernsten Sinne. „Wir sind sogenannte *early follower*, frühe Nachahmer“, umreißt er seine Pläne. Auch dafür braucht die Branche natürlich Nachwuchs.

Frank Schimmer gehört zu denen, die stets schon heute das Morgen im Blick haben.



A black and white photograph of two men wearing climbing harnesses. The man on the left is looking upwards and to the right, while the man on the right is looking towards the camera. They are both wearing dark t-shirts and harnesses with various straps and buckles. The background is plain white.

Wir sind Handwerker.

WIR SUCHEN NICHT NACH EINEM SINN
IM LEBEN – WIR ERSCHAFFEN IHN TAG FÜR TAG.

WAS WIR TUN, MACHT UNS STOLZ,
GEERDET UND ERFÜLLT.

BEI UNS HAT MAN NICHT NUR KOLLEGEN,
SONDERN EINE ZWEITE FAMILIE.

UND WAS DIE ZUKUNFT BRINGT, DAS HABEN
WIR SELBST IN DER HAND.

WIR MACHEN NICHT NUR EIN HANDWERK.
DAS HANDWERK MACHT UNS ZU DEM,
WAS WIR SIND.

WIR MACHEN, WAS SINN MACHT.

FÜR UNS. FÜR ANDERE. FÜR ALLE.
WIR WISSEN, WAS WIR TUN.

IMAGEKAMPAGNE
DES HANDWERKS

**WIR WISSEN,
WAS WIR TUN.**

DAS HANUWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

*Die Imagekampagne des Handwerks geht 2020 in eine neue Runde.
Im Mittelpunkt der dritten Staffel stehen die Geschichten echter
Handwerkerinnen und Handwerker, die zeigen, dass das Handwerk mehr
ist als nur ein Beruf. Es prägt den Charakter eines Menschen weit
über die tägliche Arbeit hinaus.*



Jule Rombey
Tischlerin

Was ich tue, macht mich
selbstbewusst.

Wir wissen, was wir tun.

DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

HANDWERK.DE



Deutscher Handballbund



OFFIZIELLER PARTNER



DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

Im Handball und im Handwerk ist eine fundierte Ausbildung der Schlüssel zum Erfolg. Wer sich in seinem Fach auskennt, kann sich jeder Herausforderung stellen! Deshalb ist das Handwerk 2020 Partner des Deutschen Handballbundes (DHB). ▼



JUBILÄUM

70 Jahre ZDH

Ein Handwerk – eine Stimme. Dafür steht der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) seit nunmehr 70 Jahren. Wiederaufbau, Wirtschaftswunder, Wiedervereinigung, Wachstumswunder: Das Handwerk hat sich in der bewegten deutschen Nachkriegsgeschichte stets als Stabilitätsanker und Innovationstreiber erwiesen. Werteverbunden, modern und innovativ haben Handwerkerinnen und Handwerker unser Land seit 1949 entscheidend mitgeprägt – im Großen wie im Kleinen. Für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist das Handwerk nicht wegzudenken.

Als Spitzenverband der deutschen Wirtschaft vertritt der ZDH heute die Interessen von über einer Million Handwerksbetrieben und über 5,5 Millionen Beschäftigten. Damals wie heute steht das Handwerk für Kontinuität im Wandel. Und damals wie heute gilt: Nur weil das Handwerk mit einer gemeinsamen und starken Stimme spricht, kann es gegenüber Politik und Gesellschaft erfolgreich sein. Dafür braucht es eine starke Organisation. Deshalb bündelt der ZDH heute genau wie vor 70 Jahren das breite Spektrum der Handwerksorganisationen. Und steht auch in Zukunft für die Interessen des Handwerks ein.

1949

GRÜNDUNG DES ZENTRALVERBANDS
DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH)
IN BOPPARD

1951

ERSTER „PRAKTISCHER
LEISTUNGSWETTBEWERB
DER HANDWERKSJUGEND“
(PLW)

1953

GESETZ ZUR ORDNUNG DES
HANDWERKS TRITT IN KRAFT

1965

HANDWERKSNOVELLE MIT 40 NEUEN
HANDWERKSÄHNLICHEN GEWERKEN

1969

BERUFSBILDUNGSGESETZ
MIT AUSNAHMEN FÜR DAS
HANDWERK TRITT IN KRAFT

1975

GRÜNDUNG DER
EUROPÄISCHEN UNION
DES HANDWERKS UND
DER KLEIN- UND MIT-
TELBETRIEBE (UEAPME)

1950

1960

1970

1980

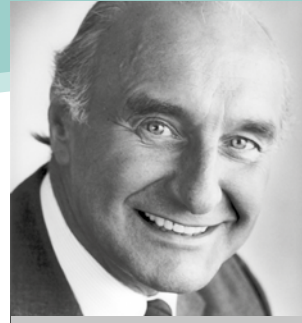
DIE PRÄSIDENTEN



1949–1954
RICHARD UHLEMEYER



1955–1972
JOSEPH WILD



1973–1987
PAUL SCHNITKER



1988–1996
HERIBERT SPÄTH



1997–2004
DIETER PHILIPP



2005–2013
OTTO KENTZLER



SEIT 2014
HANS PETER WOLLSEIFER

1989
IN ERFURT ERSTE FREIE
WAHL EINES HANDWERKS-
KAMMERPRÄSIDENTEN IN
DER DDR

1990
DIE HANDWERKS-
KAMMERN DER DDR
TRETEN DEM ZDH BEI

1999
UMZUG DES ZDH
VON BONN NACH
BERLIN

2000
100-JÄHRIGES
JUBILÄUM DER
HANDWERKS-
ORGANISATIONEN

2004
HANDWERKS-
NOVELLE MIT
ABSCHAFFUNG
DER MEISTER-
PFLICHT IN
53 GEWERKEN

2010
START DER IMAGEKAMPAGNE
DES HANDWERKS UND DES
FILMS „WAS WÄRE DIE WELT
OHNE DAS HANDWERK?“

2019
BUNDESREGIERUNG,
BUNDESTAG UND BUNDESRAT
SPRECHEN SICH FÜR DIE
WIEDEREINFÜHRUNG DER
MEISTERPFLICHT IN
12 GEWERKEN AUS

1990

2000

2010

2020

ZDH.DE/WIRTSCHAFT

WIRTSCHAFTS-, ENERGIE- UND UMWELTPOLITIK

In der Energie- und Klimapolitik setzt sich der ZDH für ein marktorientiertes Gesamtkonzept ein, bei dem Regulierungen auf ihr unbedingtes Mindestmaß zurückgeführt, die Anbietervielfalt gewährleistet sowie die Kostenbelastungen minimiert werden.

Der ZDH plädiert für die Entbürokratisierung der Recyclingsysteme in der Kreislaufwirtschaft, um diese für das Handwerk funktionsfähig zu halten. Zwischenzeitlich öffnet sich das Bundesumweltministerium für Gespräche, um Gesetzeslücken im Verpackungsgesetz zu schließen, worauf der ZDH hingewirkt hat.

Der ZDH sensibilisiert im Zusammenhang mit der Luftreinhalte- und Mobilitätspolitik die Politik für die Belange des Handwerks. Die Handwerksorganisationen werden dabei unterstützt, handwerksgerechte Ausnahmen von Fahrverboten zu erreichen. Der ZDH fordert erfolgreich die Weiterentwicklung handwerksgerechter Förderprogramme zur Filternachrüstung ein.

Durch die Mitwirkung an der Start-up-Night schafft das Kompetenzzentrum Digitales Handwerk (KDH) eine Austauschplattform zwischen Start-ups und Handwerksbetrieben. Das KDH entwickelt einen Routenplaner zur Cybersicherheit für Handwerksunternehmen. Die Forderung des ZDH, Handwerksunternehmen im Internet der Dinge einen fairen Zugang zu geschäftsrelevanten Gerätedaten zu verschaffen, wird von der Politik aufgegriffen.

In der Debatte um die Reduzierung statistischer Berichtspflichten streitet der ZDH erfolgreich dafür, die Möglichkeiten der Digitalisierung bei der Datenerhebung und für die Modernisierung der Datenregister konsequent zu nutzen.

Der ZDH setzt sich dafür ein, dass die Mittelstandsfinanzierung nicht durch zunehmende Finanzierungsregulierungen – nun auch unter dem Vorzeichen der Nachhaltigkeit – immer mehr eingeschränkt wird.

ZDH.DE/GEWERBEFÖRDERUNG

GEWERBEFÖRDERUNG

Der ZDH hat sich stets für die Verlängerung der erfolgreichen Willkommenslotsenförderung eingesetzt, die nun um vier weitere Jahre bis 2023 tatsächlich verlängert wurde. Damit sendet das BMWi ein wichtiges politisches Signal für Integration und gibt allen Organisationen Planungssicherheit. Erfreulich ist zudem die Flexibilisierung der 40-Stunden-Woche in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, auf die der ZDH beim BMWi hingewirkt hat. Dies entspannt die Ausbildungssituation bei Ausbildern und Lehrlingen.

Das vom ZDH entwickelte und initiierte Förderkonzept „Nachfolgecoaches“ wird vom BMWi realisiert. Zahlreiche Projekte der Handwerksorganisationen haben so gute Aussichten, dass sie umgesetzt werden.

Das BMBF verlängert die Förderung von Digitalisierungsausstattungen in Bildungsstätten um weitere vier Jahre bis 2023. Damit kann die digitale Infrastruktur im Handwerk modernisiert und erweitert werden.

Der ZDH erarbeitet gemeinsam mit betroffenen Fachverbänden ein Positionspapier zur Normung. Die darin enthaltenen Vorschläge und Forderungen werden in einer normungspolitischen Strategie des ZDH angegangen. Darüber hinaus wird ein Vorschlags- und Forderungspapier „Selbstständigkeit attraktiv gestalten“ mit zahlreichen Vorschlägen zur dauerhaften Stärkung der Selbstständigkeit entwickelt.

Der ZDH veröffentlicht die Broschüre „Handwerk – Made in Germany“. Mit zwölf konkreten Unternehmensbeispielen zeigt sie die Leistungskraft und die Vielfalt des handwerklichen Exports.

Gemeinsam mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) initiiert der ZDH ein Projekt zur Fluchtursachenbekämpfung in Jordanien. Ziel des Projekts ist die berufliche Qualifizierung syrischer Flüchtlinge und jordanischer Bevölkerungsgruppen.

Am Bauhausjahr 2019 ist der ZDH gemeinsam mit der Bundesstiftung Baukultur beteiligt. Ein öffentlicher Baukulturdialog „Handwerk und Baukultur“ mit hochkarätigen Veranstaltungen wird durchgeführt.

ZDH.DE/STEUERN

STEUER- UND FINANZPOLITIK

Mit dem Kompromiss zur Grundsteuer wurde aus Sicht des Handwerks die Chance auf eine bürokratiearme Reform vertan. Die im Gesetzentwurf enthaltene Öffnungsklausel ermöglicht es den Bundesländern, auch einfachere Modelle anzuwenden. Der ZDH appelliert deshalb an die Länder, weniger aufwendige Regelungen als die des Bundesfinanzministeriums umzusetzen. Das ist insbesondere auch deshalb möglich, weil nun gesetzlich sichergestellt ist, dass Grundeigentümer in Ländern mit einem einfacheren Bewertungsmodell für Zwecke des Länderfinanzausgleichs keine „Schattenrechnung“ führen müssen.

Der ZDH fordert schon seit vielen Jahren, die Unternehmensbesteuerung zu reformieren. Dies scheint nun auch in der Politik anzukommen, denn es gibt aus einzelnen Fraktionen und aus dem Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) erste konkrete Forderungen nach gezielten Entlastungen. Der ZDH wird das Thema weiter eng begleiten.

Die ab dem 1. Januar 2020 geltenden Vorgaben des sogenannten Kassengesetzes führen insbesondere bei bargeldintensiven Betrieben zu spürbaren Belastungen. Der ZDH wirbt bei Politik und Verwaltung für eine praxisgerechte Umsetzung der Neuregelungen, zum Beispiel bei der Befreiung von der Belegausgabepflicht. Eine umfassende Handreichung gibt den Betrieben eine Hilfestellung bei der Umsetzung der neuen Anforderungen.

Die Zollbehörden überprüfen seit Beginn des Jahres automatisiert die Kfz-steuerrechtliche Einstufung von kleinen Lkw und Vans. Aufgrund dieser Überprüfung werden die genannten Fahrzeuge gegebenenfalls steuerrechtlich als Pkw eingestuft und entsprechend höher besteuert. Der ZDH drängt hier weiter darauf, das Verwaltungsverfahren zu vereinfachen.

ZDH.DE/SOZIALE-SICHERUNG

SOZIALE SICHERUNG

Der ZDH setzt sich dafür ein, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, eine allgemeine Altersvorsorgepflicht für Selbstständige einzuführen, um Altersarmut zu vermeiden und Wettbewerbsverzerrungen im Handwerk zu reduzieren.

Der ZDH mahnt durchgängig an, die Lasten von Beitragszahlern durch immer neue sozialpolitische Vorhaben nicht stetig weiter zu erhöhen. Durch die Rentenpolitik der letzten Jahre – höhere Mütterrenten, abschlagsfreie Rente ab Alter 63, neue Rentengarantien – und die geplante Einführung einer Grundrente kommen schon jetzt absehbar große Lasten auf die Beitrags- und Steuerzahler zu. Um den Beitragsanstieg zu dämpfen und um die Akzeptanz des bestehenden Rentensystems zu steigern, gilt es, Umverteilungen zu reduzieren und die Leistungen wieder stärker an die eingezahlten Beiträge zu koppeln.

Für das lohnintensive Handwerk ist entscheidend, dass auch weiterhin der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht die 40-Prozent-Grenze überschreitet. Angesichts von weiter steigenden Ausgaben in der gesetzlichen Krankenversicherung – zum 1. Januar 2020 steigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag von 0,9 auf 1,1 Prozent – muss darauf geachtet werden, dass anstehende Reformen nicht auf Kosten der Beitragszahler gehen. Gleiches gilt für die gesetzliche Pflegeversicherung. Hier fordert der ZDH die Bundesregierung auf, ein Reformkonzept vorzulegen, das die Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung ohne weitere Beitragserhöhungen sicherstellt.

Der Arbeitsschutz ist in Deutschland bereits sehr stark reguliert. Insbesondere mit Blick auf die anstehende Novellierung der Gefahrstoffverordnung wird der ZDH darauf achten, dass die Regelungen so ausgestaltet werden, dass auch kleine Handwerksbetriebe sie in der Praxis umsetzen können.

ARBEITSMARKT, TARIFFPOLITIK UND ARBEITSRECHT

Das vom Bundestag im Sommer 2019 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz enthält eine Reihe der vom Handwerk geforderten Erleichterungen für die Zuwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. März 2020 muss sichergestellt werden, dass es in der Praxis nicht zu unnötiger Bürokratie für alle am Zuwanderungsverfahren Beteiligten kommt.

Mit dem im Juni 2019 verabschiedeten Gesetz über die Duldung in Ausbildung und Beschäftigung sowie mit dem Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz wurden die gesetzlichen Regelungen zur Ausbildung und Beschäftigung geduldeter Flüchtlinge sowie deren Zugang zu Leistungen der Ausbildungsförderung klarer gefasst und erweitert.

Das Handwerk begrüßt das am 18. Juli 2019 in Kraft getretene Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wird dadurch insbesondere ermächtigt, häufig vorkommende Formen der Schwarzarbeit zu sanktionieren.

Als Teil der Beschlüsse zur Einführung der Grundrente vom November 2019 soll der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung ab dem 1. Januar 2020 um 0,1 Prozentpunkte auf 2,4 Prozent gesenkt werden, wovon gerade das personalintensive Handwerk profitieren wird.

In einem im Frühjahr 2019 verabschiedeten Positionspapier zur Anwendung der EU-Entsenderegelungen setzt sich der ZDH für bürokratiearme und verhältnismäßige Entsenderegelungen in den EU-Mitgliedstaaten ein, um die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen zu erleichtern. Gleichzeitig dürfen die Kontrollbefugnisse des deutschen Zolls gegenüber ausländischen Anbietern nicht verwässert werden.

Die europäischen Sozialpartner haben unter Beteiligung des ZDH im September 2019 Verhandlungen über ein rechtlich unverbindliches Rahmenabkommen zur Digitalisierung der Arbeitswelt aufgenommen, die bis Mitte 2020 abgeschlossen werden sollen.

ORGANISATION UND RECHT

Mit der Wiedereinführung der Meisterpflicht in zwölf zulassungsfreien Handwerken setzt die Bundesregierung ein wichtiges Signal für mehr Qualität, Ausbildung und Unternehmertum im Handwerk und sichert damit die Rahmenbedingungen für erfolgreiches Wirtschaften im Handwerk. Die vom ZDH beschriebenen Fehlentwicklungen werden korrigiert und das Handwerk insgesamt nachhaltig gestärkt.

Eine Daueraufgabe der Bundesregierung bleibt der Bürokratieabbau. Das lang erwartete Bürokratieentlastungsgesetz III schafft jedoch nicht die dringend benötigten Erleichterungen für die Wirtschaft. Der ZDH wird deshalb nicht nachlassen, weitere Maßnahmen zur Entlastung der Handwerksbetriebe, insbesondere im Rahmen der Umsetzung der Mittelstandsinitiative, einzufordern und dafür mit konkreten Vorschlägen zu werben.

Mit der vom ZDH geforderten Reform des Abmahnwesens will der Gesetzgeber die Möglichkeiten zur missbräuchlichen Anwendung von Abmahnungen minimieren. Anfallende Kosten sollen reduziert und die Anforderungen an abmahnberechtigte Einrichtungen erhöht werden.

Kritisch blickt der ZDH auf die europäische Rechtsentwicklung. Der europäische Gesetzgeber muss stärker als bisher die Belange der kleinen und mittleren Betriebe in den Blick nehmen. Diese sind gerade in den verbraucherrechtlichen Gesetzgebungsvorhaben weitestgehend in den Hintergrund geraten. Vor allem die geplante EU-Sammelklage muss die berechtigten Einwände der Wirtschaft aufgreifen. Der ZDH wird sich weiter in das EU-Gesetzgebungsverfahren einbringen und für eine KMU-freundliche Umsetzung auf nationaler Ebene einsetzen. Zu einem guten Ausgang für das Handwerk führten die Arbeiten an der EU-Verhältnismäßigkeitsrichtlinie, deren Anwendung und Umsetzung in nationales Recht der ZDH eng begleitet.

ZDH.DE/BILDUNG

BERUFLICHE BILDUNG

Das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz greift die vom ZDH geforderten neuen Fortbildungsstufen mit den Titeln Berufsspezialist, Bachelor Professional und Master Professional auf. Das erleichtert zum einen die internationale Anerkennung und Vergleichbarkeit von Qualifikationen und damit auch die Mobilität von Handwerkerinnen und Handwerkern. Zudem steigern die neuen Bezeichnungen die Attraktivität der Höheren Berufsbildung. Zum anderen ist mit den Fortbildungsstufen die Voraussetzung geschaffen, dass künftig mehrere aufeinander aufbauende Fortbildungsabschlüsse im Rahmen des Meister-BAföGs förderfähig werden. Dazu wird die Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes begleitet.

Die Akquise und Bindung des Fachkräftenachwuchses in den Betrieben unterstützt der ZDH, indem er Handreichungen und Leitfäden zum bildungspolitischen Schwerpunktthema Ausbildungsqualität entwickelt. Mit einer gemeinsamen Erklärung von ZDH und DGB anlässlich der Bildungskonferenz „Gute Ausbildung im Handwerk. Mit Qualität in die Zukunft“ werden die Aktivitäten des Handwerks herausgestellt und der Unterstützungsbedarf der Ausbildungsbetriebe an die Politik adressiert.

Die Höhere Berufsbildung ist eines der neuen Schwerpunktthemen der Allianz für Aus- und Weiterbildung von Bund, Ländern, Wirtschaft und Gewerkschaften, die im August 2019 mit einer Laufzeit bis 2021 unterzeichnet wird. Weitere Themen der Allianz sind eine bessere Vermittlung von Ausbildungsplätzen und Jugendlichen, die Unterstützung von Klein- und Kleinstbetrieben in der Ausbildung sowie die Stärkung der Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung.

Die Attraktivität der dualen Ausbildung wird auch durch die Verlängerung der Förderung des Mobilitätsberatungsprogramms „Berufsbildung ohne Grenzen“ bis Ende 2023 sowie durch die Ausweitung des Berufsabiturs auf mittlerweile neun Bundesländer gestärkt.

ZDH.DE/EUROPA

EUROPAPOLITIK

Das Handwerk setzt sich im Rahmen der bankenregulatorischen Überarbeitungen in der EU für den Erhalt des KMU-Korrekturfaktors ein, der die Konditionen für KMU bei der Kreditaufnahme verbessert. Im Januar bestätigt das Europaparlament den KMU-Korrekturfaktor und erweitert ihn auf Kredite bis 2,5 Millionen Euro.

Im März einigen sich EU-Kommission, Parlament und Rat darauf, KMU Zugang zum Innovationsfenster des neuen EU-Investitionsprogramms „InvestEU“ zu verschaffen. Bis zu einem Projektumfang von (Stand 2019) zwölf Millionen Euro sind KMU zudem von der geplanten Nachhaltigkeitsprüfung ausgenommen.

Im April stimmt das Plenum des Europäischen Parlaments für die Pflicht zum Einbau eines digitalen Tachografen für alle Fahrzeuge zwischen 2,4 und 3,5 Tonnen. Das Handwerk kann hier erfolgreich eine Ausnahme mit der Begründung durchsetzen: Handwerker sind keine Berufskraftfahrer, sondern transportieren Waren an den Bestimmungsort und erledigen dort Aufträge.

Ebenfalls im April legt die Kommission ihren Bericht zur Bestandsaufnahme der europäischen Maßnahmen zur besseren Rechtsetzung vor. Sie verpflichtet sich, die Erfolge zu konsolidieren und die Instrumente zu optimieren.

Im Juni und November verabschiedet die EU zwei Richtlinien zum Gesellschaftsrecht. Die Gründung von Unternehmen wird vereinfacht, indem digitale Werkzeuge eingeführt werden und Unternehmen den Behörden identische Informationen nur einmal übermitteln müssen („Once only“-Prinzip). Missbräuchliche Firmengründungen werden erschwert.

In den Politischen Leitlinien der neuen EU-Kommission vom Juli sollen KMU eine wichtige Rolle spielen. Für 2020 ist eine themenübergreifende KMU-Strategie angekündigt.

DAS JAHR IN BILDERN

INTERNATIONALE HANDWERKSMESSE & SPITZENGESPRÄCH DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Mit großen Schritten zum Spitzengespräch der Deutschen
Wirtschaft mit Bundeskanzlerin Angela Merkel während der Internationalen
Handwerksmesse (IHM) 2019 in München.



Beim jährlichen Treffen der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft BDA, BDI, DIHK und ZDH mit der Bundeskanzlerin dreht sich alles um aktuelle wirtschafts- und gesellschaftspolitische Themen.



Feierliche Eröffnung der IHM durch Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier, den bayerischen Ministerpräsidenten Dr. Markus Söder, den stellvertretenden bayerischen Ministerpräsidenten Hubert Aiwanger, den ZDH-Präsidenten Hans Peter Wollseifer, den Präsidenten der Handwerkskammer München-Oberbayern Franz Xaver Peteranderl und Dieter Dohr, Vorsitzender der Geschäftsführung der Gesellschaft für Handwerksmessen mbH (GHM).



Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier informierte sich beim Rundgang auf der Internationalen Handwerksmesse in München. Die IHM stand 2019 unter dem Motto „Ist das noch Handwerk?“.





DAS JAHR IN BILDERN

UNTERNEHMERFORUM

„Fachkräfte für das Handwerk – eine moderne berufliche Bildung garantiert zukunftsfähige Arbeitsmärkte“: Unter diesem Motto stand das ZDH-Unternehmerforum am 27. Juni 2019. Über die bildungspolitischen Herausforderungen in Sachen Fachkräftesicherung sprachen hochkarätige Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft im Haus des Deutschen Handwerks in Berlin.









DAS JAHR IN BILDERN

ABEND DER BEGEGNUNG

Politik trifft Handwerk – Abend der Begegnung im Haus des Deutschen Handwerks in Berlin.
Eröffnet wurde der Abend von ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer und dem
Vorstandsvorsitzenden der Signal Iduna, Ulrich Leitermann.







↙ Neben den vielen Vertreterinnen und Vertretern aus der Handwerksorganisation nahmen auch 2019 wieder zahlreiche Politikerinnen und Politiker aus Bund und Ländern sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Gesellschaft am Abend der Begegnung teil.



DAS JAHR IN BILDERN

BERUFSBILDUNGSKONFERENZ VON ZDH UND DGB

Wie kann die Qualität der beruflichen Ausbildung gehalten und gestärkt werden?
Zu dieser Frage tauschten sich ZDH und DGB im Rahmen der gemeinsamen
Bildungskonferenz am 16. September 2019 im Haus des Deutschen Handwerks aus.
Das Grußwort hielt Prof. Dr. Wolf-Dieter Lukas, Staatssekretär im
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).











DAS JAHR IN BILDERN

DEUTSCH-FRANZÖSISCHES KAMMERTREFFEN IN KÖLN

Über Internationalisierung des Handwerks, berufliche Bildung und die Zukunft der Handwerkskammern debattierten rund 200 Unternehmer, Vertreter und Mitarbeiter der deutschen und französischen Handwerkskammern sowie Persönlichkeiten aus der Politik beim 23. Deutsch-Französischen Handwerkskammertreffen in Köln.





NRW-Ministerpräsident Armin Laschet und die Kölner Oberbürgermeisterin Henriette Reker zu Gast beim Deutsch-Französischen Kammertreffen 2019. ▼



▲ Das Treffen endete mit einem gemeinsamen Appell des deutschen und französischen Handwerks anlässlich der Europawahl.

DAS JAHR IN BILDERN

VOLLVERSAMMLUNGEN 12. UND 13. DEZEMBER 2019

ZDH-, UDH- und DHKT-Vollversammlung im RheinMain CongressCenter (RMCC) in Wiesbaden. Im Mittelpunkt standen die Wahlen für die verschiedenen Gremien und des ZDH-Präsidenten. Hans Peter Wollseifer wurde in seinem Amt mit überwältigender Mehrheit für drei weitere Jahre bestätigt.







Gastgeberin des Deutschen Handwerkstages im Dezember 2019 war die HWK Wiesbaden. Die Teilnehmenden nutzten die Gelegenheit zum intensiven Austausch.



DAS JAHR IN BILDERN

LEISTUNGSWETTBEWERB DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2019

PLW – PROFIS LEISTEN WAS

„Zukunft kommt von Können“ – wer könnte das besser zeigen als die nächste Generation junger Handwerkerinnen und Handwerker? Beim Leistungswettbewerb PLW in Wiesbaden wurden die Bundessiegerinnen und Bundessieger durch den hessischen Ministerpräsidenten Volker Bouffier und den ZDH-Präsidenten Hans Peter Wollseifer feierlich ausgezeichnet. Sie sind Deutschlands beste Gesellinnen und Gesellen 2019.





Moderiert wurde die Preisverleihung von Fernsehmoderatorin Anna Planken.





Nach einem Grußwort von Volker Bouffier überreichte dieser gemeinsam mit ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer die Urkunden an die Siegerinnen und Sieger.





Beeindruckende Zahlen: 2019 nahmen am Leistungswettbewerb insgesamt 3.000 junge Handwerkerinnen und Handwerker teil. Knapp 10 Prozent schafften es auf die ersten drei Plätze. Die Bundessiegerinnen und Bundessieger verteilen sich wie folgt:

Platz 1: 110

Platz 2: 91

Platz 3: 67

Die meisten Siegerinnen und Sieger stellten auch 2019 wieder die südlichen Bundesländer Bayern (23) und Baden-Württemberg (20). Fast 40 Prozent der Sieger waren junge Frauen. Von den ersten Plätzen bei den Bundessiegern ging sogar knapp die Hälfte (46 Prozent) an junge Frauen.



DAS JAHR IN BILDERN

POLITISCHE SPITZENGESPRÄCHE

2019 startete mit dem traditionellen Neujahrsempfang im Schloss Bellevue. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und Elke Büdenbender begrüßten zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Für das deutsche Handwerk nahm ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer am Empfang teil.



Gemeinsam für ein gutes Leben auf dem Land: Die Partner des Aktionsbündnisses trafen sich auf der Grünen Woche 2019 mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier. Zum Bündnis gehören das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), der DIHK, DLT, DStGB und ZDH. ▼





~~BÜROKRATIE~~

Freiräume schaffen.

Über Auswege aus dem deutschen Bürokratiedschungel sprachen hochkarätige Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft am 13. Februar 2019 im Haus des Deutschen Handwerks beim Rechtspolitischen Podium unter dem Titel „Der betriebliche Burn-out – Wenn Gesetze und Bürokratie zum Stillstand führen“.





▶
Andrea Nahles im Gespräch mit dem Handwerk – als SPD-Bundesvorsitzende und Vorsitzende der SPD-Fraktion im Bundestag stellte sie sich im Februar 2019 den Fragen aus der Handwerksorganisation.





Zur Unterzeichnung der neuen Vereinbarung der Allianz für Aus- und Weiterbildung kamen am 26. August 2019 zahlreiche Partner im Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) zusammen. ▲

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Beate Preuschoff

Redaktion:

S. 8–11: HWK Düsseldorf „Werkstatt 2019“; S. 12–23: Anja Maier;
S. 28–35: Anja Maier; S. 36–39 Romy Weisbach; S. 40–43: Anja Maier;
Beileger: Beatrice Städing; Gesamtedaktion: Johanna Beil.

Layout und Herstellung:

Marketing Handwerk GmbH

Druck:

Druck Center Meckenheim GmbH & Co. KG
Vogt Foliendruck GmbH

Redaktionsschluss:

Februar 2020

Bildquellen:

S. 8–11: Heike Herberthz/HWK Düsseldorf, Ingo Lammert/HWK Düsseldorf; S. 13–15: Reha Strehl GmbH;
S. 16–19: makosch media; S. 20–23: Daniel Singh; S. 24–27: Boris Trenkel/ZDH; S. 28–31: J. Lindemann
GmbH & Co. KG; S. 32–35: Michael Reichel/arifoto.de; S. 36–39: sebastian paul/16zu9.net; S. 40–43:
Joachim Michels; Sascha Klahn/DHB, DHKT/handwerk.de; S. 49: ZDH; HWK Dortmund; Boris Trenkel/ZDH;
S. 54–55: Ortrud Stegner; S. 58–61: Paul Müller; S. 62–65: Boris Trenkel; S. 66–71: Rüdiger Jeske/Volker
Watschounek; S. 72–75: Boris Trenkel; S. 76–79: Tom Zygmund/HWK Köln; S. 80–83: Boris Trenkel;
S. 84–89: Agentur Bildschön, BMEL/Thomas Trutschel/photothek, BMWi/Susanne Eriksson.

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 Bundesdatenschutzgesetz unterliegen personenbezogene Daten
einem besonderen Schutz. Eine Übernahme der in diesem Buch mitgeteilten Informationen auf
Datenträgern aller Art ist unzulässig und wird auf dem Rechtsweg verfolgt. Ein Anspruch auf
Eintragungen kann nicht geltend gemacht werden. Druckfehler oder etwaige Fehlereintragen
können erst in der nächsten Auflage berücksichtigt werden.



HANDWERK 2020

WWW.ZDH.DE

