

Inhalt

Mitgliederversammlungen Niedersachsen - Mitte und Osnabrück	1
Digitaler „autoFachmann“ bei Mitgliederversammlung beschlossen.....	2
Erfolgreiche Informationsveranstaltung zu den neuen Prüfungsräumlichkeiten in der BBS Burgdorf	2
Kolumne - Zukunftstag - Ist das cool oder kann das weg?	3
Verbraucherstreitbeilegung: Die Tage der OS-Plattform sind gezählt!	5
FAKE – Kriminelle fälschen BGN (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe) und DGUV-Schreiben und fordern zu Zahlungen auf.....	5
Energieeffizienzgesetz (EnEfG) kann auch Autohäuser und Kfz-Werkstätten betreffen.....	6
Für den guten Zweck: Sammlung von Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöschern	7
Ehemaliges Autohaus mit Werkstatt zum Verkauf in Melle	7
Nachfolgegesuch für eine Kfz-Werkstatt in Hilter a.TW	7
Aktuelle Veranstaltungen/Seminare	8

Mitgliederversammlungen Niedersachsen - Mitte und Osnabrück

Der Neue ist der Alte: Joachim Bartholomäus Obermeister der IDK Osnabrück

Die IDK Niedersachsen-Mitte und die IDK Osnabrück haben im März ihre diesjährigen Mitgliederversammlungen durchgeführt.

Bei der IDK Osnabrück standen in diesem Jahr Neuwahlen des Obermeisters, des stellvertretenden Obermeisters und des Vorstands auf der Tagesordnung.

Mit großem Respekt und Anerkennung verabschiedete Obermeister Bartholomäus die Herren Norbert Hagemeier und Franz-Josef Fehrmann aus dem Vorstand der IDK Osnabrück, die diesem über 2 Jahrzehnte die Treue gehalten haben. „Eure Expertise, Euer Engagement und Eure Loyalität haben maßgeblich zum Erfolg der IDK Osnabrück beigetragen“, so Joachim Bartholomäus.

Joachim Bartholomäus (Osnabrück) und Guido Patzelt

(Hagen) wurden als Obermeister und stellvertretender Obermeister/Lehrlingswart wiedergewählt.

Auch der bisherige Vorstand, bestehend aus Claudia Großmann (Osnabrück), Frank Michalick (Glandorf) Michael Starke (Osnabrück) Maximilian Stein (Osnabrück), Thomas Timpe (Bad Iburg), wurde von der Mitgliederversammlung im Vorstand bestätigt.

Neu hinzugekommen sind die Vorstandsmitglieder Jannis Dom (Osnabrück) und Jannes Menslage (Bersenbrück).

Auf beiden Innungsversammlungen wurden Satzungsänderungen und eine Änderung der Beitragsordnung beschlossen, wonach die Innungsbeiträge ab 2026 nach dem Lohnsummenverfahren berechnet werden.



Berufsausbildung

Digitaler „autoFachmann“ bei Mitgliederversammlung beschlossen

Bei den diesjährigen Mitgliederversammlungen im März 2025 haben die IDK's Niedersachsen-Mitte und Osnabrück einen bedeutenden Beschluss gefasst. Ab dem 1. Ausbildungsjahr (Ausbildungsstart 01.08.2025) wird für beide Innungsbezirke ausschließlich das digitale Berichtsheft „autoFachmann“ als anerkanntes Berichtsheft eingeführt.

Alle Auszubildende, die bisher das Berichtsheft in schriftlicher Form geführt haben, können dieses in dieser Form bis zum Ende ihrer Ausbildungszeit weiterführen.

Diese Entscheidung bringt zahlreiche Vorteile mit sich: Das Anmeldeverfahren zu den Prüfungen wird durch die Digitalisierung deutlich vereinfacht. Zudem wird die Kommunikation zwischen den Auszubildenden, Auszubildenden und dem Prüfungsausschuss gestärkt, was zu einem reibungsloseren Ablauf während der gesamten Ausbildungszeit führen wird.

Um alle Ausbilder*innen optimal auf diese Neuerungen vorzubereiten, bieten wir in diesem Zusammenhang zwei Seminare jeweils um 14.00 Uhr an:

- 18.06.2025 in Osnabrück

- 19.06.2025 in Hannover/Garbsen

Diese Seminare werden sich mit den Themen E-Learning und dem digitalen Berichtsheft befassen und bieten eine hervorragende Gelegenheit, sich mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen.

Wir laden alle Ausbilder/innen herzlich ein, an diesen Seminaren teilzunehmen, um sich bestmöglich auf die bevorstehenden Veränderungen vorzubereiten.

Zu Anmeldung der o.g. Seminare bitte hier klicken/scannen:

<https://forms.office.com/e/QG0kxMh2CL>



Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung in der Ausbildung!

Erfolgreiche Informationsveranstaltung zu den neuen Prüfungsräumlichkeiten in der BBS Burgdorf

Rund 100 Teilnehmende, aus den Bezirken Nienburg, Syke und Hameln, die im Sommer zur Prüfung erstmalig in der Berufsbildenden Schule Burgdorf antreten, haben die Gelegenheit genutzt, sich am 03. April 2025 in der Berufsbildenden Schule Burgdorf umfassend zu informieren.

Der Prüfungsausschuss, bestehend aus dem Vorsitzenden Kai Busch und dem stellvertretenden Vorsitzenden Sascha Lüders sowie Lehrervertreter Jens Ludwigs, stellte sich den Anwesenden vor. In seinem Vortrag ging Kai Busch auf wichtige Themen ein, die für die bevorstehenden Prüfungen von großer Bedeutung sind. Er erläuterte unter anderem, wie man sich im Krankheitsfall verhalten sollte, was zu tun ist, wenn man sich verspätet, und gab wertvolle Tipps zur korrekten Führung des Berichtshefts. Besonders hilfreich war die Information, wo die Teilnehmer den Gruppencode für die digitale Führung finden können.

Im Anschluss an die theoretischen Ausführungen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, an einem „Rundgang“ durch die Prüfungsräumlichkeiten teilzunehmen. Dies bot eine hervorragende Gelegenheit, sich mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen.

Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmern sehr gut angenommen und es gab eine rege Beteiligung an den Diskussionen. Wir sind erfreut über das positive Feedback und die engagierte Teilnahme.

Aufgrund des großen Interesses wird die Informationsveranstaltung auch zur nächsten Prüfung, für alle die nicht in der BBS Burgdorf zu Schule gehen, im Winter wieder fest eingeplant.

Vielen Dank an alle, die an der Veranstaltung teilgenommen haben, und viel Erfolg bei den bevorstehenden Prüfungen!

Berufsausbildung

Kolumne - Zukunftstag - Ist das cool oder kann das weg?

Am 03. April 2025 war es wieder so weit – der bundesweite Berufsorientierungstag – der Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag und der Boys'Day – Jungen-Zukunftstag – haben stattgefunden. Dieser Tag löst bei mir enormes Diskussionspotenzial und das Bedürfnis Fragen zu stellen aus.

Ins Leben gerufen wurde dieser Tag ursprünglich als reiner Girls'Day, der im Jahr 2001 zum ersten Mal das Ziel hatte, Mädchen das weite Feld beruflicher Möglichkeiten zu zeigen, wenn man über die Grenzen der stereotypisch „weiblichen“ Berufe hinausschaut. Das Vorbild hierzu kam – wer hätte es gedacht – aus New Orleans in den USA!

Verständlicherweise wurden irgendwann Stimmen laut, warum man Jungen diese Möglichkeit nicht gewährte. Also erweiterte man das ursprünglich gedachte Angebot, nannte es Zukunftstag für Mädchen und Jungen, um zu signalisieren, dass nun wirklich beide (!) Geschlechter losziehen durften und verankerte den Berufsorientierungstag über die Kultusministerien bundesweit für alle allgemeinbildenden Schulen im Lehrplan.

Als man feststellte, dass die Kinder der Einfachheit halber „nur“ ihre Eltern oder Verwandten begleiteten, verschärfte man die Regeln und bestand wieder darauf den Tag Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag und Boys'Day – Jungen-Zukunftstag zu nennen. Die klare Aufforderung war nun wieder, in jedem Fall geschlechtsuntypische Berufe auszuwählen und den Tag in „fremden“ Unternehmen zu verbringen.

Inzwischen geht man sogar so weit, dass die Angebote zum Girl's und Boys'Day, die von den Betrieben im Kampf um Auszubildende auf der zugehörigen Homepage eingestellt werden, zunächst darauf geprüft werden, ob sie denn auch dem Anlass entsprechend tauglich seien. Heißt, es wird geprüft, ob in dem Beruf eine Beschäftigungsquote von unter 40 % der stereotypen Minderheit vorherrscht: Bspw. vermeintlich weibliche Beschäftigte im Beruf Kfz-Mechatroniker.

In der Praxis eines großen, rekrutierenden Unternehmens kann das Ganze wie folgt aussehen: Die ersten Eltern aus den Reihen der Mitarbeitenden fragen bereits in Woche eins nach den Sommerferien, ob im April des Folgejahres wieder ein Zukunftstag/Girls'Day/Boys'Day stattfinden würde und ab wann man sein Kind denn dazu anmelden könne? Die Schule habe bereits die Anmeldebögen verteilt und die Kinder seien verpflichtet an dem Berufsorientierungstag teilzunehmen. Arbeitet man in einem Konzern, der sich auf die Fahne

geschrieben hat, die Beschäftigungsquote von „weiblichen“ Personen zu erhöhen und hierfür alle erdenklich möglichen Ansätze, die mit dem „weiblichen Geschlecht“ zu tun haben, auf seine Mitarbeitenden herunterbricht, erhält man die Vorgabe, dass ausschließlich Mädchen und diejenigen, die sich als solche definieren, an diesem Tag zuzulassen sind. Als diejenige Person, die die Planung und Durchführung dieses Tages (leider) auf der To-Do-Liste hat, ist man also gezwungen, sowohl den Mitarbeitenden aus dem Büro nebenan, als auch den Eltern, die bisher nichts mit dem Unternehmen zu tun hatten (und nach diesem Telefonat auch nie zu tun haben werden) zu erklären, dass ihr Sohn leider nicht an besagtem Berufsorientierungsangebot teilnehmen darf. „Aber er interessiert sich so für Autos, das wäre sein größter Wunsch! Das ist doch auch Diskriminierung!“ – „Ja, das ist es, aber leider darf ich ihn trotzdem nicht einplanen.“ Das Echo zu Zeiten, in denen man um jede einzelne Einstellung zum Ausbildungsbeginn kämpft, kann man sich vorstellen. Man schlägt Interessierten die Tür vor der Nase zu und weiß, durch diese Erfahrung ist das Unternehmen für die Betroffenen für immer aussortiert.

Die Planung und Durchführung des Tages selbst ist entweder ein riesiger Aufwand, bei dem eine enorme Anzahl an Personen einbezogen werden muss, um den geforderten, funkensprühenden Budenzauber umzusetzen, der einen bleibenden Eindruck schon bei Fünftklässler*innen hinterlassen soll. Oder das Angebot ist so knappgehalten, dass nach drei Stunden Rundgang, gemeinsamer Frühstückspause und ein bisschen ausprobieren auch schon alles vorbei ist und die Eltern ihren Nachwuchs wieder abholen können. Aber man kann als Betrieb sagen, wir haben etwas gemacht und waren im Buhlen um die Auszubildenden, der teilweise noch sehr weit entfernten Zukunft, auch dabei!

Um mich zu outen: Ich würde mich selbst als Feministin bezeichnen. Mir ist bewusst, dass sich in vielen Bereichen bereits einiges getan hat, um eine Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, aber der Weg ist noch sehr, sehr weit. Ich stehe absolut hinter dem Konzept, stereotype Rollenbilder aufzubrechen und Berufe nicht nach Geschlechtern, sondern nach Wünschen und Potenzialen wählen zu lassen! In meinen Augen ist es absolut sinnvoll, geschlechterklischeefreie Berufsorientierung zu betreiben, aber ich persönlich halte den Girls' und Boys'Day nicht für die Lösung. Allein schon auf Grund der krampfhaften und, nach meiner Auffassung, inhaltlich nicht korrekten Bezeichnung.

Die Frage, die ich mir stelle, ist, wer ist denn wirklich die notwendige Zielgruppe dieses oder überhaupt eines solchen Aktionstages, damit eine Veränderung in der Gesellschaft und in den Berufswahlprozessen der Schulabgehenden eintritt? Und kann ein Tag für so ein komplexes und verankertes Thema „nur“ durch eine einmal im Jahr stattfindende Aktion ausreichen?

Bei meiner Recherche zu diesem Beitrag habe ich einen Spiegel-Artikel gelesen, in dem zitiert wurde, dass Rollenbilder in den Köpfen der Kinder ziemlich festsäßen. Ich sage, das tun sie nicht – die Rollenbilder sind zunächst in den Köpfen der Erwachsenen! Erst wenn Erwachsene den Kindern die Rollenbilder vorleben oder „einreden“ und Eltern und die Gesellschaft ihre Kinder nicht entsprechend sensibilisieren und sozialisieren, verankern sich diese auch in den Köpfen der Kinder.

Auf der Homepage zum Girls'- und Boys'Day findet eine Elternbefragung durch das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. aus dem Jahr 2022 Erwähnung, die sich mit der Berufswahl ihrer Kinder beschäftigt hat. 1599 Eltern (ob Elternteile oder -paare, wird nicht erwähnt) von Kindern im Alter zwischen 10 und 20 Jahren wurden hierbei befragt. Es hat sich herausgestellt, dass sich Eltern, selbst bei gleichen Leistungen in der Schule, die Töchter signifikant seltener in technischen Berufen vorstellen konnten als die Söhne und andersherum die Söhne schlechter in künstlerischen Berufen als die Töchter. 21% der Eltern von Töchtern zweifelten deren Benotung durch die Lehrkräfte im Fach Informatik an, weil sie selbst ihnen weniger Fähigkeiten in dem Bereich zuschrieben.

Eltern gelten als wichtigster Einflussfaktor bei der Berufswahl der Kinder. Auch bei dieser Befragung gaben 91% der Befragten an, regelmäßig mit ihren Kindern über deren Interessen zu sprechen!

Wenn wir nun weiterschauen und davon ausgehen, dass die befragten Personen nicht nur Eltern, sondern auch Arbeitnehmende sind, die in Betrieben, Institutionen, Organisationen, etc. beschäftigt sind, wo sie ihre internalisierten Rollenbilder auch nicht plötzlich ablegen können, setzt sich die Einschätzung von „stereotypisch männlichen“ und „stereotypisch weiblichen“ Kompetenzen im beruflichen Kontext fort.

Müssten nicht also die Erwachsenen mindestens genauso, wenn nicht sogar noch stärker, in den Fokus der Aufklärung zu geschlechterstereotypem Denken und Handeln, das auch auf die Berufswahl Einfluss nimmt, informiert werden?

Wenn man in die Kfz-Betriebe im Innungsbezirk hineinschaut, wie viele von denen verfügen über Sozial- und Um-

kleideräume für weibliche Mitarbeitende? Wie viel Potenzial geht durch solche strukturellen Hindernisse verloren?

In dem bereits erwähnten Spiegel-Artikel gab es eine weitere Meinung, der ich mich anschließen möchte: "Wir müssen gegensteuern, wann immer es um Geschlechterstereotypen geht. Ich freue mich immer, wenn ich in einen Kindergarten komme und es nicht die Bauklotzecke für die Jungs und die Puppenküchenecke für die Mädchen gibt. Stattdessen sollten Eltern, Kitas und Schulen mehr gegen verstaubte Rollenklischees tun." (Entwicklungspsychologin und Frühpädagogin Hartmut Kasten).

Nach meinem Antrittsbesuch in der HWK Osnabrück habe ich mit unserem Geschäftsführer über die Idee gesprochen, gemeinsam mit einer Institution wie der HWK oder einer KH eine Kita zu gründen, in der alle Kinder, unabhängig des Geschlechts, im Grunde täglich bereits mit unterschiedlichsten Berufsbildern in Berührung kommen und nach Lust und Laune werkeln können. Klar, das bezieht sich in der Form auf das Handwerk, aber mit den richtigen Kooperationspartnern oder Mitarbeitenden könnte man dies bestimmt auch für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, etc. ins Leben rufen.

Weiterführen könnte man dies in der allgemeinbildenden Schule, indem man wöchentliche Praxisbesuche, bspw. ebenfalls in Einrichtungen der HWK oder einer Berufsschule, etc. durchführt. Und diese Idee ist nicht neu – sie existierte bereits in den Polytechnischen Oberschulen der DDR!

Auch Berufsfachschulen, deren Existenz ich nach wie vor für richtig und wichtig erachte, bringen die Möglichkeit zur Vertiefung von beruflichen Interessen mit.

Das Ergebnis eines offeneren Umgangs mit der Berufswahl würde mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit nicht sein, dass plötzlich alle sich als weiblich identifizierenden Personen in technische und dem gegenüber die sich als männlich identifizierenden Personen in soziale und künstlerische Berufe gehen. Es sollte doch vor allem um die Offenheit und die Erkenntnis gehen, dass eine Berufswahl geschlechtsunabhängig zu treffen sein sollte! Es geht bei dieser gesamten Diskussion nicht um die Auflösung von Geschlechtern, sondern um die Auflösung von Geschlechterklischees! Es geht darum, anzuerkennen, dass Menschen unterschiedlich sind, dass sie unterschiedliche, vom Geschlecht unabhängige Potenziale mitbringen und darum, ihnen mit dem entsprechenden Respekt zu begegnen bei dem, was sie sich beruflich für sich wünschen.

Wir benötigen Bildung, um vor allem Erwachsene darüber aufzuklären, dass jedes Geschlecht technisch, handwerk-

Berufsaufbildung

lich, gestalterisch und/oder sozial talentiert sein kann! Und wir benötigen den gegenseitigen Respekt und die Anerkennung der Leistung von ausnahmslos allen Berufsgruppen, weil wir in einer Gesellschaft alle in gewisser Weise voneinander abhängig und aufeinander angewiesen sind.

Wenn wir uns weiterhin an den Begriffen Girls'- oder Boys'Day festhalten, anstatt es einfach Zukunftstag zu nennen, solange erhalten wir selbst Klischees aufrecht, die man versucht mittels dieses einzelnen Aktionstages aufzubrechen.

Autorin: Hanna Nordhorn

Recht

Verbraucherstreitbeilegung: Die Tage der OS-Plattform sind gezählt!

Die OS-Plattform der Europäischen Kommission, die als zentrale Anlaufstelle für Verbraucher mit dem Ziel eingeführt wurde, eine außergerichtliche Streitbeilegung bei Streitigkeiten über online abgeschlossene Kauf- oder Dienstleistungsverträge herbeizuführen, wird zum 20.07.2025 eingestellt.

Was Kfz-Betriebe zum Thema „außergerichtliche Verbraucherstreitbeilegung“ zu beachten haben, kann der aktualisierten ZDK-Broschüre „Verbraucherstreitbeilegung - Informationspflichten für Kfz-Betriebe - 3. Auflage (Stand: März 2025)“ entnommen werden. Informationspflichten gegenüber Verbrauchern zum Thema „außergerichtliche Streitbeilegung“ ergeben sich bislang sowohl aus dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) als auch aus der europäischen Verordnung über Online-Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten (ODR-Verordnung). Nach der ODR-Verordnung waren Kfz-Betriebe, die über das Internet Kauf- oder Dienstleistungsverträge abschließen, seit dem Jahr 2016 verpflichtet, auf ihren Webseiten einen leicht zugänglichen Link auf die OS-Plattform der Europäischen Kommission zu setzen.

Diese soll nunmehr zum 20.07.2025 eingestellt werden. Mit dem Wegfall der Verlinkungspflicht wird ein kleiner Beitrag zum Bürokratieabbau geleistet. Wegen der bevorstehenden

Einstellung der OS-Plattform zum 20.07.2025 hat das EU-Parlament außerdem beschlossen, dass Verbraucher schon ab dem 20.03.2025 keine Beschwerden mehr auf der OS-Plattform einreichen können. Die Verlinkungspflicht für Unternehmer entfällt aber erst zum 20.07.2025.

Auch wenn die OS-Plattform keine Beschwerden von Verbrauchern annimmt, empfehlen wir allen Kfz-Betrieben, die über das Internet den Abschluss von Kauf- oder Dienstleistungsverträgen anbieten, zur Vermeidung von Abmahnungen, den Link auf die OS-Plattform bis zu deren Einstellung am 20.07.2025 beizubehalten bzw. zu setzen und erst anschließend zeitnah zu entfernen.

Im Übrigen bestehen weiterhin Informationspflichten aus dem VSBG, die nach wie vor zu beachten sind! Um Kfz-Betriebe auf den neuesten Stand der von ihnen zu erfüllenden Informationspflichten zu bringen, wurde die [ZDK-Broschüre zum Thema „Verbraucherstreitbeilegung“](#) überarbeitet und aktualisiert.

FAKE – Kriminelle fälschen BGN (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe) und DGUV-Schreiben und fordern zu Zahlungen auf.

Derzeit kursieren postalisch und per E-Mail **gefälschte** Schreiben an BGN-Mitgliedsunternehmen mit dem Betreff „Pflicht zur Anbringung des Augenspülstation-Schildes – Frist zur Umsetzung“ beziehungsweise „Wichtige Zahlungsaufforderung für Augenspül-Schild (verpflichtend)“. Den Schreiben ist eine Rechnung beigelegt. Wir warnen dringlichst davor hier Zahlungen zu leisten.

Seit kurzem werden auch gefälschte Schreiben mit dem Absender "DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung" und dem Betreff "Einführung des digitalen Präventionsmo-

duls zum 1. Juli 2025 - Verpflichtende Teilnahme für alle Mitgliedsunternehmen - inkl. Beitragssenkung" verschickt. Auch bei diesen Schreiben handelt es sich um Fälschungen.

Die Mails und ihre Anhänge erwecken den Eindruck, von der DGUV beziehungsweise der Berufsgenossenschaft zu stammen, sie sind aber nicht echt. Die Logos von DGUV und BGN sowie die Unterschrift des DGUV-Hauptgeschäftsführers Dr. Stefan Hussy werden darin missbräuchlich verwendet.

Ein so genanntes Präventionsmodul der DGUV existiert nicht.

Die DGUV sowie die BGN haben rechtliche Schritte eingeleitet.

Betroffene, die bereits Zahlungen geleistet haben, werden gebeten ebenfalls Anzeige zu erstatten. Dazu nennt ihnen

das Service-Center der BGN unter der Telefonnummer 0621 4456-1581 das Aktenzeichen sowie den Mailkontakt der zuständigen Strafverfolgungsbehörde.

Energieeffizienzgesetz (EnEfG) kann auch Autohäuser und Kfz-Werkstätten betreffen

Je nach Größe und Energieverbrauch eines Unternehmens kann die Umsetzung des EnEfG auch Autohäuser und Kfz-Werkstätten betreffen.

Die Auswirkungen hängen von bestimmten Schwellenwerten ab, so dass ab einer bestimmten Größe die Umsetzung verpflichtend ist. Somit ist es sinnvoll, frühzeitig Energieverbräuche zu erfassen und sich ggf. mit einem Energieberater auszutauschen.

1. Was gilt nun genau?

Gilt das EnEfG überhaupt für Autohäuser/Kfz-Werkstätten?

Ja – wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Besonders wichtig ist:

- Energieverbrauch ab 2,5 GWh pro Jahr ? Dann gelten Pflichten nach dem EnEfG.
- Energieverbrauch ab 7,5 GWh pro Jahr ? Diese Betriebe sind verpflichtet, eine tiefergehende Analyse sowie eine konkrete Bewertung der Maßnahmen zu erstellen sowie mehr Transparenz über Nutzen, Kosten und Zeitrahmen zu schaffen.
- Die Pflicht richtet sich nicht nach der Branche, sondern nach dem Energieverbrauch.

Zur Einordnung:

2,5 GWh = 2.500.000 kWh ist relativ viel und betrifft meist größere Betriebe, z. B. Autohäuser mit mehreren Filialen, großen Ausstellungsflächen, Lackierereien oder energieintensiven Werkstattbereichen.

2. Was bedeutet das konkret für betroffene Autohäuser/Werkstätten?

a) Einführung eines Energie- oder Umweltmanagementsystems

- Verpflichtung, ein zertifiziertes Energie- oder Umweltmanagementsystem (z. B. ISO 50001 oder EMAS) einzuführen.
- Alternativ kann auch ein Energieaudit nach DIN EN 16247 durchgeführt werden – aber das reicht langfristig nicht aus.

b) Energieeinsparmaßnahmen identifizieren und melden

- Alle identifizierten, wirtschaftlich durchführbaren Maßnahmen zur Energieeinsparung müssen gemeldet werden.
- Diese Maßnahmen müssen im sog. Energieeffizienzregister dokumentiert werden.

c) Umsetzung nicht verpflichtend – aber Transparenzpflicht

- Unternehmen sind nicht gezwungen, die Maßnahmen umzusetzen, aber sie müssen offenlegen, welche Maßnahmen identifiziert wurden und ob bzw. wann sie umgesetzt werden.

3. Was sind typische Einsparpotenziale in Autohäusern/Werkstätten?

- Umstellung auf LED-Beleuchtung
- Optimierung der Heizungsanlagen (z. B. Wärmerückgewinnung, Regelungstechnik)
- Photovoltaikanlagen auf dem Dach
- Druckluftsysteme optimieren (Leckagen, Steuerung)
- Digitalisierung und Optimierung von Prozessen und Maschinenlaufzeiten

4. Was passiert, wenn man nichts macht?

- Bei Nichteinhaltung der Pflichten kann es zu Bußgeldern kommen.
- Außerdem drohen Imageverluste, wenn große Betriebe gesetzliche Anforderungen ignorieren – besonders bei Ausschreibungen oder bei Partnern (z. B. Herstellern), die auf Nachhaltigkeit achten.

Fazit:

Für viele kleinere Kfz-Betriebe und Autohäuser gilt das EnEfG nicht unmittelbar, sondern ist erst ab einer bestimmten Größe relevant und verpflichtend.

Hier ein [Merkblatt zum Energieeffizienzgesetz \(EnEfG\)](#)

Bitte überprüfen Sie eigenständig, inwieweit dieses Gesetz Sie betrifft. Auf Seite 9 des Merkblatts finden Sie einen geeigneten Entscheidungsbaum.

Verschiedenes

Für den guten Zweck: Sammlung von Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöschern

Josef Strunk aus Osnabrück hat eine eigene Hilfsaktion für die Ukraine ins Leben gerufen: In seiner Garage in Hellern sammelt der 72-jährige Diplom-Psychologe ausgemusterte Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöschern, um sie an die ukrainische Front transportieren zu lassen.

Im Oktober 2024 wurde über diese Aktion bereits in der NOZ berichtet, nun sucht Herr Strunk nach weiteren Spendern.

Als IDK wollen wir diese Aktion gern unterstützen und möchten Sie als Autohaus- und Werkstattbetreiber über die Mög-

lichkeit informieren, Ersthilfe-Utensilien, die auf Grund des Ablaufdatums nicht mehr zulässig sind, an Herrn Strunk, für den guten Zweck zu spenden.

Kontakt zu Herrn Strunk kann über die nachfolgenden Daten aufgenommen werden:

Mobil: [0160 1823430](tel:01601823430)

Mail: josef.strunk@osnnet.de

Ehemaliges Autohaus mit Werkstatt zum Verkauf in Melle

Wir informieren über eine weitere Möglichkeit zu einem Neuanfang, einer Erweiterung oder einer Veränderung in Melle: Zum Verkauf steht ein bereits leerstehendes, ehemaliges Autohaus mit Werkstatt und Parkfläche und verkehrsgünstiger Lage.

Weitere Infos können dem Link entnommen werden.

Direkt zur [Anzeige](#)

Nachfolgegesuch für eine Kfz-Werkstatt in Hilter a.TW

Informationen zur Werkstatt können direkt beim Inhaber angefragt werden. Zur Kontaktaufnahme kann hierzu folgende Mailadresse verwendet werden: twh.nauber@googlemail.com.

Wenn Sie Fragen zur Selbstständigkeit haben oder unsicher sind, ob und wie man eine Übernahme angeht, nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf! Wir unterstützen Sie gern!

Aktuelle Veranstaltungen/Seminare

Arbeitsrecht für Führungskräfte und Personaler

17. Juni 2025

Frida-Schröer-Str. 50, 49076 Osnabrück

18. Juni 2025

Dieselstr. 28, 30827 Garbsen

in der Zeit von 10:00 - 15:30 Uhr

[Details und Anmeldung](#)

E-Learning-System und digitales Berichtsheft

18. Juni 2025

Aula der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim, Bramscher Str. 134-136, 49088 Osnabrück

19. Juni 2025

Geschäftsstelle der IDK Niedersachsen-Mitte, Dieselstr. 28, 30827 Garbsen

in der Zeit von 14:00 - 16:00 Uhr

[Anmeldung](#)

Aktuelles Kaufrecht 2025

26. August 2025

Frida-Schröer-Str. 50, 49076 Osnabrück

27. August 2025

Dieselstr. 28, 30827 Garbsen

28. August 2025 - Digital

in der Zeit von 14:00 - 16:00 Uhr

[Details und Anmeldung](#)

Vorankündigung:

Prüfertagung in Bad Lauterberg

19. September bis 20. September 2025

Details folgen

Innungen des Kfz-Technikerhandwerks Niedersachsen-Mitte und Osnabrück



und



Sicherheitstechnischer Beratungsdienst STD GmbH

Dieselstraße 28 • 30827 Garbsen
Tel. 05131 466630 • info@idk-hannover.de

Frida-Schröer-Straße 50 • 49076 Osnabrück
Tel. 0541 82555 • info@idk-osnabrueck.de

www.idk-hannover.de
www.std-hannover.de

[ZUM IMPRESSUM](#)