

www.handwerk-rww.de

# BRENNPUNKT



# Handwerk

22. Jhg. 2. Ausgabe  
3. Juni 2024 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft **Rhein-Westerwald**

Generation Z für das  
Handwerk gewinnen:  
Neue Wege  
gegen den  
Fachkräftemangel



KHS Rhein-Westerwald, 56410 Montabaur  
ZKZ 61657 PVST+4 Entgelt bezahlt, Deutsche Post AG

## Inhalt

- Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft in der Hachenburger Brauerei 3
- Aus den Innungen 4 - 7
- Sicher durch den Sommer 8
- Aus den Innungen 9
- Auswirkungen der Cannabislegalisierung auf das Arbeitsverhältnis 11
- Mustertextseiten 12 - 13
- Arbeitsrecht 14
- Generation Z für das Handwerk gewinnen: Neue Wege gegen den Fachkräftemangel 16-17
- Steuern und Finanzen 18
- Aus den Innungen 19 - 21
- Forum Wirtschaftsethik führte Veranstaltung durch 23
- Vertrags- und Baurecht 26



## Erscheinungstermine 2024 / 2025

**BRENNPUNKT**  
**Handwerk**

## Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 02. September 2024 | 09. August 2024   |
| 02. Dezember 2024  | 08. November 2024 |
| 03. März 2025      | 11. Februar 2025  |
| 03. Juni 2025      | 08. Mai 2025      |

## Bundestagung der Kreishandwerkerschaften

Die diesjährige 31. Bundestagung des Bundesverbands der Kreishandwerkerschaften fand in Wetzlar statt. Vertreter aus verschiedenen Kreishandwerkerschaften aus dem gesamten Bundesgebiet nahmen an dieser Veranstaltung teil, um über aktuelle Themen und Herausforderungen im Handwerk zu diskutieren.

Die Vertreter der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, der Vorsitzende Kreishandwerksmeister Rolf Wanja, Hauptgeschäftsführer Michael Braun und Geschäftsführer Martin Reitz, nutzten die

Gelegenheit, mit dem Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, Jörg Dittich, über spezifische Themen des hiesigen Handwerks zu sprechen und diese zu erörtern.



## Bedeutsamer Austausch zwischen jungen Handwerkern aus unseren Innungsbetrieben und der Jungen Union in Neuwied

In einer Veranstaltung, die kürzlich in der Geschäftsstelle der Kreishandwerkerschaft Rhein Westerwald in Neuwied stattfand, kamen junge Handwerker unserer Innungsbetriebe Lisa Preißing, Max Bartels und Stefan Mertgen sowie Mitglieder der Jungen Union Verena Schütz, Annalena Wolf, Pierre Fischer zusammen, um über zentrale Themen des Handwerks zu diskutieren. Die Veranstaltung

wurde von Kreishandwerksmeister Ralf Winn zusammen mit Geschäftsstellenleiter Matthias Dahmen eröffnet. Alle Anwesenden wurden herzlich begrüßt, und es wurde die Wichtigkeit des Dialogs zwischen den beiden Gruppen betont.

Die Diskussion konzentrierte sich auf die Themen Bürokratieabbau, Ausbildung und Arbeitszeiten, die als zentral für die Zukunft des Handwerks und für junge Unternehmer betrachtet werden. Pierre Fischer, der Vorsitzende der Jungen Union, hob die Bedeutung dieses Austausches hervor und betonte, wie essenziell es sei, die Perspektiven und Herausforderungen junger Handwerker zu verstehen und zu unterstützen. Kreishandwerksmeister Ralf Winn und Pierre Fischer waren sich einig, dass die Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern und der Handwerksbranche intensiviert werden muss, um effektive Lösungen für die Ausbildung und die Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen zu

entwickeln. Beide Seiten diskutierten mögliche Wege, um Bürokratie abzubauen und damit junge Unternehmer im Handwerk besser zu unterstützen. Der Austausch war von einem konstruktiven Geist geprägt, und alle Teilnehmer brachten ihre Ideen und Vorschläge ein, um die Rahmenbedingungen für junge Handwerksbetriebe zu verbessern. Die Diskussion zeigte deutlich, dass ein kontinuierlicher Dialog zwischen den beteiligten Parteien notwendig ist, um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen.

Zum Abschluss des Treffens bedankte sich Ralf Winn bei allen Teilnehmern für ihre engagierten Beiträge und betonte, dass dies der Beginn einer fortlaufenden Reihe von Dialogen sein sollte, die dazu beitragen werden, die Bedingungen für junge Handwerker zu optimieren.

Kreishandwerksmeister Winn plant auch mit anderen Gruppierungen solche Gespräche zu führen.



## Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in der Hachenburger Brauerei



Die diesjährige Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald fand in der Hachenburger Brauerei statt. Unter der Leitung des Vors. Kreishandwerksmeisters Rolf Wanja kamen alle Delegierten zusammen, um über wichtige Themen zu diskutieren und Entscheidungen zu treffen.

Vors. Kreishandwerksmeister Rolf Wanja hieß alle Delegierten herzlich willkommen und bedankte sich bei den Teilnehmern für ihr Engagement und ihre Unterstützung.



In seinem Geschäftsbericht ging Wanja auf die aktuelle Situation im Handwerk ein. Er betonte die Bedeutung des Handwerks für die Region und die Wirtschaft. „Mit einem Wort könnte man die momentane Lage als „kompliziert“ bezeichnen. Die Konjunkturlage im Handwerk zeigt gemischte Signale. Die Umsätze sind im ersten Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 7,7% gestiegen, was jedoch durch höhere Preissteigerungen relativiert wird. Im Rahmen einer ZDH-Umfrage zum 3. Quartal 2023 gaben 16 Prozent zu Protokoll, dass ihre aktuelle Lage schlecht sei. 43 Prozent beurteilten sie mit gut, 41 Prozent mit befriedigend. Aus diesen Angaben resultiert ein Indexwert von 126 Punkten. Damit sinkt das Stimmungsbarometer gegenüber dem Juni-Befund um fünf Punkte. Verglichen mit dem Vorjahreswert, der von der Angst um die Gasversorgung im nahenden Winter geprägt war, stagniert die Lage.“ Wanja weiter: „Größtes Sorgenkind – das Bau-

hauptgewerbe! Talfahrt im Wohnungsbau: Die Stimmung im Wohnungsbau ist schlecht wie nie zuvor. Der Index des ifo-Instituts erreichte im Dezember 2023 ein Allzeittief seit 1991 mit einem Wert von minus 56,8 Indexpunkten. Klagen über Auftragsmangel haben weiter zugenommen, und 56,9 % der Betriebe leiden darunter. Ökonomen und die Baubranche gehen davon aus, dass sich die Talfahrt im Wohnungsbau auch im neuen Jahr 2024 fortsetzt. Das ifo-Institut schätzt, dass lediglich 225.000 Wohnungen fertiggestellt werden könnten, was einem Rückgang von 45.000 Wohnungen im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes erwartet für 2024 einen Umsatzeinbruch von minus 13 % im Bauhauptgewerbe. Warum sage ich das?

Wenn die Auftragslage im Bauhauptgewerbe sinkt, werden dies alle anderen Gewerke des Bauaus- und des Baunebengewerbes zeitversetzt ebenfalls zu spüren bekommen. Es bleibt zu hoffen, dass die Auswirkungen nicht so drastisch sind.“

Die Vertreter der IKK Südwest, Torben Bock und Torsten Scheben, präsentierten die Ergebnisse einer Umfrage zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und diskutierten mit den Delegierten über Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in den Handwerksbetrieben.

Auch die geplanten Umbauarbeiten in den Geschäftsstellen Betzdorf, Neuwied und Montabaur waren Thema der Delegiertentagung. Kreishandwerksmeister Wolfgang Becker informierte die Versammlungsteilnehmer über den Stand der Arbeiten und machte deutlich, dass diese Maßnahmen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

Hauptgeschäftsführer Michael Braun erläuterte die Jahresrechnung 2023 und den Haushaltsplan 2024. Die Delegierten stimmten

## Allgemeine Information

Die Kreishandwerkerschaft Rhein Westerwald plant in der Geschäftsstelle Montabaur umfangreiche Umbauarbeiten, die Anfang nächsten Jahres beginnen sollen. Ziel ist es, die Räumlichkeiten zu modernisieren und den Arbeitskomfort für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Die folgenden Gewerke werden für die Umbauarbeiten benötigt:

- Maler
- Trockenbau
- Bodenleger
- Fliesenleger
- Elektro
- Raumausstatter
- Tischler

Die Bauarbeiten werden voraussichtlich im Frühjahr 2025 beginnen und bis zum Jahresende andauern. Während der Umbauphase kann es zu Einschränkungen kommen, aber die Geschäftsstelle wird bemüht sein, den Betrieb so reibungslos wie möglich aufrechtzuerhalten.

Für weitere Informationen und Updates zu den Umbauarbeiten empfehlen wir, die Website [www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de) zu besuchen

Wir freuen uns darauf, die Geschäftsstelle nach Abschluss der Arbeiten in neuem Glanz präsentieren zu können und stehen Ihnen gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Michael Braun, Telefon: 02602-100511, [braun@handwerk-rww.de](mailto:braun@handwerk-rww.de)

einstimmig für die Verabschiedung dieser Finanzdokumente. Außerdem informierte er über die Durchführung der diesjährigen Wahlen zur Vollversammlung der Handwerkskammer Koblenz.

Ein weiteres Highlight der Tagung war ein Vortrag von Vertretern der Hachenburger Brauerei mit dem Titel „Umsetzung der Digitalisierung in der Westerwaldbrauerei“. Im Rahmen einer Brauereibesichtigung wurden die digitalen Prozesse in den einzelnen Abteilungen vorgestellt.

Nach der Brauereibesichtigung lud der Vors. Kreishandwerksmeister Rolf Wanja alle Teilnehmer zu einem gemeinsamen Imbiss ein. Die Mitgliederversammlung ist ein wichtiger Treffpunkt für die Handwerksbetriebe der Region. Die Zusammenarbeit und der Austausch tragen dazu bei, das Handwerk im Bezirk der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald weiter zu stärken.

## Neuwieder AusbildungsmessePlus fand großen Anklang



Auf dem Gelände der David-Roentgen-Schule in Neuwied fand in diesem Jahr die 3. Neuwieder AusbildungsmessePlus statt. Angehende Schulabsolventen und weitere Interessierte hatten die Möglichkeit, vor Ort Informationen zu den einzelnen Berufen zu erhalten und in den direkten Kontakt mit Unternehmen zu treten.

Neben vielen weiteren Ausstellern hat auch die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald mit der Baugewerks-Innung RWW, der SHK Innung RWW und der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied an der Messe teilgenommen.

Durch unterschiedliche Mitmachaktionen brachten die Handwerker den interessierten Besuchern ihren Beruf näher und verschafften



ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, ihr handwerkliches Geschick zu erproben.

Dabei kamen auch viele Fragen auf, die seitens der Handwerksmeister selbstverständlich kompetent beantwortet wurden. Eine gelungene Veranstaltung, bei der durchaus der eine oder andere Kontakt geknüpft wurde.



## Mitglieder der Baugewerks-Innung informierten sich

Das Hotel „Fernblick“ war in diesem Jahr Veranstaltungsort der Innungsversammlung der Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald. Doch bevor die Mitglieder in die Tagesordnung einstiegen, bestand die Möglichkeit, an einer Führung durch die ehemalige Eisenerzgrube „Georg“ in Willroth teilzunehmen.

Im Anschluss an die Führung eröffnete Obermeister Jörg Prangenberg die Sitzung und begrüßte die Anwesenden. In seinem umfangreichen Geschäftsbericht beleuchtete er die aktuelle Situation im Baugewerbe und betonte die Herausforderungen und Chancen für die Branche.

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt war das Thema „GoBD - Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung“. Steuerberater Thomas Haubrich von der Marx & Jansen Treuhand-GmbH aus Großmaisdorf referierte darüber und gab den Teilnehmern wertvolle Einblicke.



Kai Kurtenacker von der BHO Betonprüfstelle in Wiesbaden hielt einen Vortrag über „Beton-Monitoring und Betonfestigkeitsprüfung mit

Concremote“. Seine Präsentation verdeutlichte die Bedeutung moderner Technologien im Baugewerbe.

Obermeister Prangenberg nutzte die Gelegenheit, um über die Imagekampagne „Massiv mein Haus“ zu berichten. Diese Initiative soll das Bewusstsein für Massivbauweise stärken und die Vorteile solider Baukonstruktionen hervorheben.

Im Anschluss an die Berichte und Vorträge fand eine Nachwahl des Innungsvorstandes statt. Maurermeister André Eberz aus Hartenfels wurde einstimmig zum neuen stellvertretenden Obermeister gewählt.

Die Versammlungsteilnehmer diskutierten abschließend verschiedene Themen rund um das Baugewerbe, bevor Obermeister Prangenberg die Sitzung mit einem herzlichen Dank an alle Kollegen beendete.

# Mitglieder informierten sich

## Innungsversammlung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung RWW gut besucht

Viele Kollegen nahmen die Gelegenheit wahr, sich anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald zu informieren.

Veranstaltungsort war das Landgasthaus Hornmann in Hachenburg. Neben den zahlreichen Mitgliedern und Vertretern der Berufsschulen konnte Obermeister Dirk Lichtenthäler auch den Techn. Referenten des Fachverbandes SHK Rheinland-Rheinhesen, Andreas Adler, begrüßen. Ebenso galt sein Willkommensgruß dem Vertreter der Firma HG Baunach GmbH & Co. KG, Herrn Till-Marlo Lüking.

Nach dem ausführlichen Geschäftsbericht des Obermeisters informierte Andreas Adler die Versammlungsteilnehmer über die Novelle des Gebäudeenergiegesetzes GEG 2024 und die hieraus resultierenden Erfüllungsoptionen, Übergangsfristen zur Wärmeplanung und Beratungspflichten. Till-Marlo Lüking referierte zu den Themen Rücklaufnutzung, Zwei-Zonen-Prinzip und Thermostatischer-Hydraulischer Abgleich im Zusammenhang mit dem Einsatz von Produkten der Firma HG Baunach GmbH & Co. KG. Beide Fachvorträge fanden großen Anklang bei den Anwesenden und warfen Fragen auf, für die die Referenten gerne zur Verfügung standen.

Auch für die ehrenamtliche Tätigkeit im Prüfungsausschuss konnten neue Mitstreiter aus den Reihen der Arbeitgebervertreter gewonnen werden. Kai Baumann, Kevin Wagner und Max Bartels erhielten das einstimmige Votum der Versammlungsteilnehmer und werden zukünftig das Gremium als Arbeitgebervertreter verstärken. Ebenfalls einstimmig erfolgte die Verabschiedung der Jahresrechnung 2023 so-

wie des Haushaltsplanes 2024.

Eine besondere Würdigung ihrer jahrzehntelangen ehrenamtlichen Tätigkeit im Gesellenprüfungsausschuss wurde den Lehrervertretern, Karl Richard Belz, André Kraft und Sebastian Janz zuteil. Obermeister Lichtenthäler zeichnete sie mit der Ehrennadel des Fachverbandes SHK Rheinland-Rheinhesen aus und bedankte sich bei ihnen im Namen aller Anwesenden recht herzlich für das Engagement und das gute Miteinander innerhalb des Gesellenprüfungsausschusses. Mit dem Hinweis auf weitere Aktivitäten der Innung im Jahr 2024 schloss



Obermeister Lichtenthäler die Innungsversammlung und lud alle Teilnehmer zu einem gemeinsamen Imbiss ein.



## Ihre Fahrzeugeinrichtung live erleben

- ✓ individuelle 3D-Planung
- ✓ zertifizierte Montage inkl. Garantie
- ✓ komplette Abwicklung inkl. Handling, Überführung, Beschriftung uvm.



Wir besuchen Sie mit unserem Demo-Fahrzeug –  
**jetzt Termin vereinbaren**

[www.fahrzeugeinrichter.com](http://www.fahrzeugeinrichter.com)

Hanzlik GmbH  
Bahnhofstraße 47, 65552 Limburg  
Tel: 06431 / 977 653 0

Qualität vom  
bott-Servicepartner –  
seit 20 Jahren!



## Mitgliedertagung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW

Ein wesentlicher Tagesordnungspunkt der diesjährigen Innungsversammlung der Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald war das Thema „Unerlaubte Handwerksausübung und Schwarzarbeit“. Eingeladen hatten die Haarstylisten in die Krambergsmühle nach Winkelbach, um dort, neben den Regularien, auch über dieses wichtige Thema zu informieren. Bei einem gemeinsamen Frühstück wurde die Versammlung mit einer Vorstellungsrunde eröffnet, bei der jeder Teilnehmer darüber berichtete, was in seinem Unternehmen gut aber vielleicht auch weniger gut läuft. Bereits diese Vorstellungsrunde sorgte für einen regen Meinungsaustausch unter den Kolleginnen und Kollegen und verdeutlichte, dass die betrieblichen Situationen ähnlich gelagert sind. Geleitet wurde die Versammlung von Obermeisterin Sandra Schlotter, die in ihrer Begrüßung alle Anwesenden recht herzlich willkommen hieß und sich für das Kommen bedankte. Ihr besonderer Willkommensgruß galt der Referentin der Versammlung, Frau Rechtsanwältin Susanne Terhorst, Geschäftsführerin Abteilung Recht der Handwerkskammer Koblenz.

In ihrem Geschäftsbericht ließ Obermeisterin Schlotter noch einmal das vergangene Jahr Revue passieren. Hier richtete sie ihr Augenmerk auf die wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land, die sie nicht als unbedingt handwerksfreundlich bewertete. „Steigende Energiekosten, die hohe Inflation, immer höhere Abgaben und steigende Löhne belasten unsere Betriebe. Vom immer größer werdenden Bürokratismus will ich gar nicht



reden. Wir benötigen Auswege aus dem Paragrafenschwungel unserer deutschen und EU-Verwaltung. Wir benötigen einfach mehr Freiräume, um wirtschaftlich erfolgreich handeln zu können!“ so Schlotter. Aber auch das Thema Ausbildung war Gegenstand des Geschäftsberichts der Obermeisterin.

Zum Abschluss ihrer Ausführungen dankte Schlotter ihren Vorstandskolleginnen und -kollegen, den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses und allen, die die Innungsarbeit unterstützen, für ihr Engagement und die konstruktive Zusammenarbeit.

Rechtsanwältin Susanne Terhorst informierte die Versammlung zum Thema „Unerlaubte Handwerksausübung und Schwarzarbeit“ und die Vorgehensweise der Kammer in solchen Fällen. Mit ihrem Vortrag sorgte

Terhorst für eine rege Diskussion unter den Anwesenden.

Einstimmig wurden die Jahresrechnung 2023 und der Haushaltsplan für das Jahr 2024 verabschiedet. Ebenfalls einstimmig wurde Kollegin Sophie Steden als Arbeitgebervertreterin in den Gesellenprüfungsausschuss gewählt.

Zum Abschluss der Versammlung informierte der stellv. Obermeister und gleichzeitig Landesinnungsmeister, Ingo Schmidt, über die Arbeit des Landesverband Friseur & Kosmetik Rheinland.

Nachdem keine weiteren Wortmeldungen aus den Reihen der Teilnehmer kamen, schloss Obermeisterin Schlotter die kurzweilige und informative Versammlung und wünschte allen einen guten Nachhauseweg.

## Seminar des Kraftfahrzeuggewerbes Rhein-Westerwald begeisterte Teilnehmer

„Umgang mit schwierigen Kunden“, lautete das Thema eines Seminars, zu dem die Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald in die Geschäftsstelle in Montabaur eingeladen hatte.

Die Teilnehmer, bestehend aus Mitarbeitern und Inhabern von Innungsbetrieben aus der Region, erhielten praxisnahe Einblicke und erprobte Strategien, um mit herausfordernden Kundensituationen umzugehen.

Von Fallstudien über Gruppendiskussionen bis hin zu interaktiven Rollenspielen bot das Seminar vielfältige Möglichkeiten, um das Verständnis für Kundenbedürfnisse zu vertiefen und effektive Kommunikationsmethoden zu erlernen.

Das Seminar war ein großer Erfolg und zeigte einmal mehr die Bedeutung von qualitativ hochwertigen Schulungen für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der KFZ-Branche.

Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmer spiegeln dies wieder. Viele lobten die praxis-

orientierte Herangehensweise und betonten, dass sie die erlernten Techniken und erhaltenen

Informationen in ihren Betrieben umsetzen werden.



## Elektro Innung Rhein- Westerwald führt Innungsversammlung durch



### Mitgliederversammlung bietet Einblicke und Lösungen für Elektrofachbetriebe

Bei der jüngsten Mitgliederversammlung der „Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald“ in Hümmerich standen nicht nur formelle Angelegenheiten auf der Tagesordnung. Vielmehr bot das Treffen eine reiche Palette an hochkarätigen Vorträgen und Produktvorstellungen.

Den Anfang machte die Firma Hanzlik GmbH, deren Mitarbeiter ihre neuesten Produkte und Lösungen für Fahrzeuginrichtungen präsentierten

und die neuen Vorteile für Mitgliedsbetriebe erörterten. Im Anschluss daran trat die Firma Maier KG aus Urmitz, Mitglied der GC Gruppe, auf die Bühne, um ihre Finanzbox vorzustellen. Diese innovative Lösung dient der Unterstützung von Elektrofachbetrieben, indem sie mehrere Lösungsmöglichkeiten bereitstellt, um den Betrieben in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten zu helfen.

Den Abschluss der Veranstaltung machte Stefan Ehinger, Präsident des ZVEH und FEHR, mit einem Fachvortrag „Aktuelles aus der

Branche“ und anschließender Diskussionsrunde.

Dabei wurden Themen wie die aktuelle Gesetzgebung, insbesondere der §14a EnBW, der Ausbau regenerativer Energien, aktuelle Probleme mit den Energieversorgungsunternehmen und der dringend benötigte Bürokratieabbau in der Elektrobranche aufgegriffen.

Er betonte, dass nur durch die weiterhin enge und gute Zusammenarbeit zwischen Handwerk, Wirtschaft und Politik Lösungen herbeigeführt werden könnten.

## Kollegialer Austausch stand im Mittelpunkt Töpfer- und Keramiker-Innung RLP tagte

Auch in diesem Jahr war der Gasthof „Bei Pino“ in Höhr-Grenzhausen Tagungsort der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP, die zur Innungsversammlung eingeladen hatte. Bevor die Tagesordnung abgehandelt wurde, ließ Obermeisterin Martina Brück-Posteuka in ihrem Jahresbericht noch einmal das vergangene Jahr Revue passieren.

Dabei berichtete sie u. a. von ihrer Reise in die Oberlausitz zum Bundestreffen der Töpfer- und Keramiker, bei dem die Organisation und Planung des bundesweiten Tages der offenen Töpferei, der im nächsten Jahr zum 20. Mal stattfindet, im Mittelpunkt stand. „Wir sind sehr zuversichtlich, dass diese bundesweite Aktion noch lange weiter besteht. Es erfordert allerdings immer wieder einen Austausch untereinander, und jeder Betrieb kann dieses Wochenende nach seinen Vorstellungen gestalten“, so Brück-Posteuka. Aber auch die aktuellen weltpolitischen Ereignisse waren Thema des Jahresrückblickes. „Die Herausforderungen dieser Zeit sind enorm. Egal, ob es die Kriegsgeschehen in Nahost und in der Ukraine sind, ob es die Globalisierung ist, die Klimaerwärmung, die Energiewende oder die ganze digitale Welt, gespickt mit Fakenews und Cyber-Kriminali-

tät, das alles kann uns schon Angst machen“, so die Obermeisterin weiter. „Und wir sind mittendrin mit unserem Handwerk und haben auch in unserem kleinen wirtschaftlichen Bereich immer wieder neue Veränderungen zu bewältigen. Aber, trotz aller Unwägbarkeiten

müssen wir positiv nach vorne schauen. Und, so halte ich es zumindest für mich, wenn um mich die Welt tobt, gehe ich doch morgens in meine Werkstatt und wenn der erdige Geruch mich empfängt, die Töpfe vom Vortag auf mich warten, dann mache ich einfach weiter. Ich wünsche mir und natürlich uns allen auch in diesem Jahr viel Energie, Gesundheit und Freude an unserem schönen Beruf. Und jetzt freue ich mich auf einen guten Dialog!“ so Brück-Posteuka am Ende ihres Geschäftsberichts.



Und der schloss sich an den Jahresbericht der Obermeisterin an. Viele Fragen standen im Raum, die für eine rege Diskussion unter den Mitgliedern sorgten. Einstimmig wurden die Jahresrechnung 2023 und der Haushaltsplan für das Jahr 2024 verabschiedet.

Mit dem Dank an alle Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme beendete Obermeisterin Brück-Posteuka die Versammlung und wünschte allen Teilnehmern einen guten Heimweg.

# Sicher durch den Sommer

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



## Startklar für Sommer, Sonne, Spritztouren



Im Winter setzen Kälte, Matsch, Split und Lauge dem Auto zu. Vor dem Sommer sollte es daher am besten noch einmal in der Werkstatt durchgecheckt werden. Bild: ProMotor/T.Volz

Auto durch die Waschanlage geschleust, Sommerreifen drauf, Coole Getränke an Bord. Los geht's in die neue Saison. „Bloß nicht“, warnt Ulrich Köster vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe. „Nach dem Winter gehört weit mehr zum Frühjahrscheck. Unterboden- und Lackschäden, verschlissene Wischerblätter, verstopfte Innenraumfilter – das sind nur einige der möglichen Blessuren, die Kälte, Matsch, Split und Lauge verursacht haben.“ Tipps für den Frühjahrscheck.

### Autopflege für den Langzeitschutz

An einer gründlichen Wagenwäsche inklusive Unterboden, Radkästen und Felgen führt kein Weg vorbei. Sie schützt vor Korrosion an Lack und Karosserie. Das Grobe verschwindet mit dem Hochdruckreiniger, den Rest erledigt das volle Programm an der Waschanlage.

### Rundum-Check für Smart Repair

Ist alles soweit klar, wird inspiziert und ausgebessert: Kleine Steinschläge an Lack und Unter-

boden verschwinden mit Lackstift oder Smart-Repair-Arbeiten. Besonderes Augenmerk gilt der Frontscheibe. Mängel im Sichtbereich sind sicherheitsrelevant und sollten von Profis ausgebessert werden. Lackpolitur oder -versiegelung geben dem Auto ein glänzendes Finish.

### Innenraumpflege für Sauberkeit und klare Sicht

Das Auto ist entrümpelt, nun geht's an den Dreck im Innenraum. Nach dem Herausnehmen der Fußmatten, dem Saugen und eventuellen Trocknen werden die Einstiege geputzt, die Lüftungsschlitze freigelegt und der Schmutz- und Fettfilm innen an der Windschutzscheibe beseitigt. Ein Reinigungstuch sorgt für Glanz auf dem Cockpit. Die Gummis – von vielen Autofahrern vernachlässigt – erhalten eine spezielle Pflege.

### Technikprüfung für die Sicherheit

Bremsen, Auspuff, Stoßdämpfer, Elektronik ... Mit Hebebühne und auch sonstigem Know-

how der Werkstatt gelingt der Technik-Check im Handumdrehen.

### Reifenwechsel für besseren Grip

Noch ein Pluspunkt für die Profis: Der Wechsel von Winter- auf Sommerreifen ist bei ihnen am besten aufgehoben. Die Werkstatt übernimmt die Sichtprüfung (Schäden, Alter, Profiltiefe), das Auswuchten und den Check von Luftdruck und RDKS-Systemen. Sind neue Reifen fällig, gibt's die Beratung gratis.

### Wischertest für klare Sicht

Nach dem Wintereinsatz arbeiten die Wischerblätter oft mangelhaft. Sie sind verschmutzt, rissig oder spröde. Da hilft nur eine Grundreinigung oder der Austausch.

### Füllständerkontrolle für längere Lebensdauer

Motoröl, Brems- und Kühlflüssigkeit werden kontrolliert, wenn nötig aufgefüllt. Die Scheiben garantieren nur klare Sicht, wenn jetzt der Sommerreiniger – spezialisiert auf Insekten, Baumharz, Vogelkot und Staub – zum Einsatz kommt.

### Lichttest für den Durchblick

Ein Funktionstest bringt Mängel an der Beleuchtung ans Licht: Gibt es Beschlag oder Blessuren? Funktionieren alle Lampen? Strahlen sie nicht zu tief, zu hoch, oder funzeln sie nur? Immerhin fühlt sich fast jeder dritte Autofahrer laut einer ADAC-Umfrage nachts regelmäßig geblendet.

### Filtertausch für frische Luft

Klima ist das Thema der Saison. Nicht nur Allergiker freuen sich über saubere und kühle Luft. Zugeseetzte Pollen- oder Aktivkohlefilter sind für Schimmelpilze und Bakterien ein gefundenes Fressen und sollten jährlich getauscht werden. Auch die Klimaanlage verliert mit der Zeit Kühlmittel und bedarf einer Desinfektion.

# Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald führte Innungsversammlung durch



Die Mitgliedsbetriebe der Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald versammelten sich im Hotel Glockenspitze Altenkirchen zur jährlichen Innungsversammlung.

Mit herzlichen Worten hieß Obermeister Latsch alle Anwesenden willkommen und eröffnete somit einen Tag des Austauschs und der gemeinsamen Planung für die Zukunft der Branche. In seinem Geschäftsbericht sprach Obermeister Latsch die aktuellen Herausforderungen der KFZ-Branche an. Dabei wurden

insbesondere die steigende Bürokratie und Energiepreise, der Mangel an Fachkräften und die drängende Klimakrise hervorgehoben. „Wir müssen uns als Branche dafür einsetzen, dass politische Entscheidungen sowohl ökologische als auch wirtschaftliche Aspekte berücksichtigen und einen fairen Ausgleich zwischen Umweltschutz und unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit schaffen“, forderte der Obermeister mit Blick Richtung Politik. Im Anschluss an den Bericht wurden

neue Lehrlingswarte gewählt. Mit einstimmiger Zustimmung wurden Wiatcheslaw Marte und Michael Kellner für diese wichtige Aufgabe ernannt, um die Interessen der Auszubildenden innerhalb der Innung zu vertreten.

Ein weiterer Höhepunkt der Versammlung war das Referat zum Thema Cyberkriminalität, das vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und der Handwerkskammer Koblenz präsentiert wurde. Herr Danil vom BSI und Herr Becker von der HWK Koblenz informierten die Teilnehmer über die aktuellen Entwicklungen und die notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung von Cyberkriminalität, die auch für die KFZ-Branche von großer Bedeutung sind.

Die Innungsversammlung bot den Mitgliedern eine wichtige Plattform zum Informationsaustausch und zur gemeinsamen Entwicklung von Lösungsansätzen für die Herausforderungen der Branche. Die positive Resonanz und die konstruktive Atmosphäre der Versammlung lassen auf eine vielversprechende Zukunft für die Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald schließen.

## Zimmerer tagten Innungsversammlung der Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald

Auf Einladung der Firma HolzLand Jung GmbH & Co. KG, Patrick Jung, Weroth fand die diesjährige Innungsversammlung der Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald im Haus Brenchede in Steinefrenz statt. Zahlreiche Innungsmitglieder waren der Einladung zur Versammlung gefolgt, standen doch interessante Themen auf der Tagesordnung.

Bevor die Regularien abgehandelt wurden, blickte Obermeister Menges auf das vergangene Jahr zurück. Neben den politischen Geschehnissen der zurückliegenden Monate ging Menges auch auf die Auftragslage im Zimmererhandwerk ein. „Nach wie vor wird unsere konjunkturelle Erholung durch Inflation und Konsumzurückhaltung gebremst. Es wäre daher wichtig, u. a. wettbewerbsfähige Energiepreise für alle sicherzustellen, um den Betrieben aber auch den Kundinnen und Kunden die Kostenkalkulation zu erleichtern und Planungssicherheit zu gewähren. Die Betriebe des Holzbaus haben im Vergleich zum Massivbau noch eine relativ gute Auslastung, wenngleich auch in unserer Branche der Wettbewerb wieder deutlich größer geworden ist. Dennoch hat der Holzbau meiner Meinung nach sowohl in Bezug auf Nachhaltigkeit als auch auf seine innovativen Bautechniken weiterhin eine vielversprechende Zukunft“, so der Obermeister. Mit dem Dank an seine Vorstandskollegen/in für die konstruktive Zusammenarbeit sowie den besten Wünschen für die anwesenden



Versammlungsteilnehmer beendete Menges seinen Jahresrückblick.

Nachdem die vorgelegte Jahresrechnung 2023 sowie der Haushaltsplan 2024 einstimmig von den Innungsmitgliedern verabschiedet worden war, berichtete Rechtsanwalt Andreas Theis von der Bauwirtschaft Rheinland-Pfalz über neue tarifliche Ereignisse im Bauhauptgewerbe und stand den Mitgliedern für Fragen zur Verfügung.

Unter dem Titel „Fassadenmontage – Änderungen in den Fachregeln“ referierte Manfred Rybica von der Firma MOCOPINUS GmbH & Co. KG gemeinsam mit Adam Maciejewski von der Firma Koch & Schulte GmbH & Co. KG.

Beide Referenten gingen ausführlich auf die Besonderheiten bei der Fassadenmontage ein und beantworteten ausführlich die Fragen der anwesenden Versammlungsteilnehmer.

Nach Abschluss des offiziellen Teils der Innungsversammlung stand noch eine Betriebsbesichtigung der Firma HolzLand Jung GmbH & Co. KG in Weroth auf der Tagesordnung. Mit einem gemeinsamen Imbiss der Versammlungsteilnehmer endete die kurzweilige und informative Versammlung.

Der Dank geht an dieser Stelle noch einmal an Patrick Jung, Geschäftsführer von HolzLand Jung GmbH & Co. KG und sein Team für die gute Organisation.



# Wie werden wir erfolgreich nachhaltig und nachhaltig erfolgreich?

## Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.

Als größter Mittelstandsfinaizierer Deutschlands\*  
helfen wir Ihnen, aus den großen Herausforderungen  
der Zukunft noch größere Chancen für Ihr Unter-  
nehmen zu machen.

\*Bezogen auf die Sparkassen-Finanzgruppe.

**Weil's um mehr als Geld geht.**



Sparkasse  
Neuwied  
Westerwald-Sieg

# Auswirkungen der Cannabislegalisierung auf das Arbeitsverhältnis

Der Bundesrat hat am 22.03.2024 das Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (Cannabisgesetz - GanG) gebilligt. Das Gesetz ist, mit Ausnahme der Regelungen zu Anbau-Vereinigungen, am 01.04.2024 in Kraft getreten.

Der private nichtmedizinische Umgang mit Cannabis ist in einem Gesetz zum Umgang mit Konsumcannabis (Konsumcannabisgesetz - KCanG) geregelt.

Die weitgehende Legalisierung von Cannabis betrifft auch das Arbeitsverhältnis. Hierzu im Einzelnen:



## 1. Wesentlicher Inhalt des KCanG

Volljährigen Personen soll künftig der Besitz von bis zu 25 Gramm Cannabis zum Eigenkonsum sowie der Besitz von bis zu drei Cannabispflanzen an ihrem Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort erlaubt sein (vgl. § 13 KCanG). Der bisher straflose Cannabiskonsum wird künftig an und im Umkreis von bestimmten Orten nach § 5 KCanG (z. B. in Gegenwart minderjährige Personen, an Schulen, an Fußgängerzonen) als Ordnungswidrigkeit geahndet. Der Konsum am Arbeitsplatz ist – sofern es sich nicht um einen der in § 5 KCanG genannten Orte handelt – nicht nach dem KCanG verboten.

## 2. Betriebliches Cannabisverbot

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, den Cannabiskonsum im Betrieb zu untersagen. Da ein Verbot des Cannabiskonsums das Ordnungsverhalten im Betrieb betrifft, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Verstoßen Beschäftigte gegen dieses Verbot, riskieren sie eine Abmahnung oder die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses. Erscheint ein Arbeitnehmer unter Cannabiseinfluss zur Arbeit, kann dies auch

ohne betriebliches Cannabisverbot eine Abmahnung oder Kündigung rechtfertigen.

## 3. Arbeitsschutz und betriebliche Suchtprävention

Auch ohne ausdrückliches Cannabisverbot dürfen Beschäftigte nicht unter Drogeneinfluss arbeiten. Nach § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 ist es Beschäftigten untersagt, sich durch Alkohol, Drogen oder andere Berauschende Mittel in einen Zustand zu versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Arbeitgeber dürfen Beschäftigte, die erkennbar unter Cannabiseinfluss stehen, gem. § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 nicht arbeiten lassen.

Unter Einfluss von Cannabis konnten – in Abhängigkeit von Dauer und Menge – Angst- und Panikgefühle, Orientierungslosigkeit, Erinnerungslücken, depressive Verstimmung, Herzrasen, Übelkeit oder Schwindel und Halluzinationen beobachtet werden. Eine Dosis-Wirkung-Beziehung ist bisher nicht bekannt, auch einen Grenzwert gibt es derzeit nicht. Gutachter bei Arbeitsunfällen orientieren sich an einem Wert  $> 1$  ng THC im Blut.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) tritt dafür ein, dass Alkohol und Can-

nabis am Arbeitsplatz gleichbehandelt werden. In beiden Fällen müsse ein Konsum, der zu Gefährdungen führen kann, ausgeschlossen sein. Betriebliche Suchtprävention sei laut DGUV schon seit langem Thema der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Sie unterstützen Unternehmen und Einrichtungen mit Beratung und Informationen zu Auswirkungen des Konsums von Betäubungsmitteln und damit auch von Cannabis. Mit Blick auf die geplanten gesetzlichen Änderungen würden sie die bestehenden Aktivitäten ausbauen – auch im Zusammenspiel mit anderen Akteurinnen und Akteuren in der Prävention.

## 4. Drogentests

Ohne Einwilligung des Arbeitnehmers darf dieser keinem Drogentest unterzogen werden. Auch mit Einwilligung des Arbeitnehmers dürfen Drogentests im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen nur vorgenommen werden, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches kann dem Arbeitgeber bei gefahrgeneigten Tätigkeiten (z. B. Arbeit auf Dächern oder an Maschinen) grundsätzlich zugesprochen werden. Allerdings lässt sich aus einem Drogentest kein unmittelbarer Rückschluss auf ein missbräuchliches Konsumverhalten ziehen.

## 5. Handlungsempfehlung

Im Ergebnis ist der Cannabiskonsum arbeitsrechtlich nicht anders zu bewerten als der Konsum von Alkohol im Betrieb. Bereits bestehende betriebliche Regelungen wie etwa Betriebsvereinbarungen zum Alkoholverbot sollten hinsichtlich des Cannabiskonsums aktualisiert und ergänzt werden. Die entsprechenden Handlungsempfehlungen der DGUV enthalten hierzu hilfreiche Infos und Muster ([www.dguv.de](http://www.dguv.de)).

### Impressum

„Brennpunkt Handwerk“ – Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft erscheint mind. 4 x jährlich.  
Satz, Druck, Vertrieb: WITTICH Medien KG,  
Rheinstraße 41; 56203 Höhr-Grenzhausen  
Telefon 02624/911-0, Fax 02624/911-195;

Konzeption und Gestaltung:

Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:

Rhein-Westerwald eG;

Vorstand: Michael Braun, Karlheinz Latsch,

Zuhal Utac

Verantwortlich für den regionalen Teil:

KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare

KHS Rhein-Westerwald: HGF Michael Braun;

Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare

KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;

Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im

Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,- € / Stück zzgl. Versandkosten.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden.

Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über. Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung.

Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich.

Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die

z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste.

Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen.

Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11

Gemäß §9 Abs. 4 des Landesmediengesetzes für Rlp vom 4.2.2005 wird auf folgendes hingewiesen: wirtschaftliche Beteiligung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Joseph-Kehrein-Str. 4, 56410 Montabaur

# Betriebsvereinbarung Alkohol- und Cannabisverbot im Unternehmen

Zwischen

der Mustermann GmbH, Musterstraße 12, 56789 Musterhausen

- nachfolgend Arbeitgeber genannt -

und

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens

- nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt -

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über ein Drogen- und Alkoholverbot geschlossen.

## **Präambel**

Zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Wahrung des Betriebsklimas und zur Sicherung der Arbeitsqualität werden in dieser Betriebsvereinbarung Regelungen zum Umgang mit Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz festgelegt.

## **§ 1 – Geltungsbereich Die Vereinbarung gilt**

- räumlich: Für alle Betriebe und Betriebsstätten des Arbeitgebers
- persönlich: Für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen einschließlich der Auszubildenden sowie alle sonstigen im Betrieb tätigen Personen (z. B. Praktikanten, Arbeitnehmer von Fremdfirmen etc.) unabhängig von ihrer Position oder Tätigkeit.

Diese Betriebsvereinbarung gilt auch für Tätigkeiten von Arbeitnehmern/innen, Auszubildenden oder Praktikanten/innen des Arbeitgebers, die nicht auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers stattfinden, sondern in Drittunternehmen oder auf Dienstfahrten während der Arbeitszeit.

## **§ 2 – Alkohol am Arbeitsplatz**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es untersagt, alkoholische Getränke in den Betrieb mitzubringen, diese auf dem Betriebsgelände zu verkaufen oder zu verteilen. Ebenso ist es untersagt, alkoholisiert am Arbeitsplatz zu erscheinen und während der Arbeitszeit und den Pausen im Betrieb und auf dem Betriebsgelände alkoholische Getränke zu konsumieren. Dieses allgemeine Verbot gilt auch für Dienstgänge und -fahrten während der Arbeitszeit und der Pausen außerhalb des Betriebsgeländes.

Aus besonderem Anlass kann der Arbeitgeber von dieser Betriebsvereinbarung, insbesondere hinsichtlich des Alkoholkonsums, zulassen, z. B. für Teilnehmer an Jubiläumsveranstaltungen oder die Bewirtung von Geschäftsbesuch.

### § 3 – Cannabis am Arbeitsplatz

Ebenso wie beim Alkohol ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Cannabis oder cannabisbasierte Produkte in den Betrieb mitzubringen, diese auf dem Betriebsgelände zu verkaufen oder zu verteilen. Weiterhin ist es dem Arbeitnehmer untersagt, während der Arbeitszeit Cannabis oder cannabisbasierte Produkte zu konsumieren oder unter deren Einfluss am Arbeitsplatz zu erscheinen. Dies gilt auch für Dienstgänge und -fahrten während der Arbeitszeit und der Pausen außerhalb des Betriebsgeländes.

Dies gilt auch, wenn der Konsum von Cannabis aus medizinischen Gründen erfolgt. In solchen Fällen ist der/die Mitarbeiter/in verpflichtet, eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

**§ 4 – Sanktionen** Verstöße gegen diese Vereinbarung können arbeitsrechtliche Konsequenzen, einschließlich Abmahnungen und Kündigungen, zur Folge haben.

### § 5 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum \_\_\_\_\_ in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum \_\_\_\_\_ gekündigt werden. Die Kündigung oder die Änderung dieser Betriebsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Für den Fall der Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung so lange weiter, bis sie durch eine anderweitige Vereinbarung der Betriebsparteien ersetzt wird.

### § 6 Salvatorische Klausel

Etwas ungültige Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Betriebsvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Ort/Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift (AG)

\_\_\_\_\_

Unterschrift (AN)

*Bitte beachten: Bei der Vorlage handelt es sich um ein Muster, das an die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden muss. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit*

# Arbeitsrecht

## Weniger Kandidaten als Betriebsratssitze - Betriebsratswahl trotzdem wirksam

In Fällen, in denen sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Betriebsratsitz bewerben als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden. Dies entspricht dem Willen des Gesetzgebers.

BAG, Urteil vom 24.04.2024, Az.: 7 ABR 26/23

## Sozialauswahl bei Betriebsschließung

Bei einer etappenweisen Betriebsstillegung hat der Arbeitgeber keine freie Auswahl, wem er früher oder später kündigt. Es sind grundsätzlich die sozial schutzwürdigsten Arbeitnehmer mit den Abwicklungsarbeiten zu beschäftigen. Das hat das LAG Düsseldorf entschieden. Im Streitfall war die Sozialauswahl fehlerhaft, weil die Arbeitgeberin die Vergleichsgruppen fehlerhaft gebildet hatte.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 09.01.2024, Az.: 3 Sa 529/23

## Wird während „Kurzarbeit Null“ ein Anspruch auf Erholungsurlaub erworben?

Bereits in einer früheren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass während „Kurzarbeit Null“ Arbeitnehmer aufgrund fehlender Arbeitspflicht grundsätzlich keine Urlaubsansprüche erwerben. In einer weiteren Entscheidung haben die Richter nunmehr entschieden, dass auch Krankheitstage während „Kurzarbeit Null“ bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs nicht als arbeitspflichtige Tage zu werten sind und demnach keinen Anspruch auf Urlaub begründen.

Sachverhalt: Im Zeitraum vom 01.04.2020 bis Jahresende 2020 befand sich ein Unternehmen in „Kurzarbeit Null“. Ein Arbeitnehmer, der schon vor Beginn und während der gesamten Dauer der „Kurzarbeit Null“ krankgeschrieben war, klagte später auf Abgeltung von 15 Urlaubstagen. Er vertrat die Auffassung, er habe für den Zeitraum vom 01.04. bis zum 31.12.2020 den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum erworben. Die Zeiten seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit seien ungeachtet der im Betrieb praktizierten Kurzarbeit bei der Berechnung des Urlaubs wie solche mit tatsächlicher Arbeitsleistung zu behandeln.

Wie bereits die Vorinstanzen wies auch das BAG die Klage auf Urlaubsabgeltung ab.

Es stellte klar, nicht die Krankheit, sondern die vereinbarte Kurzarbeit sei Ursache für den Arbeitsausfall gewesen. Wenn der Arbeitnehmer bereits aufgrund einer Kurzarbeitsvereinbarung vertraglich keine Tätigkeit schuldet, liegt gemäß dem BAG-Urteil keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor. Auch die Tatsache, dass der Mitarbeiter bereits vor Einführung der Kurzarbeit krank war, führt nach Ansicht des BAG zu keinem anderen Ergebnis.

BAG, Urteil vom 05.12.2023, Az.: 9 AZR 364/22

## Verstoß gegen das Maßregelungsverbot bei Kündigung im Kleinbetrieb

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat in einer Entscheidung die Berufung einer Arbeitnehmerin (AN) gegen die Kündigung in einem Kleinbetrieb zurückgewiesen.

Die AN hatte gegen die Kündigung geklagt, da sie der Auffassung war, der Grund für die Kündigung sei ihre Krankmeldung. Dies stelle eine Maßregelung dar, weil sie ihr Recht ausgeübt hatte, begründete sie die Klage.

Dies sahen jedoch das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht nicht so. Laut Entscheidung der Richter verstieß die Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, da sie nicht hauptsächlich wegen der krankheitsbedingten Abwesenheit der Klägerin, sondern aufgrund andauernder Teamkonflikte ausgesprochen wurde.

Im Kleinbetrieb können Kündigungen auch zur Aufrechterhaltung einer funktionierenden Teamstruktur ausgesprochen werden.

Beide Gerichte betonten, dass nicht das Fernbleiben wegen Krankheit, sondern die zwischenmenschlichen Unstimmigkeiten im Betrieb das wesentliche Motiv für die Kündigung waren.

Ein direkter Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Ausübung eines Rechts durch die Klägerin, speziell ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit, wurde nicht festgestellt.

Mit dieser Entscheidung wurde die Bedeutung des Betriebsfriedens in Kleinbetrieben unterstrichen.

LAG Köln, Urteil vom 23.01.2024, Az.: 4 Sa 389/23

## Verspätete Zielvorgabe kann Schadensersatzpflicht auslösen

Wenn eine Zielvorgabe erst zu einem so späten Zeitpunkt im Kalenderjahr erfolgt, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Laut einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln kann der Mitarbeiter dann einen Anspruch auf Schadensersatz geltend machen.

Die Zielvorgabe ist als verspätet anzusehen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist. Für das Arbeitsverhältnis des klagenden Arbeitnehmers war ein Fixgehalt plus eine variable Vergütung vereinbart. Vereinbart war außerdem, dass der Mitarbeiter bis zum 01. März des Kalenderjahres eine zuvor mit ihm besprochene Zielvorgabe erhält, die sich aus Unternehmenszielen und individuellen Zielen zusammensetzt. Der variable Gehaltsbestandteil richtet sich gemäß der Vereinbarung nach dem Erreichen der Zielvorgabe. Der Arbeitgeber versäumte für das Kalenderjahr 2019 eine rechtzeitige Zielvorgabe. Diese erfolgte dem Kläger gegenüber erst im Herbst 2019. Nach Ansicht des LAG Köln begründet die verspätete bzw. nicht

erfolgte Zielvorgabe eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers.

LAG Köln, Urteil vom 06.02.2024, Az.: 4 Sa 390/23

## „Überschneidender“ Urlaub zwischen altem und neuem Job - Ansprüche sind zu verrechnen

Geht ein Arbeitnehmer nach einer rechtswidrigen Kündigung einer anderen Beschäftigung nach, entstehen für den Zeitraum der zeitlichen Überschneidung beider Arbeitsverhältnisse auch dann ungeminderte Urlaubsansprüche sowohl gegenüber dem alten als auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht hätte kumulativ erfüllen können.

In einem solchen Fall ist jedoch zur Vermeidung doppelter Urlaubsansprüche der Urlaub, den der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber erhalten hat, in entsprechender Anwendung von § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB auf den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gegen seinen alten Arbeitgeber anzurechnen. Die Anrechnung ist kalenderjahresbezogen vorzunehmen.

BAG, Urteil vom 05.12.2023, Az.: 9 AZR 230/22

## Rentenversicherung: Rückzahlung bei nicht mitgeteilter Verletztenrente

Wenn Rentnerinnen und Rentner der Rentenversicherung eine Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung verschweigen, müssen sie regelmäßig die zu viel erhaltene Altersrente zurückzahlen. Wird die Rentenversicherung nicht über die Verletztenrente informiert, stellt dies ein „grob fahrlässiges“ Verhalten dar, sodass Rückzahlungsansprüche erst frühestens nach zehn Jahren verjähren, so entschied das Hessische Landessozialgericht. Im entschiedenen Fall wurde ein Altersrentner zur Rückzahlung von mehr als 80.000 Euro verurteilt.

Hessisches LSG, Urteil vom 29.04.2024, Az.: L 5 R 121/23.

**Haftungsausschluss:** Die in diesem Magazin abgedruckten Artikel, Formulare und Empfehlungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Wissen recherchiert und erstellt. Sie erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Fehler sind nie auszuschließen. Auch wird die Verfallzeit von Gesetzen und Verordnungen immer kürzer. Es wird deshalb keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der in diesem Magazin bereitgestellten Informationen übernommen. Für Schäden materieller oder immaterieller Art, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen unmittelbar oder mittelbar verursacht werden, haften der Herausgeber und die beteiligten Kreishandwerkerschaften nicht, sofern ihnen nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

## Lotsen im Förderdschungel

Für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gibt es viele Förder- und Unterstützungsangebote, aber oft auch viele Fragen.

Was bedeutet eine Gleichstellung für mich als Arbeitgeber? Was ist der Unterschied zwischen Arbeitshilfe und Hilfsmittel? Was unterscheidet den Lohnkostenzuschuss vom Eingliederungszuschuss? Wofür ist die Deutsche Rentenversicherung, wofür die Agentur für Arbeit und wofür das Integrationsamt zuständig?

Für all diese Fragen und weitere Informationen, Beratung und Unterstützung gibt es die:

### Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA).

Als Arbeitgeberin und Arbeitgeber stehen Ihnen die Einheitlichen Ansprechstellen als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung.

### Kostenlos für Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten kostenfrei und unkompliziert fachliche Beratung durch bestens qualifiziertes Personal.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a SGB IX werden vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Sie übernehmen dabei auch eine Lotsenfunktion durch den manchmal unübersichtlichen Förderdschungel. Arbeitgeber müssen sich nun nicht mehr damit beschäftigen, herauszufinden, welcher Träger für welches Anliegen der richtige Ansprechpartner ist. Neben dem Integrationsamt kommen je nach Einzelfall auch der Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit in Frage. Die Zuständigkeiten können die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber vorab klären und somit Aufwand reduzieren und manchmal auch das Antragsverfahren beschleunigen.

### Information, Beratung und Unterstützung zu diesen Themen:

Die EAA informieren zu den Themen

- Ausbildung inkl. Praktika,
- Einstellung inkl. Praktika und Erprobung,
- Sicherung der Beschäftigung,

- Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Wiedereingliederung,
- Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben,
- Kündigungsschutz/Beendigung der Beschäftigung,
- Beschäftigung und Ausgleichsabgabe.

Neben der Information und Orientierungsberatung bieten sie individuelle Beratung vor Ort und unterstützen bei unternehmensspezifischen Fragen und bei der Beantragung von Leistungen aus verschiedenen Fördertöpfen.

Sie sind regional bestens vernetzt und stellen hilfreiche Kontakte her.

### Sensibilisierung

Auch die Sensibilisierung für das Fachkräftepotenzial und die verschiedenen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten gehört zum Aufgabengebiet der EAA. Aus diesem Grund gehen sie aktiv auf die Unternehmen zu und machen auf die Möglichkeiten und Chancen aufmerksam.

Denn nicht nur beschäftigungspflichtige Unternehmen profitieren von der Ausbildung oder Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Unter ihnen gibt es besonders viele hochmotivierte und engagierte Mitarbeiter, die sehr loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber sind und darüber hinaus positiven Einfluss auf das Betriebsklima haben.

### Schwerbehinderung und Handwerksberuf

Gerade im Handwerk ist oft noch die Meinung verbreitet, dass sich körperliche Arbeit und Schwerbehinderung ausschließen. Jedoch ist nicht jeder schwerbehinderte Mensch zum Beispiel gehbehindert.

Auch eine Hörbeeinträchtigung, Diabetes oder eine Depression können Grund für einen Grad der Behinderung sein.

So gibt es viele arbeitssuchende Handwerker, die zwar eine Schwerbehinderung haben, aber trotzdem noch ihren erlernten Beruf ausüben können.

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung lag 2023 in Deutschland bei 10,8 %, insgesamt waren das über 163.000 potenzielle Arbeitskräfte, darunter viele qualifizierte und erfahrene Fachkräfte.

### Ansprechpartner vor Ort

Der Verfasser Christian Einig ist EAA-Fachberater beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. in Montabaur und zuständig für den

- Westerwaldkreis und den
- Rhein-Lahn-Kreis.



Sie erreichen ihn per E-Mail unter [einig.christian@bwhw.de](mailto:einig.christian@bwhw.de) oder telefonisch unter 02602 99732-11.

Für den

- Landkreis Neuwied und den
- Landkreis Altenkirchen (Westerwald)

ist Frau Stefanie Hegener vom Bildungswerk der rheinland-rheinhessischen Wirtschaft gGmbH Ansprechpartnerin. Sie ist erreichbar unter [hegener.stefanie@bwrw.de](mailto:hegener.stefanie@bwrw.de) oder telefonisch unter 0261 988561-11.

Sie können auch hilfreiche Tipps geben, wie man diese Zielgruppe bei der Stellenbesetzung anspricht und bestehende Netzwerkkontakte nutzen, um so bisher ungenutztes Fachkräftepotenzial zu erschließen.



**Was Sie vom Handwerk haben?  
Sie stehen drauf, haben es an,  
wohnen drin, essen es, fahren darin  
herum, und schlafen damit.**

**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.



Robert Kneschke / Adobe Stock

## Generation Z für das Handwerk gewinnen: Neue Wege gegen den Fachkräftemangel

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel und der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stellt Handwerksbetriebe vor neue Herausforderungen. Bei der Suche nach potenziellen Mitarbeitern rückt die Generation Z als immer wichtiger werdende Zielgruppe in den Fokus. Doch ihre Erwartungen an den Arbeitsmarkt unterscheiden sich grundlegend von denen früherer Generationen. Um diese talentierte und technisch versierte Generation für das Handwerk zu begeistern, braucht es neue Wege in der Kommunikation und im Marketing.

### Wer ist die Generation Z und was macht sie so besonders?

Die Generation Z, auch bekannt als Zoomer, Post-Millennials oder Digital Natives 2.0, ist die Nachfolgegeneration der Millennials. Zur Generation Z zählen junge Menschen, die ungefähr zwischen Mitte der 1990er und Mitte der 2000er Jahre geboren wurden und heute etwa 12 bis 26 Jahre sind. 2022 konnten in Deutschland rund 12,03 Millionen Menschen zur Generation Z gerechnet werden. Weltweit machen sie aktuell etwa 30 Prozent der Bevölkerung aus.

Die Generation Z unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von ihren Vorgänger-

Generationen. So ist sie die erste Generation, die von Beginn an in einer vollständig digitalisierten Welt aufgewachsen ist. Im Vergleich zu früheren Generationen, die digitale Technologien erst als Jugendliche oder Erwachsene kennenlernten, nutzt die Generation Z moderne Technologien selbstverständlich in allen Lebensbereichen. Ihre Alltagskultur ist stark durch soziale Netzwerke und digitale Kommunikationsmittel geprägt, wobei Plattformen wie Instagram, Snapchat und TikTok eine zentrale Rolle spielen.

Aufgrund ihrer starken digitalen Vernetzung ist die Generation Z auch die erste wahrhaft globale Generation. Sie ist mit Gleichaltrigen rund um den Planeten verbunden und zeigt ein ausgeprägtes Bewusstsein für weltweite Themen, wie zum Beispiel Klimawandel, Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit.

Ihre kritische Haltung gegenüber etablierten Autoritäten und traditionellen Medien ist ein weiteres charakteristisches Merkmal. Die Generation Z hinterfragt Informationen und bildet sich eigenständig Meinungen, wodurch sie schwerer mit herkömmlichen Strategien zur Personalakquise zu erreichen ist. Trotz ihrem Streben nach Individualität, Selbstentfaltung und persönlicher Freiheit haben Sicherheit und Stabilität eine große Bedeutung. Das

rührt nicht zuletzt aus den wirtschaftlichen und ökologischen Unsicherheiten ihrer Zeit, wie etwa dem Klimawandel.

### Das Potenzial der Post-Millennials für das Handwerk

Die Generation Z hat eine große Relevanz für den Arbeitsmarkt und Arbeitgeber, die händeringend nach Personal suchen. In handwerklichen Berufen ist der Fachkräftemangel weiterhin hoch. Einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) zufolge blieben 2022 insgesamt 236.818 Stellen unbesetzt. Um diese Lücke zu füllen, ist es für das Handwerk entscheidend, junge Menschen aus der Generation Z für sich zu gewinnen, etwa in Form einer dualen Ausbildung. Diese bietet eine solide Grundlage für eine Karriere im Handwerk und kann den Fachkräftemangel abschwächen.

Um die Generation Z erfolgreich anzusprechen und für sich zu gewinnen, sollten Handwerksbetriebe verstehen, welche spezifischen Erwartungen und Werte die jungen Menschen in die Arbeitswelt einbringen. So suchen sie in erster Linie Jobs, die sinnstiftend sind sowie Raum für persönliche Entfaltung und Freizeitaktivitäten bieten. Handwerksbetriebe können diese Bedürfnisse erfüllen, indem

sie flexible Arbeitszeiten, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) bieten.

Des Weiteren bevorzugt diese Generation Unternehmen, die soziale Verantwortung übernehmen und deren Werte mit ihren eigenen übereinstimmen. Dies beinhaltet auch einen starken Fokus auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen. Ihnen ist eine Unternehmenskultur wichtig, die von Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die ihre Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse mit einbezieht. Darüber hinaus legt diese Generation großen Wert auf eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung.

### Content-Marketing, das wirkt: Strategien für die Generation Z

Ausgehend von den Besonderheiten, die die sogenannten Zoomer ausmachen, ist es für Arbeitgeber wichtig, potenzielle Nachwuchsfachkräfte auf Augenhöhe anzusprechen. Das schließt die Berücksichtigung ihrer Werte und Präferenzen ebenso ein wie eine authentische Kommunikation. Ein zielgerichtetes und passgenaues Content-Marketing und die Wahl der richtigen Kanäle sind ausschlaggebend, um die Generation Z für das Handwerk zu begeistern. Da sie quasi im Internet aufgewachsen ist, lässt sie sich nur schwer mit herkömmlichen Marketing-Methoden erreichen. Print-Anzeigen in der Zeitung oder Plakatwerbung werden von den 12- bis 26-Jährigen nur sehr selten wahrgenommen und sind daher nicht zielführend.

Wenn Arbeitgeber diese Zielgruppe ansprechen möchten, können sie folgende Strategien in Betracht ziehen:

- **Social Media:** Die Generation Z ist auf Plattformen wie Instagram, TikTok und YouTube aktiv, daher ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber speziell zugeschnittene Inhalte für diese Kanäle erstellen, um eine Bindung zu der jungen Zielgruppe aufzubauen. Im Vorfeld ist zu bewerten, welche Kanäle dafür infrage kommen. Empfehlenswert ist die Konzentration auf mindestens ein oder zwei Plattformen, da die Pflege der Inhalte recht aufwendig ist.
- **Knapp und lebhaft:** Die Inhalte sollten schnell konsumierbar, unterhaltsam, informativ und prägnant sein, da die Aufmerksamkeitsspanne der Generation Z nur etwa acht Sekunden beträgt – vier Sekunden weniger als bei den Millennials. Bilder, Infografiken und Videos sind besonders effektiv, da sie schnell relevante Informationen vermitteln.
- **Interaktive Inhalte:** Studien zeigen, dass Zoomer mit potenziellen Arbeitgebern interagieren möchten. Dies bedeutet, dass Content-Marketing-Strategien interaktive Elemente enthalten sollten, wie zum Beispiel Live-Diskussionen oder Umfragen. So fühlen sich junge Menschen ernst genommen und wertgeschätzt.

- **Nutzergenerierte Inhalte:** Inhalte, die von Kunden oder Mitarbeitern selbst produziert wurden, gelten als besonders authentisch und glaubwürdig. Sie tragen dazu bei, das Vertrauen in die Arbeitgeber zu stärken.
- **Netzwerk:** Die Bildung eines Netzwerks auf Social Media ist besonders effektiv für eine enge Bindung zur Zielgruppe. Ein gutes Beispiel könnte eine Serie von „Ein Tag im Leben von“-Videos auf Instagram und YouTube sein, in denen Mitarbeiter bzw. Auszubildende Einblicke in ihren Arbeitsalltag und die Unternehmenskultur bieten. Zusätzlich könnte der Handwerksbetrieb Interaktionen fördern, indem er Fragen von Interessenten in den Kommentaren beantwortet oder einen Live-Stream anbietet, in denen potenzielle Bewerber direkt mit aktuellen Mitarbeitern sprechen können.
- **Influencer:** Zoomer sprechen ihre eigene Sprache, allerdings merken sie schnell, wenn krampfhaft versucht wird, Jugendsprache nachzuahmen und „hip“ zu wirken. Ein wichtiges Werkzeug im Social-Media-Marketing sind Influencer. Sie fungieren als Vorbilder für die Generation Z und können für Handwerksbetriebe als Sprachrohr dienen, da sie Marketingbotschaften authentisch vermitteln.
- **Personalisierung:** Inhalte, die auf die individuellen Bedürfnisse und Interessen der Generation Z zugeschnitten sind, haben eine größere Resonanz. Arbeitgeber sollten Daten und Analysetools nutzen, um zu verstehen, was diese Zielgruppe anspricht, und ihre Content-Strategien entsprechend anpassen.

### Authentisch kommunizieren und nachhaltig überzeugen

Auf den Social-Media-Kanälen für Unterhaltung zu sorgen allein reicht aber nicht aus, um die Generation Z zu erreichen. Eine authentische und transparente Kommunikation ist ebenso entscheidend wie Ehrlichkeit und Verantwortungsbewusstsein. Zoomer reagieren empfindlich auf alles, was als künstlich oder übermäßig inszeniert erscheint.

#### • Authentizität

im Content-Marketing bedeutet, dass Botschaften und Erzählungen ehrlich und repräsentativ für die tatsächlichen Werte und Praktiken des Handwerksbetriebs sein müssen. Es ist wichtig, dass die kommunizierten Werte auch im Arbeitsalltag gelebt werden.

#### • Transparente Kommunikation

ist entscheidend, da die Generation Z oft nach stärkeren, persönlicheren Verbindungen mit Marken sucht, die ihre eigenen Werte widerspiegeln. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie nicht nur Informationen übermitteln müssen, sondern auch zuhören und auf die Fragen, Feedback sowie Bedürfnisse und Sorgen der jungen Menschen eingehen sollten.

#### • Dialogorientierter Austausch

anstelle einer Kommunikation von oben herab ist ausdrücklich erwünscht. Social-Media-Plattformen bieten ideale Voraussetzungen, um Gespräche mit der Generation Z zu fördern und Feedback direkt einzuholen.

#### • Soziale Verantwortung

ist ein weiterer Schlüsselpunkt. Content-Marketing, das sich auf die soziale Verantwortung eines Betriebs konzentriert, kann die Aufmerksamkeit der Generation Z für sich gewinnen. Dazu zählen Themen wie Nachhaltigkeit, soziales Engagement, Diversität und Inklusivität – das schließt gendergerechte Sprache mit ein.

Für Arbeitgeber im Handwerk bedeutet dies, dass sie in ihrem Content-Marketing Geschichten erzählen, die sowohl authentisch sind als auch die sozialen und ökologischen Werte widerspiegeln, die der Generation Z wichtig sind. Inhalte, die zeigen, wie ein Handwerksbetrieb reale Probleme angeht, wie er seine Mitarbeiter unterstützt und wie er zur Gemeinschaft beiträgt, werden von der Generation Z besonders geschätzt. Ebenso wichtig ist es, die Generation Z nicht nur als Zielgruppe zu sehen, sondern sie aktiv in die Erstellung von Inhalten einzubinden, sei es durch nutzergenerierten Content oder durch direkte Interaktionen in den sozialen Medien.

Insgesamt erfordert die Interaktion mit den Post-Millennials ein hohes Maß an Offenheit, Anpassungsfähigkeit und Respekt für ihre Werte und Präferenzen. Unternehmen, die dies beherzigen, werden eher in der Lage sein, Talente aus dieser Generation zu gewinnen und langfristig an sich zu binden.



Über den Autor

Hartmut Deiwick ist CEO der Löwenstark Digital Group. Die Full-Service-Agenturen-Gruppe entwickelt und betreut Online Marketing Kampagnen in den Bereichen SEO-, SEA-, Marketplace Marketing, Affiliate-Marketing-, E-Mail-Marketing und Social Media für Kunden aller Branchen. Darüber hinaus gehören Reputationsmanagement und Influencer-Marketing zum Portfolio der Löwenstark-Gruppe.

# Steuern und Finanzen

## Abzugsfähigkeit des häuslichen Arbeitszimmers und eines Waschservices

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind nicht als Werbungskosten abzugsfähig, wenn zugleich ein betriebliches Büro zur Verfügung steht, so die Entscheidung des Finanzgerichts Münster. Nach Auffassung der Richter gilt dies auch dann, wenn der Steuerpflichtige an Altersfreizeittagen und arbeitsfreien Tagen das Arbeitszimmer für berufliche Zwecke nutzt. Die Inanspruchnahme eines Waschservices (Waschen, Bügeln, Stärken, Mangeln), welcher außerhalb des Haushalts erbracht wird, stellt keine haushaltsnahe Dienstleistung dar. Das Finanzamt hat die vom Kläger geltend gemachten Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten anerkannt, da dem Kläger ein betriebliches Büro zur Verfügung gestanden habe. Außerdem hat das Finanzamt die Aufwendungen für einen Waschservice nicht, wie von den Klägern geltend gemacht, als haushaltsnahe Dienstleistung berücksichtigt, da es sich nicht um Dienstleistungen im eigenen Haushalt des Klägers handele.

FG Münster, Urteil vom 15.12.2023, Az.: 12 K 1090/21 E

## Investitionsabzugsbetrag für nachträglich steuerbefreite Photovoltaikanlage darf gestrichen werden

Die Rückgängigmachung von sog. Investitionsabzugsbeträgen für die Anschaffung von ab dem Jahr 2022 steuerbefreiten PV-Anlagen ist nicht zu beanstanden. Es gibt keinen besonderen Schutz der Erwartung, dass die bisherige Rechtslage bestehen bleibt. Der Umstand, dass hiermit als Rechtsreflex auch für Einzelne steuerlich nachteilige Folgen verbunden sein können, führt nicht zu einem anderen Ergebnis.

FG Köln, Urteil vom 14.03.2024, Az.: 7 V 10/24

## Kassenführung: Wie weit reicht die Schätzungsbefugnis des Finanzamts?

Wie weitgehend darf das Finanzamt beim Einsatz manipulierbarer Kassen Umsätze schätzen? Nach dem BFH ist eine Vollschätzung, die die Gewinnermittlung des Steuerpflichtigen komplett verwirft, nur zulässig, wenn die Mängel gravierend sind. Bei der Bewertung der Mängel greift der Verhältnismäßigkeits- und Vertrauensschutzgrundsatz. Im Streitfall hatte ein Gastwirt eine ältere Registrierkasse genutzt. Mit seiner Entscheidung vom 28.11.2023 hat der Bundesfinanzhof (BFH) die Grundsätze zur Schätzungsbefugnis im Zusammenhang mit Kassenführungsmängeln weiter ausgeführt.

BFH, Urteil vom 28.11.2023, Az.: X R 3/22

## Vorfälligkeitsentschädigung als Werbungskosten: Das gilt es zu beachten!

Auch die zur vorzeitigen Ablösung eines Darlehens gezahlte Vorfälligkeitsentschädigung zählt zu den Werbungskosten, soweit die Schuldzinsen mit den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung in wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. Die ist dann der Fall, wenn bereits im Zeitpunkt der

Veräußerung eines Grundstücks anhand objektiver Umstände der endgültige Entschluss feststellbar ist, mit dem nach der vorzeitigen Darlehensablösung verbleibenden Verkaufserlös wiederum konkret bestimmtes Grundvermögen anzuschaffen mit dem Ziel, hieraus Vermietungseinkünfte zu erzielen. So die Entscheidung des Finanzgerichts Köln.

FG Köln, Urteil vom 19.10.2023, Az. 11 K 1802/22

## Vorsteuerabzug aus Heizungseinbau bei Vermietung

Der BFH hat einen Vorsteuerabzug aus dem Einbau einer Heizungsanlage in ein Mietobjekt abgelehnt. Demnach gilt: Schuldet der Vermieter auch die Versorgung mit Wärme und Warmwasser, stehen seine Kosten für die neue Heizung jedenfalls dann im direkten und unmittelbaren Zusammenhang zur umsatzsteuerfreien Vermietung, wenn es sich nicht um Betriebskosten handelt, die der Mieter gesondert tragen muss. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit seiner Entscheidung die Grundsätze für den Vorsteuerabzug bei steuerfreien Leistungen im Rahmen eines Mietverhältnisses weiter konkretisiert.

BFH, Urteil vom 07.12.2023, Az.: V R 15/21

## Fortbildungsförderung: Wann liegt Arbeitslohn vor?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte darüber zu urteilen, wann bei der Förderung von beruflichen Fortbildungen Arbeitslohn vorliegt. Der BFH hat entschieden, dass ein teilweiser Erlass eines Förderdarlehens, der nach einer erfolgreichen Aufstiegsfortbildung gewährt wird, zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Denn ein solcher Teilerlass, der allein vom Bestehen der Abschlussprüfung abhängig ist, stellt insoweit den Ersatz von Werbungskosten dar. In seiner Entscheidung hat der BFH die Grundsätze für die steuerliche Einordnung des Teilerlasses eines Darlehens bei der Aufstiegsförderung nach bestandener Prüfung näher erläutert.

BFH, Urteil vom 23.11.2023, Az.: VI R 9/21

## Verspätete Pauschalversteuerung kann teuer werden

Wenn Aufwendungen von mehr als 110 € je Beschäftigten für eine Betriebsveranstaltung nicht mit der Entgeltabrechnung, sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden, sind sie in der Sozialversicherung beitragspflichtig, so die Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG).

Ein Unternehmen, das mit seinen Beschäftigten am 5.9.2015 ein Firmenjubiläum feierte, klagte vor dem BSG. Das Unternehmen bezahlte am 31.3.2016 für September 2015 auf einen Betrag von rund 163.000 € die für 162 Arbeitnehmer angemeldete Pauschalsteuer. Der Rentenversicherungsträger forderte nach einer Betriebsprüfung Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen i. H. von rund 60.000 € nach. Das BSG hat entschieden, dass dies rechtmäßig war. Es kommt entscheidend darauf an, dass die pauschale Besteuerung „mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrech-

nungszeitraum“ erfolgt. In diesem Fall war das die Entgeltabrechnung für September 2015. Doch tatsächlich wurde die Pauschalbesteuerung erst Ende März 2016 durchgeführt und damit sogar nach dem Zeitpunkt, zu dem die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr übermittelt werden muss. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist es unerheblich, dass im Steuerrecht bei der Pauschalbesteuerung anders verfahren werden kann, so der Hinweis des BSG.

BSG, Urteil vom 23.04.2024, Az.: B 12 BA 3/22 R

## Wann gilt die Pauschalsteuer nach § 37b EStG bei Sachzuwendungen?

Diese Frage hatte der Bundesfinanzhof (BFH) im Zusammenhang mit der unentgeltlichen Überlassung von VIP-Logen an Geschäftspartner und Arbeitnehmer zu bewerten. Hierzu hat der BFH mit Urteil vom 23.11.2023 entschieden, dass die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Plätzen in einer VIP-Loge sowohl an Arbeitnehmer als auch an Geschäftskunden eine steuerpflichtige Sachzuwendung darstellt. Die Einkommensteuer kann pauschal nach § 37b EStG abgeführt werden. Leerplätze in der angemieteten Loge sind für die Pauschalierung der Lohnsteuer nicht zu berücksichtigen.

BFH, Urteil vom 23.11.2023, Az.: VI R 15/21

## Bei nur geringfügigen Pflegeleistungen - kein Anspruch auf Pflegepauschbetrag

Laut einer Entscheidung des Sächsischen Finanzgerichts kann der Pflegepauschbetrag nach § 33b Abs. 6 EStG nur gewährt werden, wenn die Tätigkeit des Steuerpflichtigen eine Mindestpflegedauer von mindestens 10 % des gesamten pflegerischen Zeitaufwandes erreicht. Eine Wohnung im Sinne des § 33b Abs. 6 EStG kann auch ein Zimmer im Alten- oder Pflegeheim sein, wenn die betreute Person in ihrer persönlichen Umgebung verbleibt.

Sächsisches FG, Urteil vom 24.01.2024, Az.: 2 K 936/23

## Verzugszinssätze, Stand 01.01.2024

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2019, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

- (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
- Unternehmen 9% über Basiszins

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.24	3,62 %	8,62 % Verbr.

01.01.24	3,62 %	12,62 % Untern.
----------	--------	-----------------

Der Basiszinssatz kann sich am 01.01. und 01.07. eines Jahres ändern!

Nehmen Sie Bankkredite in Anspruch, kann gegen Vorlage einer Bankbestätigung auch ein höherer Verzugszins berechnet werden.

Link auf den Zinsrechner:  
[www.basiszinssatz.info](http://www.basiszinssatz.info)

## Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung führte Versammlung durch



Es ist mittlerweile schon gute Tradition geworden, dass die Mitglieder der Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung RWW einmal im Jahr zu ihrer Versammlung in den Räumen der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Montabaur zusammenkommen.

Obermeisterin Rüger freute sich daher sehr, auch in diesem Jahr ihre Kolleginnen und Kollegen begrüßen und willkommen heißen zu können. Eröffnet wurde die Innungsver-sammlung mit dem Geschäftsbericht der Obermeisterin.

Rüger ging in ihrem Bericht neben der allge-

meinen weltpolitischen und wirtschaftlichen Lage auch auf die von der Innung durchgeführten Prüfungen ein und dankte dabei gleichzeitig den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses für die geleistete Arbeit. In diesem Zusammenhang erwähnte sie auch die Ausbildungsmessen, an denen die Innung teilgenommen und für ihr Handwerk geworben hatte. Mit ein paar „Bunten Notizen“ aus der Modebranche, bei denen auch das Thema „Mode und Nachhaltigkeit“ im Fokus stand, beendete Obermeisterin Rüger ihren Jahresrückblick.

Einstimmig wurde von den Versammlungsteilnehmern die Jahresrechnung 2023 verabschiedet und der Haushaltsplan 2024 beschlossen.

Bei dem sich daran anschließenden regen Austausch wurden weitere allgemeine Themen des Handwerks besprochen.

– Anzeige –

**ANWÄLTE**  
WALTERFANG · GAULS · ICKENROTH  
PARTNER

- Allgemeines Zivilrecht
- Arbeitsrecht
- Bank- u. Kapitalmarktrecht
- Bau- u. Architektenrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Mietrecht
- Strafrecht
- Verkehrsrecht
- Zwangsvollstreckung

Bahnhofstr. 43  
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970  
Telefax: 02602 - 950979

info@anwalt-montabaur.de  
www.rechtsanwalt-montabaur.de



## UNTERNEHMEN AUFZUBAUEN IST EINE KUNST. DARUM SCHÜTZEN WIR IHR LEBENSWERK.

Wir haben großen Respekt vor mittelständischen UnternehmerInnen. Bei den immer komplexer werdenden Auflagen und Pflichten ist es fast unmöglich, den Durchblick zu behalten. Wir nehmen uns Zeit, Sie und Ihr Unternehmen richtig kennenzulernen. So können wir Ihnen jederzeit ehrlich sagen, wie es um Ihr Lebenswerk steht.

Zu Ihrem Schutz sollten wir uns kennenlernen.

**MARX & JANSEN**

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT  
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaiseid  
Tel. 0 26 89 – 98 50-0 · marx-jansen.de

IHR  
ERFOLG  
IST UNSER  
ZIEL



Zertifiziertes QM-System nach  
DIN ISO 9001:2015

In Kooperation mit

**Korts**

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH®

Köln · www.korts.de



## Gemeinsame Innungsversammlung der Tischler-Innungen



Die diesjährige gemeinsame Innungsversammlung der Tischler-Innungen der Landkreise Altenkirchen, Neuwied und des Westerwaldkreises fand in einem informativen und geselligen Rahmen statt. Im Vorfeld der Versammlung hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, das Unternehmen Weßler-Haustüren in Wienau zu besichtigen. Geschäftsführer Dieter Weßler präsentierte das Unternehmen und erläuterte die Produktionsabläufe. Die Besucher hatten die Möglichkeit, Fragen zu stellen, die

von den Mitarbeitern des Betriebes kompetent beantwortet wurden.

Die Obermeister Norbert Dinter (Neuwied), Wolfgang Becker (Altenkirchen) und Patrick Spies (Westerwaldkreis) präsentierten den Geschäftsbericht und gingen auf die wirtschaftliche Lage im Tischlerhandwerk im nördlichen Rheinland-Pfalz ein. Dabei wurden auch die im vergangenen Jahr durchgeführten Veranstaltungen und Aktivitäten der Innungen und

des Landesverbandes beleuchtet.

Die Versammlungsteilnehmer erwarteten außerdem interessante Fachvorträge. Den Auftakt machte Dipl.-Holzwirt Georg Krämer von der Handwerkskammer Koblenz, der über die „Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz“ sprach. Anschließend präsentierte das Unternehmen Bots4you spannende Einblicke in die Künstliche Intelligenz.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt war der Vortrag von Obermeister Patrick Spies zur Einführung des „Digitalen Berichtshefts“. Diese innovative Lösung verspricht eine effiziente und moderne Dokumentation für Tischlerbetriebe.

Neben der Verabschiedung des Haushaltsplans, der von den Mitgliedern einstimmigen Zuspruch fand, wurde auch eine neue Gebührenordnung der Tischler-Innungen für Zwischen- und Gesellenprüfungen verabschiedet. Daran anschließend bedankten sich die Obermeister bei den Mitgliedern und luden sie zu einem gemeinsamen Imbiss ein. In geselliger Runde und im Kreise der Kollegen wurden weiterhin Themen rund um das Tischlerhandwerk diskutiert. Es ist erfreulich zu sehen, wie die Innungsversammlung eine Plattform für Wissenstransfer, Vernetzung und gemeinsamen Austausch bietet.

## Fleischer-Innung Rhein-Westerwald tagte

Trotz massiver Regenschauer und starken Windböen ließen es sich die Mitglieder der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald nicht nehmen, an der diesjährigen Innungsversammlung teilzunehmen. Obermeister Thomas Christian eröffnete die Versammlung mit einer herzlichen Begrüßung und einem Überblick über die Tagesordnung. In seinem Geschäftsbericht ging der Obermeister auf die aktuelle Situation und zukünftige Herausforderungen im Fleischerhandwerk ein.

Ilonka Degenhardt, Sandra Hermann und Rainer Zeuner als Vertreter der amtstierärztlichen Dienste aus den Landkreisen Altenkirchen, Neuwied und dem Westerwaldkreis stellten sich den Fragen der Versammlungsteilnehmer. In einem konstruktiven Dialog wurden neue rechtliche Bestimmungen erörtert und deren praktische Umsetzung besprochen.

Ein weiteres Highlight der Veranstaltung war der Vortrag von Georg Krämer und Lars Dümbgen von der Handwerkskammer Koblenz. Unter dem Titel „Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz“ beleuchteten sie die Wichtigkeit des Klimaschutzes und wie mittelständische Betriebe durch energieeffiziente Maßnahmen nicht nur die Umwelt schützen, sondern auch wirtschaftlich davon profitieren können. Durch die Ausführungen der Referenten kam es zu vielen Fragen bei



den Teilnehmern, für deren Beantwortung die Herren selbstverständlich gerne am Ende des Vortrages zur Verfügung standen.

In einer Nachwahl wurde Björn Spiekermann als Beisitzer in den Vorstand gewählt, was die dynamische Entwicklung der Innung unterstreicht.

Zum Abschluss der Versammlung wurde Obermeister Thomas Christian eine große Ehre zuteil. Er gratulierte und beglückwünschte Pascal Jung, der als Prüfungsbes-

ter und zugleich Innungssieger sowie erster Kammersieger, erster Landessieger und dritter Bundessieger im praktischen Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks (German Craft-Skills) überzeugen konnte.

Mit einem Dank an alle Mitglieder für ihr Engagement und ihre Teilnahme schloss Obermeister Thomas Christian die Sitzung. Die Versammlung endete mit einem positiven Ausblick auf die Zukunft des Fleischerhandwerks in der Region.

## Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises



Zur diesjährigen Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises konnte Obermeister René Perpeet zahlreiche Mitglieder und dem Handwerk nahestehende Förderer begrüßen und willkommen heißen. In seinem Geschäftsbericht beleuchtete er die aktuelle Situation im Maler- und Lackierhandwerk und berichtete über durchgeführte Veranstaltungen und Aktivitäten im zurückliegenden Geschäftsjahr.

Besonders hervorgehoben wurde der Landesverbandstag des Maler- und Lackierhandwerks

Rheinland-Pfalz, der im November in Hachenburg stattfand. Perpeet zeigte sich sichtlich stolz, dass „seine“ gastgebende Innung mit viel Fleiß und hohem ehrenamtlichen Engagement eine für alle Beteiligte gelungene Veranstaltung durchgeführt hatte.

Die Versammlung bot auch interessante Fachvorträge. Steffen Schmidt, Techn. Aufsichtsperson der Bau BG, referierte über die „Verwendung von Leitern und Gerüsten“ gemäß der Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS 2121). Dabei ging er auf die Prüfung

von Gerüsten, die Verwendung von Treppentürmen sowie die Unterscheidung zwischen Gewerbe und Privat ein.

Ein weiterer Vortrag behandelte das Thema „Fassade - Twinstar“. Peter Johann von KEIM-FARBEN aus Diedorf informierte die Teilnehmer über innovative Ansätze im Bereich Fassadengestaltung.

Höhepunkt der Veranstaltung war die Ehrung von Jasmin Milz aus Wirscheid. Sie wurde für ihre herausragenden Leistungen bei der letzten Gesellenprüfung geehrt und erhielt ein Präsent. Jasmin Milz wurde nicht nur Prüfungsbeste, sondern auch Innungssiegerin, erste Kammeriegerin, erste Landessiegerin und sogar erste Bundessiegerin im Ausbildungsberuf „Malerin und Lackiererin“ im praktischen Leistungswettbewerb des deutschen Handwerks (German Craft-Skills).

Auch die Geschäftsführerin des Landesverbandes, Safije Agemar, ließ es sich nicht nehmen, Jasmin für ihre hervorragenden Leistungen zu gratulieren. Nach einstimmiger Verabschiedung von Jahresrechnung und Haushaltsplan konnte Obermeister Perpeet mit einem herzlichen Dank an alle Mitglieder die Sitzung beenden.

www.kaempflein.de

**Autohaus**  
**KÄMPFLEIN**

Ihr Nutzfahrzeug-Profi im Westerwald!

**Nutzfahrzeuge**




**Thomas Grümbel**

E-Mail: [gruembel@kaempflein.de](mailto:gruembel@kaempflein.de) | Tel.: 02743/9201-13

Kurzfristig  
verfügbare Fahrzeuge -  
wir beraten Sie gerne!

**Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG**

Hier finden  
Sie uns!

Bismarckstr. 130, 56470 Bad Marienberg | Tel.: 02661/9550-0

Schloßstr. 15, 57520 Friedewald | Tel.: 02743/9201-0

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Informationen erhalten Sie von  
Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V.  
Langendorfer Straße 91 • 56564 Neuwied  
Telefon 0 26 31/94 64-0

SIGNAL IDUNA Gebietsdirektion  
Löhrstr. 80 • 56068 Koblenz  
Tel. 0231 / 135-0  
Email: [gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)

## Ganzheitliche Firmenkundenberatung Besser dem Experten vertrauen

SIGNAL IDUNA setzt auch für Firmenkunden auf ein ganzheitliches Beratungskonzept, um auch im Betrieb alle Bereiche individuell und zukunftsorientiert abzusichern.

Ob durch Unwetter, Kriminalität oder Schadenersatzforderungen eines Kunden: Schon ein kleiner Schaden kann große Folgen haben. Im Extremfall alles infrage stellen, was sich ein Betriebsinhaber aufgebaut hat. Die SIGNAL IDUNA geht hier den Weg der ganzheitlichen Beratung und bietet dabei für jeden Absicherungsbedarf die geeigneten Konzepte und Lösungen an.

Nicht nur die eigene Gesundheit oder auch das Sicherheitsbedürfnis eines Menschen sind sehr sensible Lebensbereiche, die ein hohes Maß an Vertrauen erfordern. Auch die Absicherung des eigenen Betriebes, seiner Lebensgrundlage, vertraut man nicht „irgendwem“ an, sondern ausgewiesenen Experten. Experten wie der berufsständisch orientierten SIGNAL IDUNA – mit ihrer mehr als 115-jährigen Erfahrung als Partner von Handwerk und Mittelstand.

Am Anfang der ganzheitlichen Firmenkundenberatung steht eine Risikoanalyse. Diese verschafft einen Überblick über die genaue Risikosituation des Betriebes. Auf Grundlage dieser Risikoanalyse lassen sich zum einen Einsparpotenziale heben. Andererseits kommt man so aber auch Versicherungslücken auf die Spur. Das betrifft nicht nur die Absicherung des Betriebes, sondern auch die des Betriebsinhabers und der Belegschaft. Schließlich entscheiden sich hoch qualifizierte Mitarbeiter nicht nur aufgrund des Lohns oder Gehalts für einen bestimmten Arbeitgeber. Immer stärker ins Gewicht fallen betriebliche Zusatz- und Sozialleistungen wie die betriebliche Kranken- und Unfallversicherung oder auch die betriebliche Altersvorsorge.

Die ganzheitliche Firmenkundenberatung ist speziell angepasst an die verschiedenen Versicherungsbedürfnisse und Geschäftsabläufe.

Weitere Informationen erhalten Sie über unsere SIGNAL IDUNA Außendienstpartner, oder unter [www.signal-iduna.de/geschaeftskunden](http://www.signal-iduna.de/geschaeftskunden).

SIGNAL IDUNA   
füreinander da

# Da für euch.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für alle.

Seit über 110 Jahren begleiten wir Kundinnen und Kunden als verlässlicher Partner für alle Versicherungs- und Finanzfragen durch ihr Leben. Mit maßgeschneiderten Dienstleistungen, erstklassigem Service und persönlicher Beratung. Und das alles selbstverständlich direkt in Ihrer Nähe. Denn darauf können Sie sich bei SIGNAL IDUNA verlassen: dass wir immer für Sie da sind.

Gebietsdirektion Koblenz  
Löhrstraße 80, 56068 Koblenz  
Telefon 0231 135-0  
[gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)



## Forum Wirtschaftsethik führte Veranstaltung durch



In der diesjährigen Veranstaltung des „Forum Wirtschaftsethik- Zukunft braucht Werte“ ging es um das Thema: Was ist Gerechtigkeit? Ein sicherlich großes Thema, zudem es viele unterschiedliche Auffassungen gibt. Dies machte auch der Referent des Abends, Prof. Dr. Christian Thielscher, Arzt und Wirtschaftswissenschaftler, der an der FOM-Hochschule in Essen lehrt, den anwesenden Gästen klar. Er selbst sagt: „Gerechtigkeit ist ein zentrales Element menschlichen Zusammenlebens – ohne sie können Gesellschaften kaum existieren. Es muss darum gehen, Gerechtigkeit und Moral voneinander abzugrenzen und den aus meiner Sicht grundlegenden Zusammenhang von

Bedarf, Leistung und Vertrag zu erörtern“. Wie er Gerechtigkeit und Moral voneinander abgrenzt und was es mit dem Dreiklang von Bedarf, Leistung und Vertrag auf sich hat bzw. wie Gerechtigkeit fassbar gemacht werden kann, versuchte er in seinem Impulsvortrag klarzumachen. Thielschers Vortrag war eine Darstellung der unterschiedlichsten Auslegungen zum Thema Gerechtigkeit. Dabei ging

es neben den wirtschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte auch über Erkenntnisse der Verhaltens- und Hirnforschung. Ein Vortrag, der das Thema aus vielen Perspektiven beleuchtete und damit die Aufmerksamkeit der Teilnehmer auf sich zog.

Das Forum Wirtschaftsethik ist ein gemeinsames Angebot des Evangelischen Dekanats Westerwald, der Katholischen Erwachsenenbildung Westerwald-Rhein-Lahn, der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, der IHK Koblenz-Geschäftsstelle Montabaur und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis (wfg).

- Anzeige -

E|HANDWERK



Mehr Sicherheit durch Ihre  
**E-CHECK**  
Fachbetriebe

Ihr Smart Building  
hört auf Sie  
Mehr Effizienz für Ihren Betrieb

**REMONDIS®**

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Weil du auf der Baustelle  
schon genug zu tun hast,  
kümmern wir uns um  
deinen Abfall!

Jetzt beraten lassen:

REMONDIS Mittelrhein GmbH  
56070 Koblenz // T +49(0)2632/9861-40  
mittelrhein-vertrieb@remondis.de  
56645 Nickenich // T +49(0)2632/9861-40  
mittelrhein-vertrieb@remondis.de  
57610 Altenkirchen // T +49(0)2681/9540-50  
vertrieb-ak@remondis.de

> [remondis-mittelrhein.de](https://www.remondis-mittelrhein.de)



Social Media:





**SIGNAL IDUNA**   
füreinander da

# Da für **Anpacker**

**Unsere leistungsstarken Versicherungen für das Handwerk**

Es hat sich viel getan, seit SIGNAL IDUNA vor über 110 Jahren aus dem Handwerk für das Handwerk gegründet wurde. Eins ist immer geblieben: unser Anspruch, als Gemeinschaft füreinander einzustehen. Wir sind mit maßgeschneiderten Versicherungs- und Finanzdienstleistungen in jeder Phase Ihres Lebens für Sie da.

Gebietsdirektion Koblenz  
Löhrstr. 80, 56068 Koblenz  
Telefon 0231 135-0  
[gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)

# Görg & Jung Automobile GmbH

## Autorisierter Mercedes-Benz PKW und Transporter Service



56422 Wirges  
02602/678-0

56412 Heiligenroth  
02602/9211-0



# www.goerg-jung.mercedes-benz.de

## Rechtmäßigkeit einer „Druckkündigung“?

Laut Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg lässt sich eine sogenannte Druckkündigung nicht allein damit rechtfertigen, dass die Mehrzahl der Beschäftigten im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung angibt, mit einem bestimmten Kollegen nicht mehr zusammenarbeiten zu wollen bzw. einzelne Mitarbeiter ankündigen, für den Fall einer möglichen Rückkehr den Arbeitsplatz zu wechseln. Der Arbeitgeber (AG) muss vorher vermittelnd tätig werden und dabei auch den betroffenen Mitarbeiter schützen.

Entschieden wurde über die Klage einer Arbeitnehmerin (AN), die mehrfach in zwischenmenschliche Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen geraten war. Nachdem die Frau zwischen 2019 bis 2021 infolge eines Burnouts längere Zeit ausgefallen war, stand ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz bevor. Bei der extra durchgeführten Mitarbeiterbefragung gaben mehrere Beschäftigte an, dass sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Kollegin nicht mehr für möglich halten und für den Fall der Rückkehr einen Arbeitsplatzwechsel ins Auge fassen. Da der AG dies verhindern wollte, sprach er gegenüber der Mitarbeiterin eine Änderungskündi-

gung aus – verbunden mit dem Angebot, sie an einen anderen Standort zu versetzen. Dagegen klagte die Frau erfolgreich.

In seiner Entscheidung verwies das LAG Nürnberg auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Druckkündigung nur dann wirksam sein kann, wenn sich der AG vor dem Ausspruch der Kündigung schützend vor den betroffenen AN stellt und alles Zumutbare versucht, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Er muss den Mitarbeitern gegenüber argumentativ deutlich machen, dass aus seiner Sicht kein objektiver Anlass für eine Kündigung besteht.

Nach Meinung des LAG hat der AG im vorliegenden Fall nicht genügend dafür getan, den Konflikt anderweitig zu lösen. Die Mitarbeiterbefragung reichte dem LAG nicht aus. Die Befragung und deren Ergebnis stelle sich eher als das seitens des AG angestrebte Ziel dar, mit dem Ergebnis einen Kündigungsgrund zu haben, der bisher nicht ersichtlich war, befand das Gericht.

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.12.2023,  
Az.: 7 Sa 61/23

## EU-Lieferkettengesetz

Das EU-Parlament hat Ende April das Lieferkettengesetz verabschiedet. Damit soll sichergestellt werden, dass europäische Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards in ihren Lieferketten sicherstellen. Wenngleich das Gesetz für Handwerksbetriebe nicht unmittelbar gilt, so kann jedoch auf kleine Unternehmen, als vor- oder nachgelagerte Ausführungspartner in der Wertschöpfungskette von Großunternehmen, eine unverhältnismäßig hohe Bürokratiebelastung zukommen. Die neuen Nach-

weispflichten werden schrittweise abhängig von Mitarbeiterzahl und Umsatz eingeführt: 2027 für Unternehmen ab 5.000 Beschäftigten, im Jahr darauf ab 3.000 und 2029 ab 1.000 Beschäftigten. Allerdings sind noch zwei Jahre Zeit, bis der EU-Beschluss in deutsches Recht umgesetzt werden muss. Bei der nationalen Umsetzung und Erarbeitung der Leitlinien kommt es daher entscheidend darauf an, die Risiken größtmöglich zu minimieren, damit es für die Betriebe keine zusätzlichen Belastungen bringt.

## Hier sparen Innungsmitglieder!

Beim Bezug von **Handwerksbedarf,  
Arbeitskleidung und Arbeitsschutz**  
richtig sparen!

**Alles aus einer Hand:**  
Kauf-Berufsbekleidung  
Sicherheitschuhe  
für alle Branchen  
Profi-Werkzeuge  
praktisches Zubehör

Alle Innungsmitglieder erhalten bei jedem Einkauf einen Sondernachlass von 3%, zusätzlich zu den regulären Einzel- und Staffelpreisen sowie Zahlungskonditionen.

Diese zusätzliche Rabattierung kann durch Angabe der Mitgliedschaft genutzt werden.

Bitte fügen Sie bei Erstbestellung eine Mitgliedsbescheinigung bei. Wenn Sie bereits eine Mitgliedsbescheinigung eingereicht haben, können Sie problemlos die vergünstigten Rahmenkonditionen nutzen.

**Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.**

Einen Katalog erhalten Sie von Engelbert Strauss unter der Telefonnummer 06050/971012; zudem finden Sie das aktuelle Angebot im Internet unter

[www.engelbert-strauss.de](http://www.engelbert-strauss.de)

**3%**



## Präqualifikation kann bezweifelt werden:

Für Bieter besteht die Möglichkeit den Nachweis der Eignung und das Fehlen von Ausschlussgründen durch die Teilnahme an Präqualifikationssystemen zu erbringen.

Diesen Nachweis muss die Vergabestelle akzeptieren. In begründeten Fällen dürfen allerdings auch Zweifel angebracht werden. Ein Eintrag in die Liste des Vereins für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. ist gleichwertig mit dem Eintrag in das amtliche Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen für den Liefer- und Dienstleistungsbereich. Es handelt sich um amtliche Präqualifikationssysteme, die seitens der Vergabestelle grundsätzlich akzeptiert werden müssen.

VK Rheinland, Beschluss vom 02.04.2024, Az.: VK 2/24

## Keine Bonitätsbestätigung durch Vertragsschluss

Dadurch, dass ein Unternehmer einen Vertrag schließt, verbindet sich nicht die Erklärung, der Unternehmer sei solvent und nicht zahlungsunfähig. Der Unternehmer hat einen Werkvertrag oder einen Bauvertrag zu erfüllen und keine Zahlung zu leisten. Daher kann von einer die Liquidität betreffenden Erklärung des Unternehmers nicht ausgegangen werden. Auch wenn der Unternehmer nicht alle seine Verbindlichkeiten bedient hat, kann gleichwohl die Erfüllung der geschuldeten Bauleistung gelingen. Werden von dem Bauherrn Vorauszahlungen geleistet, muss er die wirtschaftlichen Risiken selbst beurteilen.

LG Düsseldorf, Beschluss vom 08.02.2024, Az.: 22 U 212/23

## Vertragsstrafe in Höhe von 5 % der vorläufigen Auftragssumme in Einheitspreisverträgen ist als AGB unwirksam

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass in einem Einheitspreisvertrag eine als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) vereinbarte Vertragsstrafe unwirksam ist, wenn die Obergrenze 5 % der vorläufigen Auftragssumme beträgt.

Im entschiedenen Fall beauftragte der Bauherr/Auftraggeber im Rahmen einer auf Einheitspreisen basierenden Ausschreibung Bauleistungen an einen Bauunternehmer. Die Besonderen Vertragsbedingungen (BVB) des Bauherren/Auftraggebers enthielten eine Vertragsstrafenklausel, wonach der Bauunternehmer für eine schuldhaftige Überschreitung verbindlicher Vertragsfristen für jeden Werktag des Verzuges eine Vertragsstrafe in Höhe von 0,2 % der im Auftragschreiben genannten Auftragssumme ohne Umsatzsteuer verwirkt. Die Vertragsstrafe war auf einen Höchstbetrag in Höhe von 5 % der im Auftragschreiben genannten Auftragssumme begrenzt.

Diese Vertragsstrafenklausel hält bei Verwendung durch den Bauherrn/Auftraggeber einer AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB nicht stand. Sie ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Bauunternehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt.

Bei der gebotenen verwerderfeindlichen Auslegung der Klausel sind Sachverhalte denkbar, in denen die nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs entwickelte Höchstgrenze für Vertragsstrafen in Höhe von 5 % der Abrechnungssumme überschritten wird. Denn im Zeitpunkt der schriftlichen Auftragserteilung steht bei einem Einheitspreisvertrag, bei dem die Mengen und Massen nach dem (späteren) tatsächlichen Verbrauch berechnet werden, nur eine vorläufige Auftragssumme fest. Diese bemisst sich nach den für die Ausschreibung in Ansatz gebrachten Mengenvordersätzen und den hierzu vereinbarten Einheitspreisen. Während der Ausführung der Bauleistungen kann es jedoch zu Mengenminderungen kommen. In diesen Fällen wird die Abrechnungssumme die vorläufige Auftragssumme unterschreiten, worin dann eine unangemessene Benachteiligung liegt.

Zudem wies der BGH darauf hin, dass die vom Bauherrn/Auftraggeber verwandte Vertragsstrafenklausel für den Fall der Mengenunterschreitung keine Modifizierung der Höchstgrenze der Vertragsstrafe vorsah.

BGH, Urteil vom 15.02.2024, Az.: VII ZR 42/22

## Keine Öffnung in Brandwand trotz Nachbarerlaubnis

Öffnungen wie Fenster sind in Brandwänden unzulässig und deshalb auf Aufforderung der Bauaufsichtsbehörde auch dann zu verschließen, wenn der angrenzende Nachbar sich damit einverstanden erklärt hat. Die Befugnis der Behörde zum Einschreiten wird auch nicht dadurch verwirkt, dass trotz Kenntnis über längere Zeit nicht eingeschritten wurde. Das hat das Verwaltungsgericht Mainz entschieden.

Verwaltungsgericht Mainz, Urteil vom 06.12.2023, Az.: 3 K 39/23.MZ

## Teilabnahme bei in sich abgeschlossenen Leistungsteilen möglich

Nach § 12 Abs. 2 VOB sind auf Verlangen in sich abgeschlossene Teile der Leistungen gesondert abzunehmen. Dies ist dann gegeben, wenn nach allgemeiner Verkehrsauffassung selbstständige und von den übrigen Teilleistungen aus demselben Bauvertrag unabhängige Arbeiten erbracht worden sind. Dies ist der Fall, wenn solche Leistungen die Gebrauchsfähigkeit abschließend für sich beurteilen lassen und die technische Funktionsfähigkeit auch im Hinblick auf die vorgesehene Nutzung gegeben ist. Innerhalb eines Gewerks können grundsätzlich keine Leis-

tungsteile als in sich abgeschlossen angesehen werden, da es ihnen regelmäßig an der Selbstständigkeit fehlt, die Voraussetzung für eine eigenständige Beurteilung der Teilleistung ist. Nur bei einer klaren zeitlichen und/oder räumlichen Trennung kann es anders sein, wenn etwa die Leistungsteile an verschiedenen Bauwerken mit mehreren Häusern zu errichten sind.

OLG Bamberg, Urteil vom 02.03.2023, Az.: 12 U 48/22 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen BGH, Beschluss vom 13.03.2024, Az.: VII ZR 57/23)

## Keine Arbeitseinstellung bei Bauherrenanweisung gegenüber Bedenken

Wenn die Vertragsparteien eine verbindliche Vertragsfrist für den Beginn der Ausführung vereinbart haben, der Auftragnehmer jedoch nicht beginnt und der Auftraggeber erfolglos eine Frist zur Vertragserfüllung verbunden mit der Androhung einer Kündigung des Auftrags gesetzt hat, kann im VOB-Vertrag eine Kündigung berechtigt ausgesprochen werden. Dies gilt auch bei einer mehrfachen schriftlichen Bedenkenanmeldung gegen die Ausführung der Leistungen, wenn der Bauherr den Auftragnehmer ausdrücklich angewiesen hat, mit den Arbeiten zu beginnen und der Auftraggeber das Risiko der Bedenkenanmeldung übernommen hat.

BGH, Urteil vom 01.02.2024, Az.: VII ZR 171/22

## Dokumentationspflicht zur Nachforderung von Unterlagen

Das gesamte Vergabeverfahren ist zu dokumentieren. Dies gilt auch für Umstände über die Nachforderung von Unterlagen. Ein Bieter kann einen Verstoß gegen die Dokumentationspflicht rügen, wenn er dadurch benachteiligt ist. Eine Heilung ist dann nicht möglich, wenn die Gefahr einer Manipulation der nachgereichten Dokumentation nicht ausgeschlossen werden kann.

OLG Schleswig, Beschluss vom 28.03.2024, Az.: 54 Verg 2/23

## Haftung des Energieberaters bei rechtlicher Falschberatung

Ein Architekt, der bei der Gebäudesanierung seine Kunden nicht nur in technischer Hinsicht berät, sondern auch Ratschläge zum Erhalt von Fördermitteln erteilt, muss für Schäden einstehen, wenn er die Fördervoraussetzungen fehlerhaft einschätzt. Das hat das Landgericht Frankenthal entschieden. Im Streitfall hatte die Kreditanstalt für Wiederaufbau („KfW“) Fördermittel abgelehnt.

LG Frankenthal, Urteil vom 25.01.2024, Az.: 7 O 13/23



Wir sind  
**aktiv**

FÜR IHRE GESUNDHEIT

Werden auch Sie aktiv!



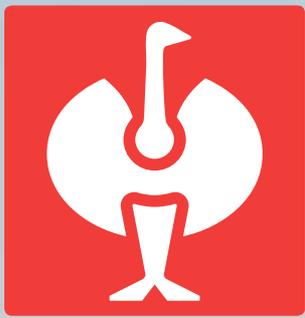
Wir unterstützen Sie gerne dabei, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten – mit unseren kostenfreien Seminaren und Vorträgen zum Wohlfühlen.

[www.ikk-jobaktiv.de](http://www.ikk-jobaktiv.de)

**ikk**  
Südwest

**JOBaktiv**  
Gesund arbeiten

Wilhelm-Stöppler-Platz 2, 56070 Koblenz  
Altlohrtor 13 – 15, 56068 Koblenz  
Tel.: 0 26 41/3 04-9800



**STRAUSS**



**strauss.de**

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108  
63599 Biebergemünd • Tel. 0 60 50 / 97 10 12