

www.handwerk-rww.de

BRENNPUNKT Handwerk



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

23. Jhg. 2. Ausgabe
02. Juni 2025 € 3,-

Motivation - was ist das eigentlich?

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

Inhalt

■ Mitgliederversammlung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald	3
■ Aus den Innungen	4 - 7
■ Gut sehen - lebenswichtig beim Autofahren	8
■ Aus den Innungen	9
■ Arbeitsrecht	11
■ Änderungskündigung und Direktionsrecht	12
■ Mustertextseiten	13 - 15
■ Was ist eigentlich Motivation?	16 - 19
■ Steuern und Finanzen	18
■ Aus den Innungen	20 - 24
■ Schrittweise Einführung der überarbeiteten DGUV Vorschrift 2	25
■ Vertrags- und Baurecht	26

Ich bin **Crafty** der digitale Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald.



Ihr findet mich Online auf
www.handwerk-rww.de

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

02. September 2025	09. August 2025
02. Dezember 2025	08. November 2025
03. März 2026	11. Februar 2026
03. Juni 2026	08. Mai 2026



Handwerkskammer Koblenz
Friedrich-Ebert-Ring 33
56068 Koblenz

Montabaur, im Mai 2025

125 Jahre Handwerkskammer Koblenz – Wir sagen Herzlichen Glückwunsch!

Sehr geehrter Herr Präsident Krautscheid,
sehr geehrter Herr Hauptgeschäftsführer Hellrich,
sehr geehrte Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum 125-jährigen Jubiläum Ihrer Handwerkskammer möchten wir Ihnen im Namen der gesamten Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald unsere herzlichsten Glückwünsche übermitteln.

Ein solch bedeutender Meilenstein ist nicht nur Anlass zur Freude, sondern auch ein Ausdruck der Beständigkeit, der Stärke und des Engagements, mit dem Sie das Handwerk in unserer Region über viele Jahrzehnte hinweg gefördert, vertreten und weiterentwickelt haben.

Seit 125 Jahren setzen Sie sich mit großem Einsatz für die Belange des Handwerks, für Aus- und Weiterbildung, für Qualität und Innovation ein. Sie sind eine tragende Säule der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung – damals wie heute. Dieses beeindruckende Jubiläum steht somit auch für das Vertrauen und die enge Verbundenheit, die zwischen Kammer, Betrieben und Partnern gewachsen ist.

Wir danken Ihnen für die stets gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit und freuen uns auf viele weitere Jahre des gemeinsamen Wirkens im Sinne des Handwerks.

In diesem Sinne: Herzlichen Glückwunsch und weiterhin viel Erfolg, Weitblick und Tatkraft für die kommenden Jahre!

Mit kollegialen Grüßen

Rolf Wanja

Rolf Wanja
Vors. Kreishandwerksmeister

Ralf Winn

Ralf Winn
Kreishandwerksmeister

Wolfgang Becker

Wolfgang Becker
Kreishandwerksmeister

Michael Braun

Michael Braun
Hauptgeschäftsführer

Martin Reitz

Martin Reitz
Geschäftsführer



Sachliche Diskussionen und unterhaltsame Highlights

Erfolgreiche Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald fand in einem gelungenen Mix aus Information, Austausch und Gemeinschaft statt. Der vorsitzende Kreishandwerksmeister Rolf Wanja eröffnete die Veranstaltung und begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder herzlich.

Im Rahmen seines Geschäftsberichts beleuchtete Wanja aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Handwerk und zeigte Perspektiven auf, wie die Innungen in einem sich wandelnden Umfeld weiterhin erfolgreich agieren können.

Ein weiterer zentraler Programmpunkt war der Bericht von Hauptgeschäftsführer Michael Braun zum Thema „Aktuelles aus der



Innungsgeschäftsstelle“. Braun informierte umfassend über das neue Validierungsverfahren gemäß Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz, die Mitteilungsverord-

nung und deren Verpflichtungen sowie über zwei bedeutende Veranstaltungen: „10 Jahre Hände hoch fürs Handwerk“ und die kommende „Nacht der Technik 2025“. Zusätzlich stellte er die neue Internetpräsenz der Kreishandwerkerschaft vor und erläuterte das neu entwickelte EDV-Sicherheitskonzept, das die digitale Infrastruktur der Organisation zukunftssicher machen soll.

Ein besonders diskussionsintensiver Punkt der Tagesordnung war die Beratung und Beschlussfassung über den Verkauf der Geschäftsstelle in Betzdorf. Nach umfassender Darstellung der Hintergründe durch Vors. KHM Wanja und HGF Braun sowie einer regen Fragerunde stimmte die Versammlung einstimmig für den vorgeschlagenen Verkauf.

Mit der Entlastung von Vorstand und Geschäftsführung sowie der Genehmigung des

Haushaltsplans 2025 wurde der offizielle Teil der Versammlung abgeschlossen.

Im Anschluss erwartete die Teilnehmer ein abwechslungsreiches Rahmenprogramm: Eine Burgführung durch die historische Marxburg in Braubach stimmte die Gäste auf das gesellige Beisammensein ein. Beim anschließenden zünftigen Ritteressen sorgte ein Gaukler mit Witz und Charme für beste Unterhaltung und trug zu einem geselligen Ausklang des Tages bei.

Die Rückmeldungen der Teilnehmer waren durchweg positiv. „Eine rundum gelungene Veranstaltung – informativ, offen und gemeinschaftlich“, lautete der Tenor der Versammlung. Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald setzt damit erneut ein starkes Zeichen für Zusammenhalt und Zukunftsorientierung im Handwerk.



Versammlung der Zimmerer-Innung Austausch und Fachwissen im Mittelpunkt



Zur diesjährigen Innungsversammlung der Zimmerer-Innung RWW kamen die Mitglieder im Hotel Silicium in Höhr-Grenzhausen zusammen. Die Veranstaltung begann mit einem gemeinsamen Mittagessen, welches den idealen Rahmen für erste Gespräche und den Austausch bot.

Im Anschluss daran eröffnete Obermeister Menges die Versammlung mit einem umfassenden Geschäftsbericht.

Dabei reflektierte er die Entwicklungen und Erfolge des vergangenen Jahres und blickte zuversichtlich auf die kommenden Herausforderungen.

Ein weiterer wichtiger Punkt waren die Ausführungen des Obermeisters über die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

der Auszubildenden in der Handwerkskammer Koblenz. Es ist das Bestreben der Innung, durch eine enge Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer sicherzustellen, dass die Lehrgangsabläufe und -zeiten sowohl für die Auszubildenden als auch Ausbildungsbetriebe effizient und praktikabel sind. Jochen Zerwas, Bezirksdirektion Signal-Iduna, informierte die Versammlungsteilnehmer über die Möglichkeiten der betrieblichen Krankenversicherung und die Vorteile, die sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer daraus ergeben.

Daran anschließend wurden die Jahresrechnung 2024 sowie der Haushaltsplan 2025 vorgestellt, besprochen und einstimmig verabschiedet. Die Tagesordnung wurde mit zwei weiteren Fachvorträgen ergänzt. Im ersten Vortrag referierte André Braun von der Firma Kurt Obermeier GmbH

über die „Richtige Anwendung unterschiedlicher Farbprodukte“, ein Thema von praktischer Bedeutung für die tägliche Arbeit der Zimmerer. Zudem hielt ein Vertreter der Bau-Berufsgenossenschaft einen aufschlussreichen Vortrag über die „Gefahren beim Anheben von Lasten und den sicheren Umgang mit Anschlagmitteln“, der die Bedeutung von Sicherheit und Präzision im Arbeitsalltag der Zimmerer unterstrich.

Die Innungsversammlung bot den Teilnehmenden nicht nur die Gelegenheit, interessante fachliche Einblicke zu gewinnen, sondern auch das Miteinander in der Gemeinschaft zu stärken. Ein gelungener Tag, der den Wert der Zusammenarbeit und den Austausch unter Kollegen einmal mehr unterstrich.

Herausforderungen, Perspektiven und Austausch Innungsversammlung Töpfer- und Keramiker-Innung RLP

Die diesjährige Innungsversammlung der Töpfer- und Keramiker-Innung fand im Gasthof Schützenhof „Bei Pino“ in Höhr-Grenzhausen statt. In einer vertrauten Runde tauschten sich die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in der Branche aus.

Obermeisterin Martina Brück-Posteuka eröffnete die Versammlung mit ihrem Geschäftsbericht, in dem sie die zentralen Entwicklungen des vergangenen Jahres zusammenfasste und einen Ausblick auf künftige Schwerpunkte gab.

Neben den Regularien, wie der Verabschiedung der Jahresrechnung 2024 und des Haushaltsplans 2025, bot der offene Austausch zwischen den Mitgliedern Raum für neue Ideen und gemeinsame Strategien.

Die Innungsversammlung zeigte einmal mehr, wie wichtig der persönliche Dialog und die Zusammenarbeit innerhalb der Branche sind. „Der direkte Austausch unter Kolleginnen und Kollegen ist gerade in Zeiten des Wandels von



unschätzbarem Wert“, betonte die Obermeisterin. Mit einem gestärkten Miteinander und wertvollen Anregungen fand die Versammlung ihren Abschluss und bot Raum für weitere Ideen.

Erfolgreiche Innungsversammlung der Bäcker-Innung RWW

Die diesjährige Innungsversammlung der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald fand im Hotel Eisbach in Ransbach-Baumbach statt und war geprägt von fachlichem Austausch, wichtigen Zukunftsthemen und intensiver Diskussion. Obermeister Hubert Quirmbach begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder und Gäste und stellte die ordnungsgemäße Einladung sowie die Beschlussfähigkeit der Versammlung fest.

Im Mittelpunkt der Versammlung stand der Bericht des Obermeisters, der auf das vergangene Jahr zurückblickte und einen Ausblick auf die kommenden Herausforderungen und Chancen für das Bäckerhandwerk gab.

Ein besonderer Schwerpunkt lag in diesem Jahr auf dem Thema Fachkräfteeinwanderung. In einem informativen Fachvortrag referierten Sören Wirtz und Hans Juhnke vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Neuwied und Montabaur gemeinsam über die neuen Möglichkeiten, die das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet. Sie erläuterten praxisnah, wie Bäckerbetriebe von diesen Regelungen profitieren können und zeigten Wege zur gezielten Gewinnung internationaler Fachkräfte auf.

Im Anschluss folgte ein weiterer Fachvortrag zum Thema „Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungsgesetzes“. Referent Stefan Gilles, ebenfalls vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, stellte konkrete Förderprogramme vor, mit denen Unternehmen ihre Beschäftigten gezielt weiterbilden und qualifizieren können.

Beide Vorträge stießen auf großes Interesse.



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lobten die hohe Relevanz der Themen für den betrieblichen Alltag. Viele nahmen wertvolle Anregungen und Informationen mit, die sich direkt in die Praxis umsetzen lassen.

Im weiteren Verlauf der Versammlung wurde die Jahresrechnung 2024 beraten und einstimmig beschlossen. Vorstand und Geschäftsführung wurden im Anschluss entlastet. Auch der Haushaltsplan für das Jahr 2025 wurde ohne Gegenstimmen verabschiedet.

Unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ wurden fachliche Fragen rund um das Bäckerhandwerk aufgegriffen, diskutiert und

durch ergänzende Beiträge bereichert.

Zum Ausklang der Veranstaltung lud Obermeister Quirmbach die Anwesenden zu einem gemeinsamen Abendessen ein.

In entspannter Atmosphäre bot sich den Mitgliedern die Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zur Vertiefung der Gespräche. Der Obermeister bedankte sich herzlich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihr Kommen und das rege Interesse an der Versammlung.

Die Bäcker-Innung Rhein-Westerwald blickt gestärkt auf das neue Geschäftsjahr und die anstehenden Herausforderungen.



Ihr Servicefahrzeug – optimal ausgestattet

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



Wir besuchen Sie mit unserem Demo-Fahrzeug – **Jetzt Terminwunsch angeben!**



www.fahrzeugeinrichter.com

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



bott

Service Partner

Mitgliederversammlung der Elektro-Innung Rhein-Westerwald in Wirges



Zur diesjährigen Innungsversammlung der Elektro-Innung RWW konnte Obermeister Rolf Wanja rund 60 Mitglieder begrüßen und willkommen heißen.

Im Rahmen der Versammlung erhielten die Mitgliedsbetriebe wertvolle Einblicke in aktuelle Entwicklungen und rechtliche Neuerungen, die für die Handwerksbranche von großer Bedeutung sind.

Nachdem die formellen Tagesordnungspunkte abgehandelt waren, folgte der branchen-

spezifische Teil der Veranstaltung, in dem mehrere Experten zu relevanten Themen aus dem Elektrohandwerk referierten.

Die Vorträge boten den Mitgliedern fundierte Informationen und praktische Hinweise, die ihnen helfen sollen, sich in einem sich ständig wandelnden Markt zurechtzufinden.

Den Auftakt machte Stefan Petri, stellvertretender Geschäftsführer des FEHR. In seinem Vortrag erläuterte er die neue Beitragsreform des ZVEH und FEHR. Er erklärte ausführlich die Hintergründe und Notwendigkeit dieser Umstellung und gab einen detaillierten Einblick in die Auswirkungen der Reform auf die Mitgliedsbetriebe.

Im Anschluss folgte der Vortrag von Michael Braun, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Er thematisierte zentrale vertragliche Regelungen, die für Handwerksbetriebe unverzichtbar sind. Dabei gab er einen umfassenden Überblick über wichtige rechtliche Vorgaben, die sowohl bei öffentlichen Ausschreibungen als auch bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen zu beachten sind.

Ein besonderes Augenmerk legte er auf die Hinweispflichten im Hinblick auf das 14-tägige Rücktrittsrecht der Kunden und die damit verbundenen rechtlichen Risiken. Seine Ausführungen waren praxisnah und boten den Betrieben wertvolle Hinweise, wie sie Fehler vermeiden und rechtliche Auseinandersetzungen verhindern können.

Zum Abschluss der Vortragsreihe trat Balthold Deiters von der Firma Hager an das Rednerpult. Er widmete sich dem Thema „Mieterstrom“ und stellte die vielfältigen Möglichkeiten vor, die sich im Bereich der dezentralen Energieversorgung bieten. Der Referent erläuterte verschiedene technische Lösungen



und Messkonzepte, die es Handwerksbetrieben ermöglichen, von den aktuellen Entwicklungen im Bereich der erneuerbaren Energien zu profitieren. Besonders spannend war die Vorstellung von innovativen Modellen zur Umsetzung von Mieterstromprojekten, die für viele Betriebe eine interessante Geschäftsperspektive darstellen könnten.

Die Veranstaltung endete mit einem gemeinsamen Abendessen, bei dem die Teilnehmer die Gelegenheit nutzten, sich untereinander auszutauschen und bestehende Netzwerke zu pflegen. Es wurde eine angeregte Diskussion über die vorgestellten Themen geführt, und die Mitglieder nutzten die Gelegenheit, voneinander zu lernen und neue Kontakte zu knüpfen.

- Anzeige -

E HANDWERK



Informative Innungsversammlung der Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

Die Mitgliederversammlung der Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald fand in diesem Jahr im Hotel Pfaffhausen in Wirges statt.

Rund 40 Innungsbetriebe nahmen an der Veranstaltung teil. Neben den abzuhandelnden Regularien gab es für die anwesenden Mitglieder eine Reihe von äußerst informativen Vorträgen.

Die Veranstaltung begann mit einem Vortrag von Achim Kreyenpoth von der „Bank Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe GmbH“. Er erläuterte den Mitgliedsbetrieben die verschiedenen Finanzierungsoptionen, die sie ihren Kunden anbieten können und die Vorteile einer Zusammenarbeit mit der Bank.

Besonders im Fokus standen klassische Finanzierungen für Fahrzeugkäufe sowie Leasingmodelle. Darüber hinaus wurden auch innovative Finanzierungsmodelle wie Reparaturfinanzierungen vorgestellt, bei denen Kunden die Kosten für Reparaturen und Wartungsarbeiten bequem in Raten zahlen können.

Daran anschließend referierte Michael Breuer, technischer Leiter Bund des Zentralverbandes Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) aus Bonn. In seinem Vortrag beleuchtete er



das Qualitätsmanagement-System des KFZ-Gewerbes „AÜK“. Er zeigte aktuelle Abweichungen der anerkannten Betriebe gegen über der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) auf und sensibilisierte die Anwesenden, eventuelle Auffälligkeiten in ihren Betrieben unverzüglich zu beheben, um den hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Den Abschluss der Veranstaltung machte Dominik Lutter, Abteilungsleiter Werkstatt und Technik beim ZDK, der die Teilnehmer in seinem Vortrag in die digitale Zukunft der

Automobilindustrie führte. Besonders hervorzuheben war seine Darstellung der immer stärker werdenden Digitalisierung im Bereich der Fahrzeugtechnik. So müssen schon heute teils Scheinwerfer und Zubehör digital in Fahrzeugen angelernt werden. Zudem können Fahrzeugbesitzer gegen eine Gebühr bereits jetzt ihre Fahrzeugausstattung verbessern und zusätzliche Funktionen freischalten lassen.

Die Veranstaltung war ein voller Erfolg und bot den Innungsbetrieben wertvolle Einblicke und Impulse für die Zukunft.



ERFOLG IST, WENN JEMAND NACHFOLGT.

Ihr Erfolg ist unser Ziel. Dazu gehört auch, dass wir Sie in allen Fragen der Nachfolge umfassend begleiten. Unsere Mandanten bescheinigen uns auf diesem Gebiet eine große Praxisnähe. Wussten Sie, dass man sich mit der Nachfolge schon ab dem 45. Lebensjahr beschäftigen sollte?

Folgen Sie diesem Gedanken bei einem unverbindlichen Kennenlernen.

MARX & JANSSEN

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

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

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

Korts
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH®
Köln · www.korts.de



Sicher durch den Sommer

Fit für die neue Saison mit
Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.
Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Gut sehen – lebenswichtig beim Autofahren



Autofahrende Senioren in Deutschland müssen bislang keine regelmäßig verpflichtenden Gesundheitschecks inklusive Sehtests ablegen. Und das, obwohl sich das EU-Parlament 2024 darauf einigte. Der Grund: Die Tests von körperlicher Fitness, Seh- und Hörfähigkeit sind Ländersache.

Geholfen ist den älteren Fahrzeuglenkern damit nicht. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gelten sie als Hauptverursacher von Unfällen mit Personenschaden. Hinzu kommt: Das Gros überschätzt sein Sehvermögen, über 16 Prozent fielen beim Sehtest sogar durch, so das Ergebnis einer Studie der Bundesanstalt für Straßenwesen.

Damit sind die Senioren aber nicht allein. Denn was viele Autofahrer nicht wissen: Das Risiko schlechten Sehens beginnt bereits in jungen Jahren. Fehlsichtigkeit entwickelt sich schließlich schleichend und unbemerkt.

Gefahren im Straßenverkehr

Wer schlecht sieht, erkennt Verkehrszeichen, Schilder, Fahrzeuge und Personen zu spät,

reagiert demzufolge langsamer. Auch Geschwindigkeiten anderer Fahrzeuge werden falsch eingeschätzt – gefährlich besonders beim Überholen.

In der Dämmerung und im Dunkeln lauern weitere Gefahren: Scheinwerfer blenden, Dinge verschwimmen, werden unscharf oder tauchen wie aus dem Nichts auf.

Schlechtes Wetter stresst zusätzlich. Auch Krankheiten wie Grüner und Grauer Star sowie Diabetes können das nächtliche Sehen erheblich beeinträchtigen. Erste Anzeichen für schlechtes Sehen sind ebenfalls Müdigkeit, Kopfschmerzen, Schwindel oder tränende Augen.

Ignorieren ist nicht nur gefährlich, sondern hat Folgen: Fahren ohne vorgeschriebene Sehhilfe kostet 25 Euro Verwarnungsgeld. Kommt es aufgrund schlechten Sehens zu einem Unfall, drohen Schadenersatz, schlimmstenfalls strafrechtliche Maßnahmen.

Autofahrer können gegensteuern. Das fängt bei der regelmäßigen Augenvorsorge an und hört beim Fahrzeugcheck auf.

Tipps für den Rundum-Durchblick

Sehvermögen testen:

Den ersten und einzig verpflichtenden Sehtest absolvieren Autofahrer vor der Führerscheinprüfung – meist im Alter von 18 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt hat sich eventuell schon eine Kurzsichtigkeit herausgebildet. Die Betroffenen sollten sich einmal jährlich zum Sehtest melden, alle anderen alle drei Jahre. Ab 40 beginnt die Alterssichtigkeit. Experten raten dann regelmäßig nach zwei Jahren zum Check der Nah- und Fernsicht. Autofahrer ab 60 Lebensjahren sind mit einem jährlichen Sehtest gut beraten, da sie außerdem ein höheres Risiko von Augenkrankheiten tragen.

Auf Sehhilfen achten:

Brillen sollten griffbereit und sauber sein, Kontaktlinsen turnusmäßig gewechselt werden. Wer sie laut Führerschein tragen muss, darf nicht ohne die Hilfsmittel fahren.

Spezielle Autofahrerbrille ordern:

Es gibt sie als Einstärken- und Gleitsichtmodelle. Das Besondere: Die speziell veredelten Gläser steigern das Kontrastsehen, minimieren Blendungen und störende Lichtreflexionen. Das Fahren, besonders bei schlechten Sichtverhältnissen und in der Dunkelheit, wird entspannter. Empfehlenswert sind selbsttönende Gläser, die nicht nur auf UV-Strahlen, sondern auf natürliches, sichtbares Licht reagieren.

Auto fit machen:

Die Scheibenwischer müssen top sein. Scheibenreiniger wird entsprechend der Saison aufgefüllt. Weg mit dem Dreck auch an der Innenseite der Frontscheibe. Schmutzfilm und Schlieren führen zu höherer Blendung. Das A und O sind perfekt funktionierende, saubere Scheinwerfer und Leuchten.

Herausforderungen, Chancen, Zusammenhalt

Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises

Die diesjährige Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises war geprägt von lebhaften Gesprächen, aktuellen Fachthemen und einem starken Gemeinschaftsgefühl. In Ransbach-Baumbach kamen Mitglieder und Experten zusammen, um die Herausforderungen und Chancen des Handwerks zu diskutieren und gemeinsam in die Zukunft zu blicken.

Obermeister Alexander Baldus begrüßte die Anwesenden und eröffnete die Versammlung.

In seinem Geschäftsbericht blickte er auf ein herausforderndes Jahr zurück, das von einer unsicheren politischen Lage und den Nachwirkungen der Bundestagswahl geprägt war. Politische Verzögerungen und wirtschaftliche Unsicherheit wirken sich spürbar auf das Baugewerbe aus. Viele Betriebe kämpfen mit steigenden Kosten und einer angespannten Auftragslage, weshalb Baldus die Bedeutung stabiler Rahmenbedingungen für die Zukunft des Dachdeckerhandwerks betonte.

Ein weiteres drängendes Thema ist nach wie vor der Fachkräftemangel, dem, so Baldus, mit neuen Ansätzen zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter begegnet werden muss – unter anderem durch gezielte Einwanderung. Gleichzeitig hob er das Engagement der Innung hervor und appellierte an die Mitglieder, den Zusammenhalt weiter zu stärken.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Versammlung war das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Hans Juhnke vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Montabaur erläuterte die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen und stellte praxisnahe Möglichkeiten vor, wie Dachdeckerbetriebe sich gezielt auf Fachkräfte aus dem Ausland einstellen und erfolgreich integrieren können.

Technische Innovationen standen ebenfalls im



Fokus: Frank Mayr vom Bundesbildungszentrum des Deutschen Dachdeckerhandwerks gab einen praxisnahen Einblick in bauphysikalische Neuerungen im Dachdeckerhandwerk und zeigte Lösungen auf, die direkt in den Betrieben umsetzbar sind – ein Vortrag, der auf große Resonanz stieß.

Landesinnungsmeister Johannes Lauer informierte darüber hinaus über aktuelle Themen auf Landesebene, darunter tarifpolitische Entwicklungen, der Austausch mit der Landesregierung und neue Impulse für das Dachdeckerhandwerk in Rheinland-Pfalz.

Auch das Thema „Photovoltaik“ spielte eine zentrale Rolle in den Diskussionen. René



Krings von der Wienerberger GmbH stellte technische und gesetzliche Neuerungen vor, insbesondere die neue Solarpflicht und den aktualisierten Abgrenzungsleitfaden für PV-Anlagen, der klare Vorgaben für Planung und Ausführung liefert.

Die Versammlung schloss mit der Vorstellung und einstimmigen Beschlussfassung der Jahresrechnung 2024 sowie des Haushaltsplanes 2025. Vorstand und Geschäftsführung wurden entlastet.

Abschließend nutzten die Mitglieder die Gelegenheit, praxisnahe Fragen und Vorschläge einzubringen, sodass ein erfolgreicher Austausch entstand, der neue Ideen für die künftige Innungsarbeit lieferte.

Zum Ausklang lud Obermeister Baldus zum gemeinsamen Abendessen ein und dankte allen Beteiligten für ihre rege Teilnahme, ihr Interesse an den Fachvorträgen und ihr Engagement. Mit gestärktem Zusammenhalt und aktuellem Fachwissen blickt die Dachdecker-Innung motiviert in ein neues Geschäftsjahr.



Künstliche Intelligenz?
Eines unserer 13.568 Werkzeuge.



Ist mein Unternehmen reif für ein digitales Update?

**Gemeinsam finden
wir die Antworten
für morgen.**

Mit kompetenter Beratung und Finanzierungs-
lösungen für die digitale Transformation.



Weil's um mehr als Geld geht.



**Sparkasse
Neuwied
Westerwald-Sieg**

Arbeitsrecht

Schadenersatz nach DSGVO-Verstoß wegen Test einer cloudbasierten Software für Personalverwaltung

Ein Unternehmen nutzt Echtzeiten, um eine neue Software zu testen – und übermittelt dabei deutlich mehr Informationen als vereinbart. Das Bundesarbeitsgericht stellt klar: Betriebsvereinbarungen sind kein Freischein für Datenschutzverstöße.

Ein Unternehmen darf die Grenzen einer Betriebsvereinbarung bei der Weitergabe personenbezogener Daten seiner Mitarbeiter nicht überschreiten. Wer dies ohne ausreichende Rechtsgrundlage tut, auch innerhalb des Konzerns teilt, kann schadenersatzpflichtig werden. BAG, Urteil vom 08.05.2025, Az. 8 AZR 209/21

Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit? Kündigung wegen Karnevalsaktionen unwirksam

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit kündigt, muss darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer unentschuldigt gefehlt hat und die vom Arbeitnehmer behauptete Krankheit nicht vorliegt. Der Besuch einer Karnevalsveranstaltung kurz nach Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit erschüttert nicht den Beweiswert der ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. LAG Köln, Urteil vom 21.01.2025, Az.: 7 SLa 204/24

Lohnabrechnungen stellen regelmäßig keine rechtsgestaltenden Willenserklärungen dar

Eine Lohnabrechnung stellt regelmäßig nur eine Wissenserklärung, nicht aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung dar. Der Arbeitnehmer kann aus diesen Mitteilungen nicht ohne weiteres ableiten, es handle sich um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung i.S. eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses.

Bei Irrtum kann grundsätzlich keine Seite die andere am Inhalt der Mitteilung festhalten. LAG Köln, Urteil vom 28.01.2025, Az.: 7 SLa 378/24

Ärztlicher Nachweis entscheidend für Klagezulassung bei Schwangerschaft

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat eine Arbeitnehmerin erst dann „Kenntnis“ von ihrer Schwangerschaft, wenn diese durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt ist:

Im entschiedenen Fall erfuhr eine gekündigte Arbeitnehmerin erst zwei Wochen nach Zugang der Kündigung durch einen Selbsttest von ihrer Schwangerschaft, der Zugang der gynäkologischen Bestätigung erfolgte aber erst später.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Dreiwochenfrist für die Kündigungsschutzklage versäumt war, ließ die Klage jedoch zu, da die Klägerin erst mit der ärztlichen Untersuchung sichere Kenntnis von der

Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt hatte. Ein Selbsttest reiche hierfür nicht aus. BAG, Urteil vom 03.04.2025, Az.: 2 AZR 156/24

Sorgsamer Umgang mit Firmenwagen – Schäden unverzüglich melden

Bei der Überlassung eines Pkw's ist der Arbeitnehmer u.a. verpflichtet, den Arbeitgeber über Unfälle und auftretende Mängel unverzüglich zu informieren, damit dieser die notwendigen Maßnahmen in die Wege leiten kann. Zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehört es aber auch, das ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen. LAG Köln, Urteil vom 14.01.2025, Az.: 7 SLa 175/24

BAG: Kein fiktiver Verdienstabzug bei Annahmeverzug während der Kündigungsfrist

Wird ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt und eine Freistellung ausgesprochen, stellt sich oft die Frage, welche finanziellen Ansprüche Arbeitnehmenden während der Kündigungsfrist zustehen. Insbesondere wenn Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden von der Arbeit freistellen, kann ein sogenannter Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB fällig werden. Dieser sichert Arbeitnehmenden ihre vertraglich vereinbarte Vergütung, wenn Arbeitgebende sie nicht mehr beschäftigen. In der Praxis kann jedoch der Einwand erhoben werden, dass sich Arbeitnehmende anderweitig um Arbeit hätten bemühen müssen und deshalb ein fiktiver Verdienst angerechnet werden kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun klargestellt, unter welchen Bedingungen eine solche Anrechnung tatsächlich zulässig ist.

Sachverhalt:

Der Kläger war als Senior Consultant mit einem Bruttogehalt von 6.440 Euro monatlich beschäftigt. Sein Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2023 und stellte ihn ab diesem Zeitpunkt unwiderruflich unter Einbringung von Resturlaub frei. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage, die sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch in der Berufungsinstanz erfolgreich war.

Nach Zugang der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitssuchend. Während die Agentur für Arbeit ihm erst im Juli Vermittlungsvorschläge unterbreitete, übersandte der Arbeitgeber ihm bereits im Mai und Juni 2023 insgesamt 43 Stellenangebote. Der Kläger bewarb sich allerdings erst Ende Juni auf sieben dieser Angebote. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Gehaltszahlung für Juni 2023 und argumentierte, dass sich der Kläger aufgrund mangelnder Eigeninitiative fiktives Einkommen anrechnen lassen müsse.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht (LAG) ihr stattgegeben.

Entscheidung BAG:

Das BAG wies die Revision des Arbeitgebers

zurück und bestätigte das Urteil des LAG. Nach Ansicht des Gerichts befand sich der Arbeitgeber aufgrund der Freistellung des Klägers im Annahmeverzug. Nach § 615 Satz 1 BGB schuldet der Arbeitgeber in diesem Fall weiterhin die vertraglich vereinbarte Vergütung. Eine Anrechnung nicht erzielten Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB sei nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer böswillig den Erwerb eines neuen Einkommens verweigert.

Das Gericht betonte, dass der Kläger nicht verpflichtet war, bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen, um den Arbeitgeber finanziell zu entlasten. Zudem könne die Frage der Zumutbarkeit eines neuen Jobs nicht losgelöst von der Pflicht des Arbeitgebers betrachtet werden, den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Da die Beklagte nicht nachweisen konnte, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers während der Kündigungsfrist unzumutbar war, durfte ihm kein fiktiver Verdienst angerechnet werden. BAG, Urteil vom 12.02.2025, Az.: 5 AZR 127/24

Ersatz von Detektivkosten nach fristloser Kündigung wegen Arbeitszeitverstoß

In einem vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln verhandelten Fall hatte ein Kontrolleur laut Arbeitgeber während der Arbeitszeit private Termine wahrgenommen – Fitnessstudio, Friseur, Fotoshootings. Um den Verdacht zu klären, wurde eine Detektei beauftragt, die den Arbeitnehmer an mehreren Tagen observierte. Das Ergebnis: Rund 26 Stunden Arbeitszeit wurden für private Tätigkeiten genutzt, Pausen nicht korrekt eingetragen.

Das LAG sah die fristlose Kündigung als gerechtfertigt an. Es stellte klar, dass mehrfaches, vorsätzliches Falschstempeln das Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstört. Eine Abmahnung reichte angesichts des Ausmaßes und der Uneinsichtigkeit nicht aus. Auch die Überwachung durch eine Detektei sahen die Richter als zulässig an. Die Kosten in Höhe von 22.000 € musste der Arbeitnehmer zahlen. LAG Köln, Urteil vom 11.02.2025, Az.: 7 Sa 635/23

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 Verfallszeit 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.

Änderungskündigung und Direktionsrecht

Das Direktionsrecht (auch Weisungsrecht genannt) ermöglicht es dem Arbeitgeber durch einseitige Anordnung, im Arbeitsvertrag nicht konkret bestimmte Leistungspflichten näher zu bestimmen. Diese Möglichkeit findet ihre Grenzen durch gesetzliche, tarif- oder einzelvertragliche Bestimmungen. Das Direktionsrecht darf nur im Rahmen billigen Ermessens, also im Sinne von § 315 Abs. 3 BGB und § 106 Satz 1 GewO ausgeübt werden.

Dies bedeutet, dass alle Umstände des Einzelfalls abgewogen und unter Beachtung des beiderseitigen Interesses berücksichtigt werden müssen. Durch Ausübung des Direktionsrechts können durchweg nur nebensächliche Kleinigkeiten geregelt werden. So z. B. die Entscheidung darüber, ob ein Arbeitnehmer für eine Dienstreise einen Pkw benutzt oder zweckmäßigerweise die Bahn.

Auch die kurzfristige Übertragung anderer Arbeiten im Zuge einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung kann geregelt werden. Greifen die Änderungen allerdings in die Substanz des Arbeitsvertrages ein (neuer Arbeitsort, andere Arbeitszeiten, Wechsel des Arbeitsplatzes, geringere Vergütung etc.), ist die Neuregelung nur mit einer Änderungskündigung zu erreichen.

Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine Sonderform der ordentlichen Kündigung. Besonders vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist im Regelfall zu prüfen, ob nicht eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu anderen (meist schlechteren) Bedingungen – **geringerer Verdienst, Montagetätigkeit, andere Arbeitszeiten, neuer Arbeitsplatz usw.** – in Frage kommt.

Die Entscheidung darüber, ob zu den geänderten Bedingungen ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird, orientiert sich an den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit.

Da ein wirksam zustandegekommener Arbeitsvertrag nicht einseitig abänderbar ist, scheidet die Möglichkeit einer Teilkündigung einzelner Arbeitsbedingungen aus. Die Änderungskündigung ist deshalb die einzige Möglichkeit des Arbeitgebers, geänderte Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Die Änderungskündigung besteht aus:

- einer Kündigungsmittelteilung, die das Arbeitsvertragsverhältnis ordentlich und fristgerecht beendet, und
- dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu neuen Bedingungen fortzusetzen.

Das Änderungsangebot muss vollständig und eindeutig sein. Der/Die Arbeitnehmer/in muss das Angebot ohne Einschränkung mit „Ja“ oder „Nein“ annehmen oder ablehnen können.

BITTE BEACHTEN:

Auch beim Ausspruch einer Änderungskündigung sind die allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen zu beachten. Dies bedeutet:

- Änderungskündigungen nur schriftlich;
- Es sind keine Teilkündigungen möglich;
- Der Betriebsrat ist - falls vorhanden – zu beteiligen;
- Die Kündigungsverbote für bestimmte Personengruppen sind zu beachten;
- Außerhalb des Kleinbetriebes ist die soziale Auswahl zu beachten;
- Die Kündigungsfrist ist einzuhalten.

Über eine Änderungskündigung die Vergütung herabsetzen, ist nicht so einfach möglich.

Es ist erforderlich, dass dem Unternehmen – nicht nur kurzzeitig - ganz erhebliche Nachteile drohen, bevor zum Instrument der Änderungskündigung gegriffen werden kann.

Sind die befürchteten Nachteile nicht von Dauer, so müssen auch die Arbeitnehmer keine Einkommensverluste auf Dauer hinnehmen (LAG Mainz 29.04.07 – 2 Sa 867/06).

Folgen der Änderungskündigung

Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer der Änderungskündigung zustimmt, sie ablehnt oder unter Vorbehalt annimmt.

Zustimmung

Der Arbeitnehmer nimmt das ihm unterbreitete Angebot ohne Vorbehalte an.

Das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu den alten Bedingungen fort. Danach erfolgt eine Weiterbeschäftigung zu den geänderten Konditionen.

Ablehnung

Wird die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den neuen Bedingungen abgelehnt, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Sofern es sich bei dem Arbeitgeber nicht um einen Kleinbetrieb handelt, steht dem Arbeitnehmer die Möglichkeit offen, durch Klage vor dem Arbeitsgericht die Änderungskündigung auf ihre soziale Rechtfertigung überprüfen zu lassen.

Für die Klageerhebung gilt die 3-Wochen-Frist nach Zugang der Kündigung gem. § 4 KSchG.

Welche Folgen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts?

Ist die Klage begründet und wird ihr stattgegeben, wird das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen fortgesetzt. Wird die Klage als unbegründet abgewiesen, so endet das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Rechtskraft des Urteils.

Annahme unter Vorbehalt

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitgeberangebot, zu geänderten Bedingungen weiterzuarbeiten, unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. Der Vorteil dieser Entscheidungsmöglichkeit liegt für den Arbeitnehmer darin, dass er für den Fall der Ablehnung der Klage durch das Arbeitsgericht nicht den Verlust seines Arbeitsplatzes riskiert. Für die Klageerhebung gilt auch hier die 3-Wochen-Frist nach Zugang der Kündigung gem. § 4 KSchG.

Welche Folgen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts?

Ist die Klage wegen Nichtbeachtung der sozialen Auswahl begründet und wird ihr stattgegeben, besteht das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen fort. Der Arbeitgeber hat dann, z.B. bei vorgenommenen Lohnkürzungen, entsprechende Nachzahlungen zu leisten oder die alten Arbeitsbedingungen wiederherzustellen.

Unterliegt der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht, wird also die Klage abgewiesen, besteht das Arbeitsverhältnis zu den neuen, geänderten Bedingungen fort. Der Vorbehalt entfällt damit.

Mitwirkung des Betriebsrates

Auch vor Ausspruch einer Änderungskündigung ist der Betriebsrat zu hören. Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche schriftlich widersprechen. Der zu Recht eingelegte Widerspruch des Betriebsrates macht die Änderungskündigung sozialwidrig und folglich unwirksam. Dies hat bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht zur Folge, dass die Änderungskündigung unwirksam ist und der gekündigte Arbeitnehmer zu den alten Bedingungen weiter zu beschäftigen ist.

Anmerkung zur Mustertextseite „Änderungskündigung“

Die hier abgedruckte Mustertextseite bezieht sich auf zu ändernde Arbeitsbedingungen im Bereich der Vergütungszahlung bei einem Arbeitsvertrag mit Tarifbindung.

In ähnlicher Form sind auch andere Änderungskündigungsschreiben anzufertigen. Wichtig ist, dass nicht nur das Arbeitsverhältnis gekündigt, sondern im gleichen Schreiben nach Ablauf der Kündigungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen angeboten wird.

Änderungskündigung

An Herrn/Frau

Sehr geehrte(r) _____,

in einem persönlichen Gespräch haben wir Ihnen am _____ (oder: haben wir Ihnen heute) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dargestellt. Wir sehen uns deshalb gezwungen, den mit Ihnen bestehenden Arbeitsvertrag fristgerecht zum _____ zu kündigen.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, mit uns einen neuen Arbeitsvertrag ab dem _____ abzuschließen. Wir bieten Ihnen dabei einen Arbeitsplatz als _____ mit folgender Vergütung an.

Brutto - Stundenlohn* / Bruttomonatsgehalt* _____ EUR
entsprechend der Lohn- / Gehaltsgruppe* _____

Widerrufliche übertarifliche oder freiwillige Zulage** _____ EUR
Zu zahlen: Brutto-Stundenlohn* / Brutto-Monatsgehalt* _____ EUR

** Die Zulage kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt. Dieser Grund liegt vor bei einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens, einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung, nicht ausreichendem Gewinn oder einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
- b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über 3 Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter/innen vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % des Gesamtverdienstes und der Tariflohn wird durch den Widerruf nicht unterschritten. Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Grundlohnerhöhung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

Wir bitten Sie, innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber bis zum Ablauf von 3 Wochen nach Zugang dieses Schreibens zu erklären, ob Sie unser Angebot, zu veränderten Bedingungen bei uns weiterzuarbeiten, akzeptieren. Sollten Sie unser Angebot zu veränderten Bedingungen weiterzuarbeiten nicht annehmen, gestatten wir uns den Hinweis, dass Sie zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet sind, sich innerhalb von 3 Tagen nach Erhalt dieses Schreibens persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Schreiben erhalten und zur Kenntnis genommen am _____

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer/in

* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen oder ergänzen

Unterrichtung des Betriebsrates bei einer geplanten Kündigung

An den/die Vorsitzende/n des
Betriebsrates
Herrn/Frau _____
im Hause

Datum _____

Unterrichtung über eine geplante Kündigung

Sehr geehrte(r) Herr/Frau _____

Es ist beabsichtigt, zum _____ den Arbeitsvertrag von Herrn/Frau _____

wohnhaft in _____ geb. am _____ derzeit tätig als _____

in Abteilung _____ zu kündigen.

Dem Arbeitnehmer/Der Arbeitnehmerin soll ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist von _____
Werktagen/Wochen/Monaten* zum 15. des Monats/Monatsende/Vierteljahresende/Jahresende* gekündigt werden.

oder

Dem Arbeitnehmer/Der Arbeitnehmerin soll außerordentlich (fristlos) gekündigt werden.

Folgende Gründe veranlassen die Geschäftsleitung zu diesem Schritt:

Falls es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, bitte nach Aufführung der Kündigungsgründe folgenden Satz anfügen:

Die Kündigung erfolgt unter Zugrundelegung der sozialen Auswahl.

Anbei erhalten Sie zur weiteren Information folgende Unterlagen:

- a) Entwurf des Kündigungsschreibens*
- b) Stellungnahme des Abteilungsleiters*
- c) _____

* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen oder ergänzen.

Der Betriebsrat wird um Stellungnahme gebeten.

Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung des Betriebsratsvorsitzenden

Das vorstehende Schreiben habe ich am _____ erhalten.

Unterschrift Betriebsratsvorsitzender

Personalfragebogen

Name, Vorname: _____
(Falls nicht identisch mit dem Geburtsnamen - Bitte auch Geburtsnamen eintragen)

Anschrift: _____

Telefon-Nr.: _____ Mobil: _____ E-Mail: _____

IBAN-Konto-Nr.: _____ Ich bin Kontoinhaber ☐ Ja* ☐ Nein*

Wenn Nein: Name des Kontoinhabers: _____

Bei Minderjährigen: Gesetzlicher Vertreter: _____

Geburtsdatum: _____ Sozial-Versicherungs-Nr.: _____

Steuer_ID-Nr.: _____ Steuerklasse: _____

Staatsangehörigkeit: _____ Konfession _____ ☐ Konfessionslos*

Name, Vorname des Ehegatten: _____

Sie/Er ist berufstätig als _____ ☐ nicht berufstätig ☐ Selbständig

Haben Sie Kinder? ☐ Ja* ☐ Nein* Wenn Ja Anzahl: _____ Alter: _____/ _____/ _____/ _____

Arbeiten Verwandte im Betrieb? ☐ Nein* ☐ Ja* - Wenn ja, Namen bitte auf Beiblatt auﬀühren

Bestehen Krankheiten, die die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit beeinträchtigen ☐ Ja* ☐ Nein*

Haben Sie Vorstrafen, die für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sein könnten? ☐ Ja* ☐ Nein*

Beziehen Sie Rente? ☐ Nein* ☐ Ja* - Wenn ja, welche? _____

Ihr Schulabschluss: ☐ Hauptschule* ☐ Mittlere Reife* ☐ Abitur* ☐* _____

Sie verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung: ☐ Nein* ☐ Ja* - Wenn ja, als: _____

Abschlussprüfung bestanden am: _____

Fremdsprachenkenntnisse in _____ ☐ gering* ☐ mittel* ☐ recht gut*

Haben Sie weitere Arbeitsverhältnisse? ☐ Nein* ☐ Ja* - Wenn ja, welche? _____

Haben Sie geringfügige oder kurzfristige Arbeitsverhältnisse? ☐ Nein ☐ Ja Wenn ja, wie viele? _____

Wenn ja: Name u. Anschrift der Arbeitgeber, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt auf Beiblatt auﬀühren.

Zu welchem Termin könnten Sie frühestens die Arbeit aufnehmen? _____

Bisherige Tätigkeiten: (Fortsetzung gﬀ. auf Beiblatt)

von	bis	Art der Tätigkeit	Arbeitgeber

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben vollständig sind und der Wahrheit entsprechen. Dieser Fragebogen ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Unvollständige oder unrichtige Antworten berechtigen zur Anfechtung des Arbeitsvertrages und zur Kündigung und verpflichten ggf. zum Schadensersatz.

Information und Einwilligungserklärung gem. Datenschutz-Grundverordnung. Der Arbeitgeber benötigt die vorstehenden Daten zur Erfüllung seiner vertraglichen und vorvertraglichen Verpflichtungen. Die Datenerhebung und Datenverarbeitung ist für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich und zu diesem Zweck lt. Art. 88 Abs. 1 DSGVO i.V.m. § 26 DBSG gestattet. Die erteilte Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten kann jederzeit in Textform mit Wirkung für die Zukunft abgeändert oder widerrufen werden. Durch die Unterschrift unter diese Erklärung erteile ich meine Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Weitergabe der Daten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Sonstiges: _____

Ort, Datum

Unterschrift Bewerber/in (Bei Minderjährigen: Unterschrift des gesetzl. Vertreters)

* Zutreffendes bitte ergänzen, markieren oder falls erforderlich Nichtzutreffendes durchstreichen



Was ist eigentlich Motivation?

„Motivierte Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter“. Diesen Satz haben Sie sicher schon vielfach gehört. Aber was Motivation eigentlich ist und vor allem wie man motiviert – diese Frage wird Ihnen meist nicht beantwortet. Motivation kann man über verschiedene Wege erreichen. In diesem Beitrag wollen wir versuchen, Ihnen praktische Tipps zur Motivation Ihrer Mitarbeiter zu geben.

Motivation kommt von innen

Mitarbeiter können bei Unzufriedenheit die berühmte „innere Kündigung“ vollziehen. Umgekehrt sind zufriedene Mitarbeiter engagierter und in den Arbeitsabläufen flexibler. Das Ergebnis einer erfolgreichen Motivation ist die positive Veränderung der inneren Einstellung Ihrer Mitarbeiter. Diese Einstellung wiederum beruht auf bestimmten Vorstellungen und Wünschen. Je näher man der Erfüllung dieser Vorstellungen kommt, umso stärker ist die Motivation, sich in den Betrieb einzubringen.

Daraus ergeben sich aber auch die Grenzen der innerbetrieblichen Motivation. Ein Unternehmen ist nun mal keine Ferieninsel mit 100 % Wohlfühlfaktor. Ihre zentrale Aufgabe ist es daher, die betrieblichen Interessen so weit wie möglich mit den Vorstellungen der Mitarbeiter in Einklang zu bringen.

Hierbei taucht jedoch neben allem anderen ein weiteres Problem auf. Die Motivation soll auf Faktoren einwirken, über die die Mitarbeiter oft nicht sprechen. Sie müssen

also versuchen, anhand von Verhaltensmustern zu erkennen, in welcher Richtung ihre Motivationsversuche zum Ziel führen, ohne dass sie dabei auf die direkte Unterstützung der Mitarbeiter bauen können.

Bedürfnisse erkennen

Motivation ist nichts anderes, als Bedürfnisse zu erkennen und so weit wie möglich zu befriedigen. Ein zentraler Moment im Bereich der Motivation ist das Selbstwertgefühl eines Menschen. Hier stehen auf der einen Seite die Mitarbeiter, die sich selbst positiv sehen und von außen die Bestätigung ihrer Selbsteinschätzung erwarten. Diese Gruppe teilt sich wieder in zwei Untergruppen. Einerseits stehen die Personen, die sich zu Recht positiv einschätzen. Sie erwarten die Bestätigung ihres Egos und reagieren enttäuscht und ablehnend, wenn diese Zustimmung nicht erfolgt. Auf der anderen Seite stehen Mitarbeiter, die sich positiv einschätzen. Sie zu motivieren ist äußerst schwierig, in vielen Fällen sogar ausgeschlossen. Da aber gerade die Gruppe

der sich selbst überschätzenden Mitarbeiter schnell zur Störung von ansonsten gut arbeitenden Teams führen, muss man tatsächlich in diesen Fällen über die Trennung von dem Mitarbeiter nachdenken.

Auch der Wunsch, die eigene Leistungsfähigkeit zu beweisen, gehört zu den Bedürfnissen, die man zur Motivation der Mitarbeiter nutzen kann. Hierzu gehört es, dass Sie den Mitarbeitern Ziele setzen, die sie auch erreichen können. Die Zielerreichung trägt oft entscheidend zur Zufriedenheit des Mitarbeiters bei und spornt ihn an, seine Leistung zu steigern, um weitere Ziele zu erreichen. Da hier die Zielerreichung eine entscheidende Rolle spielt, sollten die Ziele in einem zeitlich überschaubaren Rahmen erreichbar sein. Darum müssen Sie bei langfristigen Zielen auch Zwischenziele setzen.

Es wird Sie vielleicht verwundern, aber Ihre Mitarbeiter haben auch das Bedürfnis, dass zwischen dem Unternehmen und der Person eine Bindung entsteht. Mit dieser Bindung ist natürlich keine „Liebesbeziehung“ gemeint. Aber die Bindung hat auch etwas

mit beiderseitigem Vertrauen zu tun. Mitarbeiter, die ein zu starkes Vertrauensverhältnis zu ihren Vorgesetzten haben, dass sie auch bereit sind, über persönliche Probleme zu sprechen, sind im positiven Sinne sehr stark an das Unternehmen gebunden. Da aber auch private Probleme die psychische Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters beeinflussen, ist es wichtig, dass Sie darauf reagieren. Selbstverständlich können Sie diese Probleme in den meisten Fällen nicht lösen. Sie können aber dem Mitarbeiter verdeutlichen, dass Sie sein verändertes Verhalten verstehen und hierfür auch Verständnis zeigen. In vielen Fällen reicht hierfür schon ein Gespräch unter vier Augen.

Die Bindung der Mitarbeiter mit dem Unternehmen ist unterschiedlich ausgeprägt. Unterscheiden Sie hier drei Gruppen.

Starke Verbundenheit

Mitarbeiter arbeiten gerne für den Betrieb und sind bereit, sich über das normale Maß hinaus einzubringen.

Normale Verbundenheit

Mitarbeiter erkennen die – vorwiegend materiellen – Leistungen des Betriebes für sie an. Ihre Leistung sehen sie als „Vergütung“ für die Entlohnung.

Schwache Verbundenheit

Mitarbeiter erfüllen das, was sie für ihre Pflicht halten, und gehen nicht darüber hinaus. Sie lassen sich durch höhere Löhne leicht abwerben.

Natürlich wünscht sich jeder Arbeitgeber, dass seine Mitarbeiter eine starke Bindung zum Unternehmen mitbringen oder entwickeln. Doch hier sollte man realistisch sein. Es wird nicht gelingen, alle Mitarbeiter gleich stark an den Betrieb zu binden. Dazu sind die Interessen der Mitarbeiter zu unterschiedlich. Sie sollten sich deshalb auf einige Kernpunkte konzentrieren, mit denen die wichtigsten Aspekte für einen „Motivationsschub“ befriedigt werden. Alle Mitarbeiter haben Motive, Bedürfnisse oder Wünsche, die auch ihre Arbeitsleistung beeinflussen. Doch diese Aspekte sind von Mitarbeiter zu Mitarbeiter unterschiedlich stark ausgeprägt.

Mit Geld motivieren?

Natürlich – Mitarbeiter erwarten ein vernünftiges Gehalt. Sie wollen durch ihre Arbeit einen gewissen Lebensstandard erreichen und erhalten. Oft wird deshalb die Frage gestellt, ob man Mitarbeiter durch Gehaltserhöhungen motivieren kann. Hier

sollte man einige Faktoren beachten:

- Das Gehalt wird zunächst zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Würde der neue Mitarbeiter den Lohn für zu gering halten, würde er wahrscheinlich gar nicht erst in Ihrer Firma anfangen.
- Unterschiedliche Gehälter für die gleiche Arbeit erzeugen Spannungen im gesamten Betrieb, die sich auch als Motivationshemmer auswirken.
- Boni und Prämien nutzen sich als Motivationsmittel meist schon nach kurzer Zeit ab. Sie können sogar demotivierend wirken, wenn der Mitarbeiter in Abständen eine Zusatzleistung erwartet, diese aber nicht kommt.
- Aufgrund der Abzüge kann sich eine Brutto-Belohnung netto als demotivierend entpuppen, weil der Mitarbeiter enttäuscht auf seine Gehaltsabrechnung schaut.

Hinzu kommt aber noch eine andere Komponente: Wie bereits eingangs festgehalten, hat Motivation auch viel mit Emotionen zu tun. Geld kann aber keine emotionalen Wünsche oder Forderungen erfüllen. Im Ergebnis motiviert also eine Gehaltserhöhung oder Sonderprämie nicht – der Mitarbeiter wird in letzter Konsequenz davon ausgehen, dass er sich das verdient hat und keine emotionale Anerkennung seiner Leistung daraus ziehen.

Motivation durch ein positives Umfeld

In einem Umfeld, in dem man sich wohlfühlt, arbeitet es sich leichter. Darauf sollten Sie auch in Ihrem Betrieb achten. So sollten Aufenthaltsräume der Mitarbeiter keine dunklen Hinterzimmer, sondern helle, freundlich eingerichtete Räume sein. Überlegen Sie auch, ob Sie hier Obst oder Kaffee kostenlos zur Verfügung stellen (was übrigens steuerlich absetzbar ist). Der Aufenthaltsraum sollte auch so gestaltet werden, dass Sie dort mit Ihren Mitarbeitern auch Besprechungen in einer gemütlichen Atmosphäre durchführen können.

Wertschätzung – der Schlüssel zum Erfolg

Mitarbeiter erwarten – auch wenn sie es nicht aussprechen – von ihrem Arbeitgeber auch Wertschätzung. Diese Wertschätzung spiegelt sich oft schon in kleinen Gesten wider. So ließ es sich der Chef eines kleineren Unternehmens nicht nehmen, am letzten Arbeitstag vor Ostern mit einem Korb Eier zu jedem Mitarbeiter zu gehen, ihm ein Ostersei zu überreichen und frohe Ostern zu wünschen. Für die Mitarbeiter war das ein Signal, mit dem ihnen verdeutlicht wurde, dass sie eben nicht nur als Arbeitskraft gesehen, sondern auch als Mensch geschätzt werden.

Ein Ostergruß wiegt mehr als der Weihnachtsgruß. Dass der Arbeitgeber den Mit-

arbeitern – häufig auch mit einem Präsent – frohe Weihnachten wünscht, ist inzwischen obligatorisch und hat deshalb viel an Motivationskraft verloren. Natürlich sollten Sie Ihre üblichen Weihnachtstraditionen nicht aufgeben. Aber erwarten Sie von diesen Gesten nicht allzu viel. Bedenken Sie dabei auch, wie groß der Anteil der Nichtchristen in Ihrem Betrieb ist.

Ein anerkennendes Lob trägt dazu bei, dass der Mitarbeiter ein stärkeres Selbstbewusstsein entwickelt und auch bereit ist, im Geschäft mehr Verantwortung zu übernehmen. Dies wird sich auch an verstärkter Eigeninitiative zeigen. Allerdings muss das Lob auch für den Mitarbeiter nachvollziehbar und berechtigt sein. Außerdem dürfen Sie es mit dieser Art der Anerkennung nicht übertreiben. Allzu häufiges Loben mindert den Motivationswert.

Zudem liegt im Lob noch eine weitere Gefahr, die Sie berücksichtigen sollten. Werden einzelne Mitarbeiter immer wieder gelobt, kann dies auch dazu führen, dass die anderen Mitarbeiter darin eine Bevorzugung sehen. Dies würde die ebenfalls für Ihren Betrieb wichtige Teambildung empfindlich stören.

Leider ist es unvermeidlich, dass auch die besten Mitarbeiter einmal Fehler machen. Wie Sie sich dann verhalten, hängt vom jeweiligen Mitarbeiter ab. Bei ansonsten engagiert arbeitenden Mitarbeitern sollten Sie die entstandenen Probleme zwar offen ansprechen, dabei aber auch verdeutlichen, dass man ansonsten mit seiner Arbeit sehr zufrieden ist.

Motivationsansätze lassen sich schon im Einstellungsgespräch schaffen. Machen Sie dabei deutlich, dass die Einstellung auch einen Vertrauensvorschuss von Ihrer Seite darstellt.

Die Wertschätzung der Mitarbeiter zeigt sich auch in einer offenen Kommunikation. So sollten Sie regelmäßige Gesprächsrunden einführen, in denen die Mitarbeiter auch ihre eigenen Vorstellungen und Ideen einbringen können. Oft werden Sie dabei überrascht sein, welche kreativen Ansätze seitens der Mitarbeiter kommen. Solche Beiträge sollten Sie auch positiv aufnehmen und womöglich umsetzen. Werden Vorschläge gemacht, die aus betrieblichen Gründen nicht umsetzbar sind, bewerten Sie den Vorschlag positiv, erläutern aber auch, aus welchen Gründen die Idee im Rahmen Ihres Geschäfts nicht umsetzbar ist.

Flexible Arbeitszeitmodelle

In der modernen Arbeitspsychologie spielt der Einklang zwischen Arbeitswelt und Privatleben mittlerweile eine große Rolle.

Steuern und Finanzen

Arbeitszeit im Anstellungsvertrag nicht geregelt: Kein Kurzarbeitergeld für Geschäftsführer

Ist im Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers keine bestimmte Arbeitszeitdauer vereinbart, lässt sich im Rahmen der Regelungen über das Kurzarbeitergeld (KuG) mangels Bezugspunkt ein Arbeitsausfall und daraus resultierend ein arbeitsausfallbedingter Entgeltausfall nicht feststellen. Das hat das Sozialgericht (SG) Magdeburg entschieden und die Nichtbewilligung von KuG bestätigt.

SG Magdeburg, Urteil vom 02.12.2024, Az.: S 20 AL 193/21

Umzug für Arbeitszimmer ist nicht von Steuer absetzbar

Wer in eine neue Wohnung zieht, um Platz für ein Arbeitszimmer zu bekommen, kann die Umzugskosten nicht von der Steuer absetzen. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) hervor. Das Gericht entschied gegen ein Paar mit einem Kind, das 2020 von einer Drei- in eine Fünfstückwohnung zog, um Platz für zwei Arbeitszimmer zu haben.

Hintergrund war, dass die Kläger wegen Corona plötzlich hauptsächlich im Homeoffice tätig waren – zunächst vor allem im Wohn- und Esszimmer. Der Umzug sollte diese Situation ändern.

Die Kosten für die Arbeitszimmer selbst können die Kläger zwar absetzen, bei den Kosten für den Umzug lehnte der BFH dies allerdings ausgehend von § 12 Nr. 1 S. 2 Einkommensteuergesetzes (EStG) ab. Das Argument des Ehepaares, dass der Umzug ja beruflich veranlasst gewesen sei, weil er die Arbeitsbedingungen verbessere, verfiel nicht. Die Entscheidung, in der neuen, größeren Wohnung ein Zimmer als Arbeitszimmer zu nutzen oder die Berufstätigkeit im privaten Lebensbereich weiter in einer „Arbeitsecke“ auszuüben, beruhe „auch in Zeiten einer gewandelten Arbeitswelt nicht auf nahezu ausschließlich objektiven beruflichen Kriterien“, erklärte das Gericht.

BFH, Urteil vom 05.02.2025, Az.: VI R 3/23

Instandhaltungsrücklage erst absetzbar, wenn das Geld ausgegeben wird

Die für die Instandhaltung gesparten Gelder dürfen Wohnungseigentümer/innen und Vermieter/innen nicht von der Steuer absetzen, bevor sie für tatsächlich durchgeführte Reparaturen ausgegeben wurden. So die Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH).

Geklagt hatte ein Vermieterpaar, das mehrere Wohnungen vermietete und ihre Einzahlungen in die für Instandhaltungen vorgesehene Rücklage als Werbungskosten von der Steuer absetzen wollte. Nachdem ihr örtliches Finanzamt dies verweigerte, zogen sie vor Gericht. Nachdem das Finanzgericht Nürnberg bereits die Klage in der ersten Instanz abgewiesen hatte, scheiterte auch die Revision vor

dem BFH.

Laut BFH fordert der Werbungskostenabzug nach § 9 Abs. 1 S. 1 Einkommensteuergesetz einen wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen der Vermietungstätigkeit und den Aufwendungen der Steuerpflichtigen. Im vorliegenden Fall war jedoch der auslösende Moment für die Zahlung nicht die Vermietung, sondern die rechtliche Verpflichtung aller Wohnungseigentümer/innen, am Aufbau und an der Aufrechterhaltung einer angemessenen Rücklage für die Erhaltung des Gemeinschaftseigentums mitzuwirken. Es fehle also an dem wirtschaftlichen Zusammenhang.

BFH, Urteil vom 14.01.2025, Az. XI R 19/24

Die Weitergabe der Mietverträge an das Finanzamt bedarf keiner Zustimmung der Mieter

Laut einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) ist die Weitergabe von Mietverträgen an das Finanzamt durch den Vermieter mit der Datenschutzgrundverordnung vereinbar und es bedarf keiner Zustimmung der Mieter.

Sachverhalt: Das bayrische Finanzamt forderte im Rahmen einer Steuererklärung für Einkünfte aus Vermietung die Kopien der aktuellen Mietverträge von der Vermieterin an. Diese gab an, dass ihr die Vorlage der Mietverträge mit Blick auf die Datenschutzgrundverordnung ohne Zustimmung der Mieter nicht möglich sei. Die Klage vor dem Finanzgericht Nürnberg hatte keinen Erfolg.

Der BFH bestätigte die Entscheidung des Finanzgerichts. Das Finanzamt dürfe die Vorlage der Mietverträge von der Vermieterin verlangen. Die Weitergabe der Mietverträge bedürfe nicht der Zustimmung der Mieter, da die Vermieterin nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c, Abs. 2 DSGVO in Verbindung mit §§ 29 b Abs. 1, 97 AO zur Offenlegung der personenbezogenen Daten ihrer Mieter berechtigt sei. Somit liege keine rechtswidrige Verarbeitung der Mieterdaten vor.

BFH, Urteil vom 13.08.2024, Az.: IX R 6/23

Kein Arbeitslohn bei Schenkung von Gesellschaftsanteilen zur Sicherung der Unternehmensnachfolge

Wie der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden hat, führt das Verschenken von Geschäftsanteilen an leitende Mitarbeiter zur Sicherung der Unternehmensnachfolge nicht ohne Weiteres zu steuerpflichtigem Arbeitslohn bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes).

Wird eine Mitarbeiterbeteiligung nicht zum Marktpreis übertragen, liegt der Vorteil in der gegenüber dem marktüblichen Preis bestehenden Verbilligung. Arbeitslohn setzt aber weiter voraus, dass der Vorteil dem Arbeitnehmer „für“ seine Arbeitsleistung gewährt wird.

Im entschiedenen Fall war die Klägerin seit vielen Jahren in der Führungsebene eines kleineren Unternehmens tätig. Da der Sohn der Gründungsgesellschafter als Unternehmensnachfolger ausschied, beschlossen diese, die Leitung des Unternehmens zur Sicherung der Unternehmensfortführung in die Hände der Klägerin und der weiteren Mitglieder der Führungsebene zu legen. Sie übertrugen hierzu jeweils 5,08 % der Anteile schenkweise an die Klägerin sowie vier weitere Personen.

Das Finanzamt (FA) sah den in der schenkweisen Übertragung liegenden geldwerten Vorteil als Arbeitslohn an und unterwarf diesen der Besteuerung. Demgegenüber entschied jedoch das Finanzgericht, dass der Vorteil aus der Übertragung der Gesellschaftsanteile sich bei objektiver Betrachtung nicht als Ertrag der nichtselbstständigen Arbeit der Klägerin darstelle.

Dies wurde nunmehr durch den BFH bestätigt. Auch wenn die Anteilsübertragung mit dem Arbeitsverhältnis der Klägerin zusammenhänge, sei sie durch dieses nicht (maßgeblich) veranlasst. Denn entscheidendes Motiv für die Übertragung sei für alle Beteiligten erkennbar die Regelung der Unternehmensnachfolge gewesen. Der in der schenkweisen Übertragung aus gesellschaftsrechtlichen Gründen liegende Vorteil stelle in dieser Situation keine Entlohnung der leitenden Mitarbeiter für in der Vergangenheit erbrachte oder in Zukunft zu erbringende Dienste dar. Als maßgebliche Indizien gegen Arbeitslohn sah der BFH auch an, dass die Anteilsübertragung im Streitfall nicht an den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse geknüpft gewesen war sowie der vom FA angenommene Vorteil im Vergleich zu den Bruttoarbeitslöhnen der Beschenkten deutlich aus dem Rahmen fiel.

BFH, Urteil vom 29.11.2024, Az.: VI R 21/22

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2025			
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	
01.01.25	2,27 %	7,27 % Verbr.	
01.01.25	2,27 %	11,27 % 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			



Um die „Work-Life- Balance“ herzustellen, müssen entsprechende Maßnahmen eingeführt werden. Beim Endkunden im Ladenlokal sind der Flexibilität der Arbeitszeiten allerdings enge Grenzen gesetzt. Zunächst muss ermittelt werden, welche Kunden-Frequenzen das Ladenlokal zu welcher Uhrzeit hat. Danach kann festgelegt werden, dass die Anzahl der Mitarbeiter in bestimmten Zeiten reduziert wird. Die Mitarbeiter haben dann die Möglichkeit, untereinander zu regeln, wer an diesen Zeiten nicht zur Arbeit anwesend sein muss. Es ist aber darauf zu achten, dass diese Zeitfenster nicht immer von den selben Mitarbeitern genutzt

werden.

In den Bereichen, in denen kein direkter Kundenkontakt besteht (Werkstatt), können auch andere Arbeitszeitmodelle genutzt werden. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass die aktuellen Arbeitszeitvorschriften eingehalten werden.

In den meisten Bereichen Ihres Unternehmens ist es nicht möglich, Home-Of-

fice-Arbeit anzubieten. Wenn Sie dieses Arbeitszeitmodell nur wenigen Mitarbeitern anbieten können, sollten Sie auch darauf verzichten. Einerseits können dadurch Spannungen im Betrieb entstehen, da andere Mitarbeiter in den „Heimarbeitern“ eine privilegierte Gruppe sehen, was eine Teambildung behindern oder zerstören kann. Auf der anderen Seite wird aber bei diesem Modell oft verkannt, dass der Mitarbeiter im Home-Office sehr diszipliniert sein muss. Er muss auch seinem Umfeld (Partner, Kinder usw.) verdeutlichen, dass er auch zu Hause klare Arbeitszeiten hat. Es

hat sich gezeigt, dass diese Disziplin in manchen Fällen nicht gegeben ist. Es kann aber beispielsweise nicht sein, dass der Partner zu jeder Zeit erwartet, dass der Mitarbeiter „mal gerade für 5 Minuten“ auf die Kinder aufpasst.

Wichtig: Die Selbstmotivation

Sie können andere nur motivieren, wenn Sie selbst eine positive Einstellung zum Unternehmen, den Abläufen und den Mitarbeitern haben. Darum sollten Sie sich jeden Tag – am besten zu Beginn der Arbeit – 15 bis 20 Minuten Zeit nehmen, über die eigene Situation nachzudenken. Beginnen Sie damit, dass Sie die positiven Aspekte notieren.

Danach befassen sie sich mit den negativen Gesichtspunkten. Suchen Sie nach Lösungen für diese Probleme. Wenn Sie feststellen, dass Sie bei der Problemlösung nicht mehr weiterkommen, schauen Sie auf Ihre Positivliste. Dadurch wird Ihre Gedankenwelt wieder aufgeheitert und Sie sind eher in der Lage, Probleme in Angriff zu nehmen und zu lösen.

Autor: Hartmut Fischer - WortMacht - Textservice & Ideenschmiede

Jetzt informieren

Inkl. 5 Jahre Herstellergarantie*



Sie haben den Auftrag,
wir das passende Angebot.

So haben Sie Ihren Arbeitsalltag im Griff

Ob Kurierdienst, Handwerk, Lieferdienst oder Baugewerbe - unsere Modelle bieten Ihnen bedarfsgerechte Möglichkeiten. Innovativ. Zuverlässig. Robust. Denn schließlich ist es Ihre Aufgabe, Mensch und Material ans Ziel zu bringen. Und das effizient, flexibel und zuverlässig.

Von unserem kleinen Kastenwagen Caddy Cargo über den ID. Buzz Cargo, den neuen Transporter, den Amarok bis hin zum großen Crafter haben wir für nahezu jeden Bedarf und Einsatz das richtige Nutzfahrzeug für Sie.

Unsere vielfältigen Modellvarianten erwarten Sie mit innovativen und individuellen Ladelösungen, viel Platz im Innenraum und großer Vielfalt bei Ausstattung, Umbauten und Motorisierung.

Jetzt inkl. 5 Jahre Herstellergarantie*

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Fahrzeugabbildungen zeigen Sonderausstattungen.

* Die 5 Jahre Herstellergarantie gilt für fabrikneue Fahrzeuge der Marke Volkswagen Nutzfahrzeuge hinsichtlich aller Mängel in Werkstoff und Verarbeitung. In den ersten zwei Jahren ist die Laufleistung unbeschränkt. Sie endet nach 5 Jahren oder nach einer maximalen Gesamtlauflistung von 150.000 km im dritten bis fünften Jahr, je nachdem, welches Ereignis zuerst eintritt. Diese Garantie gilt für alle Modelle der Marke Volkswagen Nutzfahrzeuge, die ab dem 01.10.2024 verbindlich bestellt worden sind. Ausgenommen sind alle Varianten des Transporter 6.1, des Caraville 6.1, des Multivan 6.1 sowie des California 6.1. Einzelheiten entnehmen Sie bitte den Garantiebedingungen unter www.volkswagen-nutzfahrzeuge.de oder erfragen Sie bei Ihrem Volkswagen Nutzfahrzeuge Partner.



Nutzfahrzeuge

Ihr Volkswagen Partner

Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG

Bismarckstraße 130, 56470 Bad Marienberg, www.kaempflein.de
Thomas Grümbel 02473-920113 Tom Kaufmann 02661-955024

Maler-Innungen führten Innungsversammlungen durch

Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen – Vorstand formiert sich neu Rüdiger Brauer zum neuen Obermeister gewählt

Zur diesjährigen Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen freute sich der stv. Obermeister Ekkehard Neuhoff, Altenkirchen, zahlreiche Mitglieder begrüßen zu können – standen doch Neuwahlen zum Vorstand und den Ausschüssen auf der Tagesordnung.

In seinem Geschäftsbericht ließ Neuhoff das abgelaufene Wirtschaftsjahr Revue passieren. Sein Augenmerk legte er dabei auf den im Herbst durchgeführten Landesverbandstag des Maler- und Lackierhandwerks Rheinland-Pfalz. Über drei Tage hinweg war die Innung Gastgeber für das rheinland-pfälzische Maler- und Lackiererhandwerk. Sein Dank galt allen Beteiligten und Mitgliedern der Innung, die sich in unzähligen Stunden ehrenamtlich engagiert und damit zum Gelingen des Verbandstages beigetragen hatten.

Im Anschluss folgte ein Fachvortrag durch Fabian Nitsche von der Fa. QTech Global GmbH, aus Freudenberg. Er berichtete über Airless Systeme und stellte diese vor. Im Anschluss an seinen Vortrag stand er den Versammlungsteilnehmern für Fragen zur Verfügung.

Nachdem Vorstand und Geschäftsführung Entlastung für das vergangene Haushaltsjahr erteilt wurde, erfolgte die Neuwahl des Vorstandes und der Ausschüsse. Rüdiger Brauer aus Kirchen wurde mit einstimmigem Votum



zum neuen Obermeister gewählt. Das Amt des stellvertretenden Obermeisters wurde ebenfalls neu besetzt durch Christoph Wagner aus Birken-Honigsessen. Als Lehrlingswart zeichnet zukünftig Michael Grünebach aus Herdorf verantwortlich. Zu Beisitzern des Vorstandes wurden gewählt Gisela Gergen, Niederfischbach; Julian Meister, Scheuerfeld;

Ekkehard Neuhoff, Altenkirchen sowie Peter Ortel, Katzwinkel. Auch der Haushaltsplan 2025 wurde von den Versammlungsteilnehmern einstimmig beschlossen. Nach Erörterung weiterer Berufsstandsfragen beendete Obermeister Brauer mit dem Dank an alle Anwesenden die Versammlung und lud diese zu einem gemeinsamen Imbiss ein.

Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied



Zu einem lebendigen Austausch von Ideen und Perspektiven trafen sich die Mitglieder der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied zur jährlichen Innungsversammlung. Obermeister Winfried Schneider, Windhagen, eröffnete die Veranstaltung mit einem herzlichen Gruß an die Anwesenden und nutzte die Gelegenheit, um auf die vergangenen Herausforderungen und Erfolge des Handwerks zurückzublicken. Die Versammlung bot dabei nicht nur eine Rückschau, sondern vor allem einen Blick in die Zukunft – auf die Chancen und Veränderungen, die das Maler- und Lackiererhandwerk in den kommenden Jahren prägen werden.

Wirtschaftliche Lage des Handwerks

Im Rahmen seines Geschäftsberichts nahm Obermeister Schneider die Anwesenden mit auf eine Reise durch das vergangene Wirtschaftsjahr und stellte dabei eindrucksvoll dar, wie sich die Branche in einem anspruchsvollen Umfeld behaupten konnte.

Die Entwicklungen auf den Märkten, steigende Materialkosten und der zunehmende Wettbewerbsdruck waren nur einige der Themen, die der Obermeister aufgriff. Trotz dieser Herausforderungen blickt die Innung mit Zuversicht auf die kommenden Jahre, da sie sich immer wieder erfolgreich an neue Gegebenheiten anpasst und innovative Lösungen vorantreibt.

Im Anschluss an den Geschäftsbericht übernahm Landrat Achim Hallerbach das Wort und widmete sich aktuellen Themen aus dem Landkreis Neuwied. Mit klaren Worten und präzisen Ausführungen gab er einen Überblick über die wirtschaftliche Situation der Region und sprach über geplante Investitionen, die das Handwerk direkt betreffen werden. Besonders im Hinblick auf die Erschließung neuer Gewerbegebiete und die Förderung erneuer-

barer Energien zeichnete der Landrat ein Bild einer zukunftsorientierten und nachhaltig ausgerichteten Region. Auch die ärztliche Versorgung und der Berufsschulstandort wurden als zentrale Themen für die Zukunft des Landkreises hervorgehoben.

Im Rahmen der Veranstaltung stellten die Unternehmen Farben Gross GmbH, Altenkirchen, und QTech GmbH, Freudenberg, innovative Airless-Geräte vor und zeigten auf, wie moderne Technik die Qualität der Handwerksarbeit weiter verbessern kann. Armin Willems vom Unternehmen UZIN UTZ SE aus Ulm referierte über die „Vorbehandlung von Untergrund bei Bodenverlegung“.

Außerdem gab Stefan Gilles vom Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Neuwied wertvolle Einblicke in das Qualifizierungschancengesetz und erklärte, wie Handwerksbetriebe

von Fördermöglichkeiten profitieren können, um ihre Mitarbeiter für kommende Herausforderungen fit zu machen.

Auch die Themen Ausbildung und Prüfungswesen kamen bei der Versammlung nicht zu kurz. Sarah Otto, Vorsitzende des Prüfungsausschusses, berichtete über die im vergangenen Jahr durchgeführten und in diesem Jahr anstehenden Prüfungen.

Zum Ende der Versammlung, in der wichtige Themen mit viel Engagement und Offenheit diskutiert wurden, dankte Obermeister Winfried Schneider allen Anwesenden für ihre aktive Teilnahme. Mit einem positiven Ausblick auf die kommenden Aufgaben schloss er die Sitzung und betonte noch einmal die Bedeutung der gemeinsamen Zusammenarbeit für die Zukunft des Maler- und Lackierhandwerks.

Innungsversammlung Maler-Innung des Westerwaldkreises Zukunftsthemen im Fokus – Digitalisierung und neue Technologien im Malerhandwerk

Das Marienstadter Brauhaus war Tagungsort der diesjährigen Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises. Obermeister René Perpeet begrüßte die erschienenen Kollegen und eröffnete die Sitzung mit einem ausführlichen Geschäftsbericht. Darin ging er unter anderem auf die aktuelle Situation des Maler- und Lackierhandwerks in der Region ein – von der Auftragslage über die Ausbildung bis hin zu Zukunftsperspektiven. „Wir stehen vor spannenden Herausforderungen – und haben gute Chancen, sie gemeinsam zu meistern“, betonte Perpeet.

Im Anschluss widmete sich die Versammlung dem wichtigen Thema Digitalisierung: Jürgen Klein, Digitalisierungsberater der Handwerkskammer Koblenz, referierte anschaulich über die Einführung der E-Rechnung – ein Thema, das viele Betriebe derzeit beschäftigt. Wie funktioniert die Umstellung? Welche Software ist sinnvoll? Und wie bleibt man rechtlich auf der sicheren Seite? All diese Punkte beantwortete Jürgen Klein ausführlich und stand den Teilnehmern im Anschluss für weitere Rückfragen zur Verfügung.

Technologisch ging es auch im zweiten Fachvortrag weiter: Dietmar Klein, Anwendungstechniker der Firma JANSEN, stellte unter



dem Titel „GX – Wegweisend Wasserbasiert“ die neue GX-Oberflächentechnologie vor. In einem praxisnahen Vortrag zeigte Klein, welche Vorteile die innovative, wasserbasierte Technik bietet – sowohl im Hinblick auf Umweltfreundlichkeit als auch bei der Verarbei-

tung. Nach der Diskussion weiterer beruflicher Themen bedankte sich Obermeister Perpeet bei allen Anwesenden für den regen Austausch und die engagierte Teilnahme – und schloss die Sitzung mit einem optimistischen Blick in die Zukunft.

**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.

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

Arbeitnehmerfinanzierte Weiterversicherung: Lückenloser Gesundheitsschutz

Viele Beschäftigte genießen die Vorteile einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV), die vom Arbeitgeber finanziert wird. Doch was geschieht mit diesem wertvollen Zusatzschutz, wenn das Arbeitsverhältnis endet? Sofern die bKV bei SIGNAL IDUNA geführt wird, muss der Versicherungsschutz nicht enden, sondern kann in vielen Fällen nahtlos und arbeitnehmerfinanziert fortgeführt werden.

Während der Betriebszugehörigkeit übernimmt der Arbeitgeber im Rahmen eines Kollektivvertrags die Beiträge. Mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses können die Versicherten selbst als Beitragszahler eintreten. Ein entscheidender Pluspunkt: Sie müssen dann keine erneute Gesundheitsprüfung durchlaufen. Die gewohnten Leistungen bleiben bestehen und laufende Behandlungen können fortgesetzt werden.

Die Umstellung gestaltet sich in der Regel unkompliziert. Versicherte erhalten von SIGNAL IDUNA rechtzeitig ein individuelles Angebot, um den Versicherungsvertrag fortzuführen. Hierin finden sie die möglichen Tarifikombinationen. So lassen sich Lücken im Versicherungsschutz vermeiden und eine optimale Gesundheitsvorsorge sicherstellen.

Der Grundtarif GesundAKTIV+ von SIGNAL IDUNA beispielsweise umfasst je nach gewähltem Budget Zuschüsse für Sehhilfen, Naturheilverfahren und Vorsorgeuntersuchungen. Auch Zahnbehandlungen, -vorsorge und -ersatz sind berücksichtigt. SIGNAL IDUNA bietet außerdem mit den Tarifen ZahnBest+ (70 Prozent Erstattung) und ZahnPerfekt+ (90 Prozent Erstattung) die Möglichkeit, den Versicherungsschutz für Zahnersatz umfassend zu erweitern.

Alle Tarife der SIGNAL IDUNA bKV-Produktlinie + beinhalten außerdem Assistance-Leistungen. Dazu gehören unter anderem ein Arzttermin-Service, Videosprechstunde, die Möglichkeit einer ärztlichen Zweitmeinung und medizinische Hilfe im Ausland.

Ein Highlight für Familien: Die Produktlinie + bietet die Möglichkeit, auch Familienangehörige von bKV-Versicherten gegen einen zusätzlichen Beitrag zu versichern.

Weitere Informationen erhalten Sie über unsere SIGNAL IDUNA Außendienstpartner, oder online unter www.signal-iduna.de/produkte/gewerbe/betriebliche-krankenversicherung.

SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Ihr Plus auf dem Arbeitsmarkt.

Unsere betriebliche Krankenversicherung
für Mitarbeitende.

Eine betriebliche Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA kann für Ihr Unternehmen einen großen Unterschied machen. Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden mit Vorteilen für beide Seiten. Überzeugen Sie sich von unseren Leistungen.

Gebietsdirektion Koblenz
Bubenheimer Bann 4
56070 Koblenz
Telefon 0231 135-0
gd.koblenz@signal-iduna.de

Jetzt
attraktiv für
Fachkräfte
werden!



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, die Birkenhof Brennerei in Nistertal zu besichtigen. Das Familienunternehmen wurde 1848 gegründet und ist mit seinen hochwertigen Produkten über den Westerwald hinaus bekannt. Im Rahmen der Betriebsbesichtigung hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, Fragen zu stellen, die von den Mitarbeitern des Betriebes kompetent beantwortet wurden. Natürlich durfte die Verkostung der Erzeugnisse bei der Führung nicht fehlen.

Im Anschluss daran folgte die offizielle Versammlung der Innungen. 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.

Den Auftakt der Fachvorträge machte Dipl.-Ing. (FH) Stefan Höhn, Techn. Betriebsberater des Fachverbandes Leben Raum Gestaltung



Hessen/Rheinland-Pfalz. Er referierte über die Themen „Innovationen und Nachhaltigkeit im Tischlerhandwerk – machen Sie Ihren Betrieb zukunftsfähig“ sowie „Vorstellung des Leistungsspektrums des Fachverbandes“. Hierbei ging er auf das Leistungsportfolio des Verbandes ein und beantwortete die aufkommenden Fragen der Versammlungsteilnehmer. Daran anschließend berichtete Hauptgeschäftsführer Michael Braun von der Innungsgeschäftsstelle über „Aktuelles aus dem Bau- und Werkvertragsrecht nach BGB und VOB“. Auch er stand für Fragen Rede und Antwort.

Nachdem die Versammlungsteilnehmer die Jahresrechnung verabschiedet und Vorstand sowie Geschäftsführung Entlastung erteilt hatten, erfolgte noch die Verabschiedung des Haushaltsplans, der ebenfalls den einstimmigen Zuspruch der Mitglieder fand.

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.



Deine Baustelle – Unser Service

Wir wissen genau, was du auf deiner Baustelle brauchst!

Vom Baustellenkonzept, der Behältergestellung, der Entsorgung mineralischer und gefährlicher Abfälle, der dokumentierten Verwertung bis hin zur Miettoilette sind wir für dich da – alles so koordiniert, dass deine Abläufe auf der Baustelle nicht gestört werden.



REMONDIS Mittelrhein GmbH
Altenkirchen // Koblenz // Nickenich
T +49 (0) 2632/9861-40 // mittelrhein-vertrieb@remondis.de
remondis-mittelrhein.de

REMONDIS®
IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Innungsversammlung der Metallhandwerker-Innung

Fachlicher Austausch und geselliges Beisammensein in der Westerwaldbrauerei

In der traditionsreichen Westerwaldbrauerei in Hachenburg fand die diesjährige Innungsversammlung der Metallhandwerker-Innung statt. Die Veranstaltung überzeugte mit einer gelungenen Kombination aus fachlichem Input, aktuellen Informationen und gemeinschaftlichem Miteinander. Der stellvertretende Obermeister Martin Buchen eröffnete die Versammlung mit einer



– 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

herzlichen Begrüßung der Innungsmitglieder.

Im Anschluss stellte er den Geschäftsbericht vor und ging dabei auf die zentralen Entwicklungen des vergangenen Jahres ein.

Ein besonders aktuelles Thema wurde im ersten Fachvortrag behandelt: Unter dem Titel „Digitale Zahnräder richtig stellen – E-Rechnung - die Frist ist abgelaufen“ informierte Steuerberater Peter Hoffarth die anwesenden Handwerksbetriebe über die neuen gesetzlichen Anforderungen und deren Umsetzung im Betriebsalltag.

Sein Vortrag bot praxisnahe Hinweise und sorgte für rege Nachfragen.

Es folgte ein weiterer, inhaltlich besonders wichtiger Vortrag zum Thema „Aktuelles zur Betriebsführung – Informationen zum Bau- und Werkvertragsrecht nach BGB und VOB/B“, gehalten von Hauptgeschäftsführer Michael Braun.

Behandelt wurden unter anderem die Anspruchsberechtigung von Abschlagsrechnungen, Kündigungsmöglichkeiten des Auftragnehmers, die Bauhandwerkersicherung nach

§ 650 f BGB sowie relevante Aspekte aus dem Sozialversicherungsrecht. Die Ausführungen gaben wichtige Impulse für die tägliche Arbeit der Betriebe.

Darüber hinaus informierte Hauptgeschäftsführer Braun im weiteren Verlauf auch über aktuelle Entwicklungen zur „Einheitlichen Gesellenprüfung“ – ein Thema, das für Ausbildung und Qualitätssicherung im Handwerk zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Nach der Verabschiedung der Jahresrechnung und des Haushaltsplans konnten die Teilnehmer den offiziellen Teil der Versammlung hinter sich lassen und den geselligen Teil genießen: Eine Brauereibesichtigung bot spannende Einblicke in das traditionelle Brauhandwerk – und der herzhafter Imbiss rundete die Veranstaltung in entspannter Atmosphäre ab.

Die Rückmeldungen der Teilnehmer fielen durchweg positiv aus: „Eine rundum gelungene Veranstaltung mit wichtigen Themen und angenehmer Atmosphäre“, lautete der einheitliche Tenor.

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: Martin Reitz, Zuhel Utac

Karlheinz Latsch
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

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

Schrittweise Einführung der überarbeiteten DGUV Vorschrift 2

Die Mitgliederversammlung der DGUV hat eine überarbeitete Fassung der DGUV Vorschrift 2 verabschiedet. Diese neue Version der Unfallverhütungsvorschrift, die sich mit der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung von Unternehmen befasst, wird schrittweise von den einzelnen Unfallversicherungsträgern eingeführt. Bereits zum 1. April 2025 trat sie bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) in Kraft.

Die Vorschrift verfolgt das Ziel, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Betrieben durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen sowie Betriebsärzte zu organisieren. Die vorgenommenen Anpassungen sollen die Umsetzung erleichtern und die Vorschrift verständlicher machen.

Wichtige Neuerungen im Überblick:

- **Erweiterte Beratungsmöglichkeiten:** Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit können Unternehmen nun auch telefonisch oder online beraten, vorausgesetzt, sie haben sich zuvor vor Ort einen persönlichen Eindruck verschafft, beispielsweise durch eine Betriebsbegehung.
- **Erweiterte Qualifikationswege:** Absolventinnen und Absolventen aus weiteren Fachrichtungen wie Arbeits- und Organisationspsychologie, Biologie oder Ergonomie können sich künftig als Fachkräfte für Arbeitssicherheit qualifizieren und bestellt werden. Dadurch können Unternehmen ihre Fachkräfte gezielter entsprechend ihrer branchenspezifischen Anforderungen auswählen.
- **Betreuung kleinerer Betriebe:** Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten können sich nach erfolgreicher Qualifizierung durch das Kompetenzzentrum einiger Berufsgenossenschaften (KPZ) betreuen lassen – eine Erweiterung des bisherigen Angebots, das zuvor auf Betrie-

be mit bis zu 10 Mitarbeitenden begrenzt war.

- **Neue Regelung zur Aufteilung der Betreuungszeiten:** In der Grundbetreuung gilt nun ein Mindestanteil von 20 % für sowohl Betriebsärztinnen und Betriebsärzte als auch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit, unabhängig von der Betreuungsgruppe. Die bisherige 40 %-Quote für Gruppe III entfällt.
- **Nachweispflicht für Fortbildungen:** Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte müssen absolvierte Fortbildungen in ihrem jährlichen Bericht dokumentieren. Diese Maßnahme dient der Qualitätssicherung der angebotenen Dienstleistungen.
- **Optimierte Betreuungsgruppen:** Die Zuordnung der Betriebe zu Betreuungsgruppen wurde überarbeitet, wodurch Unternehmensführungen nun leichter die für sie relevante Gruppe identifizieren können.
- **Präzisierte Begriffsdefinitionen:** Zentralen Begriffen der Vorschrift wurde in der neuen DGUV-Regel 100-002 mehr Klarheit verliehen. Diese Regel enthält zudem praxisnahe Beispiele, die die Anforderungen an Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie an Fachkräfte für Arbeitssicherheit konkretisieren.

Die schrittweise Umsetzung dieser Änderungen soll dazu beitragen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Unternehmen effizienter und praxisnaher zu gestalten.

Hinweis: Nach Inkraftsetzung können die trägerspezifischen Fassungen bei den Berufsgenossenschaften bezogen werden. Die Berufsgenossenschaften unterstützen die Unternehmen bei ihrer Umsetzung.

Weitere Informationen unter [www. https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2](https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2)

Hier sparen Innungsmitglieder!

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

Kauf-Berufsbekleidung

Sicherheitsschuhe 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



Acht Zentimeter hohe Türschwellen nicht barrierefrei

Sieht die Baubeschreibung vor, dass eine Erdgeschosswohnung barrierefrei geplant ist, dann liegt ein Mangel vor, wenn Türschwellen an einer – dem Gemeinschaftseigentum zuzuordnenden – Terrasse 8 cm hoch sind. *OLG Brandenburg, Urteil vom 10.04.2025, Az.: 10 U 54/2*

Ohne Fachplaner Überwachung des Gewerks Technische Ausrüstung durch Architekt

Der Architekt muss auf die Einschaltung eines Fachplaners hinweisen, wenn er das Gewerk mangels eigener Sachkunde nicht überwachen kann. Geht der Auftraggeber davon aus, dass die Ausführungsleistungen dieser Gewerke vom Architekten überwacht werden, haftet der Architekt, weil er den Hinweis darauf unterlassen hat. Die Haftung erstreckt sich auf Schäden, die aus der unterbliebenen Überwachung der Gewerke herrühren wie eine mangelhafte Duschrinne. *OLG Düsseldorf, Beschluss vom 06.03.2025, Az.: 22 U 55/24*

Minderung orientiert sich an fiktive Mangelbeseitigungskosten

Der Bauherr lässt den Mangel des Werks nicht beseitigen und stattdessen ein anderes Werk errichten. Für das andere Werk entstehen dem Bauherrn Kosten in Höhe der Mangelbeseitigung des ursprünglichen Werks. In diesem Fall kann der Bauherr die Minderung an den fiktiven Mangelbeseitigungskosten bemessen. *OLG Stuttgart, Urteil vom 18.03.2025, Az.: 10 U 107/24*

Kein Neubeginn der Verjährung nach Mangelbeseitigung ohne Abnahme

Nach der Erbringung von Mangelbeseitigungsarbeiten beginnt nach VOB/B eine Gewährleistungsfrist von zwei Jahren nach Abnahme. Werden die Mangelbeseitigungsarbeiten nicht abgenommen, wird keine Verjährungsfrist in Gang gesetzt. *OLG Schleswig, Urteil vom 12.02.2025, Az.: 12 U 9/23*

Mietausfallschäden leichter durchsetzbar?

Der Bundesgerichtshof (BGH) stärkt in seiner jüngsten Entscheidung die Rechte von Auftraggebern bei Schadenersatz wegen Bauverzögerungen – insbesondere bei Mietausfallschäden – erheblich: zu Lasten der Auftragnehmer. Anforderungen an Darlegung eines Verzugs Schadens dürfen nicht überspannt werden.

Hintergrund: Am 10.07.2009 schlossen die Klägerin (Generalunternehmerin) und die Beklagte (Auftraggeberin) einen Generalunternehmervertrag über Bauleistungen an einem Gebäude in der Münchener Innenstadt. Der Vertrag sah eine Fertigstellung des Projekts bis zum 19.10.2019 vor. Diesen Termin hielt die Klägerin jedoch nicht ein. Während die Klägerin den

restlichen Werklohn forderte, strebte die Beklagte im Rahmen ihrer Widerklage Schadenersatzansprüche, unter anderem wegen Mietausfallschäden in Höhe von 1.721.331,28 €, aufgrund der Bauverzögerung durch die Klägerin, an. Die Vermietung an bezugsfertige Mietinteressenten verzögerte sich aufgrund der verspäteten Fertigstellung – so die Beklagte. Die Beklagte hat diesen Umstand durch eine konkrete Übersicht der jeweils vorgesehenen Vermietungen dargelegt und die entgangenen Mieten unter Beweis gestellt. Das Berufungsgericht hatte die Widerklage jedoch abgewiesen, ohne sich mit dem Vortrag der Beklagten auseinanderzusetzen. Dieses Urteil hob der BGH teilweise auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung an das Berufungsgericht zurück. Zur Begründung führten die Richter an, das Berufungsgericht habe das Recht der Beklagten auf Gewährung des rechtlichen Gehörs nach Art. 103 Abs. 1 GG verletzt. Das Berufungsgericht hatte den substantiierten Vortrag der Beklagten zu den Mietausfallschäden – insbesondere die vorgelegte Übersicht der entgangenen Mieten – zu Unrecht unberücksichtigt gelassen. Das Berufungsgericht hätte sich mit diesem Vortrag inhaltlich befassen müssen, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Beklagten bei vollständiger Würdigung ein Anspruch auf Ersatz der Mietausfälle zugestanden hätte. Der BGH betonte in diesem Zusammenhang die zentrale Bedeutung des rechtlichen Gehörs für ein faires Verfahren. *BGH, Beschluss vom 19. 03. 2025, Az. VII ZR 231/23*

Erkennbar mangelhafter Baustoff eingebaut: Unternehmer haftet auf Schadenersatz!

Grundsätzlich ist der Lieferant von (Bau-)Stoffen oder Materialien, die der Unternehmer bei der Herstellung seines Werks verwendet, nicht Erfüllungsgehilfe des Unternehmers, so dass dieser nicht für ein Verschulden des Lieferanten haftet. Ein Verschulden des Unternehmers kann jedoch anzunehmen sein, wenn besondere Umstände vorliegen, die ihn zur Untersuchung der vom Lieferanten gelieferten Sache auf Fehlerfreiheit und einwandfreies Funktionieren hätten veranlassen müssen. *OLG Brandenburg, Urteil vom 18.12.2024, Az.: 4 U 218/21*

Ausschreibung der Restleistungen nach Kündigung erforderlich

Ein Bauvertrag wird gekündigt, bevor die Leistung fertiggestellt ist. Die Restleistungen sind in einem neuen Verfahren auszuschreiben, da die Ersetzung des Auftragnehmers eine wesentliche Auftragsveränderung darstellt. In diesem Falle ist eine Dringlichkeitsvergabe nicht möglich. Das Erfordernis einer zügigen Weiterführung sowie einer sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung genügt nicht. *VK Nordbayern, Beschluss vom 20.02.2025, Az.: RMF-SG21-3194-9-31*

Verlust des Vergütungsanspruchs bei unkooperativen Verhalten

Der Auftragnehmer ist verpflichtet genehmigungsrelevante statische Berechnungen nachzureichen. Dieser Verpflichtung kommt der Auftragnehmer nicht nach. Daher verliert er seinen Vergütungsanspruch. *OLG Naumburg, Urteil vom 17.01.2024, Az.: 5 U 80/23 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen – BGH, Beschluss vom 19.03.2025, Az.: VII ZR 30/24*

Mehrarbeit nicht vereinbart - Kunde muss nicht zahlen

Ein Handwerksbetrieb erbrachte Arbeiten, die nicht in seinem Angebot standen. Der Kunde weigerte sich, diese zu bezahlen. Das Amtsgericht (AG) München entschied, dass der Kunde die Kosten nicht zahlen muss, da für diese Leistungen kein Auftrag vorlag.

Im entschiedenen Fall hatte ein Handwerker in einen Schausteller-LKW Heizungs- und Sanitäranlagen eingebaut. Der Betrieb schickte zwei Rechnungen. Zunächst kam eine Rechnung über 3.668,77 Euro brutto für die vereinbarten Arbeiten, die der Schausteller auch bezahlte. Dann folgte eine weitere Rechnung über 2.790,19 Euro brutto für die zusätzlichen Leistungen, die der Gehilfe erbracht hatte. Da der Kunde die Bezahlung verweigerte, machte der Handwerker die Forderung gerichtlich geltend.

Das AG München wies die Klage des SHK-Betriebes ab. Der Handwerker hatte nicht beweisen können, dass der Schausteller die zusätzlichen Arbeiten gegen zusätzliche Vergütung beauftragt hatte. Die Zeugenaussage des Gehilfen war für das Gericht jedenfalls nicht hilfreich, wie dem Urteil zu entnehmen ist: Der Zeuge konnte insoweit nicht angeben, welche Vereinbarungen, insbesondere im Hinblick auf den Umfang der Arbeiten, zwischen den Parteien getroffen wurden. Der Zeuge sei nach eigenen Angaben lediglich vor Ort gewesen, um die Arbeiten durchzuführen. Auch die Befragung des beauftragten Handwerkers selbst ergab keinen eindeutigen Hinweis darauf, was hier nachträglich beauftragt wurde und was nicht: Er sagte aus, bei den Absprachen zwischen dem Gehilfen und dem Auftraggeber außen vor gewesen zu sein. Doch damit kann sich ein Handwerker im Zweifel nicht herausreden, stellte das Amtsgericht fest. Als Vertragspartner des Auftraggebers könne er nicht einfach außen vor bleiben. Vielmehr müsse er seinen Gehilfen „ordnungsgemäß beaufsichtigen“ und dadurch sicherstellen, „dass er die in Auftrag gegebenen Leistungen erbringt.“ Die Durchführung von Leistungen ersetze nicht deren vertragliche Vereinbarung, betonte das Gericht. Eine solche ist ohne schriftlichen Auftrag im Zweifel nicht so leicht belegbar.

AG München, Urteil vom 26.09.2024, Az.: 275 C 13938/23 (rechtskräftig)

Herausforderungen gemeinsam meistern

Sie möchten die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern und ein betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren? Unser Kompetenzteam ist jederzeit gerne für Sie da und unterstützt Sie bei der Umsetzung.



Jetzt Ansprech-
partner finden!

www.ikk-jobaktiv.de

ikk
Südwest

JOBaktiv
Gesund arbeiten





STRAUSS

SICHERHEIT TRIFFT STYLE



strauss.de

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