



## Die Aufrechnung im Arbeitsrecht

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

## Inhalt

## ■ Aus den Innungen 4 - 7

## ■ Sicher durch den Herbst 8

## ■ Aus den Innungen 9

## ■ Arbeitsrecht 11

## ■ Einwurfeinschreiben ist kein sicherer Zustellnachweis 12

## ■ Mustertextseiten 13- 15

## ■ Die Aufrechnung im Arbeitsrecht 16 - 17

## ■ Steuern und Finanzen 18

■ Schleichender Rückzug im Betrieb:  
Wenn Mitarbeiter innerlich auf Distanz gehen 21

## ■ Aus den Innungen 22- 29

## ■ Vertrags- und Baurecht 30

Firma Niedax Gastgeber des diesjährigen  
Wirtschaftsempfangs im Kreis NeuwiedFORTBILDUNGEN  
UND SEMINAREbei der  
Kreishandwerkerschaft  
Rhein-WesterwaldKreishandwerkerschaft  
Rhein-Westerwald  
VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELNBRENNPUNKT  
Handwerk

## Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

07. Dezember 2026 13. November 2026

03. März 2027 11. Februar 2027

01. Juni 2027 27. April 2027

07. September 2027 14. August 2027

Rund 300 Gäste folgten der Einladung zum diesjährigen Wirtschaftsempfang des Landkreises Neuwied. Gastgeber war die Firma Niedax in Neustadt/Rahms. Neben zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Handwerk, Banken und Energieversorgung war auch Ministerpräsident Gordon Schnieder zu Gast. Im Mittelpunkt standen der Austausch, die Vernetzung und der gemeinsame Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung der Region.

Wirtschaft lebt vom Austausch, von persönlichen Kontakten und von gemeinsamen Ideen. Genau das stand beim diesjährigen Wirtschaftsempfang des Landkreises Neuwied im Mittelpunkt.

Der Wirtschaftsempfang, der von der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, der Industrie- und Handelskammer, der Süwag, der Sparkasse Neuwied, der Rhein-Zeitung sowie der Wirtschaftsförderung des Landkreises Neuwied organisiert wird, hat sich längst als wichtiger Treffpunkt der regionalen Wirtschaft etabliert. Auch in diesem Jahr bot die Veranstaltung eine hervorragende Gelegenheit bestehende Kontakte zu pflegen, neue Netzwerke zu knüpfen und miteinander über den Wirtschaftsstandort Neuwied ins Gespräch zu kommen.

Ein besonderer Höhenpunkt war die Vorstellung des gastgebenden Unternehmens Niedax. CEO Bruno Reufels präsentierte den Gästen das Unternehmen, seine Entwicklung, seine Leistungsfähigkeit und seine Bedeutung als erfolgreiches Unternehmen in der Region. Dabei erhielten die Besucherinnen und Besucher interessante Einblicke in die Strukturen und Tätigkeitsfelder des Unternehmens sowie

in dessen wirtschaftliche Bedeutung und Zukunftsperspektiven.

„Ein solcher Empfang zeigt eindrucksvoll, wie vielfältig und leistungsfähig unsere Wirtschaftsregion ist. Die Handwerksbetriebe, Unternehmen, Banken, Energieversorger und politischen Akteure leisten gemeinsam einen wichtigen Beitrag für die Zukunft unseres Landkreises“, betonte Landrat Achim Hallerbach in seinem Grußwort. Gleichzeitig unterstrich er die Bedeutung des persönlichen Austauschs. „Gute Wirtschaftspolitik braucht den direkten Dialog. Der Wirtschaftsempfang bietet dafür eine hervorragende Plattform.“

Auch Ministerpräsident Gordon Schnieder richtete ein Grußwort an die Gäste. Er würdigte die Bedeutung der mittelständisch geprägten Wirtschaft und des Handwerks für Rheinland-Pfalz und betonte die Notwendigkeit, den Wirtschaftsstandort auch angesichts aktueller Herausforderungen zukunftsfähig aufzustellen.

Der Wirtschaftsempfang 2026 bot damit nicht nur einen Einblick in die Leistungsfähigkeit des gastgebenden Unternehmens Niedax, sondern war zugleich ein starkes Zeichen für den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit in der Region. Die Gäste nutzen die Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen, bestehende Verbindungen zu vertiefen und neue Impulse für die Zukunft mitzunehmen.

Ein Nachmittag des Austausches, der Begegnung und der Vernetzung und damit ein Wirtschaftsempfang, der einmal mehr gezeigt hat, wie wichtig ein starkes Miteinander für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Landkreis Neuwied ist.

## Empfang der Westerwälder Wirtschaft: Spannende Impulse für die regionale Wirtschaft

Der diesjährige Empfang der Westerwälder Wirtschaft stand ganz im Zeichen hochsommerlicher Temperaturen. Aufgrund der außergewöhnlichen Hitze musste die ursprünglich geplante Betriebsbesichtigung des gastgebenden Unternehmens, der SCHÜTZ-Werke, kurzfristig entfallen. Der offiziellen Veranstaltung tat dies jedoch keinen Abbruch, denn der weitere Ablauf konnte in den klimatisierten Räumlichkeiten des Unternehmens stattfinden.

Zu Beginn begrüßte die Erste Kreisbeigeordnete Gabriele Wieland die zahlreichen Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung. In ihren Ausführungen ging sie insbesondere auf die Bedeutung des Wirtschaftsstandortes Westerwaldkreis ein. Sie würdigte die Leistungsfähigkeit der heimischen Unternehmen, die Innovationskraft des regionalen Mittelstandes sowie die wichtige Rolle der Betriebe als Arbeitgeber und Ausbildungsstätten.

Anschließend stellten die Geschäftsleitung des gastgebenden Unternehmens, die Herren Veit Enders und Christian Schlosser, das Unternehmen SCHÜTZ vor. Unter dem Leitthema „Nachhaltig erfolgreich in der Haustechnik“ gaben sie den Gästen interessante Einblicke in die Entwicklung, die Unternehmensphilosophie und die Zukunftsstrategie von SCHÜTZ. Dabei wurde deutlich, wie eng wirtschaftlicher Erfolg, technologische Innovation und



nachhaltiges Handeln heute miteinander verbunden sind. Die Referenten zeigten auf, welche Herausforderungen und Chancen sich insbesondere für die Gebäudetechnik und die Energiewende ergeben und wie das Unternehmen diesen begegnet.

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung war der Impulsvortrag von Boris Herrmann, einem der bekanntesten deutschen Hochseesegler. Mit großer Begeisterung schilderte er seine Erfahrungen aus dem internationalen Segelsport und zog dabei zahlreiche Parallelen zur Unternehmensführung und zur Arbeitswelt. Themen wie Teamarbeit, Ausdauer, Entscheidungstärke und der Umgang mit

unvorhersehbaren Herausforderungen standen dabei im Mittelpunkt. Mit seinen authentischen Schilderungen und eindrucksvollen Erlebnissen von den Weltmeeren begeisterte er die Gäste und sorgte für einen Vortrag, der noch lange in Erinnerung bleiben wird.

Nach einem kurzen Schlusswort nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit zum persönlichen Austausch. In angenehmer Atmosphäre klang der Empfang der Westerwälder Wirtschaft bei guten Gesprächen und zahlreichen Kontakten aus. Die Veranstaltung bot somit einmal mehr eine hervorragende Plattform für Begegnungen, Vernetzung und den Austausch aktueller wirtschaftlicher Themen in der Region.

## Zukunftsorientierte Diskussionen bei der Delegiertenversammlung der Kreishandwerkerschaft

Zur Delegiertenversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald konnte der Vors. Kreishandwerksmeister Rolf Wanja zahlreiche Delegierte der angeschlossenen Innungen begrüßen. Im Mittelpunkt der Versammlung standen neben dem Geschäftsbericht die strategische Weiterentwicklung der Kreishandwerkerschaft sowie aktuelle Projekte der Geschäftsstelle.

Zu Beginn berichtete der Vors. Kreishandwerksmeister ausführlich über die Aktivitäten und Entwicklungen des vergangenen Jahres. In seinem Geschäftsbericht ging er auf die wesentlichen Themen und Herausforderungen des Handwerks ein und informierte über die Arbeit von Vorstand und Geschäftsstelle.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt war der aktuelle Sachstand der Umbauarbeiten in der Geschäftsstelle Montabaur. Die Delegierten wurden umfassend über den Fortschritt der Maßnahmen informiert. Dabei wurde deutlich, dass die Modernisierung der Räumlichkeiten einen wichtigen Beitrag zur zukunftsfähigen Ausrichtung der Kreishandwerkerschaft leisten wird. Breiten Raum nahm anschließend die Diskussion zur „Strategischen Weiterentwicklung der Kreishandwerkerschaft“ ein. Hauptgeschäftsführer Michael Braun stellte zu Beginn den aktuellen Stand der Überlegungen



sowie geplante zukünftige Aufgabenfelder und Angebote vor. Im anschließenden intensiven Austausch diskutierten die Delegierten insbesondere die Rolle der Kreishandwerkerschaft als Dienstleister für die angeschlossenen Innungen und deren Mitgliedsbetriebe und welche Erwartungen die Innungen an die künftige Arbeit der Kreishandwerkerschaft haben. Die offene und konstruktive Diskussion zeigte die große Bedeutung dieses Themas für die weitere Entwicklung der Organisation.

Im weiteren Verlauf stellte Braun die Jahres-

rechnung vor und erläuterte die wesentlichen Positionen. Nach positiver Berichterstattung der Kassenprüfer erteilten die Delegierten dem Vorstand sowie der Geschäftsführung einstimmig die Entlastung.

Zum Abschluss der Versammlung nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit zu einem lockeren Beisammensein und persönlichen Austausch. Dabei wurden die Gespräche über aktuelle Herausforderungen und Zukunftsperspektiven des Handwerks in angenehmer Atmosphäre fortgeführt.

## Frischer Glanz für die Zukunft – Maler- und Lackierer-Innung des Kreise Neuwied feiert Freisprechung

In feierlichem Rahmen fand in diesem Jahr die Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied in den Räumen des Berufsbildungswerkes Heinrich-Haus in Heimbach-Weis statt. Mit Stolz und Anerkennung wurden die Absolventinnen und Absolventen des aktuellen Ausbildungsjahrgangs offiziell in den Gesellenstand erhoben.

Der stellv. Obermeister Volker Schellert begrüßte die anwesenden Gäste. In seiner Ansprache würdigte er die Leistungen der jungen Malerinnen und Maler: „Sie haben Durchhaltevermögen, handwerkliches Geschick und ein hohes Maß an Kreativität bewiesen. Der heutige Tag markiert nicht nur das Ende Ihrer Ausbildung, sondern den Beginn eines vielversprechenden beruflichen Weges.“

Auch die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Sarah Otto, schloss sich den Glückwünschen an.

Im Anschluss übergaben der stellv. Obermeister, der Hauptgeschäftsführer der Maler- und Lackierer-Innung Michael Braun und die Prüfungsausschussvorsitzende gemeinsam die Prüfungszeugnisse an die frischgebackenen Gesellinnen und Gesellen.

Die feierliche Übergabe war begleitet von anerkennendem Applaus und stolzen Gesichtern



Foto: Michael Braun

– ein Moment, der vielen sicher noch lange in Erinnerung bleiben wird.

Ein besonderer Moment der Veranstaltung war die Ehrung der Prüfungsbesten. Daria Shipovskaia aus Mayen vom Ausbildungsbetrieb Jugendhilfezentrum Bernhardshof wurde als beste Absolventin der Sommerprüfung 2026 ausgezeichnet. Durch ihre hervorragenden Leistungen hat sie sich als Jahrgangsbeste hervorgetan

und wurde unter großem Applaus für diesen besonderen Erfolg geehrt.

Mit einem kleinen Empfang klang die Veranstaltung in lockerer Atmosphäre aus. Dabei bot sich die Gelegenheit zum Austausch zwischen den neuen Gesellinnen und Gesellen, den Ausbildern und den Gästen – ein gelungener Abschluss eines wichtigen Meilensteins auf dem Weg ins Berufsleben.

## Der Beginn von etwas Neuem

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

Die Westerwald-Brauerei in Hachenburg war der Veranstaltungsort der diesjährigen Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises. In Anwesenheit von Eltern, Ausbildungsbetrieben sowie Mitgliedern des Innungsvorstandes und des Prüfungsausschusses konnte Obermeister René Perpeet die neuen Gesellen zu ihrem erfolgreichen Lehrabschluss beglückwünschen und ihnen die begehrten Gesellenbriefe überreichen.

Obermeister Perpeet eröffnete die Feier mit einer herzlichen Begrüßung und den Worten: „Denn heute endet nicht nur etwas, heute beginnt auch etwas Neues.“

Er gratulierte ihnen zur bestandenen Gesellenprüfung und würdigte ihren Einsatz, ihr handwerkliches Können und die Ausdauer, die sie während ihrer Ausbildungszeit unter Beweis gestellt haben.

Ein herzlicher Dank galt den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, die mit ihrem Fachwissen, ihrer Erfahrung und großem Engagement maßgeblich zum gelungenen Ablauf der Prüfung beigetragen haben.

Im Anschluss an seine Laudatio übergab René Perpeet gemeinsam mit Peter Sökefeld,



Lehrer der Berufsbildenden Schule Westerburg, die Prüfungszeugnisse an den Handwerksnachwuchs. Der Moment der Übergabe war von Stolz, Freude und Erleichterung geprägt.

Mit einem gemütlichen Beisammensein bei Speisen und Getränken klang die Veranstaltung aus – ein gelungener Abschluss eines bedeuten-

den Kapitels im Leben der neuen Gesellinnen und Gesellen.

Die Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises wünscht allen Freigesprochenen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben und weiterhin viel Erfolg, Kreativität und Leidenschaft im Handwerk.

# Freisprechungsfeier der Lebensmittelhandwerke

## 116 neue Fachkräfte im Nahrungsmittelhandwerk

### Feierlich, emotional und voller Stolz

Auch in diesem Sommer wurden wieder zahlreiche junge Handwerkstalente für ihren erfolgreichen Ausbildungsabschluss gewürdigt – so auch bei der Freisprechungsfeier der Nahrungsmittelhandwerke im Zentrum für Ernährung und Gesundheit in Koblenz. Bei der Feier kamen die neuen Fachkräfte und ihre Familien zur festlichen Zeugnisübergabe zusammen.

Insgesamt 116 neue Fachkräfte haben erfolgreich ihre Lehrzeit in der Backstube, der Wurstküche oder im Verkauf beendet – ein starkes Zeichen auch für die gelungene Zusammenarbeit der regionalen Betriebe mit der Handwerkskammer (HwK) Koblenz, den Kreishandwerkerschaften Mittelrhein und Rhein-Westerwald sowie den Berufsschulen.

18 Fleischer, 13 Bäcker, 15 Konditoren sowie 70 Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, darunter 54 mit der Fachrichtung Bäckerei und 16 mit der Fachrichtung Fleischerei werden künftig Genuss und Qualität im vielseitigen Nahrungsmittelhandwerk hochhalten.

Durch die Veranstaltung führte Mustafa Karim, welche musikalisch untermalt durch Leyla Karim wurde. Die junge Nachwuchskünstlerin ist zahlreichen jungen Menschen bereits über die Musikplattformen bekannt und konnte sich zu Recht über viel Applaus freuen.

HwK-Hauptgeschäftsführer Ralf Hellrich gratulierte allen Ausbildungsabsolventen und be-



Foto: Michael Jordan

tonte: „116 neue Fachkräfte sind ein starkes Zeichen für das Lebensmittelhandwerk der Region. Dahinter steht das große Engagement der Ausbildungsbetriebe im Kammerbezirk, die den Nachwuchs fördern und jungen Menschen den Weg in eine qualifizierte berufliche Zukunft ebnen.“

Bei der festlichen Freisprechungsfeier nahmen die Fachkräfte im Lebensmittelhandwerk ihre Zeugnisse in Empfang, die einen Meilenstein in ihrem beruflichen Leben markieren.

Durch den stellvertretenden Obermeister der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald Dirk Schmidt und Dennis Henn, Mitglied des Gesellenprüfungsausschusses, wurde Chantal Müller

als Prüfungsbeste des aktuellen Ausbildungsjahrgangs der Fleischer ausgezeichnet. Sie absolvierte ihre Ausbildung zur Fleischerin bei der Globus Handelshof St. Wendel GmbH & Co. KG in Idar-Oberstein.

Durch den Obermeister der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald Hubert Quirnbach und Kathrin Jepp-Schäfer, Mitglied des Gesellenprüfungsausschusses, wurde Sanja Schneider als Prüfungsbeste der Bäcker des aktuellen Ausbildungsjahrganges ausgezeichnet. Sie absolvierte ihre Ausbildung zur Bäckerin bei der Bäckerei H.W. Grund GmbH in Höchstenbach

Text: Denise Nuß, HWK Koblenz

### Ihr Servicefahrzeug – optimal ausgestattet

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



Hanzlik GmbH · Tel: 06431 / 977 653 0  
Auf der Heide 3b · 65553 Limburg

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

Wir besuchen Sie mit unserem Demo-Fahrzeug –

**Jetzt Terminwunsch angeben!**





Audi Business



# Der Q3 Sportback e-hybrid. Sofort verfügbar.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden:

## **Audi Q3 Sportback e-hybrid 200 kW (272 PS) S tronic**

Energieverbrauch (gewichtet, kombiniert) 1,9 l/100 km; Energieverbrauch (gewichtet, kombiniert) 14,4 kWh/100 km; CO<sub>2</sub>-Emissionen (gewichtet, kombiniert) 43 g/km; Kraftstoffverbrauch bei entladener Batterie (kombiniert) 6,3 l/100 km; CO<sub>2</sub>-Klasse (CO<sub>2</sub>-Emissionen (gewichtet, kombiniert): B; CO<sub>2</sub>-Klasse (CO<sub>2</sub>-Emissionen bei entladener Batterie, kombiniert) E

**Lackierung:** Salbeigrün Metallic; **Ausstattung:** 19“-Leichtmetallräder, Interieur mit Sportsitzen, Gepäckraumklappe elektrisch öffnend und schließend, Audi virtual cockpit plus, Audi sound system, Audi connect Navigation & Infotainment, Rückfahrkamera, Einparkhilfe plus mit Distanzanzeige, Sitzheizung, Standheizung u.v.m.

Vertragslaufzeit: 48 Monate  
Jährliche Fahrleistung: 10.000 km

Monatliche Leasingrate **€ 498,-<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Straße 57, 38112 Braunschweig. Bonität vorausgesetzt. Das Angebot gilt nur für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden. Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben verstehen sich netto zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer. Zuzüglich Überführungskosten bzw. Werksabholungskosten sowie Zulassungskosten. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Gültig bis 30.09.2026.

### **Audi Zentrum Limburg-Diez**

Auto Bach GmbH, Limburger Straße 156, 65582 Diez  
Tel.: +49 6432 91910, [info-audi@autobach.de](mailto:info-audi@autobach.de)  
[www.audi-zentrum-diez.audi](http://www.audi-zentrum-diez.audi)

### **Auto Bach GmbH in Wetzlar**

Hermannsteiner Str. 40-44, 35576 Wetzlar  
Tel.: +49 6441 93730, [audi-wetzlar@autobach.de](mailto:audi-wetzlar@autobach.de)  
[www.bach-wetzlar.audi](http://www.bach-wetzlar.audi)

## Freisprechungsfeier der Tischler-Innung Westerwaldkreis

Die Tischler-Innung Westerwaldkreis sprach im Stöffel-Park in Enspel zwölf Junggesellen der Berufsschulstandorte Westerburg und Montabaur feierlich von ihrer Ausbildungszeit frei. Obermeister Spies begrüßte die Absolventen, ihre Familien, Ausbildungsbetriebe und die zahlreichen Gäste. Der voll besetzte Saal machte deutlich, welch hohen Stellenwert das Tischlerhandwerk und sein Nachwuchs genießen.

Bereits im Vorfeld der Freisprechungsfeier konnten die Gesellenstücke besichtigt werden. Die mit viel Kreativität, handwerklichem Können und Liebe zum Detail gefertigten Möbel beeindruckten die Besucher und zeigten eindrucksvoll das hohe Ausbildungsniveau im Tischlerhandwerk. Im Wettbewerb „Gute Form“ wurden die besten Arbeiten für ihre herausragende Gestaltung und Ausführung ausgezeichnet.

Für einen gelungenen und unterhaltsamen Ausklang sorgte Vorstandsmitglied Michael Baumann mit einem kleinen Sägewettbewerb. Mit einer Handsäge galt es, einen Holzpfosten möglichst exakt auf ein vorgegebenes Maß abzusägen – eine Aufgabe, die für viel Ehrgeiz, Gelächter und beste Unterhaltung sorgte.

Bei Kaffee, Kuchen und vielen guten Gesprä-



chen endete eine rundum gelungene Freisprechungsfeier, die einmal mehr die Bedeutung

des Handwerks und seines engagierten Nachwuchses unterstrich.

**Jetzt informieren**

**Inkl. 5 Jahre Herstellergarantie\***

**Sie haben den Auftrag,  
wir das passende Angebot.**



**Nutzfahrzeuge**

### 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!

Fahrzeugaufbauten 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 Caravelle 6.1, des Multivan 6.1 sowie des California 6.1. Einzelheiten entnehmen Sie bitte den Garantiebedingungen unter [www.volkswagen-nutzfahrzeuge.de](http://www.volkswagen-nutzfahrzeuge.de) oder erfragen Sie bei Ihrem Volkswagen Nutzfahrzeuge Partner.

Ihr Volkswagen Partner

**Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG**

Bismarckstraße 130, 56470 Bad Marienberg, [www.kaempflein.de](http://www.kaempflein.de)

Tom Kaufmann 02661-955024

# Sicher durch den Herbst

Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



## Trübe Aussichten

Immer wieder funzeln sich „einäugige“ Fahrzeuge durch Dunkelheit, Nebel und Starkregen. Erhellend, wenn entgegenkommende Autos dann mit Lichthupe auf den Schlamassel aufmerksam machen. Schnelles Handeln tut Not. Schließlich steht die Verkehrssicherheit aller auf dem Spiel – von den drohenden Bußgeldern mal ganz abgesehen. Was also tun? Sechs Tipps für den Notfall.

### Tipp 1: Vor längeren Fahrten Licht prüfen

Einmal ums Auto sausen und schon sind die Funktionen von Scheinwerfern, Rücklichtern und Blinkern gecheckt. Wer noch etwas Zeit bis zur nächsten großen Tour hat, sollte zum Licht-Sicht-Test im Oktober in die Werkstatt fahren. Professioneller geht's nicht. Der Check kostet nichts. Die notwendige Instandsetzung, der Einsatz von Diagnosegeräten sowie Ersatzteile müssen hingegen berechnet werden.

### Tipp 2: Alternativen zum Abblendlicht wählen

Das Abblendlicht strahlt nicht mehr. Ersatzlampen? Fehlanzeige! Und das mitten in der Nacht. Um zum Lampentausch noch halbwegs sicher in die nächste Werkstatt oder nach Hause zu kommen, können das Standlicht oder bei schlechter Sicht die Nebelscheinwerfer kurzzeitig eine Alternative sein. Letztere dürfen allerdings nur bei Sichtweiten unter 50 Meter strahlen. Dann gilt auch maximal Tempo 50. Wer sie länger nutzt, zahlt eine Geldstrafe.

### Tipp 3: Ersatzlampen an Bord deponieren

Pflicht ist die Mitnahme von Ersatzlampen hierzulande nicht. Für Fahrzeuge mit Halogenlampen und sogenannten Retrofit-LEDs macht sie allerdings Sinn. Denn auch Laien können sie mit etwas Geschick tauschen. Anders Xenon- und viele LED-Lampen – die müssen in der Werkstatt gewechselt werden.

### Tipp 4: Lampen immer paarweise tauschen

Auch wenn nur eine Lampe kaputt ist, sollte immer paarweise gewechselt werden. Die Gefahr, dass beide Scheinwerfer die Straße ungleichmäßig beleuchten, der Gegenverkehr geblendet wird oder vermeintlich ein Motorrad sieht, ist groß. Und mit Sicherheit gibt die noch funktionierende

ierende Lampe auch bald ihren Geist auf.

### Tipp 5: Scheinwerfer richtig einstellen

Die Glühlampen sind gewechselt und gut ist? Schön wär's. Nach jedem Lampentausch muss die Scheinwerferhöhe korrekt eingestellt werden. Strahlen sie beispielsweise nur ein Prozent zu hoch, steigert sich das Blendrisiko um den Faktor 20. Auch hier bietet der Licht-Sicht-Test in der Werkstatt mit Wissen, Erfahrung und Technik Hilfe aus erster Hand.

### Tipp 6: Bußgelder beachten

Fahren mit defekter Beleuchtung oder ganz ohne Licht im Dunkeln oder bei schlechter Sicht kostet beispielsweise 48,50 Euro. Zuschläge gibt es bei Gefährdung und Unfall. Muss ja nicht sein.

## Linksverkehr – reine Kopfsache

Da geht selbst erfahrenen Autofahrern die Muffe: rechts überholen, links in den Kreisverkehr, keine generelle Vorfahrtsregel. Das Ganze noch in Autos, die die Schaltung links und das Lenkrad rechts haben. Linksverkehr ist für viele eine verkehrte Welt, die es aber immerhin in rund 60 Ländern der Welt gibt.

Keine Panik! Wer demnächst mit dem Mietwagen in Großbritannien, Irland, Malta, Zypern oder weltweit in Australien, Neuseeland, Südafrika, Indien oder Thailand unterwegs ist, kommt mit diesen Infos sicher ans Ziel. Oberstes Gebot: Regeln kennen, Ruhe bewahren, Strecke studieren, Pausen einlegen, gut versichert sein. Irgendwann macht Übung den Meister.

### Linksverkehr-Regeln lernen

Links fahren. Die Crux überhaupt. Um sich daran zu gewöhnen, sollte die Tour in den ersten Tagen defensiv, in gemäßigttem Tempo und ohne hektische Überholmanöver beginnen. Vorsicht: Rechtslenker steuern häufig zu weit links. Hilfreich ist, sich an Vorausfahrenden und der mittleren Fahrbahnmarkierung zu orientieren.

Richtig abbiegen. Autofahrer geraten immer wieder mal auf die gewohnte rechte Spur. Ein Aufkleber mit einem nach rechts weisenden Pfeil an der Windschutzscheibe gibt Orientierung. Weist der Pfeil zum Fahrbahnrand, rollt man falsch.

Rechts überholen: Ohnehin schon gewöhnungsbedürftig. Für Fahrer mit dem eigenen Auto und Linkslenker eine besondere Herausforderung: Sie haben eingeschränkte Sicht.

Keine generelle Vorfahrtsregel wie in Deutschland: Im Linksverkehr gilt die Links-vor-rechts-Regel? Irrtum. Die Vorfahrt an Kreuzungen wird oft mit Schildern (auf der Spitze stehendes weißes Dreieck mit rotem Rand und den Worten „Give way“) angeordnet. Wenn nicht, funktionieren Handzeichen und vorsichtiges Herantasten. Autofahrer sind gut beraten, sich vorab über die Länderregeln zu informieren.

In den Kreisverkehr links einfahren. Der Verkehr rollt im Uhrzeigersinn. Nachdem die von rechts kommenden Fahrzeuge in Kreisverkehren ohne Ampelregelung Vorfahrt bekommen haben, ist es bei mehreren Spuren hilfreich, sich je nach Ausfahrt gleich in die richtige Spur einzufädeln. Beim Ausfahren wird links geblinkt.

Tempoangaben umrechnen. Wer mit dem eigenen Auto und km/h-Tacho fährt, sollte die Geschwindigkeit richtig einschätzen können. Statt km/h sind wie in Großbritannien auf Schildern Meilen pro Stunde (mph) angegeben. Der Umrechnungsfaktor beträgt von Meile zu Kilometer 1,6. Beispiele: Innerorts gelten 30 mph (48 km/h), außerorts 60 mph (96 km/h) und auf Autobahnen 70 mph (112 km/h).

### Mietwagen beherrschen

Instrumente liegen anders. Tief Luft holen: Das Lenkrad befindet sich rechts, Blinker und Wischerhebel sind in der Regel links platziert, der Blinker manchmal auch rechts. Aufatmen: Bremse, Gas und Kupplung haben dieselbe Anordnung wie zuhause.

Mietwagen testen. So viel Zeit muss sein. Alle Instrumente und Funktionen (Gänge, Scheibenwischer, Blinker, Licht) sollten einmal durchgecheckt, Spiegel und Sitz in Position gebracht werden. Eine anschließende Probefahrt bringt erste Sicherheit.

Automatikauto wählen. Das erspart schon mal das gewöhnungsbedürftige Schalten mit der linken Hand. Die Konzentration liegt auf dem Verkehr.

Gewohnte Autogröße wählen. Noch besser: das Modell fahren, das zuhause steht. Das erleichtert die Umstellung.

## Neue Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab 01.07.2026



Zahlungen, die der Arbeitgeber bei Lohnpfändungen maximal an den Gläubiger des Arbeitnehmers abführen darf, ergeben sich aus den Pfändungstabellen.

Diese geben die Pfändungsfreigrenzen wieder, gestaffelt nach der Höhe des monatlich, wöchentlich oder auch tageweise zu leistenden Arbeitslohns sowie nach der Anzahl der Personen, denen der Schuldner/die Schuldnerin unterhaltspflichtig ist.

Zum 1. Juli 2026 haben sich diese Pfändungsfreigrenzen erhöht. Der monatlich unpfändbare Grundbetrag beträgt nunmehr monatlich 1.587,40 € netto (bisher: 1.555,00 €).

Wegen der Rundungsvorschrift in § 850c Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 ZPO erhöht sich dieser Betrag auf 1.589,99 Euro monatlich. Wenn der Schuldner/die Schuldnerin gesetzliche Unterhaltspflichten erfüllt; erhöht sich der unpfändbare Betrag gemäß § 850c Absatz 2 ZPO je höher die Zahl der Unterhaltsberechtigten ist, desto höher ist der unpfändbare Betrag. Die Pfändungsfreigrenzen

werden zum 1. Juli eines Jahres entsprechend der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags nach § 32a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Einkommensteuergesetzes (§ 850c Absatz 4 Satz 2 ZPO) angepasst.

Der Schutz, der im Hinblick auf Pfändungen beim Arbeitgeber besteht, gilt grundsätzlich auch für Pfändungen von Guthaben auf einem Zahlungskonto, sofern es sich bei dem Zahlungskonto um ein Pfändungsschutzkonto (P-Konto) handelt. Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.bmfv.de](http://www.bmfv.de) (Suchbegriff: Pfändungsfreigrenzen).

– 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](mailto:info@anwalt-montabaur.de)  
[www.rechtsanwalt-montabaur.de](http://www.rechtsanwalt-montabaur.de)



## 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 & JANSEN**

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT  
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaischeld  
Tel. 0 26 89 – 98 50-0 · [marx-jansen.de](http://marx-jansen.de)



In Kooperation mit

**Korts**  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH®  
Köln · [www.korts.de](http://www.korts.de)





# Bereit für alles, was kommt.

**Die Märkte ändern  
sich. Ihr Unternehmen  
bleibt stark.**

Mit der Sparkasse an Ihrer Seite sind Sie für  
kommende Herausforderungen bestens aufgestellt:  
jederzeit und überall.

[skwws.de/firmenkunden](https://skwws.de/firmenkunden)



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



**Sparkasse  
Westerwald-Sieg**

## Arbeitsrecht

### Arbeitszeugnis nach Vergleich - Entwurfsklausel kann vollstreckbaren Zeugnisanspruch begründen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass eine in einem Kündigungsschutzvergleich vereinbarte Entwurfsklausel für ein Arbeitszeugnis grundsätzlich vollstreckbar sein kann. Im entschiedenen Fall durfte der Arbeitnehmer einen eigenen Zeugnisentwurf vorlegen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen durfte.

Voraussetzung für die Vollstreckbarkeit ist, dass sich der geschuldete Zeugnisinhalt anhand des vorgelegten Entwurfs eindeutig bestimmen lässt. Die Klausel stellt damit keine bloße Empfehlung dar, sondern kann eine verbindliche Verpflichtung des Arbeitgebers begründen.

Das Entwurfsrecht des Arbeitnehmers hat jedoch Grenzen. Insbesondere müssen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit beachtet werden. Der Arbeitgeber muss daher kein objektiv falsches oder missverständliches Zeugnis erteilen. Will er vom Entwurf abweichen, muss er konkrete Umstände darlegen, die Zweifel an dessen Richtigkeit begründen. Die endgültige Klärung des Zeugnisinhalts kann gegebenenfalls in einem gesonderten Verfahren erfolgen.

Eine lediglich allgemeine Vereinbarung über ein „wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis“ oder eine bestimmte Notenstufe ist dagegen regelmäßig nicht hinreichend bestimmt, um daraus einen vollstreckbaren Anspruch abzuleiten. Anders kann es sein, wenn konkrete Eckpunkte des Zeugnisses – etwa Leistungs- und Verhaltensbewertung oder die Schlussformel – verbindlich festgelegt wurden.

Für die Praxis: Bei Vergleichsverhandlungen sollte der Zeugnisinhalt möglichst konkret geregelt werden. Eine sorgfältig formulierte Entwurfsklausel kann Arbeitnehmern ein wirksames Druckmittel verschaffen und gleichzeitig Klarheit darüber schaffen, in welchem Umfang der Arbeitgeber vom Entwurf abweichen darf. *BAG, Beschluss vom 07.05.2026, Az.: 8 AZB 25/25*

### Dienstwagen als Sachbezug – Unwirksamkeit bei Überschreitung der Pfändungsfreigrenze

Der Kläger erhielt neben seinem monatlichen Arbeitsentgelt einen Dienstwagen, den er auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil dieser Privatnutzung wurde als Sachbezug auf seine Vergütung angerechnet. Der Kläger machte geltend, dass diese Anrechnung gegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO verstoße, weil der Wert des Sachbezugs in mehreren Monaten den pfändbaren Teil seines Arbeitsentgelts überschritten habe. Er verlangte daher die Auszahlung der entsprechenden Vergütungs-differenzen in Geld.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Revision des Klägers überwiegend statt. Die Vereinbarung über die Anrechnung des Dienstwa-

gens als Sachbezug verstößt gegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO. Die Vorschrift stellt ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB dar und bestimmt, dass der Wert von Sachbezügen den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf.

Wird diese Grenze überschritten, ist die Sachbezugsvereinbarung für den jeweiligen Monat unwirksam. Da die Überlassung eines privat nutzbaren Dienstwagens einen einheitlichen und unteilbaren Sachbezug darstellt, kann dieser in den betreffenden Monaten die Vergütung nicht teilweise erfüllen. Der Arbeitnehmer hat deshalb Anspruch auf Auszahlung des entsprechenden Geldwerts.

Für die Ermittlung des pfändbaren Einkommens ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eine differenzierte Betrachtung der Unterhaltspflichten erforderlich. Eigene Einkünfte eines unterhaltsberechtigten Ehegatten können im Rahmen einer Billigkeitsentscheidung nach § 850c ZPO dazu führen, dass dieser bei der Berechnung der Pfändungsfreigrenze ganz oder teilweise unberücksichtigt bleibt. Auch gemeinsame Kinder können entsprechend dem Einkommensverhältnis der Eltern anteilig berücksichtigt werden.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass Arbeitgeber bei der Anrechnung von Sachbezügen – insbesondere bei der Überlassung von Dienstwagen zur Privatnutzung – die gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen beachten müssen. *BAG, Urteil vom 25.03.2026, Az.: 5 AZR 38/25*

### Verdachtskündigung – Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers hemmt die Kündigungsklärungsfrist nicht

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung. Der Kläger war tariflich ordentlich unkündbar. Während seines Urlaubs teilte ein Arbeitnehmer der Arbeitgeberin mit, der Kläger habe ihn drei Tage zuvor sexuell belästigt. Nach Rückkehr des Klägers hörte die Arbeitgeberin ihn zu den Vorwürfen an. Zu diesem Zeitpunkt waren seit der Mitteilung über den Verdacht bereits 25 Tage vergangen. Nach Ablauf der gesetzten Anhörungsfrist, der Beteiligung des Betriebsrats und weiterer Prüfung sprach die Arbeitgeberin die außerordentliche Kündigung aus.

Der Kläger wandte sich im Kündigungsschutzverfahren gegen die Kündigung und machte geltend, dass die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden sei.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte die Unwirksamkeit der Kündigung. Die Arbeitgeberin hatte die Kündigungsklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt.

Die Frist beginnt, sobald der Kündigungs-berechtigte über ausreichende Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen verfügt. Bestehen zunächst nur Verdachtsmomente, dürfen notwendige Ermittlungen durchgeführt werden. Bei einer Verdachtskündigung gehört hierzu regelmäßig die An-

hörung des Arbeitnehmers. Diese muss jedoch grundsätzlich innerhalb kurzer Zeit erfolgen und kann den Fristbeginn nur hemmen, wenn sie mit der gebotenen Eile durchgeführt wird.

Die Urlaubsabwesenheit des Arbeitnehmers rechtfertigt keine Verlängerung der Ermittlungsfrist. Ein allgemeines Kontaktverbot während des Urlaubs besteht nicht. Zur Wahrung der Kündigungsklärungsfrist hätte die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer daher auch während seines Urlaubs anhören müssen. Erst wenn der Arbeitnehmer eine Kontaktaufnahme ausdrücklich ablehnt, kann eine Anhörung bis zur Rückkehr aus dem Urlaub zurückgestellt werden. *BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az.: 2 AZR 55/25*

### Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz - BAG konkretisiert Grenzen des Auskunftsanspruchs

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat den Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz konkretisiert. Danach bezieht sich der Anspruch grundsätzlich auf das letzte vor dem Auskunftsverlangen abgeschlossene Kalenderjahr und ist auf den Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes beschränkt. Ein betriebsübergreifender Vergleich kann daraus nicht abgeleitet werden.

Im entschiedenen Fall verlangte eine als Modern Work Place Specialist beschäftigte Arbeitnehmerin Auskunft über das Vergleichsentgelt männlicher Kollegen sowie über die Kriterien der Entgeltfindung. Dass sie selbst Mitglied des Betriebsrats war und nach Auffassung des Arbeitgebers die maßgeblichen Kriterien kannte, stand ihrem individuellen Auskunftsanspruch nicht entgegen.

Für die Praxis: Arbeitgeber müssen Auskunftsbegehren sorgfältig auf ihren zeitlichen und betrieblichen Umfang prüfen. Arbeitnehmer können den Anspruch nicht ohne Weiteres auf Beschäftigte anderer Betriebe desselben Unternehmens ausweiten. *BAG, Urteil vom 19.02.2026, Az.: 8 AZR 83/25*

**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.

# Einwurfeinschreiben ist kein sicherer Zustellungsnachweis



Wer einem Arbeitnehmer eine Kündigung ausspricht, muss im Streitfall nachweisen können, dass das Kündigungsschreiben dem Beschäftigten tatsächlich zugegangen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 07.05.2026, AZ.: 2 AZR 184/25 hat nun eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg bestätigt: Ein Einwurfeinschreiben genügt hierfür regelmäßig nicht als sicherer Beweis.

## Zugang der Kündigung muss nachgewiesen werden

Eine Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht. Beruft sich der Arbeitgeber auf den Zugang, trägt er auch die vollständige Beweislast.

Ein Zugang liegt rechtlich vor, wenn das Kündigungsschreiben in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt und unter gewöhnlichen Umständen mit der Kenntnisnahme zu rechnen ist – etwa durch den Einwurf in den Hausbriefkasten oder durch persönliche Übergabe.

Wichtig bei persönlicher Übergabe: Der Zu-

gang kann auch dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer die Annahme verweigert. Wird das Schreiben beispielsweise während eines Mitarbeitergesprächs vor ihm auf den Tisch gelegt und könnte er davon Kenntnis nehmen, gilt der Zugang bereits als erfolgt – selbst wenn sich der Mitarbeiter weigert, das Schreiben anzufassen.

## Warum Einwurfeinschreiben nicht mehr ausreichen

Problem beim Übergabeeinschreiben: Trifft der Zusteller den Empfänger nicht an und wird das Schreiben in einer Postfiliale hinterlegt, geht die Kündigung erst zu, wenn sie tatsächlich abgeholt wird.

Holt der Arbeitnehmer den Brief nicht ab, erfolgt kein Zugang.

Problem beim Einwurfeinschreiben: Lange Zeit wurde als Alternative das Einwurfeinschreiben empfohlen, bei dem der Zusteller lediglich den Einwurf dokumentiert.

## Neues Urteil

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) reicht der Einlieferungsbeleg zusammen mit der Zustellungsdocumentation der Post allein nicht aus, um den Zugang des Schreibens gerichtlich sicher nachzuweisen.

## Welche Zustellungsarten sind weiterhin empfehlenswert?

### 1. Persönliche Übergabe

Die sicherste Möglichkeit bleibt die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens.

Idealerweise bestätigt der Arbeitnehmer den Erhalt schriftlich. Da eine solche Unterschrift häufig verweigert wird, sollte ein geeigneter, möglichst neutraler Zeuge anwesend sein (weniger geeignet sind Mitinhaber, enge Familienangehörige oder selbst betroffene Mitarbeiter).

### Praxis-Tipp:

Der Zeuge sollte unmittelbar nach der Übergabe ein schriftliches Protokoll anfertigen. Daraus muss hervorgehen, dass sich das Kündigungsschreiben tatsächlich im Umschlag befand (z. B. indem der Zeuge das Schreiben gelesen und selbst eingetütet hat).

### 2. Zustellung durch Boten

Auch die Zustellung durch einen Boten (Kurierdienst, Arbeitgeber selbst oder ein geeigneter Mitarbeiter) bleibt rechtssicher. Empfehlenswert ist die Begleitung durch einen neutralen Zeugen sowie ein detailliertes Zustellungsprotokoll mit folgenden Angaben:

Ort und genaue Bezeichnung des Hausbriefkastens

Datum und genaue Uhrzeit des Einwurfs

Bestätigung des Inhalts des Umschlags

(Optional: Fotos des Briefkastens oder Videoaufzeichnungen)

### Achtung bei Fristen!

Erfolgt der Einwurf erst am späten Abend, gilt die Kündigung erst mit der nächsten üblichen Leerung des Briefkastens als zugegangen.

### 3. Zustellung durch den Gerichtsvollzieher

In besonders risikobehafteten Fällen bietet die Zustellung durch den Gerichtsvollzieher die höchste Rechtssicherheit. Die Zustellung sowie etwaige Zustellversuche oder Niederlegungen werden hierbei amtlich dokumentiert. Aufgrund von Bearbeitungszeiten sollte der Gerichtsvollzieher bei engen Fristen frühzeitig beauftragt werden.

## 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: Elisabeth Schubert  
Satz und Gestaltung: Marion Endres  
Verantwortlich für den überregionalen Teil:  
Rhein-Westerwald eG;  
Vorstand: Martin Reitz, Zuhel Utac  
Karlheinz Latsch

Verantwortlich für den regionalen Teil:  
KHS Limburg-Weilburg: GF Olaf Fackler;  
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

# Übergabeprotokoll

Ich, .....

habe heute das an Herrn/Frau/Firma .....

gerichtete Originalschreiben des Absenders .....

gelesen, mit dem .....

(z.B. das Arbeitsverhältnis zum ..... gekündigt wird – oder anderen Sachverhalt eintragen)

Dieses Schreiben hat sodann Herr/Frau ..... vor meinen Augen gefaltet und in einen

Umschlag gesteckt, diesen verschlossen und mir sodann ausgehändigt.

Ich habe mich zum Wohnsitz/Betriebssitz von Herrn/Frau/Firma .....

in die ..... –Straße begeben, und das Schreiben um ..... Uhr

- Herrn/Frau ..... persönlich ausgehändigt\*
- Dem Hausmeister/in, dem Vermieter/-in übergeben\*  
Herrn/Frau ....., der/die in der Wohnung/Büro anwesend war, persönlich übergeben\*
- In den Briefkasten von Herrn/Frau/Firma ..... eingeworfen\*
- Unter der Wohnungstür/Betriebseingangstür von Herrn/Frau/Firma .....

vollständig durchgeschoben\*

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Bote

\*Nichtzutreffendes streichen

## Außerordentliche Kündigung

An Herrn / Frau

### Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) \_\_\_\_\_

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch außerordentliche fristlose Kündigung mit sofortiger Wirkung.

Dazu veranlasst uns folgender Grund / ... veranlassen uns folgende Gründe:

---

---

---

---

Vorsorglich sprechen wir Ihnen aus denselben Gründen auch gleichzeitig eine ordentliche, fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Kündigungstermin aus.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt dieses Kündigungsschreibens persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen:\*

Ihnen stehen nach unseren Aufzeichnungen noch \_\_\_\_\_ Tage Urlaub (und falls zutreffend: ein Guthabenausgleich in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden/Tage\* aus dem Arbeitszeitkonto) zu. Die Ansprüche werden abgegolten. Damit sind alle Ansprüche aus dem Urlaub (und falls zutreffend: und dem Guthabenkonto) abgegolten.

### Nur für Betriebe mit Betriebsrat:

Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung gehört worden und hat der Kündigung zugestimmt\*/hat der Kündigung innerhalb der gesetzlichen Frist nicht widersprochen\*/hat der Kündigung widersprochen\*; eine Kopie der Stellungnahme des Betriebsrates erhalten Sie anbei.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift (Kündigungsberechtigter Personenkreis)

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen, ergänzen oder Alternative auswählen

# Ordentliche Kündigung

An Herrn / Frau

## Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) \_\_\_\_\_,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch ordentliche, fristgerechte Kündigung unter Berücksichtigung der im Arbeitsvertrag festgelegten tariflichen\* / gesetzlichen\* Kündigungsfrist zum nächstzulässigen Kündigungstermin. Ihr letzter Arbeitstag ist somit der \_\_\_\_\_. Mit Ablauf dieses Tages ist das Arbeitsverhältnis beendet. Die Grundsätze der sozialen Auswahl wurden berücksichtigt.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt dieses Kündigungsschreibens persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

### Alternativ-Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen und der Urlaub in der Kündigungszeit genommen werden soll\*

Sie haben noch einen Anspruch auf \_\_\_\_\_ Tage Urlaub (und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden/Tage\* aus dem Arbeitszeitkonto). Wir ordnen an, dass Ihnen in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ der restliche Urlaub gewährt (und das Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen) wird. Damit sind alle offenen Urlaubs- und ggf. Guthabenansprüche abgegolten.

### Alternativ-Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen, der Urlaub in der Kündigungszeit genommen werden soll und danach eine Freistellung erfolgt\*

Sie haben noch einen Anspruch auf \_\_\_\_\_ Tage Urlaub (und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden/Tage\* aus dem Arbeitszeitkonto). Wir ordnen an, dass Ihnen in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ der restliche Urlaub gewährt (und das Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen) wird. Damit sind alle offenen Urlaubs- und ggf. Guthabenansprüche abgegolten. Für die übrige Zeit der Kündigungsfrist werden Sie ab dem \_\_\_\_\_ unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung unwiderruflich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer der Freistellung sind Sie verpflichtet, unverzüglich die Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung anzuzeigen. Für die Dauer der Freistellung gilt § 615 Satz 2 BGB entsprechend. Danach muss sich der/die Arbeitnehmer/in auf den Vergütungsanspruch anrechnen lassen, was er/sie durch anderweitige Verwendung der Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Auf Verlangen des Arbeitgebers haben Sie deshalb Angaben über das anderweitig erzielte Arbeitsentgelt zu machen. Wir behalten uns die Anrechnung auf den in der Freistellungszeit entstandenen Vergütungsanspruch vor.

### Alternativ-Einfügung für den Fall, dass aus betrieblichen Gründen kein Urlaub gewährt wird\*

Den Ihnen noch zustehenden Urlaub (und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von \_\_\_\_\_ Stunden/Tage\* aus dem Arbeitszeitkonto) können wir Ihnen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr als bezahlte Freizeit gewähren. Die Ansprüche werden abgegolten.

### Nur für Betriebe mit Betriebsrat:

Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung gehört worden und hat der Kündigung zugestimmt\*/hat der Kündigung innerhalb der gesetzlichen Frist nicht widersprochen\*/hat der Kündigung widersprochen\*; eine Kopie der Stellungnahme des Betriebsrates erhalten Sie anbei.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift (Kündigungsberechtigter Personenkreis)



## Die Aufrechnung im Arbeitsrecht

Zunächst stellt sich die Frage, was unter einer Aufrechnung zu verstehen ist? Der Begriff ist eigentlich jedem selbständigen Handwerker geläufig. Unter einer Aufrechnung versteht man die wechselseitige Tilgung zweier sich gegenüberstehender Forderungen durch einseitige Erklärung des Schuldners.

Dies ist eine Möglichkeit der Erfüllung von Forderungen. Beim Arbeitsrecht wird von der Aufrechnung häufig Gebrauch gemacht, so etwa, wenn der Arbeitgeber Forderungen aus Lohnüberzahlung, Schadenersatz, Arbeitgeberdarlehen oder Rückzahlung von Weihnachtsgeld durch Verrechnung mit Lohn- und Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers realisiert. Auch der Arbeitnehmer kann die Möglichkeit zur Aufrechnung nutzen, wenn er Forderungen des Arbeitgebers durch Verrechnung mit seinen Lohnansprüchen tilgen will.

Von der Aufrechnung zu unterscheiden ist die bloße Anrechnung. Bei dieser werden unselbständige Rechnungsposten in eine Gesamtrechnung eingestellt. Es stehen sich nicht selbständige Forderungen gegenüber. Die Anrechnung von Vorschüssen oder Abschlagszahlungen oder die Anrechnung anderweitigen Einkommens auf den Lohn oder das Gehalt ist keine Aufrechnung. Auch der Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht keine Aufrechnung im Rechtssinne (BAG Urteil vom 13.12.2000, Az.: 5 AZR 334/99).

Dies hat in der Praxis zur Konsequenz, dass existierende Aufrechnungsverbote und Beschränkungen, auf die nachstehend eingegangen wird, auf Anrechnungen keine Anwendung finden. Neben der Aufrechnung durch einseitige Erklärung kann eine Aufrechnung auch durch einen Aufrechnungsvertrag er-

folgen. Gesetzliche Aufrechnungsverbote, die nur den Aufrechnungsgegner, nicht aber Dritte schützen sollen, greifen nicht, wenn der Aufrechnungsvertrag nicht vor Fälligkeit, sondern erst nach Fälligkeit der Forderung geschlossen wird. Die Voraussetzungen der Aufrechnung sind in §§ 387 ff. BGB geregelt. Danach müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich einander Leistungen schulden, die gleichartig sind. Gleichartigkeit ist gegeben, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils Geldleistungen schulden. Sie fehlt, wenn z. B. der Arbeitgeber Herausgabeansprüche hinsichtlich Firmeneigentum (Dienstwagen, Werkzeug) hat, der Arbeitnehmer hingegen restliche Lohn- bzw. Gehaltsansprüche. Mit diesen kann nicht die Aufrechnung der Ansprüche auf Herausgabe des Dienstwagens bzw. Werkzeugs erklärt werden. Bei dieser Konstellation bleibt lediglich die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts. Der Arbeitgeber kann mithin dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung solange zurückbehalten, bis dieser den Dienstwagen bzw. das Werkzeug oder andere Gegenstände, die dem Arbeitgeber gehören, herausgibt.

Umgekehrt kann der Arbeitnehmer die Herausgabe von Gegenständen, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, solange verweigern, bis dieser seiner Lohnzahlungspflicht nachkommt. Beide Ansprüche sind insoweit Zug um Zug zu erfüllen, wie dies bei Zurückbehaltungsrechten üblich ist. Eine Aufrechnungslage besteht indessen nicht, weil es, wie bereits erwähnt, an der Gleichartigkeit der geschuldeten Leistungen fehlt.

An einer Aufrechnungsberechtigung des Arbeitgebers fehlt es, wenn dieser gegen eine Krankengeldforderung des Arbeitnehmers, die dieser gegen die Betriebskrankenkasse des Ar-

beitgebers hat, aufrechnen will. In diesem Fall ist nicht der Arbeitgeber, sondern die Betriebskrankenkasse Schuldnerin des Krankengeldanspruchs (LAG Köln, Urteil vom 03.02.1994, Arbeit und Recht 94, 309).

Hat der Arbeitgeber irrtümlich eine Beitragsersstattung geleistet, kann er mit dem Rückerstattungsanspruch aufrechnen.

Im Übrigen darf die Forderung, mit der aufgerechnet werden soll, nicht mit einer sogenannten Einrede, also mit einem Gegenrecht, behaftet sein. Insoweit ist insbesondere die Einrede der Verjährung maßgeblich. Grundsätzlich kann mit verjährten Ansprüchen nicht aufgerechnet werden.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich die Forderungen bereits vor dem Eintritt der Verjährung jeweils fällig gegenüberstanden haben. Ist im Übrigen etwa die Lohnforderung, mit der aufgerechnet werden soll, aufgrund einer tarifvertraglichen oder sonstigen Verfallklausel, etwa aus dem Arbeitsvertrag, verfallen, ist eine Aufrechnung auch nicht mehr möglich.

In der Insolvenz des Arbeitgebers kann im Übrigen der Arbeitnehmer nach § 94 Insolvenzordnung aufrechnen, wenn die Aufrechnungslage (also Fälligkeit von Ansprüchen und Gegenansprüchen) bei Insolvenzeröffnung bereits bestanden hat (LAG Köln, Urteil vom 28.08.2006, Az.: 14 SA 196/06).

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Aufrechnung durch einseitige Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Die Aufrechnungserklärung ist grundsätzlich formfrei möglich. Verlangt allerdings ein Tarifvertrag die schriftliche Geltendmachung, muss die Aufrechnung auch schriftlich erfolgen, ein einfacher Lohneinbehalt reicht in diesen Fällen nicht aus (BAG DB 71, 293).

In der Aufrechnungserklärung kann im Übrigen das Anerkenntnis liegen, dass die Gegenforderung besteht. Will der Arbeitgeber gegen eine Lohnforderung des Arbeitnehmers, etwa mit einer Schadenersatzforderung aufrechnen, erklärt er damit nämlich gleichzeitig, dass er die Lohnforderung als solche anerkennt.

Will der Arbeitgeber gegen Vergütungsforderungen aufrechnen, kann er grundsätzlich nur gegen den Nettolohnanspruch aufrechnen, er bleibt zur Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet. Für den Fall der Lohnüberzahlung, ebenso wie bei Weihnachtsgeldrückforderungen, kann der Arbeitgeber nur die Nettozuvielzahlung zurückfordern und diese gegen den Nettolohnanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen. Nur ausnahmsweise kann bei der Rückforderung von Lohnbestandteilen die Bruttoüberzahlung gegen die Bruttoforderung aufgerechnet

werden, weil dies in wirtschaftlicher Hinsicht dasselbe ist. Will hingegen der Arbeitnehmer gegen eine Schadenersatzforderung des Arbeitgebers aufrechnen, kann er nicht mit einer Brutto-, sondern nur mit einer Nettovergütungsforderung gegen den Nettoschadenersatzanspruch aufrechnen (BAG, Urteil vom 15.03.2005, Az.: 9 AZR 502/03).

Von Bedeutung ist, dass die Befugnis zur Aufrechnung durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen eingeschränkt bzw. ausgeschlossen ist.

#### 1. Keine Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen

Die wichtigste Beschränkung für das Arbeitsrecht ist in § 394 BGB beinhaltet. Nach dieser Vorschrift kann gegen eine Forderung nicht aufgerechnet werden, soweit sie unpfändbar ist. Hierüber finden die Pfändungsschutzvorschriften für Arbeitseinkommen Anwendung. Dem Arbeitnehmer muss trotz Aufrechnung das Existenzminimum unter Beachtung seiner Unterhaltspflichten verbleiben. Der pfändbare Betrag, und damit der Teilbetrag des Lohnes gegen den aufgerechnet werden kann, ergibt sich aus der sogenannten Pfändungstabelle.

Zu berücksichtigen ist indessen, dass bestimmte Teile der Arbeitsvergütung darüber hinaus von vorne herein unpfändbar sind, so etwa Ansprüche des Arbeitnehmers auf Anwendungssersatz, auch das übliche Urlaubsgeld, Weihnachtsgatifikationen bis zur Hälfte des Monatseinkommens bei Einkommen von weniger als 1.000 € brutto, darüber hinaus derzeit maximal 795,00 € und Überstundenvergütungen zur Hälfte.

Der Pfändungsschutz und damit das Aufrechnungsverbot umfasst auch nicht übertragbare Forderungen, so etwa Ansprüche auf Vermögenswirksame Leistungen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass dem Arbeitgeber zur Realisierung von Entgeltrückzahlungsansprüchen, Darlehensrückzahlungen oder vereinbarten Ausbildungskostenbeteiligungen nur der pfändbare Teil des Arbeitseinkommens zur Verfügung steht. Im Falle einer streitigen Auseinandersetzung muss der Arbeitgeber den pfändbaren Teil, gegen den aufgerechnet werden soll, im Einzelnen darlegen.

Hiervon gibt es aber auch Ausnahmen. Auf die Unpfändbarkeit und den damit verbundenen Aufrechnungsschutz kann sich der Arbeitnehmer nicht berufen, wenn die Forderung, mit der der Arbeitgeber aufrechnen will, auf einer vorsätzlich begangenen Straftat des Arbeitnehmers zu Lasten des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung des Arbeitnehmers beruht. Notwendig ist jeweils eine Einzelfallprüfung, die auch zu dem Ergebnis führen kann, die Aufrechnung bis zur Selbstbehaltgrenze zuzulassen.

#### 2. Keine Aufrechnung gegen Forderungen aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung

Die Aufrechnung ist unzulässig, sofern sie sich gegen eine Forderung aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung richtet. Derjenige, gegen den sich eine solche Forderung rich-

tet, soll sich nicht durch Aufrechnung davon befreien können (BGH NJW 87, 2997).

#### 3. Keine Aufrechnung zur Umgehung des Kreditierungsverbotes

Nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Waren aus eigener Produktion kreditieren. Die Erfüllung der aus gleichwohl erfolgten Warenkäufen und Kreditierung resultierenden Forderungen kann nicht durch Aufrechnung erfolgen, dagegen kann die Erfüllung der Mietzinsforderung für eine Werkswohnung im Wege der Aufrechnung herbeigeführt werden.

#### 4. Vertragliche Aufrechnungsverbote

Die Aufrechnung kann sowohl durch Einzelvertrag als auch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Auch wenn der Aufrechnungsausschluss nicht ausdrücklich vertraglich geregelt ist, kann er sich aus der Vertragsauslegung ergeben. Dies wird insbesondere für noch nicht fällige Forderungen, wie etwa zukünftige Ruhegeldansprüche, gelten.

Insgesamt ist mithin festzustellen, dass die Aufrechnung durchaus eine praktikable Lösung sein kann, die Forderung zu tilgen bzw. zu realisieren. Gerade im Arbeitsrecht müssen indessen die vorgenannten Ausnahmen Beachtung finden, zumal sie gesetzlich, unter Umständen auch tarifvertraglich, vorgeschrieben sind.

Besonderheiten ergeben sich auch bei Aufrechnungserklärung des Finanzamtes oder gegen Forderungen des Finanzamtes.

Festzustellen ist, dass Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis (z.B. Steueranspruch, Haftungsanspruch, Erstattungsanspruch) hier ebenso aufrechenbar sind, wie schuldrechtliche Ansprüche aller Art.

Keine Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis sind Geldbußen für Ordnungswidrigkeiten, Geldstrafen, Geldersatzstrafen und Kosten des Bußgeld- und Strafverfahrens. Gegen solche Forderungen der Finanzbehörden kann nicht aufgerechnet werden.

Wird die Aufrechnungslage zumindest auf einer Seite durch Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis hergestellt, d. h. wird mit oder gegen diese Ansprüche aufgerechnet, so gelten sinngemäß die zivilrechtlichen Ansprüche, soweit nichts anderes bestimmt ist (§ 226 Abs. 1 Abgabenordnung).

Da im Steuerrecht die Verjährung entgegen der zivilrechtlichen Rechtslage, bei der sie nur eine Einrede begründet, zum Erlöschen des Anspruchs führt, schließt die vorzitierte Bestimmung der Abgabenordnung eine Aufrechnung mit erloschenen Ansprüchen aus dem Steuerschuldverhältnis aus.

Ferner ist § 395 BGB, der eine Aufrechnung gegen öffentlich rechtliche Forderungen nur gestattet, wenn die Leistungen aus derselben Kasse zu erfolgen hat, aus der die Forderung des Aufrechnenden zu begleichen ist (sog. Kassenidentität), nicht anzuwenden.

Wie auch im Zivilrecht ist die Aufrechnungserklärung eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Daher entfällt bei der Aufrechnung durch das Finanzamt die Notwendigkeit einer Ermessenentscheidung. Schuldner und Gläubiger stehen sich hier auf derselben Ebene gegenüber.

Die Erklärung kann schriftlich, mündlich oder auch durch den Empfänger erkennbare schlüssige Handlungen abgegeben werden. Sie bewirkt, dass die Forderungen, soweit sie sich decken, in dem Zeitpunkt erloschen sind, in welchem sie einander zur Aufrechnung geeignet gegenüber getreten sind.

Im Übrigen muss hinsichtlich der Forderung Gegenseitigkeit bestehen. Das heißt, der Schuldner der einen Forderung muss Gläubiger der anderen Forderung sein. Das Finanzamt kann daher nicht mit einem Umsatzsteuererstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die von diesem abzuführende Lohnsteuer aufrechnen, da der Arbeitgeber nicht Schuldner der Lohnsteuer ist. Auch kann das Finanzamt nicht gegen einen Erstattungsanspruch des einen Ehegatten mit Steuerschulden des anderen Ehegatten aufrechnen. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit eines Verrechnungsvertrages. Zu beachten ist, dass dem Finanzamt auch Forderungen anderer Behörden abgetreten werden, wenn der Steuerpflichtige einen Erstattungsanspruch aus dem Steuerschuldverhältnis gegen das Finanzamt geltend macht.

Schließlich ist der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers wegen überzahlter Lohnsteuer nicht Bestandteil des Arbeitseinkommens im Sinne der Pfändungsschutzbestimmungen, sodass eine Aufrechnung des Finanzamtes gegen einen solchen Anspruch nicht ausgeschlossen ist.

Letztlich soll darauf hingewiesen werden, dass der Steuerpflichtige gegen Ansprüche des Finanzamtes aus dem Steuerschuldverhältnis nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen aufrechnen kann. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Gegenforderung ein zivilrechtlicher oder öffentlich rechtlicher Anspruch ist.

Gegen einen Abrechnungsbescheid des Finanzamtes kann der Steuerpflichtige nach erfolglosem Einspruchsverfahren Klage zum Finanzgericht erheben.



Autor:

Rechtsanwalt Thomas Ickenroth  
Kanzlei Walterfang, Gauls, Ickenroth,  
Partner, Montabaur

## Steuern und Finanzen

### Künstlersozialversicherung: Abgabe steigt im Jahr 2027 leicht auf 5,0 Prozent

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zur Künstlersozialabgabe-Verordnung 2027 (KSA-VO 2027) die Ressort- und Verbändebeteiligung eingeleitet. Nach der neuen Verordnung wird im Jahr 2027 der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung 5,0 Prozent betragen. Nach der leichten Absenkung auf 4,9 Prozent in 2026 liegt er damit wieder auf dem stabilen Niveau der Vorjahre 2023 bis 2025. Weitere Informationen unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

### Grundsteuer: Erstattungsfähigkeit von Gutachterkosten zum Nachweis eines niedrigeren Grundsteuerwerts

Kosten eines Verkehrswertgutachtens zum Nachweis eines niedrigeren Grundsteuerwerts nach § 38 Abs. 4 LGrStG können als notwendige Aufwendungen i.S.d. § 139 Abs. 1 FGO erstattungsfähig sein, wenn ihre Einholung für die Rechtsverfolgung erforderlich war und die Höhe der Gutachterkosten andernfalls die effektive Inanspruchnahme der Öffnungsklausel gefährden würde. *FG Baden-Württemberg, Beschluss vom 05.05.2026, Az.: 8 KO 351/26*

### Rechtsanwaltskosten im Zusammenhang mit einer Erbauseinandersetzung als abziehbare Nachlassverbindlichkeiten

Entstehen Kosten der Rechtsberatung und -vertretung in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Teilungsversteigerung zur Auseinandersetzung einer Erbengemeinschaft, sind diese als Kosten der Nachlassverteilung gemäß § 10 Abs. 5 Nr. 3 Satz 1 des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes abziehbar. Dies gilt auch dann, (...) wenn die Erbengemeinschaft bereits vor dem Auseinandersetzungsverlangen eines der Miterben zur Verwaltung des nachlasszugehörigen Vermögens übergegangen war. *BFH, Urteil vom 11.03.2026, Az.: II R 10/23*

### Keine Mitteilung zum Beraterwechsel - Finanzamt darf schätzen

Wird dem Finanzamt ein Beraterwechsel nicht angezeigt und sind Vorjahreserklärungen noch offen, darf es nach Ablauf der Grundfrist des § 149 Abs. 1 AO ohne weitere Ermittlungen von einem Nicht-Beraterfall ausgehen und die Besteuerungsgrundlagen schätzen. Die Vollerhebung des Schätzungsbescheids ist mangels ernstlicher Zweifel i.S.d. § 69 Abs. 2 S. 2 FGO nicht auszusetzen, wenn der Steuerpflichtige trotz gerichtlicher Fristsetzung keine belastbaren eigenen Besteuerungsgrundlagen vorlegt. *FG Köln, Beschluss vom 04.05.2026, Az.: 6 V 234/26*

### Regress trotz freiwilliger Deckungszusage - Kulanzleistung des Versicherers schützt nicht vor Haftung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte über die Frage zu entscheiden, ob der gesetzliche For-

derungsübergang nach § 86 Abs. 1 Satz 1 VVG auch dann eintritt, wenn ein Versicherer einen Schaden freiwillig oder aus Kulanz ersetzt, obwohl er hierzu rechtlich nicht verpflichtet ist.

Dem Urteil lag ein Fall zugrunde, in dem ein Rechtsschutzversicherer die Kosten eines Berufungsverfahren seines Versicherungsnehmers übernommen hatte. Hintergrund war eine anwaltliche Pflichtverletzung: Die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei hatte im Ausgangsverfahren gegen den falschen Beklagten Klage erhoben. Nachdem der Versicherer die Prozesskosten getragen hatte, nahm er die Kanzlei aus übergegangenem Recht auf Schadensersatz in Anspruch. Die beklagte Kanzlei wandte unter anderem ein, der Versicherer habe ohne rechtliche Verpflichtung geleistet, sodass ein Forderungsübergang nach § 86 Abs. 1 Satz 1 VVG nicht eingetreten sei.

Der BGH wies diese Auffassung zurück. Er entschied, dass der gesetzliche Forderungsübergang nach § 86 Abs. 1 Satz 1 VVG auch dann eintritt, wenn der Versicherer freiwillig oder aus Kulanz leistet und ihm bewusst ist, dass keine Leistungspflicht besteht („bewusste Liberalität“). Maßgeblich ist allein, dass der Versicherer den Schaden ersetzt hat; auf den Rechtsgrund der Zahlung kommt es nicht an.

Darüber hinaus entschied der BGH, dass ein ersatzfähiger Kostenschaden vorliegt, wenn ein Rechtsanwalt den falschen Beklagten verklagt und dadurch unnötige Prozesskosten entstehen. Dass eine Klage gegen den richtigen Beklagten ebenfalls keinen Erfolg gehabt hätte, lässt die Ersatzfähigkeit dieser Mehrkosten unberührt. *BGH, Urteil vom 09.07.2026, Az.: IX ZR 79/25*

### Einkommensteuer: Fahrtkosten für die Pflege eines Angehörigen

Fahrtkosten, die bei der persönlichen und häuslichen Pflege einer auswärts wohnenden (Schwieger-)Mutter entstehen, sind nicht ohne Weiteres als außergewöhnliche Belastungen nach § 33 EStG abziehbar.

Das Finanzgericht (FG) Münster entschied, dass dies auch nach Einführung des Pflege-Pauschbetrags nach § 33b Abs. 6 EStG ab dem Jahr 2021 gilt. Entscheidend ist, ob die persönliche Pflege unter den konkreten Umständen sittlich geboten ist.

Bei einer großen Entfernung zwischen den Wohnorten und der Möglichkeit, professionelle Pflegedienste in Anspruch zu nehmen, kann es zumutbar sein, die Pflege Dritten zu überlassen. In diesem Fall fehlt es an der für einen Abzug nach § 33 EStG erforderlichen Zwangsläufigkeit der Fahrtkosten. *FG Münster, Urteil vom 26.06.2026, Az.: 4 K 2261/25 E*

### Steuerbefreiung für ein Familienheim – Begriff des Grundstücks

Laut einer Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH) ist für die Steuerbefreiung des

Familienheims nach § 13 Abs. 1 Nr. 4c ErbStG auf den bewertungsrechtlichen Grundstücksbegriff abzustellen. Als Grundstück gilt danach die wirtschaftliche Einheit im Sinne des § 2 Abs. 1 BewG.

Maßgeblich ist somit nicht allein das zivilrechtliche oder grundbuchrechtliche Grundstück. Entscheidend ist vielmehr, welche Flächen nach den bewertungsrechtlichen Kriterien – insbesondere nach wirtschaftlicher Zusammengehörigkeit und Zweckbestimmung – eine wirtschaftliche Einheit bilden.

Die Entscheidung ist insbesondere für Fälle relevant, in denen das Familienheim auf mehreren Flurstücken liegt. Für den Umfang der Steuerbefreiung kommt es darauf an, ob diese Flurstücke bewertungsrechtlich eine einheitliche wirtschaftliche Einheit bilden. *BFH, Urteil vom 17.06.2026, Az.: II R 27/23*

### Streit um Schätzungsbescheide – Zugang trotz Bestreitens

Bestreitet ein Steuerpflichtiger den Zugang eines Steuerbescheids, muss das Finanzamt die Bekanntgabe grundsätzlich nachweisen. Dafür reicht jedoch nicht nur ein förmlicher Zustellnachweis: Auch Indizien können genügen. Dazu zählen etwa Unterlagen und Auskünfte des Rechenzentrums, Angaben zu Gewicht und Frankierung der Sendung sowie der Umstand, dass andere Bescheide aus demselben Umschlag nachweislich zugegangen sind.

Auch ein Schätzungsbescheid ist nicht allein deshalb unwirksam, weil die Besteuerungsgrundlagen geschätzt wurden. Ein besonders schwerwiegender und offenkundiger Fehler nach § 125 Abs. 1 AO liegt erst vor, wenn die Schätzung willkürlich und bewusst zum Nachteil des Steuerpflichtigen vorgenommen wurde. *FG Düsseldorf, Urteil vom 06.05.2026, Az.: 7 K 1359/24 K, G, U, F*

### Verzugszinssätze, Stand 01.07.2026

#### 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 |
|----------|---------------|---------------|
| 01.07.26 | 1,52 %        | 6,52 % Verbr. |

|          |        |                 |
|----------|--------|-----------------|
| 01.07.26 | 1,52 % | 10,52 % Untern. |
|----------|--------|-----------------|

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

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

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



**Jetzt  
informieren**

## Als KHS-Mitglied von vielen Vorteilen profitieren

- ✓ 100 % Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen und zuverlässige Versorgung mit Erdgas
- ✓ Garantiert sichere Preise und Planungssicherheit bis Ende 2028 mit Profistrom und Profigas
- ✓ Regionaler Partner für Ihre Produkt- und Servicewünsche
- ✓ Kompetente und persönliche Fachberatung

**Ihr Kontakt zu uns:**

0261 402-61040 oder [gewerbe-beratung@evm.de](mailto:gewerbe-beratung@evm.de)

[www.evm.de](http://www.evm.de)



Kurzfristig  
verfügbar



## Der neue Tiguan R-Line

Jetzt für nur 299,00 €<sup>1</sup> mtl. leasen.

### Tiguan R-Line 2,0 TDI SCR 110 kW (150 PS) 7-Gang-Doppelkupplungsgetriebe DSG (Diesel)

Energieverbrauch (kombiniert) 5,5 l/100 km; CO<sub>2</sub>-Emissionen (kombiniert) 145 g/km; CO<sub>2</sub>-Klasse: E

**Lackierung:** Pure White; **Ausstattung:** Anhängervorrichtung inkl. Anhängerrangierassistent "Trailer Assist", Design-Paket "Black Style", 19"-Leichtmetallräder, Netztrennwand, Parkassistent "Park Assist Plus" inkl. Einparkhilfe, Infotainment-System mit 32,7-cm-Display (12,9 Zoll), Rückfahrkamera "Rear View", Digital Cockpit Pro, Vordersitze beheizbar, Vordersitze mit Massagefunktion, Multifunktions-Sportlenkrad in Leder, beheizbar, mit Schaltwippen, Sport-Komfortsitze vorn, "Easy Open & Close" Heckklappe mit sensorgesteuerter Öffnung und Schließung mit Fernentriegelung, 3D-LED-Rückleuchten, LED-Plus-Scheinwerfer u.v.m.

**GeschäftsfahrzeugLeasingrate mtl.:**

**299,00 €<sup>1</sup>**

Laufzeit:

24 Monate

Leasing-Sonderzahlung:

0,00 €

Jährliche Fahrleistung:

10.000 km

Fahrzeugabbildung zeigt ggf. vom Angebot abweichende Sonderausstattungen. <sup>1</sup> Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Str. 57, 38112 Braunschweig, für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Angebot gültig bis zum 30.09.2026. Stand 07/2026.



Ihre Volkswagen Partner

**Auto Bach GmbH**

Urseler Straße 61, 61348 Bad Homburg  
Tel. 06172 3087-0, autobach.de

**Auto Bach GmbH**

**Volkswagen Zentrum Limburg**

Diezer Straße 120, 65549 Limburg  
Tel. 06431 2900-0, autobach.de

# Schleichender Rückzug im Betrieb: Wenn Mitarbeitende innerlich auf Distanz gehen

Der Fachkräftemangel gehört zu den größten Herausforderungen vieler Unternehmen. Umso schwerer wiegt es, wenn Mitarbeitende innerlich auf Distanz gehen – oft lange bevor sie tatsächlich kündigen. Für Führungskräfte liegt die eigentliche Gefahr dabei nicht in offenen Konflikten, sondern in einem schleichenen Motivationsverlust, der häufig unbemerkt bleibt.

Mitarbeitende erscheinen weiterhin pünktlich, erfüllen ihre Aufgaben und fallen zunächst kaum auf. Hinter dieser scheinbaren Normalität kann sich jedoch bereits eine wachsende emotionale Distanz zum Unternehmen entwickeln. Die Folgen reichen von sinkender Produktivität bis hin zu höheren Fehlzeiten und einer steigenden Fluktuation.

## Wenn Motivation unbemerkt schwindet

Während Kritik oder Unzufriedenheit zumindest Gesprächsanlässe schaffen, ist Gleichgültigkeit für Unternehmen deutlich problematischer. Wer keine Verbesserung mehr erwartet, investiert meist nur noch das notwendige Mindestmaß an Energie.

Erste Anzeichen entwickeln sich häufig unauffällig im Arbeitsalltag. Die Eigeninitiative nimmt ab, Verantwortung wird nur noch im erforderlichen Umfang übernommen und die Bereitschaft, Ideen einzubringen oder Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, sinkt. Aus engagierten Mitarbeitenden werden Personen, die ihre Aufgaben zwar weiterhin routinisiert erledigen, sich jedoch immer weniger mit dem Unternehmen und seinen Zielen identifizieren.

Auch Veränderungen im Sozialverhalten können wichtige Hinweise liefern. Der Rückzug aus dem Team, eine geringere Beteiligung an Besprechungen oder auffällig häufige Krankmeldungen sollten Führungskräfte aufmerksam beobachten – insbesondere dann, wenn mehrere dieser Entwicklungen gleichzeitig auftreten.

## Demotivation entsteht selten über Nacht

In den wenigsten Fällen lässt sich eine innere Kündigung auf ein einzelnes Ereignis zurückführen. Meist entwickelt sie sich über Monate hinweg. Fehlende Wertschätzung, dauerhaft hoher Arbeitsdruck, mangelnde Entwicklungsperspektiven oder das Gefühl, mit Herausforderungen allein gelassen zu werden, können sich über Monate hinweg zu einer zunehmenden inneren Distanz entwickeln.

Hinzu kommen persönliche Belastungen oder als ungerecht empfundene Entscheidungen, die das Vertrauen in die Führung nachhaltig beeinträchtigen können. Bleiben diese Faktoren unbeachtet, schwindet zunehmend die Überzeugung, dass sich die Situation noch verbessern wird. Aus Frustration wird Resignation.

## Führung entscheidet über Bindung

Für Unternehmen bedeutet das: Die Bindung von Mitarbeitenden beginnt nicht erst bei Gehaltserhöhungen oder Bonusprogrammen, sondern im täglichen Führungsverhalten. Wer regelmäßig das Gespräch sucht, Veränderungen im Verhalten wahrnimmt und ehrliches Interesse zeigt, erkennt kritische Entwicklungen häufig deutlich früher.

Dazu gehört auch die Bereitschaft, Arbeitsbelastungen offen anzusprechen, Erwartungen transparent zu formulieren und Anerkennung nicht dem Zufall zu überlassen. Führungskräfte, die aufmerksam zuhören und konsequent handeln, schaffen Vertrauen und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Probleme angesprochen werden, bevor daraus eine innere Kündigung entsteht.

## Ein betriebswirtschaftlicher Faktor

Innere Kündigungen sind längst kein reines Personalthema mehr. Sie beeinflussen Produktivität, Qualität, Kundenzufriedenheit und letztlich die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Gerade in Zeiten knapper Fachkräfte können schleichende Motivationsverluste erhebliche wirtschaftliche Kosten verursachen – oft lange bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.

Deshalb gehört es heute zu den zentralen Führungsaufgaben, Warnsignale frühzeitig zu erkennen und konsequent gegenzusteuern. Wer Motivation fördert und Mitarbeitende langfristig bindet, investiert nicht nur in ein gutes Betriebsklima, sondern auch in den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

## Frühzeitig handeln statt vorschnell urteilen

Führungskräfte müssen keine Diagnosen stellen. Ihre Aufgabe besteht darin, Veränderungen wahrzunehmen, ernst zu nehmen und das Gespräch zu suchen. Die größte Gefahr liegt darin, erste Warnsignale als vorübergehende Phase abzutun und erst dann zu reagieren, wenn die Kündigung bereits auf dem Tisch liegt.

Hilfreich ist dabei der Blick auf Verhaltensveränderungen statt auf Persönlichkeitsmerkmale. Im Mittelpunkt sollte nicht die Bewertung eines Mitarbeitenden stehen, sondern die Frage: „Was hat sich in letzter Zeit verändert?“ Wenn engagierte Mitarbeitende plötzlich zurückhaltend wirken, Eigeninitiative verlieren oder sich aus dem Team zurückziehen, lohnt sich ein genauer Blick.

Ebenso wichtig ist es, den Dialog nicht auf das jährliche Mitarbeitergespräch zu verschieben. Kurze, regelmäßige Gespräche schaffen oft mehr Transparenz als formalisierte Termine. Offene Fragen wie „Wie läuft es aktuell für dich?“ oder „Was beschäftigt dich im Arbeitsalltag?“ signalisieren echtes Interesse – vorausgesetzt, sie werden bewusst und ohne

Zeitdruck gestellt. Wer ausschließlich Prozesse und Ergebnisse im Blick hat, übersieht leicht die Stimmung im Team.

## Das Gespräch suchen, bevor die Distanz zu groß wird

Zeigen sich über einen längeren Zeitraum mehrere Warnsignale gleichzeitig, sollten Führungskräfte nicht auf den ersten gravierenden Fehler oder eine Kündigung warten. Ein frühzeitiges Gespräch bietet die Chance, Ursachen zu verstehen und Vertrauen wieder aufzubauen.

Der Einstieg entscheidet häufig über den weiteren Verlauf. Statt Vorwürfen helfen sachliche Beobachtungen. Formulierungen wie: „Mir ist aufgefallen, dass Sie in den vergangenen Wochen zurückhaltender wirken als sonst. Deshalb wollte ich nachfragen, wie es Ihnen aktuell geht.“ eröffnen das Gespräch, ohne Druck aufzubauen.

Ebenso wichtig ist es, Verhalten zu beschreiben, statt Motive zu unterstellen. Aussagen wie „Sie haben keine Lust mehr“ provozieren Abwehr. Konkrete Beobachtungen – etwa eine nachlassende Eigeninitiative oder ein veränderter Umgang im Team – schaffen dagegen eine sachliche Grundlage und laden zur Erklärung ein.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Fähigkeit zuzuhören. Viele Führungskräfte suchen sofort nach Lösungen oder relativieren geschilderte Probleme. Doch bevor Maßnahmen entwickelt werden, möchten Mitarbeitende zunächst verstanden werden. Wer aufmerksam zuhört, nachfragt und auch ein vorschnelles „Alles in Ordnung“ nicht sofort akzeptiert, erhält häufig erst im weiteren Gespräch ein realistisches Bild der Situation.

Öffnet sich ein Mitarbeitender, sollte die Reaktion weder rechtfertigend noch vergleichend ausfallen. Aussagen wie „Den anderen geht es genauso“ oder „So schlimm ist das doch nicht“ beenden den Dialog meist schneller, als sie ihn fördern. Wertschätzung und Anerkennung für die Offenheit schaffen dagegen die Grundlage für gemeinsame Lösungen.

Erst wenn die Ursachen klar sind, geht es um konkrete Maßnahmen. Oft sind es keine grundlegenden Veränderungen, sondern kleine, realistische Schritte, die den Arbeitsalltag spürbar verbessern und neue Motivation schaffen.

Nicht zuletzt kommt es auf Konsequenz an. Ein einzelnes gutes Gespräch reicht selten aus. Führung zeigt sich darin, Entwicklungen weiter zu begleiten, Vereinbarungen nachzuhalten und regelmäßig nachzufragen. Genau dieses kontinuierliche Dranbleiben entscheidet häufig darüber, ob aus einer beginnenden Distanz wieder Vertrauen entsteht – oder ob aus einer inneren Kündigung eine tatsächliche wird.

## Gemeinsame Freisprechungsfeier der Tischler-Innungen der Kreise Altenkirchen und Neuwied

*Junge Tischlergesellen feiern erfolgreichen Ausbildungsabschluss im Roentgen-Museum*

Die Tischler-Innungen der Kreise Altenkirchen und Neuwied haben ihre erfolgreichen Prüfungsabsolventen im Rahmen einer gemeinsamen Freisprechungsfeier im Roentgen-Museum in Neuwied feierlich in den Gesellenstand erhoben. Neben den Junggesellen, ihren Familien, Ausbildern und Lehrkräften nahmen zahlreiche Vertreter des Handwerks sowie Ehrengäste an der Veranstaltung teil.

Zu Beginn der Feier begrüßte Obermeister Norbert Dinter (Neuwied) die Anwesenden und beglückwünschte die Absolventinnen und Absolventen zu ihren erfolgreichen Abschlussprüfungen. Er würdigte die Leistungen der jungen Handwerker sowie das Engagement der Ausbildungsbetriebe, die mit ihrer Ausbildung einen wichtigen Beitrag zur Zukunft des Tischlerhandwerks leisten.

Im Anschluss richtete Landrat Achim Hallerbach seine Grußworte an die Gäste. In seiner ausführlichen Ansprache hob er die Bedeutung des Handwerks für die regionale Wirtschaft hervor und betonte die hervorragenden Perspektiven, die sich qualifizierten Fachkräften im Tischlerhandwerk bieten. Gleichzeitig dankte er den Ausbildungsbetrieben für ihren Einsatz bei der Fachkräftesicherung.

Auch Obermeister Wolfgang Becker (Altenkirchen) gratulierte den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen. Er ermutigte die neuen Gesellinnen und Gesellen, ihren eingeschlagenen Weg mit Engagement und Neugier weiterzugehen und die zahlreichen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung zu nutzen. Für den Prüfungsausschuss sprach dessen Vorsitzender Ulrich Mandelkow. Er blickte auf die erfolgreich abgelegten Prüfungen zurück und unterstrich die hohe Qualität der eingereichten Arbeiten. Sein Dank galt insbesondere den ehrenamtlich tätigen Prüfern, die mit großem Engagement die Durchführung der Gesellenprüfungen begleiten.

Höhepunkt der Veranstaltung war die feierliche Übergabe der Prüfungszeugnisse. Mit der Freisprechung endete für die ehemaligen Auszubildenden offiziell ihre Lehrzeit, gleichzeitig



begann damit ein neuer Abschnitt ihres beruflichen Werdegangs als qualifizierte Fachkräfte des Tischlerhandwerks.

Im Anschluss hatten die Gäste die Gelegenheit, die ausgestellten Gesellenstücke im Roentgen-Museum zu besichtigen. Die vielfältigen und handwerklich anspruchsvollen Arbeiten zeigten eindrucksvoll das Können, die Kreativität und die Präzision der jungen Tischlergesellinnen und Tischlergesellen.

Der Veranstaltungsort bot hierfür einen besonders passenden Rahmen: Das Roentgen-Museum erinnert an die berühmten Kunstschreiner Abraham und David Roentgen, deren Möbelkunst weit über die Grenzen des Rheinlandes hinaus Berühmtheit erlangte. Insbesondere David Roentgen zählt zu den bedeutendsten Kunsttischlern des 18. Jahrhunderts. Seine meisterhaft gefertigten Möbelstücke galten europaweit als Inbegriff höchster Handwerkskunst und Innovationskraft. Damit schlägt das Museum eine Brücke zwischen der traditionsreichen Geschichte des Tischlerhandwerks und

dessen erfolgreichem Nachwuchs.

Die gelungene Freisprechungsfeier bot den Absolventinnen und Absolventen einen würdigen Rahmen für den Abschluss ihrer Ausbildungszeit und machte zugleich deutlich, welche hohe Bedeutung qualifiziertes Handwerk für die Region besitzt.

- Anzeige -

**E | HANDWERK**



**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.

## Freisprechungsfeier im Friseurhandwerk: Nachwuchskräfte starten in ihre berufliche Zukunft

Im feierlichen Rahmen hat die Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald ihre neuen Friseurgesellinnen und -gesellen offiziell freigesprochen. Gemeinsam mit Ausbilderinnen und Ausbildern, Familien, Freunden sowie zahlreichen Gästen feierten die Absolventinnen und Absolventen den erfolgreichen Abschluss ihrer dreijährigen Ausbildung und den Beginn eines neuen beruflichen Lebensabschnitts.

Obermeisterin Sandra Schlotter würdigte in ihrer Laudatio die Leistungen der Nachwuchskräfte. Die vergangenen drei Ausbildungsjahre seien geprägt gewesen von Herausforderungen, fachlichem Lernen und persönlicher Entwicklung. Mit dem erfolgreichen Bestehen der Gesellenprüfung hätten die jungen Friseurinnen und Friseure Talent, Einsatzbereitschaft und Leidenschaft bewiesen – Eigenschaften, die das Friseurhandwerk heute mehr denn je benötige. Mit der Freisprechung würden die Absolventinnen und Absolventen Teil einer jahrhundertealten Handwerkstradition und zugleich einer modernen, kreativen Branche. Das Friseurhandwerk stehe heute für weit mehr als das Schneiden und Stylen von Haaren. Es gehe darum, Menschen zu begleiten, Vertrauen aufzubauen und Kundinnen und Kunden mit handwerklichem Können, Kreativität und Einfühlungsvermögen ein gutes Gefühl zu schenken.

Den frischgebackenen Gesellinnen und Gesellen wurde Mut für ihren weiteren Berufsweg zugesprochen. Neugier, Offenheit für neue Entwicklungen sowie die Freude am Beruf seien entscheidende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft. Gerade Persönlichkeit, Menschlichkeit und Leidenschaft machten



den Unterschied und seien die Grundlage für nachhaltigen beruflichen Erfolg.

Ein besonderer Dank galt den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, den Ausbildungsbetrieben, den Lehrkräften der berufsbildenden Schulen sowie den Familien und Freunden, die die Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit unterstützt und begleitet haben.

„Menschen wünschen sich Menschen. Deshalb wird unser Handwerk auch in Zukunft gebraucht“, betonte Schlotter. Neben fachlichem Können seien es vor allem Kreativität, Persönlichkeit und die Fähigkeit, auf Menschen einzugehen, die das Friseurhandwerk unverzichtbar machten. Mit herzlichen Glückwünschen zur bestandenen Gesellenprüfung und den besten Wünschen für den weiteren beruflichen Weg schloss Obermeisterin Schlotter ihre Rede und gab das Wort weiter an die Vors. des Gesellenprüfungsausschusses,

Frau Sandra Büttner-Velten, die die Übergabe der Prüfungszeugnisse und Ehrung der Prüfungsbesten einleitete. Unter großem Applaus nahmen die jungen Gesellinnen und Gesellen ihre Urkunden entgegen. Für besondere Leistungen wurden zudem die drei Prüfungsbesten mit Blumensträußen geehrt:

- Platz 1: Hanka Görg, Marienhausen (Ausbildungsbetrieb: Ingo Schmidt, Selters)
- Platz 2: Theresa Schrepf, Neuwied (Ausbildungsbetrieb: City Salon Petry GmbH, Neuwied)
- Platz 3: Sofie Madeleine Kovalitskiy, Altenkirchen (Ausbildungsbetrieb: Klara Pfeiffer, Hachenburg)

Abschließend dankte Büttner-Velten noch der Firma Timo Christ HairBeauty KG aus Koblenz, die Präsente für die erfolgreichen Prüflinge zur Verfügung stellte



# Görg & Jung Automobile GmbH

PKW-/VAN-Service: 56412 Heiligenroth - Industriestraße 8 - Tel. 02602/9211-0

[www.goerg-jung.mercedes-benz.de](http://www.goerg-jung.mercedes-benz.de)

## Maler- und Lackierer-Innung Kreis Altenkirchen Nachwuchs feierlich in den Gesellenstand erhoben

Im festlich dekorierten Restaurant „Zur alten Kapelle“ fand die diesjährige Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen statt. Zahlreiche Gäste, darunter Ausbilderinnen und Ausbilder, Familien und Vertreter des Handwerks, waren gekommen, um gemeinsam die jungen Gesellinnen und Gesellen zu ehren, die ihre Abschlussprüfungen erfolgreich bestanden haben.

Die Feier wurde von dem Obermeister Rüdiger Brauer eröffnet, der die frischgebackenen Malerinnen und Maler mit herzlichen Worten begrüßte. In seiner Ansprache gratulierte er den Absolventinnen und Absolventen zur bestandenen Gesellenprüfung und hob ihre Leistungen hervor. Gleichzeitig richtete er den Blick nach vorn und gab dem Berufsnachwuchs wertvolle Hinweise für den weiteren Weg im Handwerk: „Bleiben Sie lernbereit, neugierig und offen für Neues. Die Zukunft gehört denen, die sich weiterentwickeln.“

Auch die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Jennifer Brauer-Dicke, richtete einige Worte an die jungen Fachkräfte.

Sie schloss sich den Glückwünschen an und sprach den Absolventinnen und Absolventen ihren Respekt für das Geleistete aus. Gleichzeitig bedankte sie sich bei allen Beteiligten – von den Ausbildungsbetrieben bis hin zu den Mitgliedern des Prüfungsausschusses – für die



gute Zusammenarbeit und das Engagement in der Ausbildung.

Von der Innungsgeschäftsstelle Neuwied gratulierte Matthias Dahmen den jungen Gesellinnen und Gesellen und sprach über die vielfältigen Möglichkeiten, die ihnen nun offenstehen – sei es im Betrieb, auf der Meisterschule oder in der Selbstständigkeit.

Im Anschluss übergab Jennifer Brauer-Dicke die Prüfungszeugnisse an die frischgebackenen Gesellinnen und Gesellen.

Ein besonderer Moment der Veranstaltung war

die Ehrung des Prüfungsbesten. Leon Nauroth aus Katzwinkel vom Ausbildungsbetrieb Schnittchen & Wienold aus Kirchen wurde als bester Absolvent der Sommerprüfung 2026 ausgezeichnet. Durch seine hervorragenden Leistungen hat er sich als Jahrgangsbester hervorgetan und wurde unter großem Applaus für diesen besonderen Erfolg geehrt.

Die Veranstaltung endete in geselliger Runde bei Essen und Gesprächen – ein gelungener Abschluss eines wichtigen Lebensabschnitts und der Startschuss für eine vielversprechende berufliche Zukunft.



**Wir bieten die Komplettlösung für Ihre betrieblichen Abfälle – damit Sie sich auf Ihr Handwerk konzentrieren können.**

**Verlässliche Entsorgung und Verwertung von:**

- > Gewerbeabfällen > Holz > Dämmmaterial und Dachpappe
- > Asbest > Metalle > Bauschutt und Baumischabfälle > Folien
- > Glas > Kartonagen > Altakten > und vieles mehr

REMONDIS Mittelrhein GmbH  
57610 Altenkirchen // Graf-Zeppelin-Str. 9-11  
T +49 (0) 2681/95 40 - 50 // [vertrieb-ak@remondis.de](mailto:vertrieb-ak@remondis.de)  
**remondis-mittelrhein.de**



**REMONDIS®**  
IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

# SKODA



mtl. Nettoleasingrate  
ab **399,- €<sup>2</sup>**

## Höchst professionell – der neue Škoda Peaq

Mehr Reichweite. Mehr Ruhe. Mehr Raum fürs Business. Der neue 100 % elektrische Škoda Peaq überzeugt mit smarter Konnektivität und einem großzügigen Lounge-Innenraum, der höchsten Komfort mit innovativen Technologien verbindet. Dank hoher Effizienz sind bis zu 642 km<sup>1</sup> Reichweite möglich – **gemacht für Business, das in Bewegung bleibt**. Und mit bis zu 935 Litern Gepäckraumvolumen in der 5-sitzigen Variante und seinem markanten Modern Solid Design kombiniert er Škoda-typische Alltagsauglichkeit mit einem souveränen Auftritt.

**Let's drive business.** Jetzt den neuen Škoda Peaq bestellen – im Business-Leasing ab **399,00 €** monatlich<sup>2</sup>.

### Unser Leasingangebot<sup>2</sup>:

#### Škoda Peaq Selection 90 (Elektro) 210 kW (286 PS Maximalleistung)<sup>3</sup>

|                                       |           |                                                 |                 |
|---------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|-----------------|
| Vertragslaufzeit                      | 48 Monate | <b>Monatliche Leasingrate</b> (netto)           | <b>399,00 €</b> |
| Jährliche Fahrleistung                | 10.000 km | Wartung & Verschleiß-Paket <sup>5</sup> (netto) | 39,98 €         |
| Zzgl. Überführungskosten <sup>2</sup> | 915,97 €  | <b>Mtl. Gesamtleasingraten</b> (netto)          | <b>438,98 €</b> |

**Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 15,1–17,6; CO<sub>2</sub>-Emissionen in g/km, kombiniert: 0; CO<sub>2</sub>-Klasse: A; elektrische Reichweite in km: 553–642<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Abhängig von Modellvariante.

<sup>2</sup> Ein Angebot der Škoda Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten in Höhe von 915,97 € netto und Zulassungskosten in Höhe von 150,42 € sowie MwSt. Bonität vorausgesetzt. Gilt nur für gewerbliche Einzelabnehmer (außer Sonderabnehmer), bei Bestellung bis zum 30.09.2026.

<sup>3</sup> Die Verfügbarkeit der gemäß UN-GTR.21 ermittelten elektrischen Maximalleistung erfordert eine Temperatur der Hochvoltbatterie zwischen 23 und 50 °C und einen höchstmöglichen Batterieladezustand. Die verfügbare Leistung kann begrenzt sein, variiert je nach Fahrsituation und wird von Faktoren wie Umgebungstemperatur, Temperatur-, Lade- und Konditionierungszustand sowie Alter der Hochvoltbatterie beeinflusst.

<sup>4</sup> Tatsächliche Reichweite abhängig von Faktoren wie persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Witterungsverhältnissen, Nutzung von Heizung und Klimaanlage, Vortemperierung, Anzahl der Mitfahrer.

<sup>5</sup> Monatliche Dienstleistungsrate für das Wartung & Verschleiß-Paket. Enthalten sind alle Wartungsarbeiten gemäß Herstellervorgaben, die gesetzlich vorgeschriebene Hauptuntersuchung einschließlich Abgasuntersuchung sowie sämtliche Werkstattleistungen, die bei sachgemäßem Gebrauch des Fahrzeugs infolge natürlichen Verschleißes erforderlich werden. Weitere Informationen zum Leistungsumfang und zu den Bedingungen erhalten Sie bei uns.

Beispielhafte Fahrzeugabbildung zeigt vom Angebot abweichende Sonderausstattung.

**Auto Bach GmbH**  
Nikolaus-Otto-Straße 9, 65582 Diez  
T 06432 9141-0  
skoda-diez@autobach.de

**Auto Bach GmbH**  
Beuerbacher Landstr. 4, 65520 Bad Camberg  
T 06434 2095-0  
skoda-badcamberg@autobach.de

*Auto Bach*  
UNTERNEHMENSGRUPPE

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  
Bubenheimer Bann 4 / 1. OG  
56070 Koblenz  
Tel. 0231 / 135-0  
Email: [gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)

## Das Altersvorsorge-Reformgesetz (AVRG) ab 2027: Chancen und Lösungen für Selbstständige im Handwerk

Die Zukunft Ihrer Altersvorsorge steht vor einer bedeutenden Veränderung. Zum 1. Januar 2027 tritt das neue Altersvorsorge-Reformgesetz (AVRG) in Kraft. Diese Reform bringt unter anderem mit dem Altersvorsorgedepot einen neuen und vor allem flexiblen Weg für Ihren langfristigen Vermögensaufbau mit sich.

Als traditioneller und starker Partner des Handwerks lässt SIGNAL IDUNA Sie bei diesem wichtigen Übergang nicht allein und informiert Sie gerne.

### Die wichtigsten Änderungen und Chancen für Sie im Überblick:

- **Voller Förderanspruch für Selbstständige:** Ab 2027 erhalten auch selbstständige Handwerkerinnen und Handwerker uneingeschränkten Zugang zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Altersvorsorge für selbstständige Betriebsinhaber.
- **Vereinfachte Förderberechnung:** Die staatliche Zulage wird künftig unkomplizierter berechnet. Sie orientiert sich direkt an der Höhe Ihres tatsächlich eingezahlten Eigenbeitrags. Die bisherige, einkommensabhängige Berechnung entfällt, was die persönliche Planung erleichtert.
- **Höhere Flexibilität bei der Kapitalanlage:** Mit dem AV-Depot legt das AVRG den Fokus vollständig auf den Kapitalmarkt und ETF-Lösungen. Es ermöglicht die Förderung von reinen Fondsanlagen ohne starre Beitragsgarantien, dadurch lassen sich Marktchancen flexibler nutzen. Für sicherheitsorientierte Sparer wird es weiterhin passende Angebote mit Garantien geben.
- **Staatliche Zulagenstruktur:**
- **Grundzulage:** Der Staat fördert Ihre Vorsorge mit einer Zulage von 50 % auf die ersten 360 € Ihres Jahresbeitrags und 25 % auf jeden weiteren Euro bis 1.800 €. Damit liegt die maximale Grundzulage bei 540 € pro Jahr.
- **Kinderzulage:** Für jedes Kind, für das Sie Kindergeld erhalten, gibt es eine jährliche Zulage von bis zu 300 € zusätzlich.

### Ein Rechenbeispiel aus der Praxis:

Sie sind ein 40-jähriger Tischlermeister, verheiratet und haben zwei Kinder. Sie möchten

Ihre Altersvorsorge aufbessern und dazu die neuen Möglichkeiten des AVRG nutzen.

Bei einem jährlichen Eigenbeitrag von 1.440 € (monatlich 120 €) und zwei kindergeldberechtigten Kindern ergibt sich eine Grundzulage von 450 € und eine Kinderzulage von 600 €. Das bedeutet eine staatliche Gesamtförderung von 1.050 € pro Jahr, die direkt in Ihr Vorsorguthaben fließt.

### SIGNAL IDUNA – Flexible Produktwelt ab 01.01.2027

Um den unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden, bringt SIGNAL IDUNA pünktlich zum Start der Reform drei maßgeschneiderte Produktpakete auf den Markt. Neben einem fondsgebundenen Garantieprodukt (80% Beitragsgarantie) wird es ein standardisiertes Produkt und ein Altersvorsorgedepot geben, was stärkere Renditechancen durch eine stärkere Kapitalmarkt-Orientierung ermöglicht.

### Produktpaket Zielgruppe Das Konzept

Das Altersvorsorgedepot Chancenorientierte Kunden, die ohne Garantiebremse die maximalen Renditechancen von Fonds und ETFs nutzen wollen.

Reine Fondsanlage am Kapitalmarkt.

### Das Garantieprodukt

(80% Beitragsgarantie) Sicherheitsorientierte Kunden, die ein kalkulierbares Fundament schätzen, aber Ertragschancen mitnehmen wollen. Kombination aus Beitragsgarantien und einer intelligenten, renditeorientierten Fondsanlage

Das Standardprodukt Kunden, die eine einfache, verständliche und günstige Vorsorge suchen. Ein gesetzlich vorgegebenes, strukturiertes und besonders unkompliziertes Standardprodukt

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich frühzeitig zu informieren. Umfassende Details und Hintergründe finden Sie hier:

### Altersvorsorgedepot: Ihre neue Altersvorsorge ab 2027

Das Altersvorsorgereformgesetz ist ein wichtiger Baustein, für eine komplette und maßgeschneiderte Altersvorsorge ist es jedoch essenziell, auch weitere Optionen in Betracht zu ziehen, wie zum Beispiel die Basisrente mit ihren steuerlichen Vorteilen.

Die speziell für das Handwerk ausgebildeten Beraterinnen und Berater der SIGNAL IDUNA stehen Ihnen mit Expertise und Empfehlungen zur Seite, um die für Sie besten Lösungen zu finden: Spezialisten für das Handwerk

SIGNAL IDUNA   
füreinander da

Da für große  
Sprünge.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für alle.

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

Alicia Meyer  
Regionalmanagerin der SIGNAL IDUNA  
Bubenheimer Bann 4, 56070 Koblenz  
Mobil 0152 25678948  
[alicia.meyer@signal-iduna.net](mailto:alicia.meyer@signal-iduna.net)



## Gelungene Premiere des 1. Sommerfestes der Kfz-Innung Rhein-Westerwald

Das erste Sommerfest der Kfz-Innung Rhein-Westerwald im Stöffel-Park in Enspel bot den idealen Rahmen, um abseits des Arbeitsalltags miteinander ins Gespräch zu kommen. Zahlreiche Mitglieder, Partner und Gäste nutzten die Gelegenheit, bestehende Kontakte zu vertiefen, neue Verbindungen zu knüpfen und das Netzwerk innerhalb der Innung zu stärken.

Bei strahlendem Sonnenschein, einer fachkundig begleiteten Bier- und Weinverkostung sowie einem Grillbuffet blieb viel Zeit für den persönlichen Austausch. Die eigens für die Veranstaltung gravierten Verkostungsgläser sorgten als Erinnerung an die gelungene Premiere für eine besondere Note.

Die hervorragende Stimmung und die vielen positiven Gespräche machten deutlich: Der persönliche Austausch ist ein wichtiger Baustein einer starken Innung. Das Sommerfest hat gezeigt, wie wertvoll solche Begegnungen



Foto: Martin Reitz

für den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit im Kfz-Handwerk sind.

## Sommerversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied



Foto: Ralf Winn

Im Rahmen ihrer diesjährigen Sommerversammlung trafen sich die Mitglieder der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied zu einem gemeinsamen Ausflug nach Rheinbrohl.

Obermeister Ralf Winn begrüßte die anwesenden Innungsmitglieder herzlich und freute sich über die zahlreiche Teilnahme an der traditionellen Sommerversammlung.

Ziel des Ausfluges war die RömerWelt am UNESCO-Welterbe Limes, wo die Teilnehmer im Rahmen einer fachkundigen Führung interessante Einblicke in die Geschichte der Römerzeit im Rheinland erhielten. Mit großem Interesse verfolgten die Innungsmitglieder die anschaulichen Erläuterungen zur historischen Entwicklung der Region und zeigten sich von der Führung sowie der gesamten Anlage begeistert. Der Ausflug bot nicht nur spannende geschichtliche Eindrücke, sondern auch eine

willkommene Gelegenheit zum persönlichen Austausch außerhalb des beruflichen Alltags.

Im Anschluss ließ die Dachdecker-Innung den Tag in geselliger Runde im Brauhaus in Kasbach ausklingen. Bei gutem Essen und angenehmen Gesprächen stand das kameradschaftliche Miteinander im

Mittelpunkt. „Solche gemeinsamen Veranstaltungen sind ein wichtiger Bestandteil unseres Innungslebens. Sie stärken den Zusammenhalt, fördern den kollegialen Austausch und zeigen, dass unsere Innung nicht nur fachlich, sondern auch menschlich hervorragend ausgestattet ist“, betonte Obermeister Ralf Winn.

Zum Abschluss der gelungenen Sommerversammlung bedankte sich Obermeister Ralf Winn bei allen Mitgliedern für ihre Teilnahme und das harmonische Miteinander.

Er betonte nochmals, wie wichtig derartige Veranstaltungen für den Zusammenhalt und das kollegiale Miteinander innerhalb der Mitgliedsbetriebe sind. Die Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied freut sich bereits auf die nächsten gemeinsamen Aktivitäten.

## 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.

**3%**

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

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

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



## EHRUNGEN

Rücksendung bitte per Post mittels Fensterumschlag oder per E-Mail an [zentrale@handwerk-rww.de](mailto:zentrale@handwerk-rww.de)  
Bitte in Druckschrift ausfüllen!

Kreishandwerkerschaft  
Rhein-Westerwald  
56403 Montabaur

Auskunft erteilt: \_\_\_\_\_



In unserem Betrieb stehen im Jahr \_\_\_\_\_ folgende Jubiläen an:  
Jahr eintragen

### Betriebsjubiläum (Ehrungen erfolgen jeweils in Abständen von 25 Jahren nach Betriebsgründung)

Betriebsname: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_ Straße: \_\_\_\_\_

Datum der Handwerksrolleneintragung: \_\_\_\_\_

Falls abweichend: \_\_\_\_\_ anderes Gründungsdatum: \_\_\_\_\_

nachgewiesen durch: \_\_\_\_\_

Wir planen die Durchführung einer Feier ☐ ja am: \_\_\_\_\_ ☐ nein, Urkunde wird abgeholt in  
☐ Montabaur ☐ Neuwied

Wenn Sie eine Feier durchführen, überreichen wir Ihnen die Urkunde auf Wunsch gerne persönlich. Bitte teilen Sie uns in diesem Fall rechtzeitig den Termin mit.

Richten Sie keine Feier aus, möchten aber eine Urkunde, können Sie sich diese gerne in einer unserer Geschäftsstellen abholen. Auch hier erbitten wir Ihre Mitteilung. Wenn wir keine Nachricht erhalten, gehen wir davon aus, dass keine Urkunde gewünscht und keine Feier ausgerichtet wird.

### Arbeitnehmerjubiläum (Urkunden werden bei 25-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit ausgestellt)

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Geb.-Datum: \_\_\_\_\_ PLZ/Wohnort: \_\_\_\_\_

Eintrittsdatum: \_\_\_\_\_ derzeitige Berufsbezeichnung: \_\_\_\_\_

### 25 Jahre Meisterprüfung / 50 Jahre Meisterprüfung (aus Anlass des 25-jährigen bzw. des 50-jährigen Meisterjubiläums)

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Geb.-Datum: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_ Straße: \_\_\_\_\_

Meisterprüfung abgelegt am: \_\_\_\_\_ im \_\_\_\_\_-Handwerk

bei der Handwerkskammer: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum, Ort

\_\_\_\_\_  
Stempel/Unterschrift

## Innung setzt wichtige Weichen für die Zukunft

*Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord tagte in Neuwied – Gebührenordnung beschlossen und gemeinsame Aktivitäten geplant*

Zur Innungsversammlung der Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord trafen sich die Mitglieder in den Räumlichkeiten der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Neuwied. Obermeister Frank Jonas begrüßte die anwesenden Mitglieder und eröffnete die Versammlung.

Im Mittelpunkt der Zusammenkunft stand unter anderem der Geschäftsbericht des Obermeisters. Frank Jonas gab einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten der Innung und informierte die Mitglieder über die laufenden Aufgaben und Vorhaben.

Ein weiterer wichtiger Tagesordnungspunkt war die Beratung und Beschlussfassung über die neue Gebührenordnung der Informati-

onstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord für die Gesellenprüfung Teil 1 und Teil 2. Die Mitglieder befassten sich eingehend mit den vorgesehenen Regelungen und verabschiedeten die neue Gebührenordnung.

Neben den formalen und fachlichen Themen standen auch die gemeinsamen Aktivitäten der Innung auf der Tagesordnung. Dabei wurden verschiedene Planungen für die kommenden Monate besprochen.

Ein besonderer Termin ist der geplante Innungsausflug zum Riedener Waldsee am 27. September 2026, der den Mitgliedern Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zum gemeinsamen Miteinander außerhalb des beruflichen Alltags bieten soll.

Mit den gefassten Beschlüssen und den weiteren Planungen blickt die Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord auf eine weiterhin aktive Arbeit im Interesse ihrer Mitgliedsbetriebe und des Berufsnachwuchses.

VORANKÜNDIGUNG

# 22. EMPFANG DES HANDWERKS RHEIN-WESTERWALD

21.11.2026 | 14:30 Uhr  
Stadthalle Montabaur

Ehrung der  
jahrgangsbesten Prüflinge  
und  
25 Jahre Meisterprüfung

**Kreishandwerkerschaft  
Rhein-Westerwald**

VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELN

## Freisprechungsfeier der Baugewerks-Innung im Stöffel-Park Junge Handwerker feierlich in den Gesellenstand erhoben

In einem festlichen Rahmen fand die diesjährige Freisprechungsfeier der Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald im Stöffel-Park in Enspel statt. Zahlreiche erfolgreiche Prüfungsabsolventen, deren Familien, Ausbildungsbetriebe sowie Vertreter des Handwerks waren gekommen, um gemeinsam den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu feiern.

Obermeister Jörg Prangenberg begrüßte die Anwesenden und gratulierte den ehemaligen Auszubildenden zu ihren Leistungen. In seiner Ansprache betonte er die Bedeutung einer fundierten handwerklichen Ausbildung und würdigte das Engagement der Betriebe, Ausbilder und Lehrkräfte, die die jungen Fachkräfte auf ihrem Weg begleitet haben.

Für die berufsbildenden Schulen im Innungsbezirk richtete Julia Schlicht einige Worte an die Absolventen. Sie hob die gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Handwerk hervor und ermutigte die jungen Gesellen, die vielfältigen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Bauhandwerk zu nutzen.

Anschließend sprach der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Bodo Aller, zu den Gästen. Er ging auf die Anforderungen der Gesellenprüfung ein und dankte den Mitgliedern des Prüfungsausschusses für ihren ehrenamtlichen Einsatz. Den erfolgreichen Prüflingen bescheinigte er gute fachliche Leistungen und wünschte ihnen für ihren weiteren beruflichen Weg viel Erfolg.

Auch der Hauptgeschäftsführer der Kreis-



handwerkerschaft, Michael Braun, gratulierte den Absolventen zur bestandenen Prüfung. Er betonte die hervorragenden Zukunftsperspektiven im Handwerk und appellierte an die jungen Fachkräfte, die Chancen des lebenslangen Lernens zu nutzen und sich aktiv in die Zukunft des Handwerks einzubringen.

Höhepunkt der Veranstaltung war die feierliche Übergabe der Prüfungszeugnisse und

Gesellenbriefe. Mit der traditionellen Freisprechung wurden die ehemaligen Auszubildenden offiziell in den Gesellenstand erhoben.

Bei einem anschließenden kleinen Imbiss klang die Veranstaltung in geselliger Atmosphäre aus. Dabei nutzten Absolventen, Familienangehörige, Ausbilder und Gäste die Gelegenheit zum persönlichen Austausch und ließen den besonderen Tag gemeinsam Revue passieren.

# Vertrags- und Baurecht

## Beweislast bei der Rückforderung von Überzahlungen

Vereinbaren die Parteien im Bauvertrag Voraus- bzw. Abschlagszahlungen auf die noch zu erbringende Werkleistung, ist damit zugleich die Verpflichtung des Auftragnehmers verbunden, den Vertrag nach dessen Beendigung abzurechnen und etwaige Überzahlungen zu erstatten.

Zur schlüssigen Darlegung eines vertraglichen Rückzahlungsanspruchs hat der Auftraggeber eine Schlussabrechnung vorzulegen, aus der sich ein Saldo zu seinen Gunsten ergibt. Die Abrechnung muss die geleisteten Zahlungen sowie den dem Auftragnehmer zustehenden Vergütungsanspruch nachvollziehbar gegenüberstellen und erkennen lassen, dass die geleisteten Zahlungen den Vergütungsanspruch übersteigen.

Der Auftraggeber hat hierbei die ihm zugänglichen Erkenntnisquellen auszuschöpfen und die tatsächlichen Grundlagen seiner Abrechnung nachvollziehbar darzulegen. Gelingt ihm dies, obliegt es dem Auftragnehmer, darzulegen und zu beweisen, dass und in welchem Umfang er berechtigt ist, die erhaltenen Zahlungen endgültig zu behalten.

*BGH, Beschluss vom 10.06.2026, Az.: VII ZR 86/23*

## Bauzeitvereinbarung ist Voraussetzung für Zusatzhonorar

Wenn ein Vergütungsanspruch wegen einer verlängerten Bauzeit geltend gemacht wird, müssen die Parteien eine bestimmte Bauzeit festgelegt haben. Dabei müssen sie sich darüber im Klaren sein, dass die Überschreitung der Bauzeit einen vertraglichen Mehrvergütungsanspruch auslöst, sofern auch die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

*OLG Dresden, Urteil vom 21.05.2026, Az.: 10 U 1431/25*

## Keine Unverhältnismäßigkeit der Mangelbeseitigung, weil kein Schaden sichtbar ist

Der Bauunternehmer kann sich nur auf die Unverhältnismäßigkeit der Mangelbeseitigung berufen, wenn das Beharren auf eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung im Verhältnis zu dem dafür erforderlichen Aufwand unter Abwägung aller Umstände einen Verstoß gegen Treu und Glauben darstellt. Dabei ist auch von Interesse, ob und in welchem Ausmaß der Auftragnehmer den Mangel verschuldet hat. Es kann bei Fehlen von Mangelsymptomen nicht darauf geschlossen werden, dass künftig keine Mangelerscheinungen auftreten werden und eine Mangelbeseitigung deshalb unverhältnismäßig ist. Im entschiedenen Fall wurde ein nicht feuchtebeständiger Estrich verlegt, ohne dass Feuchtigkeitserscheinungen auftra-

ten. (OLG Karlsruhe, Urteil vom 26.09.2024, Az.: 4 U 25/24 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

*BGH, Beschluss vom 04.02.2026, Az.: VII ZR 156/24*

## Aufrechnungserklärung nach Insolvenz-eröffnung anfechtbar

Der Besteller erklärt die Aufrechnung mit kündigungsbedingten Fertigstellungsmehrkosten gegenüber Werklohnansprüchen des Gemeinschuldners nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Die Erklärung ist wegen Gläubigerbenachteiligung anfechtbar, wenn die aufrechenbar gegenüberstehenden Forderungen aus demselben Vertrag stammen.

*OLG Celle, Beschluss vom 23.01.2026, Az.: 16 U 102/25*

## Bei Baustopp beginnt die Verjährungsfrist für Erfüllungs- und Mangelsprüche

Während der Bauausführung teilt der Bauherr dem Architekten mit, dass die Bauarbeiten eingestellt werden. Die Verjährung des Erfüllungsanspruchs beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem die Mitteilung erfolgt ist. Nach der Verjährung des Erfüllungsanspruchs bestehen keine Mangelsprüche.

*LG Landshut, Urteil vom 24.04.2026, Az.: 54 O 592/24*

## Zurückweisung von Mangelsprüchen ist keine Erfüllungsverweigerung

Verweigert der Unternehmer die Nacherfüllung ernsthaft und endgültig, bedarf es keiner Fristsetzung zur Mangelbeseitigung. Hierfür muss der Unternehmer jedoch unmissverständlich zu erkennen geben, dass er seinen vertraglichen Nacherfüllungspflichten nicht nachkommen wird und auch durch eine Nachfristsetzung nicht umgestimmt werden kann. Das bloße Bestreiten des Vorliegens eines Mangels oder der Mangelbeseitigungspflicht genügt hierfür nicht.

*OLG Brandenburg, Urteil vom 04.06.2026, Az.: 10 U 14/24*

## Produktgenaue Ausschreibung zur Risikominimierung

Leistungsbeschreibungen sind grundsätzlich produktneutral zu gestalten. Eine produktspezifische Ausschreibung ist nur zulässig, wenn sie durch den Auftragsgegenstand sachlich gerechtfertigt ist, auf objektiven und auftragsbezogenen Gründen beruht und den Wettbewerb nicht ungerechtfertigt einschränkt oder einzelne Bieter diskriminiert. Die Vergabestelle hat die für die produktspezifische Leistungsbeschreibung maßgeblichen Erwägungen nachvollziehbar zu dokumentieren.

Zur Minimierung technischer Risiken darf die Vergabestelle Systemanforderungen vorgeben, die auf ein einheitliches und homogenes Gesamtsystem ausgerichtet sind, sofern hierdurch Schnittstellenprobleme zwischen Produkten verschiedener Hersteller vermieden werden.

*Vergabekammer Bund, Beschluss vom 25.03.2026, Az.: – VK 2 – 24/26*

## Hinweispflicht bei Unklarheiten im Leistungsverzeichnis

Der Unternehmer ist nicht berechtigt, ein für ihn erkennbar unvollständiges oder lückenhaftes Leistungsverzeichnis widerspruchsfrei seiner Angebotskalkulation zugrunde zu legen. Bestehen Zweifel hinsichtlich des Leistungsumfangs oder der Auslegung der Ausschreibungsunterlagen, trifft ihn die Obliegenheit, diese vor Abgabe seines Angebots aufzuklären.

Vorliegend sah die Ausschreibung ausdrücklich vor, dass die für die Dachdeckerarbeiten erforderlichen Sicherungsmaßnahmen nach den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften in die Einheitspreise einzukalkulieren sind. Hierzu gehört auch die Herstellung eines Dachdeckerfangschutzes.

Ergibt die Auslegung des Vertrags, dass der Unternehmer zur Ausführung dieser Leistung verpflichtet ist, kann er eine zusätzliche Vergütung nicht mit der Begründung verlangen, er habe die Leistung aufgrund einer von ihm nicht aufgeklärten Unklarheit oder eines Fehlverständnisses der Ausschreibungsunterlagen nicht kalkuliert.

Das Risiko einer fehlerhaften oder unvollständigen Angebotskalkulation trägt grundsätzlich der Unternehmer, soweit die Unklarheit für ihn erkennbar war und er seiner Aufklärungsobliegenheit vor Angebotsabgabe nicht nachgekommen ist.

*OLG Brandenburg, Beschluss vom 12.05.2026, Az.: 10 U 84/25*

## Bindung des Architekten an eine fehlerhafte Kostenermittlung

Erweist sich die Kostenermittlung des Architekten als fehlerhaft, kann es ihm nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt sein, sein Honorar auf Grundlage einer nachträglich korrigierten höheren Kostenberechnung abzurechnen. Dies setzt voraus, dass der Auftraggeber auf die Richtigkeit der ursprünglichen Kostenermittlung vertrauen durfte und dieses Vertrauen schutzwürdig ist. Die Bindungswirkung kann auch dann eintreten, wenn das auf Grundlage der fehlerhaften Kostenermittlung berechnete Honorar unter den grundsätzlich maßgeblichen Mindestsätzen liegt.

*Kammergericht, Urteil vom 19.09.2025, Az.: 7 U 55/24*



## Mitarbeiter nachhaltig stärken

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 Ansprechpartner finden!

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

**ikk**  
Südwest

**JOBaktiv**  
Gesund arbeiten



**STRAUSS**

Piratenlatzhose  
e.s.motion 2020



Reißverschluss-  
belüftung

**strauss.de**

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