

www.kh-limburg.de

# BRENNPUNKT Handwerk



Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft **Limburg-Weilburg**

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

## Motivation - was ist das eigentlich?

KHS Limburg-Weilburg, 65549 Limburg  
ZKZ 61657 PVST+4 Entgelt bezahlt, Deutsche Post AG

**WENN**  
SELBSTSTÄNDIG  
**DANN**

**Professional Class**  
Volkswagen für Selbstständige



Jetzt leasen für  
nur 279,00 € mtl.<sup>1</sup>

## Der neue Passat Business

Der Passat für Vielfahrer: Komfort-Features wie die 3-Zonen-Klimaautomatik sowie ergoActive Sitze mit Massagefunktion machen lange Etappen zum Vergnügen. Sichern Sie sich einen von **20 vorbestellten Fahrzeugen**, jeweils 10 x in Diabasgrau Metallic und 10 x in Grenadillschwarz Metallic.

### Passat Business 2,0 I TDI SCR 110 kW (150 PS), 7-Gang-Doppelkupplungsgetriebe DSG

Energieverbrauch kombiniert in l/100 km: 5,0; CO<sub>2</sub>-Emissionen kombiniert in g/km: 131; CO<sub>2</sub>-Klasse: D.

**Lackierung:** Diabasgrau Metallic; **Ausstattung:** Leichtmetallräder, Assistenzpaket „IQ.Drive“, „Business Premium“-Paket, Vordersitze beheizbar, Multifunktionslenkrad Leder beheizbar, Navigationssystem, Regensensor, Parkassistent „Park Assist Plus“ inkl. Einparkhilfe, Fernlichtassistent „Light Assist“, Kreuzungsassistent, Berganfahrassistent, ergoActive-Sitze höhenverstellbar mit verschiebbarer Oberschenkelaufgabe, Ambientebeleuchtung, Vordersitze mit Massagefunktion u.v.m.

### Geschäftsfahrzeug Leasingrate monatlich

279,00 €<sup>1</sup>

Einmalige Sonderzahlung:

990,00 €

Laufzeit:

36 Monate

Jährliche Fahrleistung:

10.000 km

Fahrzeugabbildung zeigt Sonderausstattungen. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. <sup>1</sup>Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Bonität vorausgesetzt. Das Angebot gilt nur für Kunden, die zum Zeitpunkt der Bestellung bereits sechs Monate als Gewerbetreibender (ohne gültigen Konzern-Großkundenvertrag bzw. die in keinem gültigen Großkundenvertrag bestellberechtigt sind), selbstständiger Freiberufler, selbstständiger Land- und Forstwirt oder Genossenschaft aktiv sind. Bei der vom Kunden ausgeführten Tätigkeit muss es sich um seine Haupteinnahmequelle handeln. Alle Angaben netto zzgl. MwSt. und Überführungskosten. Angebot gültig bis zum 30.06.2025.



*Auto Bach*

autobach.de

**Auto Bach GmbH**

Volkswagen Zentrum Limburg  
Diezer Straße 120, 65549 Limburg  
Tel. 06431 2900-0

**Auto Bach GmbH**

Volkswagen Partner  
Urseler Straße 61, 61348 Bad Homburg  
Tel. 06172 3087-0

# Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

„Wir steuern  
Sie sicher!“



Die Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg bietet Ihnen als Innungsmitglied folgende Leistungen zu Top-Konditionen an:

## Unternehmensberatung

- Unternehmensnachfolge
- Unternehmenskauf
- Unternehmensverkauf
- Beteiligungen
- Rechtsformwechsel
- Rechtsformwahl
- Finanzierung
- Kostenrechnung/Kalkulation
- Controlling

## Hilfe bei Lohnbuchhaltung

- Lohn- und Gehaltsabrechnung insbesondere auch Baulohnabrechnungen
- Fristgerechte Abgabe der Sozialversicherungs- und Lohnsteuermeldungen
- Meldungen an die Berufsgenossenschaft
- Arbeitsbescheinigung
- Alle Meldungen an die Sozialversicherungsträger

## Buchführung

- Hinweise zu Art und Umfang der Aufzeichnungspflichten
- Organisationshilfen zur Belegführung und Ablage
- Fristgerechte Vorlage der betriebswirtschaftlichen Auswertungen
- Kostenstellenrechnungen
- Umsatzsteuervoranmeldungen

## Jahresabschluss

- Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sind Grundlage für die Steuererklärungen
- Das voraussichtliche Jahresergebnis
- Ermitteln von Sachverhalten
- Bewertungskriterien zur Inventur und sonstiger bilanzrelevanter Faktoren

## Steuererklärungen

- Koordination mit den Mandaten
- Termingerechte Abgabe der Steuererklärungen
- Fristverlängerungsanträge bei dem Finanzamt einreichen
- Ermittlung von Liquiditätsauswirkung
- Prüfung von Steuerbescheiden



## Interessiert ?

Weitere Informationen und eine ausführliche Beratung über die Vorteile der Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft erhalten Sie bei

**Buchstellenleiter**  
**Jens Habersetzer**  
**Telefon (06471) 929913**  
**e-Mail:**  
**jhabersetzer@kh-buchstelle.de**

## Inhalt

■ Azubi-Guides besuchen die Johann-Wolfgang-von-Goethe-Schule Limburg	4
■ Jahreshauptversammlung der Elektro-Innung	4
■ Jahreshauptversammlung der Bäcker-Innung	5
■ Jahreshauptversammlung der Maler, Lackierer und Raumausstatter-Innung	5
■ Freisprechungsfeiern	6 – 8
■ Jahreshauptversammlung der SHK-Innung	10
■ Unternehmerfrühstück	10
■ <b>Arbeitsrecht</b>	<b>11</b>
■ Änderungskündigung und Direktionsrecht	12
■ <b>Mustertextseiten</b>	<b>13 - 15</b>
■ Was ist eigentlich Motivation?	16 - 17
■ <b>Steuern und Finanzen</b>	<b>18</b>
■ Jahreshauptversammlung der Metall-Innung	20
■ Zweiter „Knigge-Kurs“ für Azubis begeistert Teilnehmer	20
■ Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung	21
■ Jahreshauptversammlung 2025 der Landesinnung Hessen Rollladen- und Sonnenschutz	22
■ Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung	22
■ Karl Hude GmbH als „Coolster Ausbildungsbetrieb“ auf der ISH 2025 ausgezeichnet	24
■ KHS bei IHK-Fachtagung zum Thema Ausbildungsabbrüche	26
■ Wir gratulieren	27

Brennpunkt Handwerk im Internet:  
[www.kh-limburg.de](http://www.kh-limburg.de)

Erscheinungstermine 2025/26

**BRENNPUNKT**  
*Handwerk*

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

## Azubi-Guides besuchen die Johann-Wolfgang-von-Goethe-Schule Limburg



Die Azubi-Guides Ben Krämer und Hannes Rinker informierten die Schüler der 8. Klasse über die Chancen einer dualen Ausbildung im Handwerk

Am 20. Februar 2025 besuchten zwei unserer Azubi-Guides eine 8. Klasse der Johann-Wolfgang-



gang-von-Goethe-Schule in Limburg. Hannes Rinker (Feinmechaniker) und Ben Krämer

(Metallbauer) waren gemeinsam mit Berufsorientierungscoach Ellen Schneider vor Ort, um den Schülerinnen und Schülern einen authentischen Einblick in die Welt des Handwerks zu geben.

Die 16 Jugendlichen hörten interessiert zu und zeigten sich trotz ihrer anfänglichen Zurückhaltung sehr aufmerksam. Besonders spannend fanden sie die persönlichen Geschichten der beiden Azubis: Hannes berichtete von den präzisen Arbeiten in der Feinmechanik, während Ben von den vielfältigen Aufgaben als Metallbauer erzählte. Dabei wurde deutlich, wie abwechslungsreich und zukunftssicher handwerkliche Berufe sind.

Der Schulbesuch war ein voller Erfolg – die ruhige, aber aufmerksame Klasse zeigte, dass das Interesse am Handwerk da ist. Mit solchen Besuchen wollen wir Vorurteile abbauen, Interesse wecken und jungen Menschen eine praxisnahe Berufsorientierung bieten.

Wir freuen uns auf die nächsten Einsätze unserer Azubi-Guides!

## Jahreshauptversammlung der Elektro-Innung

Limburg-Staffel. (kdh) Für Innungs-Obermeister Martin Zirner war es bei der Jahreshauptversammlung der Mitglieder des Elektrohandwerks in seiner Begrüßung wichtig, auf die Entwicklung in der Elektrobranche hinzuweisen. Hier vor allem wichtig die steigenden Baukosten, die explodierenden Preise bei den Materialien und der verschärfte Fachkräftemangel, die den Betrieben zu schaffen machen. „Dazu kommt eine Teuerungsrate bei Instandhaltung und Sanierung, die die allgemeine Inflation weit übersteigt“. Der fehlende Unternehmensnachwuchs bedrohe dazu die Zukunft des Handwerks. Laut dem Zentralverband des Deutschen Handwerks wird die Zahl der offenen Stellen bis 2030 um 62 Prozent steigen. Bis 2045 würden 450000 Betriebe eine neue Führung suchen oder stehen vor dem Aus. „Mit diesen Aussichten sind die Auswirkungen auf die Instandhaltung von Gebäuden und Infrastruktur kaum absehbar“. Deutschland befindet sich in einer tiefen wirtschaftlichen Krise und die Wirtschaft würde sich in diesem Jahr so schwach entwickeln wie in keiner anderen Industrienation. Die Ursachen sind nach Aussage von Martin Zirner bekannt. Dazu zählen hohe Energiepreise, eine marode Infrastruktur und zu hohe Steuern. „Die Exportnation Deutschland verliert ihre Wettbewerbsfähigkeit, und „Made in Germany“ gerät ins Wanken. Statt die Produktivität zu erhöhen und den Standort attraktiver zu machen, würde hierzulande über eine Vier-Tage-Woche und zusätzliche Urlaubstage diskutiert. Für den Obermeister müssen Bundesregierung, hessisches Sozialministerium und Jobcenter vor Ort gemeinsam die Trendwende am Arbeitsmarkt anpacken „und das gesamte Bürgergeldsystem auf Akti-



OM Martin Zirner (2. v.l.) im Gespräch mit den Referenten des Abends Herrn Jörg Querling (links) und Stefan Petri vom FEHR (rechts) sowie GF Stefan Laßmann

vierung und Vermittlung in Arbeit ausrichten“. Die Generalsanierung des Bürgergelds gehört nach der Bundestagswahl ganz oben auf die Agenda. Die Krise, in der wir uns befinden, birgt auch eine Chance. Wenn jetzt gehandelt werden würde, könnten die Weichen für eine wirtschaftliche Erholung gestellt werden. Trotz allem lässt sich nach den Worten von Martin Zirner sagen, dass das Elektrohandwerk eine viersprechende Zukunftsperspektive hat, da es durch die Energiewende, die Digitalisierung und die Elektrifizierung vieler Bereiche an Bedeutung gewinnen wird. Dies lässt sich im heimischen Raum auch an den Ausbildungszahlen ablesen. Insgesamt sind in allen Lehrjahren und in den Betrieben derzeit 123 Auszubildende beschäftigt. In der Innung sind

mit Ablauf 2024 insgesamt 64 Betriebe in der Innung eingetragen. Auch wurde in seinem Geschäftsbericht erwähnt, dass die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg mit der Kreishandwerkerschaft Lahn-Dill eine Kooperation für Seminare und Schulungen gemacht hat. Im Rahmen dessen wurden im vergangenen Jahr schon einige Seminare angeboten, wie zu den Themen „Arbeitszeiterfassung“, „Alles rund um Arbeitsverträge“ oder „Ausbildung“. Nach weiteren Zahlen gab es zwei Referate über die Themen „Photovoltaik und steuerbare Verbrauchseinrichtungen nach §14a EnWG“ und über „Zeit sparen, Effizienz steigern, Kosten senken“. Die Jahresrechnung 2024 und der Haushaltsplan 2025 wurden einstimmig genehmigt, ebenso die neue Satzung des HHT.

## Jahreshauptversammlung der Bäcker-Innung

Runkel-Schadeck. (kdh) In den Räumlichkeiten des Gasthauses Schaaf begrüßte der Innungs-Obermeister des Bäckerhandwerkes Peter Krekel die Mitglieder zu ihrer Jahreshauptversammlung. An den Anfang des Geschäftsberichtes gesetzt wurden die Mitgliederzahlen, die sich mit Ende des Jahres 2024 auf 23 Mitglieder einpendeln. Dies bedeutete im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang von zwei Innungsmitgliedern. Bundesweit sei nach den Worten von Obermeister Peter Krekel der Rückgang der Betriebszahlen alarmierend. In den letzten zehn Jahren hat das Bäckerhandwerk 30 Prozent der Betriebe verloren. Das bedeutet nicht nur wirtschaftlichen Druck, sondern auch einen Verlust an Vielfalt, Regionalität und handwerkliche Qualität. Zudem würden viele Betriebe an Fachkräftemangel leiden. Die Nachwuchsgewinnung gestaltet sich zunehmend als schwierig. Eine Umfrage hätte nach den Worten von Peter Krekel gezeigt, dass viele junge Menschen im Bäckerberuf nicht ihren Wunschberuf sehen, sondern oft nur eine Übergangslösung. Hier müsse man ansetzen mit besserer Berufsorientierung, attraktiven Ausbildungsbedingungen und einem klaren Bekenntnis zur Wertigkeit des Handwerks. Gleichzeitig würden aber auch die Kosten steigen. Ob Energie, Rohstoffe oder Löhne. „In vielen Betrieben ist die Lust dünn geworden“. Hinzu kommt der wachsende Wettbewerbsdruck durch industrielle Backstationen und Supermärkte. Hier würde sich die Frage stellen, wie sich die Bäcker in diesem Umfeld noch behaupten könnten. Trotz aller Herausforderungen gäbe es auch Lichtblicke. Denn trotz aller Schwierigkeiten konnte bundesweit eine steigende Zahl an Ausbildungszahlen



OM Peter Krekel (Mitte) mit Prüfungsausschuss-Vorsitzenden Michael Sabel (rechts) und GF Stefan Laßmann (links)

vermeldet werden. Es läge nach den Worten des Obermeisters an jeden Betrieb selber, wie er mit der Situation umgeht. Das Handwerk hätte Zukunft „aber wir müssen dafür kämpfen gerade mit Blick auf die Bürokratie“.

Man kann in kleinem Kreis an der großen Politik nichts ändern. Hier wären aber die Zentral- und Landesverbände gefordert, die das Sprachrohr der Innungen sind. In Deutschland ist nach den Worten von Peter Krekel die Zahl der Stellen in der Verwaltung in den letzten sechs Jahren um 16 Prozent und in den Bundesministerien

sogar um 35 Prozent gestiegen. Während der Staat seine eigentlichen Kernaufgaben immer weniger erfüllen mag. Die vielfach geforderte Staatsreform bleibt wahrscheinlich auch unter der neuen Regierung aus. Im Moment werden alle Probleme mit Geld förmlich zugeschmissen. Anstatt den maroden Laden mal von der Hälfte seines Inventars zu trennen und die Auslagen neu zu bestücken. Nach diesen kritischen Worten gab es weitere Zahlen durch den Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Stefan Lassmann und ein Dank an die Mitglieder des Prüfungsausschusses.

## Erfolgreiche Jahreshauptversammlung 2025 – Rückblick und Ausblick beim Treffen der Innung

Am 3. April 2025 fand die diesjährige Jahreshauptversammlung im Sitzungszimmer der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg statt. Obermeisterin Frau Michel begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder und eröffnete die Sitzung pünktlich um 18:30 Uhr.

Ein wichtiges Thema war die Vorstellung und einstimmige Genehmigung der Jahresrechnung 2024 sowie des Haushaltsplans für 2025. Die Kassenprüfer bescheinigten eine ordnungsgemäße Buchführung, und der Vorstand wurde einstimmig entlastet. Der Grundbeitrag wurde auf das 3,3-Fache des Ecklohns festgesetzt. Ein weiterer wichtiger Punkt war die einstimmige Verabschiedung der neuen Satzung, mit der die Innung zukunftsorientiert aufgestellt wird.

Ein besonderes Highlight stellte die Vorstellung des neuen Social-Media-Kanals Handwerk Limburg-Weilburg dar. Ziel ist es, das Handwerk in der Region sichtbar zu machen. Die Betriebe sind herzlich eingeladen, sich aktiv auf Plattformen wie Facebook, Instagram oder TikTok zu beteiligen. Für professionelle Inhalte steht die Agentur webfacemedia zur Verfügung – Videoproduktionen im eigenen Betrieb werden für 500 Euro netto angeboten.



Die Teilnehmer der diesjährigen Mitgliederversammlung trafen sich im Sitzungszimmer der Kreishandwerkerschaft

Auch der Blick auf das Jahr 2025 verspricht Gemeinschaft: Für den Sommer ist ein Fest mit Minigolf geplant. Zwei Termine stehen zur Auswahl: der 28. Juni oder der 23. August – jeweils ab 15:00 Uhr.

Zum Abschluss informierte Herr Laßmann über das sogenannte Regensburger Modell, das zur

wirksameren Bekämpfung illegaler Handwerksausübung beitragen soll. Ziel ist es, die legalen Betriebe vor unfairer Konkurrenz durch nicht berechnete Anbieter zu schützen. Die Sitzung endete um 19:35 Uhr – mit vielen Impulsen und einem klaren Zeichen für eine starke handwerkliche Gemeinschaft in der Region.

## Freisprechungsfeier der Elektro-Innung Limburg-Weilburg



Die erfolgreichen Gesellen der diesjährigen Prüfung mit den Ehrengästen KHM Wolfram Uhe (2.v.l.) GF Stefan Laßmann (3.v.l.) Landrat Michael Köberle (4.v.l.) Schulleiter Stefan Laux (1.v.l.), Obermeister Martin Zirner (rechts)

Am 2. April 2025 fand im Landgasthof Schaaf in Schadeck die feierliche Freisprechung der Elektro-Innung Limburg-Weilburg statt. Den Auftakt der Veranstaltung machte Obermeister Zirner mit einer Begrüßung und einer kurzen Ansprache, in der er die Glückwünsche der Innung für die erfolgreichen Gesellen überbrachte und die zentrale Bedeutung des Handwerks für die Region hervorhob. „Mit eurer Ausbildung seid ihr begehrte und dringend gebrauchte Fachkräfte“ und er ermutigte sie, die sich bietenden, besten Karriere-Chancen im Handwerk zu nutzen. Anschließend wandte sich Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe mit lobenden Worten an die Absolventen und würdigte die Leistungen der jungen Fachkräfte. Auch Landrat Michael Köberle schloss sich den Glückwünschen an, „Ihnen steht die Welt offen, und Sie haben mit dem Beruf des Elektrikers selber den Grund-

stein dafür gelegt“. Bevor dann Innungs-Obermeister Martin Zirner die begehrten Gesellenbriefe überreichte, nutzte auch der Schulleiter der Friedrich-Dessauer-Schule Stefan Laux die Gelegenheit, ein Lob an die neuen Gesellen zu schicken, „Ihr könnt mit den neuen, modernen Techniken hervorragend umgehen“. Die Gesellenbriefe wurden feierlich überreicht an Hakan Bayram aus Limburg (Betrieb Elektro Hasselbacher, Runkel), Leon Bizet, Dornburg (Neuwirtd-Elektrotechnik, Dornburg), Mergim Bytyqi, Limburg (Grammel und Quirmbach, Limburg), Muharrem Gürcan, Elbtal-Dorchheim (Markus Kornet, Waldbrunn), Krystian Kijek, Runkel (Patrick Urbanczyk, Beselich), Alexey Ring, Limburg (Christmann Automation, Hünfelden), Laurenz Schäfer, Niederhadamar (Otto & Zirner, Limburg) Aaron Veil, Limburg-Lindenholzhausen (Stefan Janz, Runkel), Jason

Alessandro Volpe, Beselich-Heckholzhausen (Wilhelm Fuhrländer, Merenberg), Mohamed Khalil Abbassi, Villmar (Grammel und Quirmbach, Limburg), David Becker, Elz (Schang & Haxel, Limburg), Samuel Jason Hijazi, Limburg (Grammel und Quirmbach, Limburg), Alexander Nemirowitsch, Hünfelden (Christian Lenz, Hünfelden), Steven Schitz, Brechen (Viktor Elert, Hünfelden), Adrian Schneeberger, Hünfelden (Uwe Schneeberger, Hünfelden), Florian Schneider, Schönborn (Energieversorgung, Limburg). Die Prüfungsbesten wurden zusätzlich mit einem Präsent belohnt: Marvin Maxeiner aus Molsberg vom Betrieb Torsten Gasteier, Limburg, Marvin Schäfer, Brechen (Christmann Automation, Hünfelden) und Endrit Haziri, Limburg (Grammel und Quirmbach, Limburg). Alle Gäste waren an das Buffet mit allerlei Leckereien eingeladen.

## Freisprechungsfeier der Kfz-Innung Limburg-Weilburg



Eine große Zahl von jungen Kfz-Gesellen feierte gemeinsam mit zahlreichen Ehrengästen ihren erfolgreichen Abschluss

Die Freisprechungsfeier für den Ausbildungsberuf des Kfz-Mechatronikers gestaltete sich in jedem Jahr zu einem großen Event, zu dem Innungs-Obermeister Heinz Erlemann zur Freisprechung der neuen Gesellen auch eine große Zahl an Ehrengästen im Landhaus Schaaf, Schadeck begrüßen kann. Bevor jedoch die Ehrengäste zu Wort kamen, nutzte Jörg

Friedrich vom Autohaus Wern in Weilmünster als Verantwortlicher im Prüfungsausschuss die Gelegenheit, Glückwünsche und Worte an die neuen Gesellen zu richten. Er zeigte hierbei die Entwicklung der Ausbildung im Kfz-Handwerk auf, die sich von einem Handwerk früher, hin zu einer modernen Technologie entwickelt hat „bis hin zu Elektro- und Wasserstofffahrzeugen“.

Das Handwerk habe die Phase des Automechanikers hinter sich gelassen. Auch hätten die neuen Gesellen in ihrer Ausbildung, neben ihrem Beruf, noch wichtige soziale Komponenten kennengelernt „im Team in der Werkstatt mit Kollegen gemeinsam zu arbeiten und Lösungen zu entwickeln“. Landrat Michael Köberle hob in einer Zeit

der Energiewende die zentrale Bedeutung des Handwerks hervor, das für die ganze Gesellschaft wichtig ist. Den Gesellen rief er zu: „Euch steht die Zukunft offen“ und wies dabei auch auf die zahlreichen Betriebe hin, die in naher Zukunft einen Nachfolger suchen.

Für den Leiter der Friedrich-Dessauer-Schule Stefan Laux war es wichtig, in seinem Grußwort auf die in Zukunft anstehenden Veränderungen in der Schule hinzuweisen. „Sie waren der letzte Jahrgang, der in der Lehrwerkstatt gelernt hat“. Nach 65 Jahren wird die Kfz-Werkstatt im Rahmen von Maßnahmen in der Schule modernisiert. Dafür werden über zwei Millionen Euro in die Schule investiert.

Nachdem auch Landtagsabgeordneter Tobias Eckert (SPD) und Innungs-Obermeister und Prüfungsvorsitzender Heinz Erlemann ihre Glückwünsche und Grußworte an die neuen Gesellen gerichtet hatten, war es jetzt an der Zeit, die begehrten Gesellenbriefe zu überreichen. Diese gingen an Noah Gabriel Henn aus Elsoff-Mittelhofen, ausgebildet vom Betrieb

Autohaus Orth in Beselich, Julian Wenz, Bad Camberg (Autohaus Limberger, Bad Camberg), Kati Ackermann, Runkel (KBM Motorfahrzeuge, Limburg), Michail Asrian, Limburg (Auto Wöhl, Limburg), Eric Becker, Dornburg (Johann Schmidt, Dornburg), Lennart Böhm, Mengerskirchen (Ferronordic, Limburg), David Braun, Limburg (Auto Wöhl, Limburg), Dominik Busch, Weilburg (Euromaster, Weilburg), Danny Depta, Limburg (Deutsche-Angestellten-Akademie, Limburg), Mhmoud Elbwab, Hahnstätten (A.T.U., Limburg), Alex Gergenreider, Weilmünster (Auto Bach, Limburg), Louis Giedrowicz, Limburg (Autohaus Staffel, Limburg), Rahmat Hashemi, Selters (RHL Reifenhaus, Limburg), Elias Heun, Beselich (Orth Automobile, Beselich), Jamy Marten Hofmann, Braunfels (Auto Bach, Weilburg), Alexander Kari, Nomborn (KBM, Limburg), Muhammed-Mirkan Kevser, Limburg (Autohaus Limburg, Limburg), Lukas Kramp, Löhnberg (Reifenhandel-Autoservice, Löhnberg), Lukas Kusz, Waldbrunn (Autohaus Gresser, Limburg),

Maximilian Latus, Runkel (KBM Motorfahrzeuge, Limburg), Jonas Legner, Weilmünster (Bildungswerk, Limburg), Henri Lohr, Weinbach (Jörg Zuth, Weinbach), Marlon Nebgen, Görgeshausen (Auto Bach, Limburg), Gianluca Gabriele Pettitoni, Mengerskirchen (Auto Bach, Weilburg), Dominik Pascal Pietraszek, Hünfelden (Andrej Elert, Hünfelden), Pascal Rudolf, Beselich (Scania Limburg), Denis Sabinski, Diez (Eugen Ickert, Limburg), Tim Urbschat, Bad Camberg (Auto Bach, Bad Camberg), Max Wagner, Altendiez (Auto Bach, Limburg.) Die Prüfungsbesten wurden ausgezeichnet und erhielten Präsente der Innung, dies sind Miles Schmitt aus Brechen, ausgebildet vom Autohaus Ludwig in Limburg, Ole Böcher aus Runkel vom Betrieb Orth Automobile aus Beselich-Obertiefenbach und Alexander Stylianos Kintiroglou aus Hirschberg vom Betrieb Auto-Kaiser in Elz. Anschließend wurde ans Buffet eingeladen, wo der besondere Abend bei Speis und Trank und angeregten Gesprächen würdig ausklingen konnte.

## Freisprechungsfeier der Metall-Innung Limburg-Weilburg



Gruppenbild der freigesprochenen Gesellen der Metall-Innung mit den Vertretern der Innung, den Obermeistern Wolfram Uhe und Holger Lohr, der IHK-Präsidentin Julia Häuser, des Prüfungsausschussvorsitzenden Markus Balbach, weiteren Ausschussmitgliedern sowie den Fachlehrern

Am 27. März 2025 konnten die Metall- und SHK-Innung Limburg-Weilburg gemeinsam mit zahlreichen Gästen einen besonderen Anlass feiern: In der Aula der Wilhelm-Knapp-Schule Weilburg wurden die Absolventinnen und Absolventen der diesjährigen Gesellenprüfung offiziell freigesprochen und in den Gesellenstand erhoben. Ein festlicher Rahmen und wertschätzende Worte würdigten die Leistungen der frischgebackenen Gesellen und das große Engagement Ihrer Ausbildungsbetriebe. Zahlreiche Ehrengäste, Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder und Familienangehörige sowie Vertreterinnen der IHK Limburg waren der Einladung gefolgt. Zu Beginn der Veranstaltung begrüßte Andreas Bader, Abteilungsleiter der Wilhelm-Knapp-Schule, die Anwesenden. Kreishandwerksmeister und Obermeister der Metall-Innung, Wolfram Uhe, beglückwünschte in seiner Ansprache die Leistungen der jungen Fachkräfte und deren Ausbilder und betonte die Bedeutung des Handwerks für die Region und die Wirtschaftskraft vor Ort.

Auch das Metallhandwerk stehe in Zeiten der Digitalisierung vor großen Herausforderungen. Die neuen Gesellen hätten mit der erfolgreichen Prüfung den Grundstein für ein erfolgreiches, berufliches Leben gelegt. „Packen Sie’s an“ so Wolfram Uhe weiter. Denn der Weg stehe für die neuen Gesellen offen und in Zeiten, in denen viele Betriebe einen geeigneten Nachfolger suchen, ganz besonders.

Auch die IHK-Präsidentin Julia Häuser gratulierte den neuen Gesellinnen und Gesellen herzlich und ermutigte sie, die sich bietenden Chancen im Handwerk zu nutzen. Höhepunkt der Feier war die feierliche Übergabe der Gesellenbriefe und Prüfungszeugnisse, im Bereich Metallbauer Konstruktionstechnik an Batuhan Seyfi aus Merenberg vom Betrieb Herbert Graf aus Weilburg. Die Prüfungsbesten waren hier Darius Benischke aus Brechen vom Betrieb Wolfram Uhr aus Limburg-Lindenholzhausen und Samet Saritekin aus Beselich vom Betrieb Wi.LL Metallbau aus Runkel. Im Bereich Feinwerkmechaniker legte

Jonas Ketter aus Grävenwiesbach vom Betrieb Herbert Arnold, Weilburg die beste Prüfung ab. Weitere Gesellenbriefe gingen an Martin Fetter aus Weilburg, Davit Ganjalyan aus Gießen und Daniel Oster aus Merenberg (alle bei Herbert Arnold, Weilburg). Der Gesellenbrief im Bereich Metallbauer Metallgestaltung ging an Roman Silvio Bastian Scheller aus Selters (Balbachdamast, Weilmünster), im Bereich Fachkraft Metalltechnik an Bastian Voß aus Langenselbold (Aus- und Weiterbildungszentrum Fischer & Klimesch, Hanau) und an Kai Ertel aus Runkel (Janssen CNC-Blechverarbeitung, Elz). Aus der Hand der IHK-Präsidentin gingen die Zeugnisse der Konstruktionsmechaniker an Alexander Scholz und Matheo Krombach. Bei einem gemeinsamen Imbiss, vorbereitet vom Team der Schulmensa, ließen die Anwesenden den Abend in angenehmer Atmosphäre ausklingen. Die Freisprechungsfeier bot hier auch die Gelegenheit, gemeinsam auf das Erreichte zurückzublicken und neue Kontakte zu knüpfen.

## Freisprechungsfeier der SHK-Innung Limburg-Weilburg



Gruppenbild der freigesprochenen Gesellen der Metall-Innung mit den Vertretern der Innung, den Obermeistern Wolfram Uhe und Holger Lohr, der IHK-Präsidentin Julia Häuser, dem Prüfungsausschussvorsitzenden Friedhelm Jadatz, weiteren Ausschussmitgliedern sowie den Fachlehrern

Die Aula der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg bot einen würdigen Rahmen für die Freisprechungsfeier der erfolgreichen neuen Gesellen der Innung für Sanitär-, Heizung und Klimatechnik Limburg-Weilburg. Im Kreis von zahlreichen Gästen war es dem Obermeister der Innung Holger Lohr vorbehalten, die Glückwünsche an die neuen Gesellen zu richten. Er hob in seiner Ansprache die hohe Qualität der Ausbildung hervor und dankte den Ausbildungsbetrieben für ihr großes Engagement. Mit einem Blick in die Zukunft machte Holger Lohr den neuen Fachkräften Mut. „Ihr habt einen Beruf gewählt, der die Energiewende schaffen wird.“ Für die neuen Gesellen stehe der berufliche Weg offen. Gerade in einer Zeit des Facharbeitermangels seien ausgebildete Fachkräfte begehrt. Auch Ehrenhandwerksmeister Horst Jung ließ es sich nicht nehmen, den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen persönlich zu gratulieren. Nach den Glückwünschen und Grußworten ging es daran, die ersehnten Gesellenbriefe

zu überreichen. Insgesamt waren es in diesem Jahr 27 neue Gesellen, die ihren Gesellenbrief erhielten. Die erfolgreichsten Prüfungen wurden abgelegt von Philipp Latendorf aus Weilmünster vom Betrieb Metzler Sanitär- und Heizungstechnik aus Weilmünster, Mohammad Tajik aus Dornburg-Thalheim vom Betrieb Roland Menier aus Hadamar und Finn Henrik Langenau aus Holzheim vom Betrieb Stefan Saal aus Runkel. Sie erhielten nicht nur eine Urkunde, sondern auch ein Präsent der Innung. Weitere Gesellenbriefe gingen an Benedikt Gemeinder aus Weilmünster (Lohr, Weilmünster), Felix Jaspert aus Hünfelden (Holl, Hünfelden), Marc Roggenkamp aus Brechen (Klum, Bad Camberg), Joshua Schäfer aus Leun (DAA, Limburg), Jeremy-Darwin Stilger aus Löhnberg (Heizeis, Löhnberg), Maximilian Beier aus Limburg (LWW, Limburg), Tim Esser, Hadamar (Roland Menier, Hadamar), Julian Gombel, Weinbach (Lewalter, Weinbach), Ali Gürbüz, Limburg (Öner, Limburg), Jakob Hoffmann aus Weilrod/Riedelbach (Klum Bad

Camberg), Marc-Peter Janz, Waldems (Heizungslöwen, Bad Camberg), Ian Litzinger aus Beselich (Holger Bursky, Beselich), Abdullah Semih Öner, Mengerskirchen (Öner, Limburg), Salih Semsettin Öner aus Limburg (Karl Hude, Limburg), Yusef Othman, Weilburg (Lewalter, Weinbach), Justin Praßel, Weinbach (Lewalter, Weinbach), Demir Ali Rustemi, Dornburg (Olte, Hadamar), Alexander Schneider, Diez (EBS, Limburg), Kilian Schwientek, Weilmünster (Ellermann, Hohenstein), Azem Sherifi aus Dornburg (Biet und Sohn, Hadamar), David Stefovich, Limburg (Adolf Roth, Heuchelheim), Maximilian Velten aus Weilmünster (Grimm Haustechnik, Weinbach), Leon Weihmann, Limburg (Josef Jung, Elz), Hussain Yaquobi aus Limburg (Lewalter, Weinbach). Bei einem gemeinsamen Imbiss, vorbereitet vom Team der Schulmensa, ließen die Anwesenden den Abend in angenehmer Atmosphäre ausklingen. Die Freisprechungsfeier bot hier auch die Gelegenheit, gemeinsam auf das Erreichte zurückzublicken und neue Kontakte zu knüpfen.

**ALLES, WAS DU  
DIR VORSTELLEN KANNST  
SOLLTEST DU VERSUCHEN.**

**#EINFACHMACHEN**

130 AUSBILDUNGSBERUFE IM HANDWERK.

**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

HANDWERK.DE



mtl. Nettoleasingrate  
ab **219,- €<sup>1</sup>**

## Bringt Ihr Business voran.

Wie weit wollen Sie mit Ihrem Business in Zukunft kommen? Der neue, 100 % elektrische Škoda Elroq bringt Sie schon heute nach vorn. Sein Auftritt im klaren Modern-Solid-Design ist selbstbewusst, seine Antriebstechnologie zukunftsweisend und wie gemacht für einen eng getakteten Arbeitsalltag: Der Elroq beeindruckt mit einer großen Reichweite und starker Ladeleistung. Zahlreiche State-of-the-Art-Technologien unterstützen Sie bei Ihren Fahrmanövern, moderne und intuitive Konnektivitätslösungen tragen ebenfalls zum hohen Fahrkomfort bei. Jetzt bereits **ab 219,- € monatlich<sup>1</sup>**.

### Ein Angebot der Škoda Leasing<sup>1</sup>:

#### Škoda Elroq 50 Tour (Elektro) Automatik 125 kW (170 PS Maximalleistung)<sup>2</sup>

Vertragslaufzeit	36 Monate	<b>Monatliche Leasingrate</b> (netto)	<b>219,00 €</b>
Jährliche Fahrleistung	10.000 km	Zzgl. Überführungskosten <sup>3</sup>	915,97 €

**Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 15,8–16,3; CO<sub>2</sub>-Emissionen in g/km, kombiniert: 0; CO<sub>2</sub>-Klasse: A; elektrische Reichweite in km: 366–375<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Ein Angebot der Škoda Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt.

Gültig nur für gewerbliche Einzelabnehmer, bei Bestellung bis zum 30.06.2025.

<sup>2</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>3</sup> Etwaige Überführungskosten werden separat berechnet.

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

Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.

**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

## SHK-Innung Limburg-Weilburg informiert: Erfolgreiche Jahreshauptversammlung mit aktuellen Themen



Die Vertreter der Energiegenossenschaft Runkel-Dehrn informierten die Innungsmitglieder über das Projekt „Nahwärmenetz Dehrn“

Am 12. März 2025 fand die Jahreshauptversammlung der SHK-Innung Limburg-Weilburg im Landgasthof Schaaf in Runkel statt. Obermeister Lohr begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder sowie Vertreter der Presse und den Geschäftsführer der Innung.

Neben dem Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 wurde die Jahresrechnung vorgestellt. Die Kassenprüfung ergab keine Beanstandungen, der Vorstand wurde einstimmig entlastet. Auch der Haushaltsplan für das Jahr 2025 wurde von

den Mitgliedern ohne Gegenstimmen verabschiedet.

Ein Schwerpunkt der Versammlung lag auf der Nachwuchsförderung. Geschäftsführer Stefan Laßmann informierte über das Projekt „Azubi-Guide“. Bisher wurden im Landkreis Limburg-Weilburg 11 Azubi-Guides erfolgreich ausgebildet, die zukünftig an Schulen eingesetzt werden, um für eine Ausbildung im Handwerk zu werben.

Ein weiteres Thema war das geplante Azubi-

Lerntool. Hier berichtete die Innung, dass das Tool seitens des Fachverbandes leider noch nicht bereitgestellt wurde.

Abschließend stellte die Bürgerinitiative Dehrn das geplante Fernwärmenetz für die Gemeinde Dehrn in Zusammenarbeit mit Schäfer Kalk vor. Die Innungsmitglieder wurden über eine mögliche Beteiligung der Betriebe informiert.

Die SHK-Innung dankt allen Mitgliedern für die Teilnahme und den konstruktiven Austausch.

## Unternehmerfrühstück: Arbeitszeiterfassung – Gesetzliche Vorgaben und Bestimmungen

Am 26. Februar 2025 trafen sich 13 Innungsmitglieder zum Unternehmerfrühstück bei Schäfer Dein Bäcker GmbH in Limburg, um sich über das Thema Arbeitszeiterfassung in Unternehmen zu informieren. Justiziar Steffen Thiel führte durch die Veranstaltung und beleuchtete die gesetzlichen Hintergründe, Vorschriften und Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung, insbesondere im Hinblick auf die Erfassung von Überstunden.

In seinem Vortrag erklärte Thiel die aktuellen gesetzlichen Anforderungen und deren Auswirkungen auf Unternehmen. Besonders die Pflicht zur lückenlosen Dokumentation der Arbeitszeit sowie die damit verbundenen Herausforderungen für Arbeitgeber standen im Fokus.

Die Teilnehmer nutzten die Gelegenheit, individuelle Fragen zu stellen und sich über praktische Umsetzungsmöglichkeiten auszutau-

schen. Der intensive Dialog zeigte, dass viele Unternehmen noch vor Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Vorgaben stehen.

Nach einem informativen Morgen endete das Frühstück um 09:15 Uhr. Die Teilnehmer gingen mit wertvollen Erkenntnissen und praxisnahen Lösungen für die gesetzeskonforme Arbeitszeiterfassung zurück in ihren Arbeitsalltag.



# Arbeitsrecht

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

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

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

## Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit? Kündigung wegen Karnevalsaktionen unwirksam

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

## Lohnabrechnungen stellen regelmäßig keine rechtsgestaltenden Willenserklärungen dar

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

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

## Ärztlicher Nachweis entscheidend für Klagezulassung bei Schwangerschaft

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

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

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

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

## Sorgsamer Umgang mit Firmenwagen - Schäden unverzüglich melden

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

## BAG: Kein fiktiver Verdienstabzug bei Annahmeverzug während der Kündigungsfrist

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

Sachverhalt:

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

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

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

Entscheidung BAG:

Das BAG wies die Revision des Arbeitgebers

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

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

## Ersatz von Detektivkosten nach fristloser Kündigung wegen Arbeitszeitverstoß

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

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

LAG Köln, Urteil vom 11.02.2025, Az.: 7 Sa 635/23

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

# Änderungskündigung und Direktionsrecht

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

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

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

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

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

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

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

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

## BITTE BEACHTEN:

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

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

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

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

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

### Folgen der Änderungskündigung

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

#### Zustimmung

Der Arbeitnehmer nimmt das ihm unterbreitete Angebot ohne Vorbehalte an.

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

#### Ablehnung

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

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

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

### Welche Folgen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts?

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

#### Annahme unter Vorbehalt

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

### Welche Folgen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts?

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

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

#### Mitwirkung des Betriebsrates

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

### Anmerkung zur Mustertextseite „Änderungskündigung“

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

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

# Änderungskündigung

An Herrn/Frau

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

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

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

**Brutto - Stundenlohn\* / Bruttomonatsgehalt\*** \_\_\_\_\_ EUR  
entsprechend der Lohn- / Gehaltsgruppe\* \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Schreiben erhalten und zur Kenntnis genommen am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen oder ergänzen

## Unterrichtung des Betriebsrates bei einer geplanten Kündigung

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

Datum \_\_\_\_\_

### Unterrichtung über eine geplante Kündigung

Sehr geehrte(r) Herr/Frau \_\_\_\_\_

Es ist beabsichtigt, zum \_\_\_\_\_ den Arbeitsvertrag von Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
wohnhaft in \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_ derzeit tätig als \_\_\_\_\_  
in Abteilung \_\_\_\_\_ zu kündigen.

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

oder

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

Folgende Gründe veranlassen die Geschäftsleitung zu diesem Schritt:

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

Die Kündigung erfolgt unter Zugrundelegung der sozialen Auswahl.

Anbei erhalten Sie zur weiteren Information folgende Unterlagen:

- a) Entwurf des Kündigungsschreibens\*
- b) Stellungnahme des Abteilungsleiters\*
- c) \_\_\_\_\_

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen oder ergänzen.

Der Betriebsrat wird um Stellungnahme gebeten.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung des Betriebsratsvorsitzenden

Das vorstehende Schreiben habe ich am \_\_\_\_\_ erhalten.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Betriebsratsvorsitzender

## Personalfragebogen

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

Anschrift: \_\_\_\_\_

Telefon-Nr.: \_\_\_\_\_ Mobil: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

IBAN-Konto-Nr.: \_\_\_\_\_ Ich bin Kontoinhaber  Ja\*  Nein\*

Wenn Nein: Name des Kontoinhabers: \_\_\_\_\_

Bei Minderjährigen: Gesetzlicher Vertreter: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Sozial-Versicherungs-Nr.: \_\_\_\_\_

Steuer\_ID-Nr.: \_\_\_\_\_ Steuerklasse: \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit: \_\_\_\_\_ Konfession \_\_\_\_\_  Konfessionslos\*

Name, Vorname des Ehegatten: \_\_\_\_\_

Sie/Er ist berufstätig als \_\_\_\_\_  nicht berufstätig  Selbständig

Haben Sie Kinder?  Ja\*  Nein\* Wenn Ja Anzahl: \_\_\_\_\_ Alter: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

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

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

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

Beziehen Sie Rente?  Nein\*  Ja\* - Wenn ja, welche? \_\_\_\_\_

Ihr Schulabschluss:  Hauptschule\*  Mittlere Reife\*  Abitur\* \* \_\_\_\_\_

Sie verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung:  Nein\*  Ja\* - Wenn ja, als: \_\_\_\_\_

Abschlussprüfung bestanden am: \_\_\_\_\_

Fremdsprachenkenntnisse in \_\_\_\_\_  gering\*  mittel\*  recht gut\*

Haben Sie weitere Arbeitsverhältnisse?  Nein\*  Ja\* - Wenn ja, welche? \_\_\_\_\_

Haben Sie geringfügige oder kurzfristige Arbeitsverhältnisse?  Nein  Ja Wenn ja, wie viele? \_\_\_\_\_

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

Zu welchem Termin könnten Sie frühestens die Arbeit aufnehmen? \_\_\_\_\_

Bisherige Tätigkeiten: (Fortsetzung ggf. auf Beiblatt)

von	bis	Art der Tätigkeit	Arbeitgeber

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

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

Sonstiges: \_\_\_\_\_

Ort, Datum

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

\* Zutreffendes bitte ergänzen, markieren oder falls erforderlich Nichtzutreffendes durchstreichen



## Was ist eigentlich Motivation?

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

### Motivation kommt von innen

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

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

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

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

### Bedürfnisse erkennen

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

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

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

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

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

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

#### Starke Verbundenheit

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

#### Normale Verbundenheit

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

#### Schwache Verbundenheit

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

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

#### Mit Geld motivieren?

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

sollte man einige Faktoren beachten:

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

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

#### Motivation durch ein positives Umfeld

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

#### Wertschätzung – der Schlüssel zum Erfolg

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Flexible Arbeitszeitmodelle

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

## Steuern und Finanzen

### Arbeitszeit im Anstellungsvertrag nicht geregelt: Kein Kurzarbeitergeld für Geschäftsführer

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

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

### Umzug für Arbeitszimmer ist nicht von Steuer absetzbar

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

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

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

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

### Instandhaltungsrücklage erst absetzbar, wenn das Geld ausgegeben wird

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

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

dem BFH.

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

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

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

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

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

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

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

### Kein Arbeitslohn bei Schenkung von Gesellschaftsanteilen zur Sicherung der Unternehmensnachfolge

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

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

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

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

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

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

### Verzugszinssätze, Stand 01.01.2025

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

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.25	2,27 %	7,27 % Verbr.
01.01.25	2,27 %	11,27 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:

[www.basiszinssatz.info](http://www.basiszinssatz.info)



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

rauf zu achten, dass diese Zeitfenster nicht immer von den selben Mitarbeitern genutzt werden.

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

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

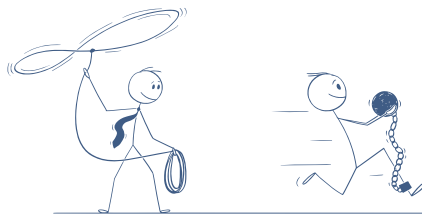
ist. Es kann aber beispielsweise nicht sein, dass der Partner zu jeder Zeit erwartet, dass der Mitarbeiter „mal gerade für 5 Minuten“ auf die Kinder aufpasst.

#### Wichtig: Die Selbstmotivation

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

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

Autor: Hartmut Fischer - WortMacht - Textservice & Ideenschmiede

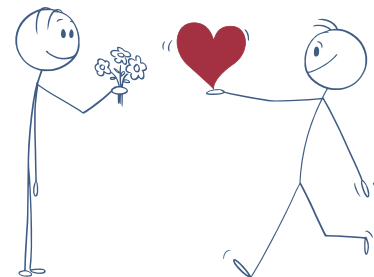


# WIE MAN DURCH *emotionale* LOHNBESTANDTEILE

## NACHHALTIGE

*Mitarbeiterbindung*

## ERZIELT



## Jahreshauptversammlung der Metall-Innung Limburg-Weilburg



Obermeister Wolfram Uhe freute sich in diesem Jahr auf eine gut besuchte Jahreshauptversammlung

Am 08. Mai 2025 fand die Jahreshauptversammlung der Metall-Innung Limburg-Weilburg im Texelhof in Limburg-Staffel statt. Die Veranstaltung begann um 18:00 Uhr und wurde von Obermeister (OM) Wolfram Uhe eröffnet, der die anwesenden Mitglieder und Gäste herzlich begrüßte.

OM Wolfram Uhe präsentierte den Geschäftsbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024. Er berichtete über die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen, die direkten Einfluss auf die Mitgliedsbetriebe haben. Be-

sonders hervorgehoben wurden die Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und die Notwendigkeit, die Ausbildungszahlen zu steigern. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Lage konnte die Innung einige Erfolge verzeichnen, darunter die erfolgreiche Durchführung von Seminaren und Schulungen sowie die Einführung des „Unternehmerfrühstücks“, das sich großer Beliebtheit erfreut. Die Jahresrechnung 2024 wurde vorgelegt und einstimmig genehmigt. Der Vorstand wurde daraufhin ebenfalls einstimmig entlastet. Der Haushalts-

plan für das Jahr 2025 wurde vorgestellt und einstimmig genehmigt. Zudem wurde eine neue Satzung verabschiedet, die ebenfalls einstimmig angenommen wurde.

Herr Alexander Repp, Landesinnungsmeister, und Herr Helge Rühl, Geschäftsführer des Fachverbandes Metall Hessen, richteten Grußworte an die Versammlung. Herr Repp berichtete über die erfolgreiche Modernisierung der Schule und die Einführung neuer Programme für die Schüler. Er betonte die Bedeutung der Fachgruppenarbeit und die Notwendigkeit, die Ausbildungszahlen zu steigern. Herr Rühl informierte über die aktuellen Ausbildungszahlen und die Herausforderungen in der Ausbildung von Metallbauern und Konstruktionsmechanikern.

Für das Jahr 2025 sind mehrere Aktivitäten geplant, darunter eine Grillfeier im September oder Oktober bei Herrn B. Heibel und der Unternehmer-Tag in Bensheim am 26. und 27. September. Ein Rundschreiben mit weiteren Details wird folgen.

Es wurde über den aktuellen Stand des Azubi-Guide Projekts informiert, bei dem 12 Guides aus Limburg beteiligt sind. Schulbesuche gestalten sich jedoch schwierig. Herr Balbach berichtete über die Herausforderungen bei Tagungen und im Fachverband Metall, insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der HWK Wiesbaden.

Die Versammlung endete um 19:30 Uhr.

## Erneuter Erfolg: Zweiter "Knigge-Kurs" für Azubis begeistert Teilnehmer

Nachdem der erste "Knigge-Kurs" für Auszubildende im Januar 2025 auf große Nachfrage stieß und rasch ausgebucht war, organisierte die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg einen weiteren Termin, um weiteren Interessierten die Teilnahme zu ermöglichen. Am vergangenen Freitag fand dieser zweite Workshop statt – erneut mit großem Erfolg!

Diesmal nahmen 10 motivierte Auszubildende teil, die sich an einem Freitagnachmittag intensiv mit den Feinheiten der sozialen Kompetenz beschäftigten. Die jungen Nachwuchskräfte erfuhren, wie entscheidend ihre Rolle im Unter-

nehmen ist, dass sie als Aushängeschild ihres Betriebs gelten und warum ein sicheres, höfliches Auftreten im Berufsleben unerlässlich ist.

Das Seminar wurde erneut von unserem bewährten Servicepartner AOK Hessen, von Herrn Schmidt, durchgeführt. Die Teilnehmer beschäftigten sich unter anderem mit den Themen Dresscode, richtiges Begrüßen und Vorstellen, Distanzzonen sowie Smalltalk. Ziel war es, den Auszubildenden praxisnahe und alltagstaugliche Regeln für ein professionelles Auftreten mitzugeben.

Besonders erfreulich war das Engagement der Ausbildungsbetriebe, die ihre jungen Mitarbeiter aktiv unterstützten und für die Teilnahme freistellten. Dies zeigt, dass auch die Unternehmen den hohen Stellenwert solcher Seminare erkennen und aktiv zur persönlichen Entwicklung ihrer Auszubildenden beitragen.

Aufgrund der positiven Resonanz wird die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg auch in Zukunft praxisorientierte Schulungen für Auszubildende und andere Mitarbeitende anbieten. Wir halten Sie über weitere Termine auf dem Laufenden!



Alle Teilnehmer des zweiten Kurses mit dem Referenten Marco Schmidt (1. v.l.)

## Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung



stv. OM Wilhelm Ottes begrüßte in Vertretung des Obermeisters Dietmar Laux ist anwesenden Innungsmitglieder



Veterinärmedizinerin Dr. Herfen informierte die Mitglieder in ihrem Grußwort über die derzeitige Situation der Schweinepest

Runkel-Schadeck. (kdh) Die Aufgabe, die Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung zu leiten, lag in diesem Jahr in den Händen des stellvertretenden Innungs-Obermeisters Wilhelm Ottes, der im Gasthaus Schaaf nicht nur die Mitglieder der Fleischer-Innung begrüßte. Unter den Gästen auch vom Veterinäramt Dr. Kerstin Herfen, die ein Referat über die aktuellen Themen Schweinepest, Maul- und Klauenseuche abhielt.

Bevor jedoch diese Themen behandelt wurden, galt es die Tagesordnungspunkte abzuarbeiten. Dies begann mit dem Geschäftsbericht und mit Zahlen. Demnach zählt die Innung derzeit 22 Vollmitglieder, wie auch im Vorjahr. Wilhelm Ottes legte sein Hauptaugenmerk in seinen weiteren Worten auf die Selbständigkeit im Handwerk. Dies bedeute, besonders im Fleischerhandwerk, sich jeden Tag neuen Aufgaben und Herausforderungen zu stellen. Die bürokratischen Hürden würden immer höher und die spitzfindigen Ideen aus Berlin und Brüssel lassen auch nichts Gutes erahnen. In der Bundesrepublik wurden in den letzten

Jahren viele Ansätze verfolgt, die gegen die Bedürfnisse handwerklicher Unternehmen standen. Kritik von Seiten des Handwerks würde erst gar kein Gehör geschenkt werden. Gesetzesvorhaben sind nach Aussage von Wilhelm Ottes im Eiltempo durch den Bundestag gepfeift. Hier wurden mit der Tierhaltungskennzeichnung, dem Lieferkettengesetz, der Nachhaltigkeitsberichterstattung oder dem Hinweisgebergesetz nur ein paar genannt. Selbst die Vertreter der kontrollierenden Behörden ließen verlauten, dass sie selbst nicht wüssten, wie die neuen Gesetze umzusetzen, geschweige denn zu kontrollieren sind. Die politischen Lager müssten sich wieder an der Lebenswirklichkeit orientieren, Entscheidungen über den Kopf der Bürger in diesem Land sind kontraproduktiv und unruhestiftend. „Würde ein Unternehmer so handeln, hätte er keine Chance am Markt zu bestehen“. Auch die Lippenbekenntnisse der Politik, die Bürokratie zu überarbeiten oder gar zu verringern, verhallen im Sturm der Zeit, denn Verantwortung für sein Handeln will keiner übernehmen. Nach diesen kritischen Worten gab es Zahlen

zu den Auszubildenden. Demnach sind derzeit 16 Auszubildende im Bereich Fleischer und 10 Auszubildende im Bereich Fachverkäuferin/Fachverkäufer in den Betrieben in Ausbildung. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt mache der Innung schon seit Jahren Sorge. Mit dem von der Kreishandwerkerschaft aufgelegten Programm „Azubi-Guide“ wolle man eine Trendwende schaffen.

Die negative Entwicklung der Lehrlingszahlen hat zur Folge, dass der Schulstandort Adolf-Reichwein-Schule in Limburg wegfallen würde. Das Kultusministerium würde zwei Schulstandorte in Hessen, das hessische Fleischerhandwerk fünf Standorte favorisieren. Was von Seiten der Fleischer-Innung kritisiert wird ist die Modernisierung der Unterbringungsmöglichkeiten an den bestehenden Standorten in Friedberg und Kassel für viel Geld. „Mit diesem Geld könnten hier am Standort Limburg, wie auch in den anderen Schulstandorten, Lehrkräfte auf viele Jahre bezahlt werden, um eine heimatnahe Beschulung der Auszubildenden zu gewährleisten.“

### Hier sparen Innungsmitglieder!

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

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

Alle Innungsmitglieder erhalten bei jedem Einkauf einen Sondernachlass von 3%, zusätzlich zu den regulären Einzel- und Staffelpreisen sowie Zahlungskonditionen. Diese zusätzliche Rabattierung kann durch Angabe der Mitgliedschaft genutzt werden. Bitte fügen Sie bei Erstbestellung

eine Mitgliedsbescheinigung bei. Wenn Sie bereits eine Mitgliedsbescheinigung eingereicht haben, können Sie problemlos die vergünstigten Rahmenkonditionen nutzen.  
**Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.**

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

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



## Volles Haus und viel Fachwissen bei der Jahreshauptversammlung 2025 der Landesinnung Hessen Rollladen- und Sonnenschutz



Gruppenbild aller Teilnehmer der diesjährigen Mitgliederversammlung der Landesinnung Hessen Rollladen- und Jalousiebau vor dem Firmengebäude der Fa. Becker Antriebe in Sinn

Die Jahreshauptversammlung der Innung am 04.04.2025 bot den Mitgliedern in der Becker Academy in Sinn nicht nur einen umfassenden Rückblick und einen Ausblick auf das kommende Jahr, sondern auch ein spannendes Fachprogramm.

Bereits am Vormittag erhielten die Teilnehmer exklusive Einblicke in die Produktionsprozesse der Firma Becker. Ein gemeinsames Mittagessen bot anschließend Gelegenheit zum Austausch.

Der Fachteil begann mit einem Vortrag zum Thema „Smart-Home“, in dem aktuelle Entwicklungen, Marktstatistiken und Trends beleuchtet wurden. Anschließend präsentierte Herr Robert Riegler von der Firma Trelix

GmbH innovative Lösungen für hochwasserdichte Fenster – ein Thema, das angesichts zunehmender Unwetterereignisse von hoher Relevanz ist.

Ein besonderes Highlight war der Vortrag von Friedrich Karl Rinn, öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger. Er gab nicht nur Einblicke in den vielseitigen Alltag eines Sachverständigen, sondern schilderte auch humorvoll kuriose Fälle aus seiner Praxis. Zudem warb er eindringlich für den Nachwuchs im Sachverständigenwesen. Geschäftsführer Laßmann stellte darüber hinaus die Innungsschlichtungsstelle vor – ein bewährtes Instrument zur Konfliktvermeidung.

Die anschließende Jahreshauptversammlung

verlief reibungslos. OM Frank Wagner stellte in seinem Geschäftsbericht folgendes vor: Rückblicke, Ausblicke, Statistische Zahlen zur Branche, Konjunktur, Veranstaltungen, Projekte und Aktivitäten der Innung im Jahre 2024. Abschließend dankte er allen Mitstreitern in den Prüfungsausschüssen, der Meistervorbereitung, im Vorstand und allen Personen, die die Innungsarbeit tatkräftig unterstützen. Alle Beschlüsse – darunter die Entlastung des Vorstands, der Haushaltsplan 2025 sowie die neue Innungssatzung – wurden einstimmig angenommen.

Mit vielen Impulsen und Ideen für 2025 klang die Veranstaltung in kollegialer Atmosphäre bei einem gemeinsamen Abendessen im Restaurant „Gutshof“ in Herborn aus.

## Jahreshauptversammlung der Schreiner-Innung

Am 13. März 2025 fand die Jahreshauptversammlung der Schreiner-Innung im Landhaus Schaaf in Runkel-Schadeck statt. Die Veranstaltung begann um 19:00 Uhr und wurde von Obermeister (OM) Kunz eröffnet, der die anwesenden Gäste, darunter Herr Häring von der Presse sowie Herr Laux und Herr Adolph von der Friedrich-Dessauer-Schule (FDS), herzlich begrüßte. OM Christian Kunz präsentierte den Geschäftsbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024. Im Anschluss wurde die Jahresrechnung 2024 vorgelegt und von den Kassenprüfern bestätigt. Der Vorstand wurde daraufhin einstimmig entlastet.

Der Haushaltsplan für das Jahr 2025 wurde vorgestellt und ebenfalls einstimmig genehmigt.

Schulleiter Stefan Laux berichtete über die aktuelle Situation der Friedrich-Dessauer-Schule. Er äußerte sich kritisch zu den verschlechternden Rahmenbedingungen und der zunehmenden Bürokratie. Es wurde betont, dass der Standort

der Berufsschule für die Berufswahl von großer Bedeutung ist. Sollte die Anzahl der Lehrlinge ab 2026 nicht erfüllt werden, droht ein Aufnahmestopp.

Das Sommerfest der Innung wird am Freitag, den 27. Juni 2025, in der Domäne Blumenrod stattfinden. Wie im Vorjahr sollen die Gesellenstücke versichert werden. Es wird überlegt, Schulklassen einzuladen, um die Gesellenstücke zu besichtigen. Zudem sollen Gastmitgliedschaften angeboten werden, damit auch Auszubildende der GAB an der Veranstaltung teilnehmen können. Ein Gespräch mit Herrn Laßmann ist geplant, um die Details zu klären. Die Ausstellung der Meisterstücke in der Kammer Wiesbaden wird am 26. März 2025 beginnen, und die Innung übernimmt die Transferkosten für zwei Klassen der Berufsfachschulen.

Es wurde ein Zwischenstand zum Azubi-Guide-Projekt gegeben. Derzeit gibt es 11 Guides in Limburg, von denen 9 aktiv sind. Das größte

Problem besteht darin, Termine in allgemeinbildenden Schulen zu bekommen. Ein Telefonat mit Landrat Köberle wurde geführt, um Unterstützung zu erhalten. Weitere Besuche durch die Guides sind geplant, und es wird um Werbung und Ermutigung der Azubis zur Teilnahme am Projekt gebeten.

Die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg und somit auch die angeschlossene Innung haben seit 15.01.2025 mit Handwerk Limburg-Weilburg einen eigenen Social Media Kanal. Die Mitglieder werden aufgefordert, sich aktiv zu beteiligen und Beiträge auf Plattformen wie Facebook, TikTok und Instagram zu posten.

Es wurde vorgeschlagen, die Lehrer der Friedrich-Dessauer-Schule generell zur Jahreshauptversammlung einzuladen. OM Kunz informierte darüber, dass Frau Andrea Balagante neue Mitarbeiterin im Fachverband ist.

Die Sitzung endete um 22:10 Uhr.

# Wir haben die beste Beratung.



## Karl Hude GmbH aus Limburg als „Coolster Ausbildungsbetrieb“ auf der ISH 2025 ausgezeichnet

Große Freude bei der Karl Hude GmbH aus Limburg an der Lahn: Das Unternehmen wurde im Rahmen der ISH 2025 in Frankfurt am Main als „Coolster Ausbildungsbetrieb“ gekürt. Der Zentralverband Sanitär Heizung Klima (ZVSHK) und die Messe Frankfurt hatten im Vorfeld der Messe die ISH-Scouts-Kampagne ins Leben gerufen, um SHK-Betriebe deutschlandweit auf die Messe aufmerksam zu machen. Zentrales Element der Aktion war die digitale Dialogplattform [www.ISH-scouts-2025.de](http://www.ISH-scouts-2025.de), auf der sich SHK-Betriebe bewerben konnten, um VIP-Tickets für die Messe zu gewinnen. Zudem konnten die Firmen kreative Fotos und Videos hochladen, in denen sie zeigen, warum sie Deutschlands coolster Ausbildungsbetrieb sind, und so ihre Chance auf eine Gewinnprämie von 5.000 Euro für die nächste Betriebsfeier erhöhen.

Die Resonanz war sehr positiv: Zahlreiche SHK-Betriebe aus ganz Deutschland reichten einfallreiche Videos und kreative Selbstinszenierungen ein. Eine Jury bestehend aus Vertretern des ZVSHK, der Messe Frankfurt und der Kommunikationsagentur Jeschenko Medien Agentur Köln GmbH, wählte aus den Einsendungen den Gewinnerbetrieb aus.

### Ein SHK-Betrieb mit starkem Zusammenhalt überzeugte die Jury

Besonders beeindruckt hat die Bewerbung der Karl Hude GmbH, die mit Videos über gemeinsame Team-Aktivitäten wie ein Wochenende in Österreich mit Rafting, Paintball und Kartfahren zeigte, wie ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl in einem SHK-Ausbildungsbetrieb geschaffen wird. Doch nicht nur das: Auch das



große Engagement von Firmenchef Karl Hude, der sich mit viel Herzblut um seine Auszubildenden kümmert und stets mit Rat und Tat zu Seite steht, war ein ausschlaggebender Grund für die Auszeichnung. Die größte Überraschung: Karl Hude wusste nichts von der Bewerbung! Einer seiner Auszubildenden hatte die Teilnahme eigeninitiativ organisiert. Umso größer war die Freude als die Karl Hude GmbH am 19. März 2025 auf der ISH in Halle 6.1 offiziell als Gewinner bekanntgegeben wurde.

„Wir sind mächtig stolz auf unseren hessischen Preisträger“, zeigte sich Landesinnungsmeister Uwe Loth, nach der Preisverleihung begeistert.

„Allein der Umstand, dass sich die Azubis eigeninitiativ und ohne Wissen des Firmenchefs beworben haben, verdeutlicht wie sehr sie sich mit ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren. Das ist gelebter Teamgeist, der Anerkennung verdient“, würdigt Loth den Preisträger, der gleichzeitig stellvertretender Obermeister der SHK-Innung Limburg Weilburg ist.

– Anzeige –

## GEMEINSAM PROFITIEREN: DER BESONDERE BONUS FÜR BETRIEBE UND VERSICHERTE

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind für jeden Betrieb ein entscheidender Erfolgsfaktor. Als Gesundheitsexperte für das Handwerk unterstützen wir Ihren Betrieb mit passgenauen Angeboten. Das lohnt sich für Sie und die Mitarbeitenden – in mehrfacher Hinsicht!

Neben den vielen positiven Effekten ist uns Ihre Teilnahme an unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) eine besondere Förderung wert:

Ihr Betrieb erhält 500 Euro, sofern mindestens drei IKK-Versicherte am Training teilnehmen. Der Bonus für teilnehmende IKK-versicherte Beschäftigte beträgt 150 Euro.

Weitere Informationen unter [www.ikk-classic.de/bgm](http://www.ikk-classic.de/bgm)

### Die Krankenkasse, die Ihre private Zusatzversicherung zahlt

Versicherte der IKK classic können zudem an unserem Bonusprogramm teilnehmen. Jedes Familienmitglied profitiert dabei gleichermaßen. Wenn Sie im Sportverein aktiv sind, Impfungen

auffrischen oder zur Vorsorge gehen, können Sie sich mit dem IKK Bonus belohnen. Je aktiver Sie am Programm teilnehmen, desto lauter klingelt es in Ihrem Portemonnaie. Dabei haben Sie die Auswahl zwischen einem Geldbonus oder einem Zuschuss zu bestimmten Leistungen.

Dieser Zuschuss ist dreimal so hoch wie der Geldbonus und kann etwa für die aktive Teilnahme an Sportveranstaltungen oder für die Finanzierung einer privaten Zusatzversicherung genutzt werden: Ob Auslandsreisekrankenversicherung, Kranken- oder Pflegezusatzversicherung – die IKK classic übernimmt bis zu 100 Prozent der Kosten!

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

### Sie haben Fragen? Sprechen Sie uns gerne an.

Gabriele Graf-Weber  
Tel. 02771 938 451001  
[gabriele.graf-weber@ikk-classic.de](mailto:gabriele.graf-weber@ikk-classic.de)





IHR  
BETRIEB.

UNSER  
ANTRIEB.

**Damit Ihr Betrieb rundläuft.**

Stärken Sie Ihre Mitarbeitenden mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement und profitieren Sie langfristig. Zusätzlich gibt es 500 Euro IKK BGM-Bonus. Mehr unter [ikk-classic.de/bgm](http://ikk-classic.de/bgm)

**ikk classic**  
Ihre Gesundheit. Unser Handwerk.

## Aufgaben gilt nicht – Kreishandwerkerschaft bei IHK-Fachtagung zum Thema Ausbildungsabbrüche



Die Initiatoren der Fachtagung zum Thema „Ausbildungsabbruch“

Limburg, März 2025 – Unter dem Titel „Aufgaben gilt nicht – Ausbildungsabbrüche vermeiden – (angehende) Fachkräfte halten“ fand am 17. März eine Fachtagung der IHK Limburg statt, die sich mit den zunehmenden Herausforderungen rund um Ausbildungsabbrüche im Landkreis Limburg-Weilburg befasste. Auch die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg war bei der Veranstaltung vertreten und brachte ihre Perspektive aus der handwerklichen Ausbildungspraxis beratend mit ein.

Zentrale Themen der Veranstaltung waren die steigenden Abbruchquoten in der beruf-

lichen Ausbildung – ein Trend, der sich auch im Handwerk immer deutlicher zeigt. Laut aktuellen Zahlen wurde im Jahr 2024 jeder fünfte Ausbildungsvertrag im Landkreis vorzeitig gelöst. Besonders betroffen sind dabei Berufe im kaufmännischen Bereich, aber auch gewerblich-technische Ausbildungswege im Handwerk verzeichnen zunehmend Vertragslösungen.

Die Gründe für Ausbildungsabbrüche sind vielfältig und reichen von unzureichender Berufsorientierung und unrealistischen Erwartungen bis hin zu mangelnder Ausbildungsqualität und Konflikten im Betrieb. Umso

wichtiger ist es, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, um Ausbildungsabbrüche frühzeitig zu verhindern. Die Kreishandwerkerschaft setzt sich hier aktiv für eine bessere Begleitung von Betrieben und Auszubildenden ein und sieht in der Qualitätssicherung der Ausbildung sowie in einer intensiveren Berufsorientierung zentrale Stellschrauben.

Die Veranstaltung bot eine wichtige Plattform für Austausch, Analysen und Impulse – mit dem klaren Ziel, junge Menschen erfolgreich in eine berufliche Zukunft zu führen und dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken.

### Impressum

„Brennpunkt Handwerk“ – Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft erscheint mind. 4 x jährlich.

Satz, Druck, Vertrieb: WITTICH Medien KG, Rheinstraße 41; 56203 Höhr-Grenzhausen  
Telefon 02624/911-0, Fax 02624/911-195;

Konzeption und Gestaltung:  
Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:  
Rhein-Westerwald eG;

Vorstand: Martin Reitz, Zuhel Utac  
Karlheinz Latsch

Verantwortlich für den regionalen Teil:

KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare

KHS Rhein-Westerwald: HGF Michael Braun;

Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare

KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;

Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin

kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,- € / Stück zzgl. Versandkosten.

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

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

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

Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gel-

ten 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

# Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Jahre	Datum
Bau	Heinz-Georg Böcher, Meister im Maurer- und Betonbauer-Handwerk	Heinz-Georg Böcher	85	27.07.2025
Zimmerer	Eugen Reichwein GmbH & Co. KG	Peter Reichwein	60	18.07.2025
Dachdecker	Ahnert-Dachdeckerei Peter Ahnert e.K.	Peter Ahnert	65	01.09.2025
Dachdecker	Heinkel Bedachung - Zimmerei - Gerüstbau	Jürgen Heinkel	60	21.08.2025
Friseur	Michaela Heymann, Meisterin im Friseurhandwerk	Michaela Heymann	60	21.06.2025
Friseur	Claudia Kunz, Meisterin im Friseurhandwerk	Kunz Claudia	60	03.10.2025
Friseur	Lilia Stumpf, Meisterin im Friseurhandwerk	Lilia Stumpf	50	03.08.2025
Schreiner	Klaus Crecelius, Meister im Tischlerhandwerk	Klaus Crecelius	70	30.06.2025
Schreiner	Bernhard Reuhl, Schreinermeister	Bernhard Reuhl	70	21.09.2025
Schreiner	Weimer Fensterbau GmbH	Bernhard Georg Weimer	65	23.06.2025
Maler, Lackierer-, Raumausst.	Rüdiger Seelbach, Meister im Maler- und Lackiererhandwerk	Rüdiger Seelbach	70	12.10.2025
Metall	Rolf Weilnau GmbH Schlosserei und Metallbau	Andreas Weilnau	60	20.09.2025
SHK	Volker Graf - Fa. Starfinger	Volker Graf	60	07.09.2025
SHK	Heat GmbH	Margarete Condermann	60	23.08.2025
SHK	Heimann Heizung u. Sanitär-Vertrieb u. Service GmbH	Kerstin Heimann	60	25.08.2025
Elektro	Elektro Flach GmbH	Thiemo Reichwein	60	16.09.2025
Elektro	Uwe Schneeberger, Meister im Elektrotechnikerhandwerk	Uwe Schneeberger	65	21.09.2025
KFZ	Gläser GmbH	Alexander Gläser	60	08.07.2025
KFZ	Rudolf Knoll Kraftfahrzeug-Gesellschaft mbH	Rudolf Morawetz	60	09.10.2025
KFZ	Auto-Müller GmbH	Jutta Becker-Müller	70	09.08.2025
KFZ	Autohaus Udo Reuter GmbH	Udo Reuter	60	11.09.2025
KFZ	Autohaus Wern GmbH	Jörg Friedrich	60	26.08.2025
KFZ	Autohaus Wern GmbH	Kerstin Friedrich	65	13.08.2025
Bäcker	Richard Kremer - Ehrenobermeister	Richard Kremer	90	06.07.2025
Rollo	Kerstin Bepler, Meisterin im Rollladen- und Jalousiebauerhandwerk	Kerstin Bepler	60	21.08.2025
Rollo	BVW Rollgitterbau GmbH Rolladen-+ Jalousiebauerbetr.	Bernd Wicke	85	27.06.2025
Rollo	Wiesbadener Rolladenbau Otto Georg KG	Anja Georg-Lochmann	50	05.10.2025
Rollo	Helmut + Volker Pauly Rolladen-+ Jalousiebauerbetrieb	Helmut Pauly	65	12.08.2025
Rollo	Stumpf Sonnenschutztechnik GmbH	Nico Stumpf	50	04.07.2025
Rollo	Tomasulo e.K. Markisen, Wintergärten, Haustüren	Andreas Tomasulo	65	17.06.2025

## Ihre Fahrzeugeinrichtung live erleben

✓ individuelle  
3D-Planung

✓ zertifizierte Montage  
inkl. Garantie

✓ komplette Abwicklung **inkl. Handling,  
Überführung, Beschriftung uvm.**



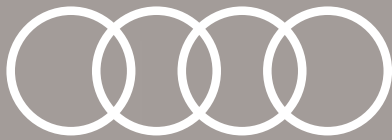
Wir besuchen Sie mit unserem Demo-Fahrzeug –  
**jetzt Termin vereinbaren**

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

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

Qualität vom  
bott-Servicepartner –  
seit 20 Jahren!





Audi Business

# Aus den Augen. Noch im Sinn. Der neue Audi A6 Avant.



Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden:

## **z.B. Audi A6 Avant TFSI, S tronic**

Energieverbrauch (kombiniert) 7,2 l/100 km; CO<sub>2</sub>-Emissionen (kombiniert): 163 g/km; CO<sub>2</sub>-Klasse: F

**Lackierung:** Arkonaweiß; **Ausstattung:** Telefonablage mit induktiver Ladefunktion, Adaptiver Geschwindigkeitsassistent, Einparkhilfe plus mit Distanzanzeige, Parkassistent plus, Rückfahrkamera, LED-Heckleuchten plus, Fernlichtassistent u.v.m.

Leistung: 150 kW (204 PS)  
Vertragslaufzeit: 48 Monate  
Jährliche Fahrleistung: 10.000 km

**Monatliche Leasingrate € 499,-**

Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Bonität vorausgesetzt. Das Angebot gilt nur für Kunden, die zum Zeitpunkt der Bestellung bereits sechs Monate als Gewerbetreibender (ohne gültigen Konzern-Großkundenvertrag bzw. die in keinem gültigen Großkundenvertrag bestellberechtigt sind), selbstständiger Freiberufler, selbstständiger Land- und Forstwirt oder Genossenschaft aktiv sind. Bei der vom Kunden ausgeführten Tätigkeit muss es sich um seine Haupteinnahmequelle handeln. Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben netto zzgl. MwSt. und Überführungskosten. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Gültig bis 30.06.2025.

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

Auto Bach GmbH, Limburger Straße 156, 65582 Diez  
Tel.: +49 6432 91910, info-audi@autobach.de  
www.audi-zentrum-diez.audi

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

Hermannsteiner Str. 40-44, 35576 Wetzlar  
Tel.: +49 6441 93730, audi-wetzlar@autobach.de  
www.bach-wetzlar.audi