

AKTUELL





**PFALZWERKE
GRUPPE**



Wir sind Ihr Partner für Elektromobilität.

Nutzen Sie die Vorteile unserer Ladelösungen für Ihr Unternehmen:

- ✔ **Unabhängigkeit durch eigene Ladestation:** Einfache und intelligente Wallbox-Auswahl für Ihr Unternehmen
- ✔ **Vorbild sein:** Laden Sie Ihre Nutzfahrzeuge mit Ökostrom und tun Sie der Umwelt etwas Gutes
- ✔ **Nachhaltig profitieren:** 250€-Purstrom-Prämie auf Wallboxen und Installation
- ✔ **THG-Quote:** Sichern Sie sich Ihre Treibhausgasminderungsquote-Prämie
- ✔ **Installationservice:** Regionale und zertifizierte Handwerkspartner

Jetzt individuelles Angebot anfragen unter: elektromobil@pfalzwerke.de



Modellbeispiel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Bild auf dem Ausbildungsmarkt im Handwerk ist gespalten. Es gibt Berufe, in denen die Ausbildungszahlen erfreulich und kontinuierlich steigen, besonders bei den Klimaberufen wie Elektrotechniker oder Anlagenmechaniker SHK. Schwieriger hingegen ist es bei den körpernahen Dienstleistern wie zum Beispiel Friseure und Kosmetiker. In den Nahrungsmittel-Gewerken wie Bäckereien und Fleischereien sowie den Gesundheitsgewerken ist es ebenfalls schwierig, freie Ausbildungsplätze zu besetzen.

Trotz der Unterschiede zwischen den Gewerken lässt sich generell sagen: Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im Handwerk reicht bei Weitem nicht aus. Wie es im Durchschnitt der vergangenen Jahre der Fall war, ist auch in diesem Jahr zu befürchten, dass deutschlandweit erneut rund 20.000 Ausbildungsplätze im Handwerk unbesetzt bleiben. Auch im Einzugsgebiet unserer Kreishandwerkerschaft gibt es jetzt noch zahlreiche Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Und ich kann bei den guten Zukunftsperspektiven im Handwerk Jugendliche nur ermutigen, diese zu ergreifen.

Aber wo liegen die Gründe für das Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt? Zunächst einmal in der demografischen Entwicklung. Es gibt einfach weniger junge Menschen. Hinzu kommen bildungspolitische Weichenstellungen, die zu Lasten der beruflichen Bildung gehen. Wir schicken immer noch viel zu viele junge Menschen in Richtung Studium, aus dem veralteten Verständnis heraus, dass nur ein Studium Wohlstand und Erfolg bringt.

Dringliche Aufgabe bleibt, dass die Fachkräfte, die wir als Wirtschaft und Gesellschaft morgen brauchen, heute in unseren Handwerksbetrieben ausgebildet werden müssen. Der Verantwortung für diese Zukunftsaufgabe sind sich unsere Betriebe bewusst. Um dieses Engagement und eine hohe Ausbildungsqualität beizubehalten, braucht es jedoch deutlich mehr Unterstützung

aus Politik und Gesellschaft. Für die Ausbildungsbetriebe ebenso wie für die Jugendlichen.

Immer mehr junge Menschen haben mit teils gravierenden Lerndefiziten beim Lesen, Rechnen und Schreiben zu kämpfen. Mit der Aufgabe, diese Lernlücken zu schließen, darf das Handwerk nicht allein gelassen werden. Selbst wenn gerade die familiäre Struktur kleinerer Ausbildungsbetriebe eine individuelle Hilfe auch von leistungsschwächeren Auszubildenden erlaubt, braucht es für die gezielte Förderung der betroffenen Jugendlichen die Unterstützung aus Bund und Ländern. Neben bestehenden Instrumenten wie der Einstiegsqualifizierung oder der „Assistierte Ausbildung“ sind zusätzliche Angebote erforderlich, die Schulabgängerinnen und Schulabgänger praxis- und lebensnah auf ihrem Weg in die Ausbildung begleiten.

Darüber hinaus muss die Politik endlich die Bildungswende, also die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, umsetzen. Dafür gilt es zunächst, die Berufsorientierung noch stärker in den Fokus zu rücken und gerade an allgemeinbildenden Schulen sowie in der gymnasialen Oberstufe auszubauen. Unabhängig vom angestrebten Schulabschluss müssen Jugendliche gleichwertig über akademische und berufliche Bildung informiert werden, damit die Berufsorientierung den Interessen und Talenten der jungen Menschen auch wirklich gerecht wird.

Die Gleichwertigkeit muss für junge Menschen aber auch nach der Entschei-



dung für eine Ausbildung spürbar bleiben. Genauso wie Studierende brauchen beispielsweise auch Auszubildende bezahlbare Wohnraumangebote. Wichtige Programme wie „Junges Wohnen“ müssen daher die Ausbildungsförderung noch deutlich besser einschließen. Vor allem die Länder sind hier gefordert, Auszubildende endlich stärker in den Blick zu nehmen und zusätzliche Angebote für das Azubi-Wohnen zu schaffen.

Während ich einmal mehr für eine gleichwertige Unterstützung der beruflichen Bildung appelliere, ist unsere diesjährige Lehrabschlussfeier vor wenigen Tagen über die Bühne gegangen. Sicher freuen sich mit mir jedes Jahr viele Kolleginnen und Kollegen über diese Veranstaltung, mit der wir unseren Handwerkernachwuchs feiern und freisprechen.

Ihr Christian Hanemann
Kreishandwerksmeister

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gern. DGUV Vorschrift 2



Maximilianstr. 23
67433 Neustadt a.d.Weinstr.
Tel.: 06321/ 39980-00
Fax: 06321/39980-01
info@diemer-ing.de
www.diemer-ing.de

- Gefährdungsbeurteilungen, z.B. Mobiles Arbeiten/Homeoffice, Brandschutz
- Online Seminare z.B. Sicherheitsbeauftragter
- Arbeitsmittelprüfdienst
- UVV-Prüfungen
- Prüfung elektrischer Geräte DGUV A3
- Unterweisungen Online oder vor Ort
- Gabelstaplerfahrer-Kurse
- Betriebsanweisungen
- Prüfungen von Regalen
- arbeitsmedizinische Vorsorge



INHALT

Inhaltsverzeichnis

• Grußwort des Kreishandwerksmeisters	3	• Recht: Veröffentlichung von Referenzfotos im Internet	21-22
• Inhalt / Impressum	4	• Recht: Aufklärungspflicht vor einer Operation	22
• Grußwort des Hauptgeschäftsführers	5	• Recht: Gemeinschaftliches Testament –	23
• Lehrabschlussfeier 2024	6-9	• Testierunfähigkeit	
• Innungsversammlung und Obermeistertreffen im John Deere Forum in Mannheim	10-11	• GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung	23
• Brotprüfung 2024	12	• Recht: Der gesetzliche Mindestlohn	24-28
• Job-Messe TFC-Ludwigshafen	13	• 60. Geburtstag von Frank Heiser	29
• Berufsbörse Handwerk rockt!	14	• 60. Geburtstag von Stefan Scharfenberger	30
• 2. Grillfest des Ehrenamtes	15	• Neumitglieder	31-32
• Porträt Kutaiba Alamin	16-17	• Nachrufe	33-34
• Inkasso: Die Verjährung von Forderungen	18-19		
• Recht: Verwendung fremder Inhalte auf Firmenwebseiten und in sozialen Netzwerken	20-21		

Impressum

Herausgeber

Dienstleistungszentrum Handwerk GmbH
Ludwigsplatz 10
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621 59114-0, Telefax 0621 59114-44
E-Mail: info@dlz-handwerk.de
www.dlz-handwerk.de
Geschäftsführer: Christian Mohr

Redaktion

Walter Krupp
Daniela Rückert

Layout

redesign.media

Fotos

Privat, Redaktion Dienstleistungszentrum Handwerk
Titelseite: Obermeistertreffen, Brotprüfung, Job-Messe, Lehrabschlussfeier

Anzeigenwerbung

Christian Mohr

Dienstleistungszentrum Handwerk aktuell ist das offizielle Organ der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz. Es wird den angeschlossenen Betrieben ohne Bezugsgebühr geliefert.

Druckerei

Saxoprint GmbH
Enderstr. 92 c
01277 Dresden

ONLINE GEDRUCKT VON
SAXOPRINT 

FOLGT UNS AUF



/DLZKH



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Bei den Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen konnte die AfD starke Gewinne verbuchen. Das BSW kam in beiden Bundesländern aus dem Stand auf ein zweistelliges Ergebnis. Die Ampelparteien schnitten dagegen äußerst schwach ab. Die SPD zog jeweils sehr knapp in beide Landtage ein, während die Grünen nur noch im sächsischen Landtag vertreten sein werden. Die FDP schaffte es in beiden Ländern nicht über die Fünf-Prozent-Hürde. Die CDU bleibt in Sachsen stärkste Kraft, während sie in Thüringen leichte Gewinne verbuchen konnte.

Für die Bundespolitik müssen diese Ergebnisse mehr als ein deutliches Warnzeichen sein. Insbesondere der Zulauf an den rechten und linken politischen Rändern muss als Verunsicherung und Vertrauensverlust vieler Bürgerinnen und Bürger in die Ampel gewertet werden. Zeichen nicht nur für eine Krise der Regierungsparteien, sondern ebenso für die Krise der liberalen Demokratie.

In unseren Handwerksbetrieben gibt es den klaren Wunsch nach stabilen Rahmenbedingungen, nach einem funktionierenden Staat und entschlossenem politischen Handeln. Aber genau hier sitzt die Verunsicherung tief. Viele Betriebe und Beschäftigte treibt heute die Sorge um die Zukunft des Standorts Deutschland um. Die Rezession und eine zunehmende mangelnde Wettbewerbsfähigkeit lassen keine Zeit mehr zum Taktieren.

Auch zahlreiche große Wirtschaftsverbände reagierten alarmiert auf die Wahlergebnisse, weil mit AfD und BSW in den beiden Bundesländern zwei Parteien gewonnen haben, denen jede Liberalität wesensfremd ist.

So zeigte sich Marc S. Tenbieg, geschäftsführender Vorstand des deutschen Mittelstands-Bund (DMB), besorgt: „Der Wahlausgang markiert einen tiefgreifenden politischen Wandel, der neue Unsicherheiten für die Unternehmen mit sich bringt. Die AfD und das Bündnis Sarah Wagenknecht nutzen ihre vermeintlichen Bekenntnisse zum Mittelstand als reine Maskierungstaktik, um ihre wirtschaftspolitische Profillosigkeit zu kaschieren. Ihre politischen Konzepte stehen klar im Widerspruch zu den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und gefährden die Interessen des Mittelstands.“

Die Alternative für Deutschland gäbe sich verbal als „Beschützer“ des Mittelstands, doch ihr politisches Programm mit EU-Austritt, wirtschaftlicher Isolation und dem Widerstand gegen erneuerbare Energien zeigten, dass diese Partei keine zukunftsfähigen Lösungen bietet. Besonders mittelständische Unternehmen, die auf offene Märkte und internationale Fachkräfte angewiesen sind, würden unter einer Politik der Abschottung und Ausgrenzung leiden.

Dass vor allem die AfD sowohl für Protektionismus und eine Abschottung von Europa als auch für weniger Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und eine geringere Offenheit und Vielfalt stehe, betonte auch der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Marcel Fratzscher. Er halte es für sehr wahrscheinlich, dass die Wahlergebnisse zu einer Abwanderung von Unternehmen und auch von Fachkräften führen werde.

Der Präsident des Branchenverbandes der deutschen Informations- und

Telekommunikationsbranche (Bitkom) Ralf Wintergerst erklärte, dass Deutschland ein Land bleiben müsse, das für Weltoffenheit und Innovationsfreude stehe. Diese Werte teilten weder AfD noch BSW. Wintergerst: „Eine rückwärtsgewandte Politik, die Deutschland von den globalen Entwicklungen der digitalen Wirtschaft abkoppeln will und Grenzen hochzieht, ist eine massive Gefahr für unsere digitale Zukunft.“ Wintergerst verwies darauf, dass Deutschland in vielen Bereichen dringend qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland brauche.

Der Präsident des Zentralverbands der Deutschen Handwerks (ZDH) Jörg Dittrich verwies darauf, dass die Berliner Ampel-Parteien, die bei den Landtagswahlen ins Abseits geschoben wurden, nunmehr auf Bundesebene schnellstmöglich Antworten finden müssen. Hysterie und Wählerschelte würden dabei nicht helfen. Dittrich: „Verloren gegangenes Vertrauen gewinnt man nur mit einem positiven Zukunftsversprechen zurück. Die Antwort auf Populismus und rückwärtsgewandte Konzepte muss eine pragmatische Politik sein, die sich an den Problemen der Betriebe und ihrer Beschäftigten orientiert. Die Bundesregierung muss jetzt die Kraft für eine Zeitenwende auch in eigener Sache aufbringen.“

Es bleibt abzuwarten, ob und zu welchen bundespolitischen Veränderungen der Weckruf in Sachsen und Thüringen führt.

In diesem Sinne grüßt Sie herzlich

Ihr Jochen Heck
Hauptgeschäftsführer



Erfolgreiche Veranstaltung im Mutterstadter Palatinum – Feierliche Zeugnisübergabe für den talentierten Handwerkernachwuchs – „Oskar des Handwerks“ für die Besten der Besten

Ende September 2024 lud die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz erneut zur Lehrabschlussfeier ins Mutterstadter Palatinum ein. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2024, für die dies den krönenden Abschluss ihrer Ausbildungszeit darstellte. Neben den frischgebackenen Gesellinnen und Gesellen war der Abend auch für die Ausbilder in den Betrieben, die Lehrkräfte der Berufsschulen, Mitwirkenden in den Prüfungsausschüssen und die Familien der jungen Handwerkerinnen und Handwerker ein besonderer Moment. Für die Kreishandwerkerschaft ist diese Feier zudem ein jährlicher Höhepunkt, bei dem sie mit einer festlichen Veranstaltung sowohl die jungen Absolventen als auch die erfahrenen Handwerkerinnen und Handwerker zusammenbringt.

Nach dem unterhaltsamen Erfolgshit „Let Me Entertain You“, gesungen von Florian Gallant, eröffnete Kreishandwerksmeister Christian Hanemann den Abend mit einer herzlichen Begrü-



KHM Christian Hanemann



Florian Gallant

ßungsrede. Er hieß alle Gäste, insbesondere den Landrat Clemens Körner und den gastgebenden Bürgermeister Thorsten Leva, willkommen und betonte die Bedeutung dieses besonderen Abends.

In seiner Ansprache hob Hanemann die gemeinsamen Erfolge und die Unterstützung hervor, die die jungen Handwerkerinnen und Handwerker auf ihrem Weg erhalten haben. Der Kreishandwerksmeister wies darauf hin, dass insgesamt 343 junge Frauen und Männer im Prüfungsbezirk der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz ihre Ausbildung in 2024 erfolgreich abgeschlossen haben. Christian Hanemann erklärte in seiner Ansprache, dass „die Zahl 343 für etwas mehr als 70 Prozent aller zur Prüfung angetretenen Jugendlichen steht. Sowohl bei der Gesamtzahl als auch bei der Quote der Bestandenen können wir im Vergleich zum Vorjahr Steigerungen vermelden.“

In seiner Begrüßungsansprache ging der Kreishandwerksmeister auf die Bedeutung ein, die die Ausbildung im Handwerk für die Fachkräftesicherung hat. Hanemann: „Gut ausgebildete Fachkräfte werden auch in den kommenden Jahren Mangelware sein. Hinzu kommt, dass viele Handwerksbetriebe händeringend engagierte Jungunternehmer suchen, die den Betrieb fortführen.“ Der Kreishandwerksmeister ermutigt die Prüfungsabsolventen, ihre berufliche Karriere im Handwerk weiter zielstrebig zu verfolgen.

Jochen Heck, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz, übernahm die Moderation und führte souverän durch den weiteren Verlauf der Festveranstaltung.

Bevor der Höhepunkt des Abends, die Oskar-Verleihung an die besten Absolventen, stattfand, sorgten Künstlerinnen und Künstler auf der Bühne des Palatinums mit fesselnden Darbietungen aus Musik, Show und Comedy für eine unterhaltsame Darbietung.

Weiter ging das Programm mit dem bekannten Comedian Martin „Maddin“ Schneider und seiner Comedy-Einlage. Mit seinem unverwechselbaren Humor und seinem charmanten Auftreten gelang es ihm mühelos, das Publikum in seinen Bann zu ziehen. Seine pointierten Witze und witzigen Anekdoten sorgten für zahlreiche Lacher und eine durchweg entspannte Atmosphäre im Saal. Sein Auftritt war der perfekte Auftakt zu einem Abend voller Unterhaltung und guter Laune.

Anschließend wurden die besten Absolventen ausgezeichnet – die jungen Fachkräfte, die in ihren Abschlussprüfungen sowohl im theoretischen als auch im praktischen Teil mindestens die Note „gut“ erreicht hatten. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 43 herausragende junge Frauen und Männer geehrt.

Die Preisverleihung fand auf der Bühne statt und wurde von Peter Bruckmann,



Lehrabschlussfeier 2024 der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz



Oskargewinner (3. vl Mutter von Lisa Marie Barbara Funk, rechts daneben Bastian Anton und Ausbilderin Beate Oster) mit Gratulanten



Porträt der Gewinner

Spezialist für die Belegschaftsversorgung beim Versorgungswerks der Signal Iduna, dem stellvertretenden Präsidenten der Handwerkskammer der Pfalz, Michael Wafzig sowie der Geschäftsführerin Rita Petry, dem Vorstand der BÄKO Südwest, Torsten Reimund und Kreishandwerksmeister Christian Hanemann durchgeführt. Neben ihren Zeugnissen und Urkunden erhielten die geehrten Absolventen auch verschiedene Gutscheine und Geschenke. Mit „An Tagen wie diesen“ von den „Toten Hosen“ untermalte Florian Gallant die Ehrung.

Zu guter Letzt begeisterten die „Pro-Spirit AllStars Mannheim“ Cheerleader. Sie sind seit Juli 2019 eine eigene Abteilung des CCW 1960 Mannheim und haben sich auf die Ausübung von Cheerleading auf Meisterschaftsbasis spezialisiert. Die engagierte Gruppe nimmt an nationalen und internationalen Wettbewerben teil und hat sich einen Namen in der Cheerleading-Szene

gemacht. Sie beteiligten sich bereits an mehreren Meisterschaften und hatten unter anderem die Möglichkeit, 2019 erstmals, an den Weltmeisterschaften in den USA teilzunehmen. Mit einer ansprechenden Choreografie und gut abgestimmten Bewegungen schafften sie es, das Publikum zu unterhalten. Ihre energiegeladenen Darbietungen und die bunten Kostüme trugen zur positiven Atmosphäre der Veranstaltung bei.

Nach dem erfolgreichen Auftritt der Cheerleader ging es nahtlos weiter mit der Verleihung des Oskar des Handwerks. Diese Auszeichnung wird an die Prüflinge vergeben, die in allen Teilen ihrer Gesellenprüfung die Note „sehr gut“ erreicht haben. Als Paten der Oskar-Preisträger traten Landrat Clemens Körner und Bürgermeister Thorsten Leva auf. Sie wurden bei der Zeremonie von Claus Wingerter, Obermeister der Maler-Innung Vorderpfalz, Daniel Volksheimer, Regionaldirektor IKK



Martin „Maddin“ Schneider



Cheerleader CCW

Südwest sowie Kreishandwerksmeister Christian Hanemann unterstützt.

An diesem Abend durften sich sowohl eine junge Frau als auch ein junger Mann über den Oskar des Handwerks freuen. Die erste Auszeichnung wurde an Bastian Anton verliehen, dessen Ausbildungsbetrieb die Firma Oster GmbH & Co. KG war. Seine Ausbilderin, Frau Beate Oster, war ebenfalls vor Ort, um ihren Schützling zu unterstützen und seine Errungenschaften zu feiern. Der zweite Oskar ging an Lisa Marie Barba-



LEHRABSCHLUSSFEIER

Lehrabschlussfeier 2024 der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz



Übergabe Goldener Meisterbrief an Fritz Koch

ra Funk, die leider selbst nicht anwesend sein konnte. Jedoch nahm ihre Mutter den Preis stellvertretend entgegen.

Nach der Verleihung der Oskars sang Florian Gallant das letzte Lied des Abends – „Auf Uns“, von „Andreas Bourani“. Auch bei seinem dritten Auftritt schaffte er es mühelos, die Stimmung im Saal aufzulockern und die Zuhörer zum Mitsingen zu animieren.

Gegen Ende der Festveranstaltung bat Jochen Heck alle Vorsitzenden und

Mitglieder der Prüfungsausschüsse auf die Bühne, um ihnen für ihr ehrenamtliches Engagement besonders zu danken.

Eine Ehrung der besonderen Art erhielt Fritz Koch, Ehrenobermeister der Innung Sanitär-Heizung-Klempner-technik Vorderpfalz sowie Ehrenlandesinnungsmeister des Fachverbandes Sanitär Heizung Klima Pfalz.

Herr Koch hat vor 50 Jahren seine Meisterprüfung abgelegt und hat seitdem mit

unermüdlicher Hingabe sein Handwerk repräsentiert. Im Rahmen der Ehrung wurde ihm von der Handwerkskammer der Pfalz, vertreten durch den stellvertretenden Präsidenten Michael Wafzig und Geschäftsführerin Rita Petry, der Goldene Meisterbrief überreicht.

Den krönenden Abschluss der Lehrabschlussfeier 2024 bildete die feierliche Freisprechung durch Kreishandwerksmeister Christian Hanemann. Bei dieser traditionellen Zeremonie werden die erfolgreichen Junghandwerkerinnen und Junghandwerker, gemäß altem Brauch, in den Gesellenstand entlassen.

Ein besonderes Wort des Dankes richtete Heck abschließend auch an sein Mitarbeiterteam, das die Lehrabschlussfeier 2024 vor und hinter der Bühne mit viel Herzblut organisiert und durchgeführt hat. Im Anschluss an den offiziellen Teil bot sich den Anwesenden im Foyer des Palatinums ausreichend Gelegenheit zum persönlichen Gespräch und Austausch.



Gruppenbild der Prüfungsbesten

Prüfungsbeste

Vorname	Nachname	Ort	Betrieb	Ort
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik				
Felix	Hesse	Neuhofen	Jörg Hesse	Ludwigshafen
Yannick	Müller	Speyer	Franz-Josef-Ruff	Speyer
Raphael	Neubauer	Worms	Schindler GmbH & Co. LG	Grünstadt
Automobilkauffrau/-mann				
Milena	Roth	Meckenheim	Autohaus Adolf Cuntz K.G.	Speyer
Bastian	Anton	Böbingen	Oster GmbH & Co. KG	Mutterstadt
Bäckerin				
Caroline	Weiß	Ober-Olm	Frank Finkenauer	Ingelheim
Dachdecker Schwerpunkt Abdichtungstechnik				
Jaber	Haj Hussin	Frankenthal	Waldenberger GmbH	Hochdorf-Assenheim
Tobias	Bergmann	Bobenheim-Roxheim	Krohn GmbH	Bobenheim-Roxheim



Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik				
Leo Alexander	Heinrich	Speyer	G & R Elektro- und Gebäudetechnik GmbH	Schifferstadt
Sergio Gómez	Neira	Ludwigshafen	Keipp Elektro-Bau-Technik GmbH	Ludwigshafen
Maximilian	Nost	Böhl-Iggelheim	Elektro-Nist GmbH	Böhl-Iggelheim
Raphael	Schlenkrich	Mannheim	Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gemeinnützige GmbH	Ludwigshafen
Enrico	Steinitz	Wiesloch	Kamb Elektrotechnik GmbH	Ludwigshafen
Adrian	Stengel	Neustadt	Borner Elektrotechnik GmbH	Mutterstadt
Jan	Wiemer	Otterstadt	André Netter	Waldsee
Fachpraktiker für Zerspanungsmechanik				
Stefan	Buta	Frankenthal	Azubi Plus GmbH	Ludwigshafen
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei				
Leonie	Diehl	Kaiserslautern	Ursula Carra und Petra Kunz GbR	Reichenbach-Steegen
Marie-Lena	Gerstner	Wörth am Rhein	Volker Walter	Neustadt
Leonie	Kiesel	Ludwigshafen	Bäcker Görtz GmbH	Ludwigshafen
Katharina Maria	Winterheimer	Bubenheim	Backhaus Lüning GmbH	Bingen
Chantal	Wolf	Worms	Jürgen Friedrich Scheubeck	Worms
Fahrzeuglackierer				
Rovenas	Ozelis	Landau	IRS SchadenZentrum GmbH	Landau
Fleischer				
Elias	Hoos	Kaiserslautern	Metzgerei Vogt e.K.	Haßloch
Friseur/in				
Norhair	Karabit	Speyer	Haar-Trend Friseursalon Betriebs GmbH	Speyer
Selina	Arduc	Ludwigshafen	Kim's Haarstudio, Kiymet Arcduc	Ludwigshafen
Gebäudereiniger				
Seydou Souley	Diakite	Ludwigshafen	Erstes Ludwigshafener Reinigungsinstitut „Viktoria“	Ludwigshafen
Kauffrau für Büromanagement				
Lisa Marie Barbara	Funk	Lingenfeld	C & U Sturm GmbH	Harhausen
Tabea	Kölsch	Ludwigshafen	Bäcker Görtz GmbH	Ludwigshafen
Dimitra	Muller	Ludwigshafen	Bäcker Görtz GmbH	Ludwigshafen
Evin	Secilir	Lampertheim	Ziegle GmbH	Ludwigshafen
Kosmetikerin				
Paula Elisa	Carius	Zweibrücken	Julia Katharina Wingert	Heltersberg
Kraftfahrzeugmechatroniker Schwerpunkt System- und Hochvolttechnik				
Martin	Kirsch	Otterstadt	Regenauer GmbH KFZ-Meisterbetrieb	Otterstadt
Kraftfahrzeugmechatroniker Schwerpunkt Nutzfahrzeugtechnik				
Jan	Hilbert	Altlußheim	TNS-Transport- und Nutzfahrzeug GmbH	Ludwigshafen
Kraftfahrzeugmechatroniker/in Schwerpunkt Personenkraftwagentchnik				
Tim Jochen	Arnbruster	Altrip	Klaus Scheller GmbH	Bad Dürkheim
Hassan	El Khatib	Haßloch	Elevenclassics	Speyer
Steven	Seidel	Speyer	Autohaus Adolf Cuntz K.G.	Speyer
Pierfrancesco	Amendola	Schifferstadt	Autohaus Adolf Cuntz K.G.	Speyer
Arvid	Moritz	Ludwigshafen	Scherer Automobil GmbH & Co. KG	Ludwigshafen
Maria	Brinster	Germersheim	Neubeck Automobile GmbH	Speyer
Maurer				
Anil	Glaser	Landau	HEBERGER Hoch-, Tief- und Ingenieurbau GmbH	Schifferstadt
Osman	Kocak	Ludwigshafen	Hans Wiesenbach GmbH	Friedelsheim
Straßenbauer				
Maximilian	Hermann	Schifferstadt	HEBERGER Hoch-, Tief- und Ingenieurbau GmbH	Schifferstadt
Zahntechniker				
Arif	Ogur	Mannheim	Ludovic Claisse	Schifferstadt



Innungsversammlung und Obermeistertreffen im John Deere Forum in Mannheim

Gastgeber Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen-Pfalz ermöglicht Einblicke in Branche und Deutschlands größten Hersteller landwirtschaftlicher Traktoren

In der ersten Juliwoche haben sich die Obermeister, deren Stellvertreter sowie weitere Persönlichkeiten der in der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz zusammengeschlossenen Innungen erstmals auf der anderen Rheinseite getroffen. Zu dem Treffen im John Deere Forum in Mannheim hatte die Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen-Pfalz eingeladen.

Auf der vorangehenden Innungsversammlung rückte Obermeisterin Hélène Staiber die Präsenz ihrer Branche auf den anstehenden Ausbildungsmessen „Sprungbrett“ in Ludwigshafen und „Handwerk rockt“ in Speyer in den Fokus. Sie bat die Innungsmitglieder um Beteiligung an der Standbesetzung. Hauptgeschäftsführer Wolfgang Molitor vom Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) informierte zum aktuellen Stand der Tarifgespräche. Hier stelle die Gewerkschaft derzeit Forderungen, die am Markt nicht platzierbar sind. Hauptgeschäftsführer Jochen Heck von der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz erläuterte die Jahresrechnung. Im Anschluss hatten die Innungsmitglieder und alle Gäste des Obermeistertreffens Gelegenheit mehr über den Produktionsstandort von John Deere im Stadtteil Lindenhof zu erfahren. Ermöglicht wurde dies aufgrund geschäftlicher Kontakte von Vorstandsmitglied Sven Fluske zum Mannheimer Traktorenhersteller.

Vorab gab Hauptgeschäftsführer Molitor den Anwesenden einen Überblick über die Gebäudereiniger-Branche und den BIV. Er machte deutlich, dass die klassische Gebäudereinigung heute nur noch einen Teilaspekt des ganzheitlichen Facility Managements widerspiegelt. Molitor: „Auch Industriemaschinen müssen gereinigt werden, wenn sie konstant funktionieren sollen“.

Der Bundesinnungsverband versteht sich als Dienstleister für seine 32 angeschlossenen Innungen. Dazu der Hauptgeschäftsführer: „Wir vertreten



Ein Blick in die Runde des Obermeistertreffens

nicht nur die Interessen von rund 2.500 Mitgliedsbetrieben, sondern stehen auch hinter den Interessen der 700.000 Menschen, die unser Dienstleistungsspektrum repräsentieren. Ein Spektrum, welches in dieser Form keine andere Branche zu bieten hat. „Dienstleistungen für Dienstleister“, das ist das Motto der Arbeit unseres Verbandes.“

Eindrucksvoll bewertete Molitor die dynamische Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in seiner Branche. Entsprechend sei der

Anteil der Minijobber in den letzten Jahren zurückgegangen. Der Hauptgeschäftsführer verwies darauf, dass das Gebäudereiniger-Handwerk das beschäftigungsstärkste Handwerk sei und der Mindestlohn in der Branche deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Somit würden die Unternehmen bei vielen Debatten über den gesetzlichen Mindestlohn häufig zu Unrecht an den Pranger gestellt. Zudem gäbe es laut allgemeinverbindlichem Rahmentarifvertrag 30 Prozent Zuschlag für Nachtarbeit, 80 Prozent Zuschlag an Sonn-



Ralf Lenge, Manager Corporate Public Relations von John Deere und Sven Fluske, Vorstandsmitglied der Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen-Pfalz



Innungsversammlung und Obermeistertreffen im John Deere Forum in Mannheim

Gastgeber Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen-Pfalz ermöglicht Einblicke in Branche und Deutschlands größten Hersteller landwirtschaftlicher Traktoren



Die Innungsversammlung der Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen - Pfalz

und Feiertagen und 30 Tage Urlaub. Nicht zuletzt böte das Gebäudereiniger-Handwerk Beschäftigung für diejenigen Menschen, die es sonst auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben.

Im weiteren Verlauf des Obermeistertreffens präsentierte Ralf Lenge, Public-Relations-Manager bei John Deere in Mannheim, das weltweit agierende Unternehmen und den Mannheimer Produktionsstandort. Demnach ist John Deere die Hauptmarke eines US-amerikanischen Industriekonzerns und weltweit einer der führenden Hersteller von Landtechnik. Mit rund 3.250 Mitarbeitern ist das John Deere Werk Mannheim das größte Werk außerhalb der USA und seit über 50 Jahren Deutschlands größter Hersteller landwirtschaftlicher Traktoren. Das Produktionsprogramm für den weltweiten Markt umfasst in zwei Baureihen von 66 bis 250 PS unterschiedliche Versionen und zahlreiche Ausrüstungsvarianten. Allein zwei Drittel der in Deutschland produzierten Traktoren stammen aus der Mannheimer Fertigung. John Deere unterhält in Deutschland darüber hinaus Produktionsstandorte in Bruchsal und Zweibrücken, die Zuliefererteile und Erntemaschinen herstellen.

Selbstverständlich sind die bekannten dunkelgrünen Traktoren mit gelber Aufschrift auch in der landwirtschaftlich geprägten Vorderpfalz häufig ein Hingucker, der Aufmerksamkeit erregt. Lenge verwies in diesem Zusammen-

hang darauf, dass das Farbschema der Trecker auf die Farben der Kulturpflanze Mais zurückgeht, die das Rückgrat der ackerbaulichen Erzeugung im mittleren Westen der USA bildet. Neben den in Mannheim gefertigten Traktoren bietet John Deere weltweit eine breite Produktpalette. Außer dem Schwerpunkt Landtechnik werden auch Forst- und Baumaschinen sowie Geräte für die Rasen- und Landschaftspflege hergestellt.

Nicht nur die Veränderungen von Wetter und Klima sind Herausforderungen, mit denen sich die Landwirtschaft - und damit auch John Deere - zunehmend konfrontiert sieht. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, will das Unternehmen in den kommenden

Jahren insbesondere auf drei Kern-technologien setzen: Elektrifizierung, Autonomie durch Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI). Ein weiteres Schwergewicht in der Herstellung ist und bleibt der Umweltschutz. Beispiel hierfür sind die produzierten Spritzmittelmaschinen, die neuerdings so mit Computer-Technologie ausgestattet sind, dass die Düse nur bei Unkräutern punktuell reagiert und die daneben ausgebrachte Saat verschont.

Die zunehmenden Fortschritte in Produktion und Technik verlangen gut ausgebildete Fachkräfte. Und hier hat John Deere in Mannheim mit ähnlichen Problemen zu kämpfen wie viele unserer Handwerksbetriebe.

Der informative Teil des Obermeistertreffens wurde durch ein lockeres Zusammensein mit guten Gesprächen, Partyservice und Präsenten für alle Gäste abgerundet. Ein gelungener Abend mit vielen interessanten Informationen und Einblicken – so der übereinstimmende Tenor der über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung, zu denen auch Ehrenkreishandwerksmeister Hans Ziegler und der amtierende Kreishandwerksmeister Christian Hanemann zählten.



Blick von oben in das John-Deere Forum



Qualitätsprüfung der Innungsbäcker in der Ludwigshafener Rheingalerie

Das Geheimnis des Erfolgs: Ausschließlich natürliche Zutaten und dem Teig Zeit lassen

Anfang Juli fand in der Ludwigshafener Rheingalerie die Brot- und Brötchenprüfung der Bäcker-Innung Pfalz-Rheinhesse statt. Ziel dieser Qualitätsprüfung ist es, die Backwaren der teilnehmenden Innungsbäcker einmal kritisch unter die Lupe zu nehmen, um den Kunden die beste Qualität anbieten zu können.

Die Qualitätsprüfung wird seit vielen Jahren von ehrenamtlichen Mitarbeitern des Deutschen Brotinstituts durchgeführt, die selbst Bäckermeister sind und eine Zusatzausbildung zum sensorischen Sachverständigen gemacht haben. Mit jährlich rund 20.000 geprüften Broten und anderen Backwaren ist das Deutsche Brotinstitut damit das führende Prüforgan in Deutschland.

In der Rheingalerie war es Qualitätsprüfer Siegfried Brenneis, der die eingereichten Brote und Brötchen der Innungsbäcker beurteilte. Brenneis, der Bäcker- und Konditormeister aus Leidenschaft sowie Ernährungsberater im Bäckerhandwerk ist, leitet neben seiner Arbeit als Produktionsleiter einer Bäckerei Seminare und hat Bücher über Sauerteig, Urgetreide und gesundheitsbewusstes Backen veröffentlicht.

Der ehrenamtliche Brotprüfer ging bei der Bewertung der Brötchen nach einem bewährten Schema vor. Brenneis: „Wie kross ist das Brötchen? Dann mache ich einen Drucktest, schneide das Brötchen einmal durch und schaue nach, wie die Porung ist. Ist sie gleichmäßig oder unregelmäßig? Dann rieche ich mal dran und prüfe das Aroma. Und zuletzt das Wichtigste, der Geschmack.“ Entsprechend wurde bei der aktuellen Brot- und Brötchenprüfung in der Rheingalerie ein ums andere Mal gedrückt, geschnitten, gerochen und gebissen.

Neben anderen Innungsbetrieben hatte auch Bäcker- und Konditormeister Stefan Jülly aus dem vorderpfälzischen Lamsheim eine Auswahl seiner Brote und Brötchen zur Prüfung in die Rheingalerie mitgebracht. Dies mit dem Ziel, dass seine Backwaren bei der Prüfung des Deutschen Brotinstituts möglichst mit der Höchstnote bewertet werden. Jülly setzt seit vielen Jahren auf Qualität und Handwerkstradition im Bäckerhandwerk. Die Philosophie des Bäckermeisters: „Zurück zum Ursprung“ und „Brot und Brötchen wie früher“. Sein Anspruch: „Was wir nicht selbst ohne Fertigmischungen herstellen können, gehört nicht in unser Sortiment.“ Folglich setzt Jülly bei dem von ihm zur Prüfung eingereichten Steinofen-Weizenvollkornbrot ausschließlich auf die Zutaten PureGrain Weizenvollkornmehl, Wasser und Salz sowie viel Zeit für die Teigführung. Dementsprechend gewährt er dem Kochstück eine Stehzeit von mindestens 24 Stunden und führt den Natursauerteig nach der sogenannten Weinheimer 1-Stufen-Führung, also sehr weich und warm.

Dass er damit goldrichtig liegt, bezeugt ihm nicht nur täglich seine treue Kundschaft, sondern Anfang Juli auch der Experte des Deutschen Brotinstituts. Für seine Brote, Brötchen und Baguettes gab es in allen Kategorien die Note „sehr gut“. Jülly: „Das zeigt, dass das, was ich denke, was meine Produkte ausmacht, nicht nur unsere Kunden so empfinden, sondern auch Fachleute, die wissen, was dahintersteckt und wie das Ganze gemacht wird. Und das ist eine große Bestätigung für die tägliche Arbeit in der Backstube.“

Unter den Innungsbäckern, die die Qualität ihrer Backwaren überprüfen ließen,



Qualitätsprüfer Siegfried Brenneis und Obermeister Claus Becker

war auch Claus Becker aus Edenkoben. Der Obermeister der Bäcker-Innung Pfalz-Rheinhesse und Landesinnungsmeister des Bäcker-Innungsverbandes Südwest verwies bei der Brotprüfung in Ludwigshafen auf die aktuellen Herausforderungen, denen sich viele seiner Kolleginnen und Kollegen momentan stellen müssen. Becker: „Neben dem Fachkräftemangel und den hohen Energiekosten macht uns auch die Politik mit kleinen Seitenhieben immer wieder aufs Neue das Leben schwer. Ein aktuelles Beispiel hierzu ist die kommunale Verpackungssteuer.“ Was den Landesinnungsmeister unabhängig davon freut und mit Zuversicht erfüllt, ist die Tatsache, dass es gegenwärtig immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen gibt, die mit viel Engagement am Handwerk das Brot quasi „neu erfinden“.

Ausgezeichnet wurden bei der Qualitätsprüfung in der Ludwigshafener Rheingalerie neben Bäckermeister Stefan Jülly aus Lamsheim und De' Bäcker Becker aus Edenkoben auch Stefan Abele aus Lingenfeld, die Bäckerei Biewer aus Limburgerhof, Alexander Scheurich aus Essingen sowie De' Zille Bäck aus Kandel. Wer genau wissen will, wo es die hervorragenden Innungs-Bäckereien und deren Backwaren gibt, kann das bequem und einfach über die Bäckerfinder App des Deutschen Brotinstituts herausfinden. Einfach Ort bzw. Postleitzahl eingeben und die Suche starten.



Entspannte Atmosphäre statt Gedränge auf der Job-Messe

TFC-Ludwigshafen ermöglicht neue Wege beim Marketing für Ausbildungsplätze

Bereits zum 7. Mal veranstaltete Ende Juni der TFC 1861 e.V. Ludwigshafen - ein traditionsreicher Sportverein, der sich insbesondere durch seine Feldhockey-Abteilung einen Namen gemacht hat - auf seiner Anlage auf der Ludwigshafener Parkinsel ein „Job-Barbecue“. Wie der Organisator selbst sagt, sei dies „eine der chilligsten Ausbildungsmessen, bei der regionale Ausbildungsbetriebe auf motivierte Jugendliche treffen.“

Was ist das Besondere beim Job-Barbecue? Was unterscheidet die Veranstaltung von bekannten Ausbildungsmessen wie „Sprungbrett“ in der Ludwigshafener Eberthalle oder „Jobs for Future“ in der Mannheimer Maimarkthalle?

Da ist zum einen die Atmosphäre. Die Feldhockey-Anlage des TFC liegt auf der Parkinsel in schönster Lage mitten im Stadtpark unmittelbar am Rhein. Anstatt aufwändigen Messeständen gibt es auf dem Kunstrasenplatz für jeden Aussteller einen bereitgestellten Stehtisch nebst einheitlichem Sonnenschirm. Hinzu kommen Leckeres vom Grill und spritzige Getränke. So werden Jugendliche und Aussteller gratis mit Burgern und alkoholfreien Getränken versorgt. Natürlich gibt es auch vegetarische oder vegane Alternativen. Und wenn dann noch das Wetter mitspielt, dürfte dies alles einen offenen Austausch auf Augenhöhe zwischen den teilnehmenden Ausstellern und den Jugendlichen sicher erleichtern.

Ebenso wichtig aber erscheint ein anderer Punkt. Im Gegensatz zu den großen Ausbildungsmessen, zu denen von Jahr zu Jahr viele Schulklassen hinkommen müssen, die dann in Gruppen durch die Halle tigern um auf den Ständen die mitgebrachten Fragebögen zu beantworten und nebenbei möglichst viele Incentives zu sammeln, kann man beim Job-Barbecue eher von tatsächlich interessierten und motivierten Jugendlichen ausgehen. Auf der Ludwigshafener Parkinsel waren dies Ende Juni über tausend, die sich bei den mehr als 70 regionalen Ar-



vlnr: Christian Keller, Lehrlingswart Daniel Linsbauer, Abteilungsleiter Christian Mohr, Obermeister Mario Hölzig

beitgebern, Ausbildungsbetrieben und Hochschulen über Karrierewege nach dem Schulabschluss informiert.

Der Ausrichter TFC steht für mehr als nur Sport. Laut Vereinsphilosophie sollen „Kids stark gemacht und ihnen ein roter Faden für ihren Lebensweg an die Hand gegeben werden. Dabei sollen alle die gleiche Chance auf ihre Wunschkarriere haben.“ Um die Jugend anzusprechen, setzt TFC-Vorsitzender Christian Hanz in der Werbung für die Veranstaltung vor allem auf digitale Medien. Entsprechend sei man viel auf Social Media unterwegs, weil man so die Zielgruppe am besten erreiche.

Als Innungsbetriebe waren das Schifferstadter Bauunternehmen Heberger und die Ludwigshafener Elektrotechnik-Firma Klebs und Hartmann vertreten. Außerdem die Dachdecker-Innung Vorderpfalz durch Obermeister Mario Hölzig und Lehrlingswart Daniel Linsbauer. Das Innungs-Duo wurde durch Christian Keller verstärkt, der seit Januar neuer Chef der Dachdeckerei Denzinger in Speyer ist. Wenn die Resonanz erfolgreich war und aus guten Bewerbungsgesprächen brauchbare Bewerbungen wurden, dürften die drei Aussteller bei einem der kommenden Job-Barbecues auf der Ludwigshafener Parkinsel sicher wieder mit dabei sein.



vlnr: Julian Bartl, Kerstin Zeun, Albion Tahiri



Stand der Firma Heberger



Halle 101: Berufsbörse in Speyer zeigt, dass „Handwerk rockt!“

Speyer. Nach der Premiere im letzten Jahr, verwandelte sich am 20. September 2024, die Halle 101 am Speyerer Rheinhafen zum zweiten Mal in eine Berufsbörse, bei der die Praxis im Vordergrund steht.

Bei dieser Berufsbörse, die alles andere als langweilig ist, können sich die Schüler in verschiedenen Handwerksberufen ausprobieren.

In lockerer Atmosphäre mit Liveband, Essen und Getränken können sich die Jugendlichen direkt mit Auszubildenden aus verschiedenen Gewerken austauschen. Dieser Austausch mit Gleichaltrigen hilft den Jugendlichen oftmals besser einen Einblick zu erhalten, als es Gespräche mit Erwachsenen tun. Die Altersgenossen können sich durch die persönlichen Erfahrungen und Herausforderungen vom Schulende zur Ausbildung besser in die Lage der Schüler hineinversetzen.

Handwerk rockt ist eine Initiative der Stadt Speyer, der Betriebe, der Speyerer Handwerkstradition e.V. und verschiedenen Handwerksinnungen, welche über die Inhalte und Möglichkeiten einer Ausbildung im Handwerk informierten.

Über das neue und erfolgreiche Format „Handwerk rockt!“, welches in der Region seines gleichen sucht, zeigen sich die Organisatoren sehr zufrieden. Auch die Resonanz der Unternehmen fällt in Zeiten des Fachkräftemangels positiv aus.

Besonders erfreut waren die Aussteller über das große Interesse von weiblichen Besuchern, die sich über eine Ausbildung im Handwerk informierten. Dies wird als positives Zeichen für die Branche gewertet.

Kreishandwerksmeister Christian Hanemann, Inhaber einer Glas- und Fenster-technikfirma, äußerte sich kritisch über den Ruf des Handwerks: „Das Handwerk hat nach wie vor einen schlechten Ruf.“ Er sieht die Ursache nicht in der Jugend, sondern im Elternhaus, das



Stand der Innung des Metallhandwerks Speyer

nicht für den Berufsstand wirbt. Ohne Gegenmaßnahmen könnte es zu einer Negativentwicklung kommen, die auch die Nachfolgenerationen betrifft und zu höheren Preisen führen wird.

Um diesem schlechten Ruf entgegen zu wirken und um Einblicke in die verschiedenen Handwerksberufe zu geben, waren auch Innungen der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz bei der Berufsbörse vertreten und boten einiges zum Ausprobieren:

Die Innung der Elektro- und Informationstechnik Vorderpfalz wurde von der Firma Merz vertreten. Hier konnten die Schüler ihre Geschicklichkeit mit einem Spiel a la „Der heiße Draht“ auf die Probe stellen.

Die Firmen Merkel, Rolli und Stahl repräsentierten die Innung des Metallhandwerks Speyer. An den Ständen dieser Firmen konnten die interessierten Jugendlichen Metallblumen anfertigen.

Hoch hinaus ging es, vertreten durch die Firma Hack, mit der Gebäudereiniger-Innung Pfalz-Rhein Hessen – zumindest virtuell. Hier konnten die Schüler sich eine VR-Brille aufsetzen und eintauchen in die Welt eines Fassadenreinigers.

Auch vor Ort war die Glaser-Innung Vorderpfalz, vertreten durch die Firma



Blick in die Ausstellungshalle

Hanemann. Hier spielte der Einbruchschutz eine große Rolle.

Die Firma Zieger hat, als Vertreter für die Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz, ausführlich über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten im SHK-Handwerk informiert.

Eine spaßige Abwechslung in Form einer Farbspritzpistole bot die Maler- und Lackierer-Innung Vorderpfalz, vertreten durch die Firma Oppinger, an.

Grob wurde es bei der Dachdecker-Innung Vorderpfalz und der Dachdeckerei Haag. Hier konnten sich Interessierte eine Schindel in die Form eines Herzens hämmern.



2. Grillfest des Ehrenamtes

Am Samstag den 31. August 2024 fand das 2. Grillfest des Ehrenamtes auf dem Martinshof in Dudenhofen statt, eingebettet in das traditionelle Hoffest.

Das dritte Hoffest auf dem Martinshof in Dudenhofen, das am Wochenende des 31. August und 1. September 2024 stattfand, war ein voller Erfolg und zog zahlreiche Besucher an. Zwei Tage lang wurde bei bestem Wetter gefeiert, gegessen und gelacht. Das Fest bot ein abwechslungsreiches Programm für Groß und Klein.

Für die Ehrenamtsträger der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz und den angeschlossenen Innungen bot sich die Möglichkeit, sich in einem separaten Bereich in gemütlicher Runde auszutauschen und handwerksübergreifend zu vernetzen.

Kulinarisch war einiges geboten. Neben Klassikern wie Bratwurst und Pfälzer Steak wurden auch moderne

Gerichte wie vegane Bowls und verschiedene Flammkuchen angeboten. Besonders beliebt waren die Erdbeerspezialitäten, die von Erdbeerbechern über Erdbeerkuchen bis hin zu erfrischenden Erdbeerdrinks reichten.

Der weitere Abend stand dann ganz im Zeichen der Musik, die Live-Band „Die Kirchberger“ sorgte mit Party-songs und Rockklassikern für ausgelassene Stimmung.

Tim Ballreich, Organisator des Festes, zeigte sich überglücklich: „Wir sind begeistert, dass unser drittes Hoffest so gut angenommen wurde. Die familiäre Atmosphäre und das Programm haben das Fest zu einem besonderen Erlebnis gemacht.“ Das Hoffest hat sich inzwischen fest im Veranstaltungskalender von Dudenhofen etabliert, und die Vorfreude auf das nächste Jahr ist bereits groß.

Nach dem großen Erfolg des diesjährigen Grillfestes auf dem Martinshof,



vlnr: Stv. OM Lehr, HGF Heck und KHM Hanemann im Austausch

dürfen sich alle Ehrenamtsträger schon jetzt auf das nächste Jahr freuen. Das dritte Grillfest startet am Samstag, 6. September 2025 um 17.00 Uhr auf dem Martinshof in Dudenhofen.



Blick in die Runde



Sie wollen Innungsmitglied werden und viele Vorteile nutzen?
Sprechen Sie uns an.

Ansprechpartner
Christian Mohr

Tel.: 0621 59114-45
E-Mail: mohr@dlz-handwerk.de



„Deutschland hat mir viele Möglichkeiten gegeben“

ehemaliger IvFM-Teilnehmer im Porträt



Seit dem Jahr 2011 tobt in Syrien der Bürgerkrieg. Weltweit befanden sich Millionen von Menschen auf der Flucht vor Menschenrechtsverletzungen, Gewalt und lebensunwürdigen Bedingungen. Allein in Deutschland suchten bisher 2,7 Millionen Flüchtlinge Zuflucht aus den Ländern Ukraine, Syrien, Iran und Afghanistan.

Der ehemalige IvFM-Teilnehmer Kutaiba Alamin aus Syrien ist einer von ihnen. In Deutschland fand er 2015 nicht nur Schutz, sondern auch ein neues zu Hause mit Zukunftsaussichten.

Herr Alamin nahm im Mai 2017 am Integrationsprojekt IvFM teil und wurde schließlich als Verkäufer an ein Kaufhaus vermittelt. Das Integrationsprojekt „IvFM - Integration von Flüchtlingen und Migranten“ der Dienstleistungszentrum Handwerk GmbH unterstützt anerkannte Flüchtlinge und Migranten bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche. Die Projektleiterin bei IvFM, Aida Ferroud, hat sich mit Herrn Alamin getroffen und ihn über seine Zeit nach der Projektteilnahme befragt.

Aida Ferroud: Herr Alamin, wie sind Sie damals nach Deutschland gekommen?

Kutaiba Alamin: *[hält die Hände über den Kopf]*

Es war ein langer, langer Weg bis nach Deutschland. Damals floh ich allein im Jahr 2012 nach Beirut im Libanon. Dort verbrachte ich drei Jahre. Im Jahr 2015 machte ich mich schließlich auf den Weg nach Deutschland.

Aida Ferroud: Was war das für ein Gefühl, in einem fremden Land anzukommen?

Kutaiba Alamin: Vor allem war ich glücklich und sehr erleichtert, dass ich endlich in Sicherheit war. Die Flucht war nicht ungefährlich und kostete viel Kraft. Es gibt viele Flüchtlinge, die es nicht schaffen. In München wurden wir von allen sehr freundlich empfangen - das hat mir sehr gutgetan. Allerdings verbrachte ich in Bayern nur einige Stunden. Nach mehreren Stationen in unterschiedlichen Bundesländern wurde ich schließlich in einer Unterkunft in Großniedesheim untergebracht. Das war dann erstmal mein „Zuhause“.

Aida Ferroud: Was gefällt Ihnen besonders an Deutschland?

Kutaiba Alamin: Oh, es ist schwer sich für eine Sache zu entscheiden. In Deutschland weiß ich es sehr zu schätzen,

dass es ein Land mit Rechten und Regeln ist. In Syrien hat ein Arbeitnehmer so gut wie keine Rechte. Zum Beispiel kann er von einem Tag auf den anderen gekündigt werden - Kündigungsfristen gibt es keine. Auch erhält man in Deutschland weiterhin Gehalt sollte man erkranken und ist gesetzlich krankenversichert - jedoch nicht in Syrien.

Vor allem ist Syrien sehr chaotisch, das eigene Leben war nicht mehr sicher. 13 Millionen von uns sind wegen dem Aufstand geflüchtet, es gab keine Zukunftsaussichten mehr. In Deutschland herrscht Ordnung, egal wohin du gehst und es gibt genügend Arbeitsstellen.

Aida Ferroud: Wie ist es Ihnen nach der Projektteilnahme bei IvFM ergangen?

Kutaiba Alamin: [lacht]

Es ist viel passiert, allerdings nur positives. Ich konnte meinen Führerschein machen und habe mir anschließend ein Auto gekauft. Auf Dauer war es einfach zu anstrengend immer mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Großniedesheim nach Mannheim zu fahren. Jetzt bin ich viel flexibler. Auch konnten wir (meine Eltern und ich) aus der Unterkunft heraus in eine eigene Wohnung nach Frankenthal ziehen. Wir leben nun im gleichen Haus. Meine Eltern im Erdgeschoss und ich im 4. Obergeschoss. Ich habe eine ganze Weile nach zwei Wohnungen im gleichen Haus gesucht. Es war großes Glück, dass es dann schließlich geklappt hat.

Aida Ferroud: Sich in einem fremden Land alles wieder von Null aufzubauen, stelle ich mir sehr schwierig vor. Woher nehmen Sie Ihre Motivation und Zielstrebigkeit?

Kutaiba Alamin: Meine Eltern haben mich schon als Kind als ehrgeizig beschrieben. Zum Beispiel gehörte ich zu den Besten in der Schule sowie im Studium. Daher war es schon immer mein persönliches Ziel im Leben voranzukommen und mich weiterzubilden. Als ich mich damals für die Flucht nach



„Deutschland hat mir viele Möglichkeiten gegeben“

ehemaliger IvFM-Teilnehmer im Porträt

Deutschland entschieden habe, spielte die Unterstützung meiner Eltern und vor allem die meiner Geschwister eine große Rolle. Ich kam daher mit viel Vorfreude und Zielen nach Deutschland. Ich bedauerte jedoch, dass meine Eltern nicht mit mir kommen konnten. Ich war sehr froh und erleichtert, als sie im Jahr 2017 nachkamen.

Aida Ferroud: Wenn Sie zurückblicken, worauf sind Sie besonders stolz?

Kutaiba Alamin: Eigentlich bin ich für so vieles dankbar und stolz. Ich bin stolz mittlerweile so gut Deutsch zu sprechen, ohne nervös zu werden, wenn ein Kunde oder ein Vorgesetzter mich anspricht. Das war nämlich nicht immer der Fall. Die Sicherheit ausreichend Deutsch sprechen zu können und zu verstehen, erlangte ich erst so richtig im Berufsleben.

Auch bin ich mittlerweile eingebürgert, seit November 2023, genau an meinem Geburtstag - ein schöner Zufall! Daher war es mir in diesem Jahr möglich an den Europawahlen teilzunehmen und als Bürger Deutschlands auch meine Stimme abzugeben.

Aida Ferroud: Sie haben schon viel erreicht. Welche Ziele haben Sie sich für die nächsten Jahre gesetzt?

Kutaiba Alamin: Ich setzte mir immer neue Ziele, da ich glaube, dass der Mensch immer eine Herausforderung braucht. Zum Beispiel könnte ich mir eine Weiterbildung vorstellen. Wir Araber sagen nämlich, dass Bildung den Geist wachhält. Für welchen Bereich habe ich mich jedoch noch nicht entschieden.

Und genau das macht Deutschland so besonders- die vielen Möglichkeiten, die man hier hat. Das Alter, die Herkunft und die Vorbildung sind hierbei nicht wichtig. Voraussetzung ist jedoch die eigene Motivation.

Vielen Dank für das Gespräch.



Der beschwerliche Fluchtweg von Kutaiba Alamin

1. mit dem Schiff von Beirut (Libanon) nach Gaziantep (Türkei)
2. mit dem Schlauchboot von Izmir (Türkei) nach kleine griechische Insel
3. mit einem großen Schiff von der kleinen griechischen Insel nach Athen (Griechenland)
4. mit dem Bus von Athen nach Mazedonien
5. mit dem Zug von Mazedonien nach Grenze zu Serbien
6. mit dem Bus von Serbien nach Ungarn (teilweise Fußweg)
7. mit einem Kleinbus von Ungarn nach Österreich
8. mit dem Zug von Österreich nach München



Die Verjährung von Forderungen

Das Jahresende nähert sich. Rechtlich gesehen ist der 31.12. eines jeden Jahres ein wichtiger Stichtag, dessen Bedeutung neben Weihnachten und Silvester gerne übersehen bzw. vergessen wird. Denn manchen Schuldner wird am 31.12. um 00:00 Uhr noch ein weiterer Grund zum Feiern geschenkt. Die Einrede der Verjährung.

Dadurch kann der Schuldner grundsätzlich die Leistung (Zahlung) dauerhaft verweigern. Besonders ärgerlich ist dies für den Gläubiger. Dieser hat bereits ordnungsgemäß seine Leistung erbracht und erhält jetzt nicht einmal seine verdiente Entlohnung. Zum Glück lässt sich diese Situation vermeiden. Mit diesem Artikel sollen zunächst die Grundlagen der Verjährung und sodann die wichtigste Verjährungsfrist erläutert werden. Danach werden noch praktische Mittel und Wege aufgezeigt, wie der Eintritt der Verjährung auch noch kurzfristig verhindert werden kann.

I. Grundlagen

Verjährung im Sinne des § 194ff. BGB ist der Zeitablauf, der für den Schuldner das Recht begründet, die Leistung zu verweigern.

Hintergrund dieser Rechtsgewährung in Form einer Einrede gegen den Anspruch des Gläubigers sind insbesondere die Schuldnerschutzfunktion und der Rechtsfriede.

Obwohl nach dem Gesetzeswortlaut scheinbar nur begründete Ansprüche verjähren können, hat die Verjährung im Rahmen ihrer Schuldnerschutzfunktion die Aufgabe auch den Schuldner vor unbegründeter Inanspruchnahme zu schützen. Weiterhin soll die Gefahr des Untergangs bzw. Erschwerung der Beweisführung und Regressmöglichkeiten verhindert werden.

Betrifft die Verjährung einen begründeten Anspruch und führt damit zu einem Rechtsverlust auf Gläubigerseite, so ist dieser durch den Gedanken des Rechtsfriedens grundsätzlich gerechtfertigt. Für diese Rechtfertigung

der Verjährung spricht ebenfalls, die Möglichkeit des Gläubigers den Eintritt der Verjährung durch rechtzeitige Geltendmachung zu verhindern.

II. Regelmäßige Verjährung und Verjährungshöchstfristen

Nach der Konzeption des Gesetzes besteht die Regelverjährung aus der kenntnisabhängigen regelmäßigen Verjährung und einer kenntnisunabhängigen Verjährungshöchstfrist. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt, gemäß § 195 BGB, drei Jahre. Den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist regelt § 199 BGB. Gleichzeitig wird in § 199 BGB auch die absolute Verjährungshöchstfrist von 10 bzw. 30 Jahren geregelt.

Nach § 199 Abs. 1 BGB beginnt die regelmäßige, dreijährige, Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres in dem

- a. Der Anspruch entstanden ist und
- b. Der Gläubiger davon wusste oder wenigstens davon hätte wissen müssen.

Bei den meisten Entgeltforderungen, so beispielsweise auch die Werklohnforderung, gilt diese Regelverjährung. Wodurch beispielsweise alle Werklohnansprüche, die im Jahr 2021 entstanden sind, mit Ablauf des 31.12.2024 verjähren. Die Entstehung bzw. Fälligkeit eines Anspruches ist grundsätzlich unabhängig von der Rechnungsstellung.

Das bedeutet, dass selbst wenn die Rechnung erst im Jahr 2023 gestellt wurde, jedoch der Anspruch bereits im Jahr 2021 entstanden ist, die Verjährung am 31.12.2024 eintreten kann. Häufig ist der Zeitpunkt der Abnahme für den Beginn der Verjährung relevant.

III. Hemmung, Ablaufhemmung und Neubeginn der Verjährung

Was kann man also tun, um den Eintritt der Verjährung zu verhindern? Es

gibt einige Handlungsoptionen. Oftmals wird leider missverstanden, dass die bloße Mahnung durch den Gläubiger den Verjährungseintritt nicht verhindert. Das ist also keine Option.

Die Verjährung wird nur durch Hemmung, Ablaufhemmung oder Neubeginn der Verjährung verhindert. Die dazugehörigen Regelungen finden sich in den §§ 203 ff. BGB. Die Hemmung der Verjährung führt dazu, dass die Verjährungsfrist eine gewisse Zeit nicht weiterläuft. Sprich der Zeitraum der Hemmung wird bei der Berechnung des Zeitpunktes des Verjährungseintritts nicht berücksichtigt. Mit anderen Worten die Verjährungsfrist „verlängert“ sich um diesen Zeitraum.

Insbesondere ernsthafte Verhandlungen können gemäß § 203 BGB zu der Hemmung der Verjährung führen. Der Begriff des Verhandeln ist weit auszulegen. Ein bloßes Aufforderungsschreiben der Schuldner möge sich mal bitte melden, um darüber zu sprechen, genügt aber trotzdem nicht. Ausreichend kann es aber sein, wenn ein Meinungsaustausch über die Berechtigung der Forderung stattfindet und es zu Diskussionen über Berechtigung des Anspruchs oder dessen Umfang einlässt. Andererseits endet die Hemmung auch ebenso schnell, nämlich bereits dann wenn die Verhandlungen der Parteien „einschlafen“ (BGH, Urt. v. 06.11.2008, IX ZR 158/07).

Problematisch ist in diesem Zusammenhang die Beweisführung. Der Gläubiger muss die Hemmung durch ernsthafte Verhandlungen beweisen können. Hierfür ist es ratsam, aber selten praktikabel, dass der Schuldner eine schriftliche Erklärung über die Aufnahme von Verhandlungen abgibt und bestenfalls für diese Zeit einen Verzicht auf die Einrede der Verjährung unterschreibt. Das gelingt aber in den seltensten Fällen.

Weitere Wege zur Hemmung der Verjährung sind in § 204 BGB geregelt. Natürlich führt die Klageerhebung zu der Hemmung der Verjährung. Da



Die Verjährung von Forderungen

eine Klageerhebung allerdings recht aufwändig ist, wird es gegen Jahresende meist schwer dies noch rechtzeitig zu bewirken.

Eine praktikablere Möglichkeit bietet hier der § 204 Abs. 1 Nr. 3 BGB. Danach wird die Verjährung auch durch die Zustellung eines gerichtlichen Mahnbescheides gehemmt. Das Gesetz spricht in diesem Zusammenhang von der Zustellung eines gerichtlichen Mahnbescheids, allerdings führt durch den § 167 ZPO bereits die Antragstellung zu dem Eintritt der Hemmung, sofern der gerichtliche Mahnbescheid dem Schuldner alsbald bzw. demnächst zugeht.

Besonders interessant ist diese Möglichkeit, da auch zugelassene Mahn- und Inkassostellen diesen Antrag für den Gläubiger stellen können und

meist mit der Möglichkeit der elektronischen Antragsstellung ausgestattet sind, wodurch sich zeitraubende Postlaufzeiten vermeiden lassen.

Schlussendlich gibt es noch die Möglichkeit des Neubeginns der Verjährung (§ 212 BGB). Einen Neubeginn (früher Unterbrechung) der Verjährung erreicht man meist dadurch, dass der Schuldner die Forderung durch Abschlagszahlung, Zinszahlung, Sicherheitsleistung oder in anderer Weise anerkennt. Allerdings obliegt auch für diese Voraussetzungen die Beweislast bei dem Gläubiger. Als praktische Lösung bietet sich hier der Abschluss einer schriftlichen Ratenzahlungsvereinbarung und gleichzeitig die abgezeichnete Entgegennahme der ersten Rate vor dem Jahresende an. Allerdings sind auch diese Fälle in der Praxis eher selten und riskant.

IV. Fazit

Einer der effektiveren Wege um kurz vor Jahresende noch einmal etwas Zeit zu gewinnen und den Eintritt der Verjährung zu verhindern, besteht in der Antragstellung eines gerichtlichen Mahnbescheides. Als zugelassene Mahn- und Inkassostelle unterstützt das Dienstleistungszentrum Handwerk unsere Mitglieder bei der Beitreibung noch offener Forderungen und insbesondere auch bei der (kurzfristigen) Beantragung eines gerichtlichen Mahnbescheides.

Ihr Kontakt zu uns:

Filomena Beck

Tel: 0621 59114-12

E-Mail: inkasso@dlz-handwerk.de

Tel: 0621 59114-0

E-Mail: info@dlz-handwerk.de

Wir sind
aktiv

FÜR IHRE GESUNDHEIT

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

Werden auch Sie aktiv!



Bei der Verwendung fremder Texte, Bilder, Videos oder Musik auf Firmenwebseiten und in sozialen Netzwerken ist Vorsicht geboten, um Abmahnungen von Rechteinhabern zu vermeiden. Dieses Praxis Recht klärt über die größten Risiken auf.

Worum geht es?

Texte, Bilder, Videos und Musik sind problemlos und schnell im Internet zu finden. Die allgegenwärtige Verfügbarkeit dieser Medieninhalte verleitet schnell zu einer unbedachten Übernahme und Verwendung auf der eigenen Webseite oder im Rahmen von Postings in sozialen Netzwerken wie Facebook, Instagram oder TikTok. Doch in aller Regel bestehen Schutzrechte Dritter an fremden Inhalten, die einer ungefragten Verwendung für eigene Zwecke entgegenstehen. Auch wenn kein ausdrücklicher Hinweis erkenntlich ist (etwa ein „©“-Symbol oder dergleichen), muss grundsätzlich immer davon ausgegangen werden, dass fremde Inhalte nicht einfach verwendet werden dürfen, sondern eine Erlaubnis vom Rechteinhaber notwendig ist. Insbesondere das Urheber-, das Kunsturheber-, das Marken- und das Designgesetz sowie die Datenschutz-Grundverordnung untersagen die ungefragte Nutzung fremder Inhalte. Im Falle widerrechtlicher Nutzung derartiger Inhalte besteht das Risiko kostspieliger Abmahnungen. Auch die Verwendung von KI-generierten Inhalten kann mit Risiken behaftet sein.

Fremde Texte

Bei der Verwendung fremder Texte auf der eigenen Internetpräsenz ist Vorsicht geboten, denn Texte können urheberrechtlich geschützte Werke darstellen. Ob dies der Fall ist, hängt laut Gesetz davon ab, ob der Text eine „individuelle persönliche geistige Schöpfung“ darstellt. Dies ist der Fall, wenn die sogenannte Schöpfungshöhe erreicht ist. Da die Anforderungen an die Schöpfungshöhe in jedem Einzelfall variieren können, sollte im Zweifel immer davon ausgegangen werden, dass ein Urheberrechtsschutz zugunsten Dritter an fremden Texten besteht.

- Beispielsweise dürfen journalistische Texte, wie etwa Online-Artikel, grundsätzlich nur mit Erlaubnis des Verfassers und einer Urheberbezeichnung verwendet werden. Dies gilt auch für einzelne Abschnitte von fremden Texten. Auch sachliche Informationen, wie etwa Produktbeschreibungen, können laut Rechtsprechung im Einzelfall urheberrechtlichen Schutz genießen.
- Einzelne Worte oder kurze, alltägliche Wortfolgen werden hingegen in der Regel nicht die erforderliche Schöpfungshöhe erreichen. Anderenfalls wäre jegliche öffentliche Kommunikation unmöglich.
- Amtliche Werke, wie etwa Gesetzestexte oder Gerichtsurteile, sind ebenfalls nicht vom Urheberrecht geschützt und können bedenkenlos verwendet werden.

Fremde Bilder und Videos

Die Verwendung fremder Bilder und Videos ist insbesondere bei Postings in sozialen Netzwerken und auch im Rahmen der Einbindung auf der eigenen Webseite relevant. Bei der unerlaubten Nutzung für eigene Zwecke können verschiedene Schutzrechte verletzt werden. Ob aufwendig erstelltes Bild- bzw. Videomaterial oder alltägliche Smartphone-Aufnahmen: Auf die Schöpfungshöhe kommt es bei Bildern und Videos aufgrund von Sonderregelungen des Urheberrechtsgesetzes nicht an. Das Kopieren und Hochladen fremder Bilder/Videos auf der eigenen Internetpräsenz ist ohne Erlaubnis des jeweiligen Rechteinhabers und dessen Nennung in aller Regel nicht erlaubt.

- Mit dem Upload von Bildern und Videos auf Social-Media-Plattformen räumen die Rechteinhaber den jeweiligen Portalen laut deren Nutzungsbedingungen in der Regel eine weltweite Lizenz ein, diese Inhalte im Rahmen der Plattformfunktionen zu verwenden und zu verbreiten. Daher ist davon auszugehen, dass die Nutzung der „Teilen“-Funktion auf den Portalen in der Regel möglich ist, ohne Schutzrechte Dritter zu verletzen. Ein Ab-

mahnrisiko besteht allerdings dann, wenn Bilder oder Videos kopiert und ungefragt in eigenen Beiträgen hochgeladen werden, da die Rechteinhaber von hochgeladenen Bildern bzw. Videos trotz der Lizenzierung sämtliche Rechte gegenüber Dritten behalten.

- Für eigene Beiträge in sozialen Netzwerken und für die eigene Webseite sollten möglichst entweder nur selbst erstellte Bilder und Videos oder solche, deren Nutzung mit dem Rechteinhaber abgeklärt wurde, hochgeladen werden. Allerdings sind auch in diesem Fall Schutzrechte Dritter zu beachten, z. B., wenn Personen oder Marken auf selbst erstelltem Bildmaterial erkennbar sind (siehe Praxis Recht „Veröffentlichung von Referenzfotos im Internet“).
- Alternativ bieten sich kostenlose oder kostenpflichtige Bilddatenbanken an. Wichtig dabei: Es sollten stets die jeweiligen Nutzungsbedingungen des Datenbankanbieters geprüft werden, um den erlaubten Nutzungsumfang der bereitgestellten Bilder abzuklären. Während einige der in den Datenbanken verfügbaren Bilder im Rahmen einer CC0-Lizenz („Creative Commons Zero“) vollumfänglich und ohne Urheberrechtsvermerk genutzt werden können, gelten für andere Inhalte mitunter bestimmte Regeln (z. B. Nutzungsverbot für kommerzielle Zwecke).

Fremde Musik

Soziale Netzwerke bieten die Möglichkeit, Postings mit Musik aus eingebundenen Musikbibliotheken zu hinterlegen. Auch wenn viele Nutzer von dieser Möglichkeit regen Gebrauch machen, sollte vorsichtshalber darauf verzichtet werden. Trotz der scheinbar unproblematischen Bereitstellung unzähliger Musikstücke besteht bei deren Verwendung für eigene Postings ein Abmahnrisiko, da laut Nutzungsbedingungen der gängigen sozialen Netzwerke ausschließlich die Plattformnutzer für die hochgeladenen Inhalte verantwortlich sind und hinsichtlich der Musiknutzung keine allumfassende Genehmi-



Verwendung fremder Inhalte auf Firmenwebseiten und in sozialen Netzwerken

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

gung durch die Plattformen erteilt wird. Ohne eine Erlaubnis/Lizenz seitens der Interpreten/Rechteinhaber darf fremde Musik nicht auf der eigenen Internetpräsenz genutzt werden.

KI-generierte Inhalte

Texte, Bilder, Videos und Musik können von KI-Software unter Verwendung sogenannter „Prompts“ (Textanweisungen für KI-Software) erstellt werden. Wenn KI-Software genutzt wird, sollten

die Nutzungsbedingungen der KI-Softwareanbieter beachtet werden. Grundsätzlich sind durch KI-Software generierte Inhalte nach aktueller Rechtslage nicht durch das Urheberrecht geschützt, da vom Urheberrechtsgesetz nur von Menschen geschaffene persönliche geistige Schöpfungen erfasst sind. In der Regel erhalten Nutzer von KI-Software laut den Nutzungsbedingungen der gängigen KI-Softwareanbieter die Nutzungsrechte an den generierten Bildern, wobei der Nutzungsumfang einge-

schränkt sein kann. Vorsicht ist jedoch geboten, wenn KI-generierte Inhalte keinen hinreichenden gestalterischen Abstand zu geschützten, von Menschen geschaffenen Werken wahren oder im Falle von KI-generierten Bildern oder Videos geschützte Marken, Designs beziehungsweise real existierende Personen abgebildet werden. In diesen Fällen ist eine Verwendung der KI-generierten Inhalte nur mit Erlaubnis der Rechteinhaber zulässig.

Veröffentlichung von Referenzfotos im Internet

Für Handwerksbetriebe sind Referenzfotos von fertiggestellten Werken eine gute Möglichkeit, potenzielle Kunden auf der eigenen Website oder auf Social-Media-Kanälen über die angebotenen Dienstleistungen zu informieren und mit geleisteter Qualitätsarbeit zu werben. Oft fertigen Betriebe die Fotos selbst an. Dieses Praxis Recht bietet einen allgemeinen Überblick über die relevanten rechtlichen Aspekte bei der Veröffentlichung von Referenzfotos im Internet.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wenn Referenzfotos von eigenen Werken im Internet veröffentlicht werden, müssen verschiedene gesetzliche Vorschriften beachtet werden. Relevant sind unter anderem die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Gesetze, aus denen sich Schutzrechte Dritter ergeben, wie zum Beispiel das Designgesetz. Dabei kommt es immer auf das konkrete Fotomotiv im Einzelfall an. Es kann zu Konflikten und Streitigkeiten kommen, wenn Kunden mit der Veröffentlichung der Fotos nicht einverstanden sind oder wenn Schutzrechte Dritter durch die Veröffentlichung der Fotos verletzt werden. Zudem spielt es eine Rolle, wo Referenzfotos der eigenen Werke aufgenommen werden und was auf den Referenzfotos abgebildet ist.

Referenzfotos mit Personenbezug

Ob Referenzfotos zulässig sind und welche Voraussetzung hierfür erfüllt werden müssen, hängt maßgeblich davon ab, ob durch die Fotos ein Personenbezug hergestellt werden kann. Wenn Personen auf Referenzfotos abgebildet werden oder aufgrund des Fotomotivs identifizierbar sind, muss regelmäßig eine Einwilligung der betroffenen Person sowohl für die Anfertigung als auch für die Veröffentlichung der Fotos eingeholt werden. Zudem müssen alle sonstigen Vorgaben der DSGVO beachtet werden.

Praxistipp: Da wegen der Widerruflichkeit der Einwilligung eine gewisse Rechtsunsicherheit besteht und die Einhaltung der weiteren DSGVO-Vorschriften mit Aufwand verbunden ist, ist von einer Abbildung von Personen und sonstigen personenbezogenen Daten auf Referenzfotos abzuraten.

Referenzfotos ohne Personenbezug

Doch auch ohne einen Personenbezug kann mit dem Anfertigen und der Veröffentlichung von Referenzfotos, die im Umfeld der Kunden angefertigt werden, immer ein gewisses grundsätzliches Konfliktpotenzial einhergehen.

Praxistipp: Um eventuellen Streitigkeiten mit Kunden vorzubeugen, empfiehlt es sich, die Kunden darauf hinzu-

weisen, dass Referenzfotos der Werke für die Verwendung auf der Webseite und auf Social-Media-Kanälen erstellt werden sollen. Es ist außerdem ratsam, eine schriftliche Zustimmung für die Anfertigung und Veröffentlichung von Referenzfotos einzuholen. Einen Mustertext finden Sie in der Anlage zu diesem Praxis Recht. Eine offene Kommunikation über gewünschte Referenzfotos schafft Vertrauen, ist nicht aufwendig und reduziert das Risiko einer gerichtlichen Auseinandersetzung.

Referenzfotos von Werken in Wohnräumen

Achten Sie darauf, dass auf Referenzfotos, die in Wohnräumen der Kunden angefertigt werden, keine persönlichen Gegenstände, Bilder oder sonstigen Daten abgebildet sind, anhand derer eine Person identifiziert werden könnte oder Rückschlüsse auf die Persönlichkeit der Kunden möglich wären, da es nicht ausgeschlossen ist, dass in diesen Fällen Kunden später Unterlassungsansprüche und/oder Schadensersatzforderungen gegen den Betrieb richten. Auch die etwaige Abbildung von Kunstobjekten, die sich in den Wohnräumen befinden, sollte vermieden werden, da ansonsten Urheberrechte Dritter verletzt werden könnten.

Praxistipp: Achten Sie auch darauf, dass Beschreibungen zu den Referenzfotos keinerlei Rückschlüsse von der



Veröffentlichung von Referenzfotos im Internet

jeweiligen Fotografie auf Personen oder den Ort zulassen. Wird beispielsweise ein fertig saniertes Bad beim Kunden fotografiert, sollte auf der Webseite eine neutrale Beschreibung gewählt werden, aus der weder der Name noch sonstige Daten des Kunden hervorgehen.

Referenzfotos von Werken im Freien

Auch wenn Werkleistungen fotografiert werden, die an Bauwerken im Freien erstellt wurden, sollte darauf geachtet werden, dass aufgrund der Aufnahmen keine Personen identifiziert werden können. Die Abbildung von Hausnummern sollte vermieden werden. Zwar erlaubt das Urheberrecht, Werke, die sich an öffentlichen Wegen, Straßen oder Plätzen befinden, zu fotografieren und zu veröffentlichen (sog. „Panoramafreiheit“). Jedoch kann dies eine datenschutzrechtlich relevante Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen.

Referenzfotos auf einem Betriebsgelände

Wenn Werke auf einem Betriebsgelände eines auftraggebenden Unternehmens errichtet werden und der Handwerksbetrieb Referenzfotos von diesen Werken verwenden möchte, muss darauf geachtet werden, dass sich aus den Fotos keine Betriebsinterna oder sonstigen detaillierten Informationen über den Umfang oder die Art und Weise der Betriebsführung entnehmen lassen. Das ist beispielsweise bei Fotos relevant, auf denen das Betriebsgelände des auftraggebenden Unternehmens teilweise mit abgebildet ist (z. B. bei Fotos aus der Vogelperspektive).

Schutzrechte Dritter an Logos, Marken und Produkten

Auf Referenzfotos von fertiggestellten Werken sind mitunter Logos, sonstige schutzfähige Marken bzw.

Produkte von Herstellern abgebildet, die dem Urheberrechts-, dem Design- und/oder dem Markengesetz unterfallen können (z. B. Waschbecken, Armaturen, Heizungen, Badewannen, Baukomponenten, Logos oder sonstige schutzfähige Marken auf selbst hergestellten Torten oder anderen Erzeugnissen des Lebensmittelhandwerks). Dabei besteht das Risiko, dass Schutzrechte Dritter verletzt werden, der Verwender der Fotos infolgedessen abgemahnt und auf Unterlassung sowie Schadenersatz in Anspruch genommen wird.

Praxistipp: Bei der Veröffentlichung von Referenzfotos sollte auf die Abbildung von Logos oder sonstigen Marken verzichtet werden oder der Markeninhaber bzw. Hersteller des dargestellten Produkts kontaktiert und dort nachgefragt werden, inwieweit Schutzrechte bestehen und ob eine Abbildung genehmigt wird.

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V./Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Aufklärungspflicht vor einer Operation

Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bürgerlichen Gesetzbuchs, dass ärztliche Heileingriffe grundsätzlich der Einwilligung des Patienten bedürfen, um rechtmäßig zu sein. Die wirksame Einwilligung des Patienten setzt dabei dessen ordnungsgemäße Aufklärung voraus. Die Aufklärung soll dem Patienten eine zutreffende Vorstellung davon verschaffen, worauf er sich einlässt, wenn er der vorgesehenen Behandlung zustimmt und ihn dadurch in die Lage versetzen, über die Inkaufnahme der mit ihr verbundenen Risiken frei zu entscheiden. Dabei müssen grundsätzlich die in Betracht kommenden Risiken nicht exakt medizinisch beschrieben werden. Es genügt vielmehr, den Patienten „im

Großen und Ganzen“ über Chancen und Risiken der Behandlung aufzuklären und ihm dadurch eine allgemeine Vorstellung von dem Ausmaß der mit dem Eingriff verbundenen Gefahren zu vermitteln, ohne diese zu beschönigen oder zu verschlimmern.

Kommen für die Behandlung eines Patienten (hier an der Wirbelsäule) sowohl eine operative als auch eine konservative Behandlung in Betracht, ist eine umfassende Aufklärung geboten. Der Patient muss in der Lage sein, einen Abwägungsprozess zwischen der konservativen Behandlung und dem operativen Vorgang vorzunehmen. Dieser Abwägungsprozess ist zu dokumentieren.

Dieser Entscheidung des Oberlandesgerichts Hamm lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine damals 58-jährige Patientin ließ sich Anfang und Mitte 2016 aufgrund einer Veränderung der Bandscheiben (sog. Bandscheibendegeneration) zur Versteifung ihrer Wirbelsäule in einem Krankenhaus operieren. Aufgrund anhaltender Beschwerden verklagte sie Arzt und Krankenhaus. Behandlungsfehler bei den Operationen wurden nicht erwiesen. Umgekehrt konnte das Krankenhaus aber auch eine ausreichende und damit wirksame Einwilligung der Patientin nicht nachweisen. Weshalb das OLG ihr 50.000 € Schmerzensgeld zusprach und feststellte, dass alle materiellen Schäden zu ersetzen sind.

Quelle: Handwerk BB Bg4, Schönlebersstraße 18, DE-71032 Böblingen



Gemeinschaftliches Testament – Testierunfähigkeit

Der Erblasser kann ein Testament durch eine eigenhändig geschriebene und unterschriebene Erklärung errichten. Zur Errichtung eines gemeinschaftlichen Testaments genügt es, wenn einer der Ehepartner das Testament in der dort vorgeschriebenen Form errichtet und der andere die gemeinschaftliche Erklärung eigenhändig mitunterzeichnet. Diese bloße Beitrittserklärung bzw. Mitunterzeichnung kann aber nicht als eigenes Testament angesehen werden.

Ferner gilt noch bei gemeinschaftlichen Testamenten: sofern jeder der Beteiligten seine Verfügungen selbst geschrieben

und unterschrieben hat (die Testamente können dabei durchaus auch auf einem einheitlichen Bogen Papier stehen), sind beide Erklärungen formwirksam.

So kamen die Richter des Oberlandesgerichts Celle (OLG) zu der Entscheidung, dass ein gemeinschaftliches Testament unwirksam ist, wenn ein Ehegatte bei Testamentserrichtung testierunfähig war. Eine Umdeutung eines aufgrund Testierunfähigkeit (z.B. wegen Demenz) eines Ehegatten unwirksamen gemeinschaftlichen Testaments in ein Einzeltestament des testierfähigen Ehegatten kommt nicht in Betracht, wenn

nur der testierunfähige Ehegatte den Wortlaut der letztwilligen Verfügungen eigenhändig geschrieben hat.

In dem vom OLG entschiedenen Fall hatte die Ehefrau das gemeinsame Testament handschriftlich geschrieben und es wurde von beiden Eheleuten eigenhändig unterschrieben. Das Gericht stellte fest, dass die Frau zum Zeitpunkt der Testamentserstellung testierunfähig und damit das Testament unwirksam war. Es lag auch kein wirksames Einzeltestament des testierfähigen Ehegatten vor, da es von ihm nur unterschrieben worden war.

GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung

Mit Wirkung zum 1.4.2000 wurde in einem Unternehmen ein Geschäftsführer eingestellt und vertraglich ein Jahresgehalt von 60.000 DM sowie eine jährliche Tantieme von mindestens 12.000 DM vereinbart. Im November 2015 wies der Geschäftsführer eine Mitarbeiterin an, ihm eine Einmalzahlung in Höhe von 30.000 € mit dem Gehalt für November Mitte Dezember 2015 abzurechnen und auszuzahlen.

Die gleiche Anweisung kam auch in den Jahren 2016–2019 mit jeweils 35.000 € als Einmalzahlung, so dass sich diese auf insgesamt 170.000 € beliefen. Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft für 2015 und 2016 wurden festgestellt, wobei dem Geschäftsführer Entlastung erteilt wurde. Auch für das Jahr 2017

erteilte man dem Geschäftsführer Entlastung. 2020 beschlossen dann die Gesellschafter in einer Gesellschaftsversammlung die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen in Höhe von 170.000 € gegenüber dem Geschäftsführer wegen Verletzung seiner Obliegenheitspflichten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Brandenburg kamen zu der Entscheidung, dass der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht angewendet hat, indem er die Zahlung von jährlichen Einmalzahlungen an sich veranlasste, welche die vertraglich vereinbarte Vergütung überstiegen und von den Mitgesellschaftern auch nicht gebilligt worden waren.

Die Haftung für die Jahre 2015–2017 ist allerdings durch die von den Gesellschaftern beschlossene Entlastung des Geschäftsführers ausgeschlossen. Zu der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gehört die Trennung eigener Interessen von den Interessen des Unternehmens. Die Frage, in welcher Höhe das zu zahlende Grundgehalt angesichts der weiteren Gehaltskomponenten als angemessen anzusehen ist, kann nicht vom Geschäftsführer allein bestimmt werden. Vielmehr ist zur Entscheidung über die Höhe der Vergütung die Gesellschafterversammlung berufen. Der Geschäftsführer wurde verurteilt, an das Unternehmen 70.000 € (je 35.000 € aus 2018 und 2019) plus Zinsen zu zahlen.

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung
von Verzugszinsen

seit 1.7.2024 = 3,37 %
1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %
1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %
1.1. – 30.6.2023 = 1,62 %

Verzugszinssatz

ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern
(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern
(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex

(2020 = 100)

2024: Juli = 119,8; Juni = 119,4; Mai = 119,3; April = 119,2; März = 118,6; Februar = 118,1; Januar = 117,6
2023: Dezember = 117,4; November = 117,3; Oktober = 117,8; September = 117,8; August = 117,5

Seit 2015 gibt es in Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn legt die Lohnuntergrenze fest, die nicht unterschritten werden darf. Nach der letzten Mindestlohnanhebung zum 1. Januar 2024 beträgt der gesetzliche Mindestlohn aktuell 12,41 Euro je Zeitstunde. Zeitgleich mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns wurden überdies die Schwellenwerte der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung angepasst, die Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz vorsieht. Zum 1. Januar 2025 wird der gesetzliche Mindestlohn erneut erhöht. Er steigt dann auf 12,82 Euro je Zeitstunde.

Für welche Beschäftigtenkreise und wann der gesetzliche Mindestlohn zu gewähren ist, wie dessen Höhe bestimmt wird und wer seine Einhaltung kontrolliert und durchsetzt, ist im Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt und wird nachfolgend näher erläutert.

1. Grundsätzliches

Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beträgt der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland 12,41 Euro brutto pro Arbeitsstunde. Alle Arbeitgeber sind ab diesem Zeitpunkt verpflichtet, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern mindestens diesen Brutto-Stundenlohn zu zahlen. Der Mindestlohn stellt eine absolute Lohnuntergrenze dar. Geregelt ist der gesetzliche Mindestlohn im Mindestlohngesetz (kurz: MiLoG). Zum 1. Januar 2025 erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn auf 12,82 Euro je Zeitstunde.

Zuständig für die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns ist die von der Bundesregierung als ständiges Gremium errichtete Mindestlohnkommission. Sie entscheidet regulär alle zwei Jahre über eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und wird nächstmalig bis zum 30. Juni 2025 mit Wirkung zum 1. Januar 2026 eine entsprechende Entscheidung treffen.

2. Verhältnis zu allgemeinverbindlichen tariflichen Branchenmindestlöhnen und Tariflöhnen

Arbeitgeber, für deren Branche auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (kurz: AEntG) ein Branchen-Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen wurde, sind zur Zahlung der in diesen Tarifverträgen vereinbarten höheren Mindestentgelte verpflichtet. Das betrifft etwa das Gerüstbauerhandwerk oder das Gebäudereiniger-Handwerk. Das gilt gleichermaßen für höhere Entgelte aufgrund eines Tarifvertrages, an die Arbeitgeber kraft Tarifbindung oder Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz gebunden sind.

Zudem sind die Regelungen des AEntG und die auf dieser Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gegenüber dem MiLoG spezieller. Sie gelten daher vorrangig vor den im MiLoG normierten Bestimmungen zur Unabdingbarkeit und Fälligkeit des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs sowie den Sonderregelungen zum Führen von Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitdokumentationen.

3. Anwendungsbereich

Alle in Deutschland beschäftigten inländischen und nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (vgl. § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG). Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV sowie für mitarbeitende Familienangehörige, sofern diese als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Hinweis:

Bei Minijobbern mit vertraglich fest vereinbarter Arbeitszeit und mindestlohnnahe Vergütung ist bei Mindestloohnerhöhungen stets die Stundenanzahl entsprechend zu vermindern, damit die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Diese ist seit dem 1. Januar 2024 auf 538,00 Euro monatlich (12,41 Euro x 130 ./.) 3) angestiegen und steigt künftig mit jeder Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns.

Keinen Mindestlohnanspruch haben

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende (altersunabhängig) im Rahmen der Berufsausbildung,
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung,
- Personen, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie
- ehrenamtlich Tätige.

3.1 Sonderfall Praktikanten

Für bestimmte Praktika sieht das MiLoG einige Sonderregelungen vor. So unterfallen folgende Praktikanten nicht dem Geltungsbereich des Gesetzes:

Pflichtpraktikum:

Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren (vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG). Hier ergibt sich die zeitliche Beschränkung des Praktikums aus der Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung.

Orientierungspraktikum:

Praktikanten, die ein Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten ableisten, welches der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient (vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG). Wegen der Ausrichtung am Orientierungszweck des Praktikums muss dieses zeitlich vor der Aufnahme der darauf bezogenen Berufsausbildung bzw. des Studiums liegen. Spätestens nach Abschluss eines Bachelorstudiums ist kein Orientierungspraktikum mehr möglich.

Berufs- oder hochschulbegleitendes Praktikum:

Praktikanten, die ein Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren, soweit nicht bereits zuvor mit demselben Aus-



Der gesetzliche Mindestlohn

bildenden ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat (vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG). Unter „demselben Auszubildenden“ ist nicht die Person des Ausbilders, sondern die rechtliche Persönlichkeit gemeint, also das ausbildende Unternehmen. Ein zuvor nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 MiLoG bei demselben Ausbilder abgeleistete Praktikum ist rechtlich unschädlich und löst keinen Mindestlohnanspruch aus. Umso wichtiger ist es daher, den Zweck und den Zeitraum des Praktikums ausreichend zu dokumentieren.

Hinweis:

Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, ist es rückwirkend ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. In sehr engen Grenzen kann ein Praktikum allerdings auch aus Gründen in der Person des Praktikanten rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden. Das setzt jedoch voraus, dass zwischen den einzelnen Abschnitten der Praktika ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und deren Höchstdauer insgesamt drei Monate nicht überschritten wird. Dies ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen.

3.2 Minijobber

Der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn ist auch für Minijobber (geringfügig Beschäftigte) und Saisonkräfte/Aushilfen (kurzfristig Beschäftigte) zu zahlen, sofern individual- oder tarifvertraglich kein höheres Entgelt vereinbart wurde.

Zeitgleich mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12,41 Euro ist auch die Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Januar 2024 von 520,00 Euro auf 538,00 Euro pro Monat angestiegen. Aufgrund der jetzt schon bekannten Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2025 wird die Geringfügigkeitsgrenze ab diesem Zeitpunkt erneut dynamisiert auf 556,00 Euro monatlich angehoben werden.

Hinweis

Da der gesetzliche Mindestlohn und die Minijob-Verdienstgrenze seit Okto-

ber 2022 miteinander verbunden sind, ändert sich an der maximalen Arbeitszeit im Minijob ab dem 1. Januar 2024 nichts. Bei einem Mindestlohn von 12,41 Euro brutto können Minijobber also weiterhin ca. 43 Stunden monatlich und damit durchschnittlich 10 Stunden pro Woche zum gesetzlichen Mindestlohn arbeiten. Bei einem höheren Stundenlohn als dem gesetzlichen Mindestlohn reduziert sich auch die maximale Arbeitszeit des Minijobbers entsprechend.

Zu weiteren grundsätzlichen Informationen zu Minijobs vgl. ZDH-Flyer „Minijobs und Übergangsbereich“.

4. Berechnung und Bestandteile des Mindestlohns

Das MiLoG setzt den Mindestlohn als Brutto-Stundenlohn „je Zeitzunde“ fest. Er ist unabhängig von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Ergebnissen zu zahlen. Das MiLoG begründet keine Ansprüche für Zeiten ohne Arbeitsleistung, selbst wenn der Vergütungsanspruch fortbesteht wie etwa im Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsentgelt nach § 11 Bundesurlaubsgesetz oder Mutterschutzlohn gemäß § 18 Mutterschutzgesetz. Für derartige Vergütungsansprüche ist der Mindestlohn jedoch der Höhe nach zu beachten, soweit die Vergütungsansprüche nach dem Referenzprinzip oder dem Lohnausfallprinzip zu berechnen sind. Das bedeutet im Ergebnis beispielsweise, dass der fortbestehende Vergütungsanspruch im Krankheitsfall nicht aus dem MiLoG, sondern aus der spezialgesetzlichen Regelung des Entgeltfortzahlungsgesetzes resultiert.

Der gesetzliche Mindestlohnanspruch errechnet sich aus dem Produkt der im Abrechnungszeitraum tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden und dem jeweils geltenden Mindestlohn je Zeitzunde. Erfüllt ist der Mindestlohnanspruch, wenn die für den Abrechnungszeitraum gezahlte anrechenbare Bruttovergütung den Betrag erreicht,

der sich aus der Multiplikation der Anzahl der im Abrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt.

4.1 Anrechenbare Entgeltbestandteile

Sonstige Entgeltbestandteile, die neben dem Grundlohn als verstetigtes Arbeitsentgelt geleistet werden, können auf den Mindestlohn angerechnet werden. Das MiLoG lässt es allerdings offen, welche Vergütungsbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn konkret anrechenbar sind und – zusammen mit dem Grundlohn – den Mindestlohnanspruch erfüllen können. Nach der derzeitigen Rechtsprechung (vgl. dazu etwa Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Dezember 2016, Az.: 5 AZR 374/16) sind beispielsweise anrechenbar

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung zumindest einen der folgenden Aspekte voraussetzt:
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen),
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (z.B. Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (z.B. Qualitätsprämien),
- Einmalzahlungen, wie etwa Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld, wenn diese unwiderruflich, anteilig und an dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt gezahlt werden,
- Zuschläge und Zulagen, mit denen lediglich die regelmäßige und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage im Baugewerbe),
- Zulagen für eine vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Einmalzahlungen, die zu einem bestimmten Stichtag gezahlt werden, wie etwa eine Jahressonderzahlung im November, sind nur im konkreten Auszahlungsmonat auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar.



4.2 Nicht anrechenbare Entgeltbestandteile

Gänzlich nicht anrechenbar sind solche Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Dazu zählen etwa

- Zuschläge für Nachtarbeit,
- Umlagen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung oder der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Aufwandsentschädigungen wie z.B. Wegegeld,
- Sachbezüge und Leistungen des Arbeitgebers, die keinen Entgeltcharakter haben, wie z.B. die Erstattung betrieblich veranlasster Aufwendungen, die Überlassung von Arbeitsgeräten zu betrieblichen Zwecken oder ein Zuschuss des Arbeitgebers zum Job-Ticket.

Hinweis

Nur bei Saisonarbeitern dürfen auf den Mindestlohnanspruch – neben dem Arbeitslohn in Geld – Sachleistungen des Arbeitgebers angerechnet werden. Der gesetzliche Mindestlohn darf in diesen Fällen nicht unterschritten werden. Auch darf die Anrechnung der Sachleistungen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Ob ergänzend zum arbeits- bzw. tarifvertraglich festgelegten Entgelt dem Arbeitnehmer noch ein Differenzbeitrag zu zahlen ist, um den zwingenden Vorgaben des MiLoG zu entsprechen, richtet sich nach dem Vergleich der Summe aus dem arbeits- bzw. tarifvertraglichen Entgelt und den anrechenbaren Entgeltbestandteilen mit der Höhe des Mindestlohnanspruchs, und zwar zu dem Fälligkeitszeitpunkt nach § 2 MiLoG.

4.3 Bereitschaftsdienst

Die gesetzliche Vergütungspflicht nach dem MiLoG unterscheidet nicht nach dem Grad der tatsächlichen In-

anspruchnahme des Arbeitnehmers. Es ist daher nicht nur die Vollarbeit mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten, sondern auch die Bereitschaftszeit im Rahmen des sogenannten Bereitschaftsdienstes. Bereitschaftsdienst ist die Zeit, während derer sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Leistet der Arbeitnehmer Vollarbeit und Bereitschaftsdienst, ist der Mindestlohnanspruch (nur) erfüllt, wenn er für die in einem Kalendermonat tatsächlich erbrachte Arbeitszeit – einschließlich der Zeiten des Bereitschaftsdienstes – mindestens die Bruttovergütung erhält, die dem Produkt der Gesamtstunden mit dem Mindestlohn entspricht.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat eine reguläre monatliche Arbeitszeit von 170 Stunden. Zusätzlich erbringt er 10 Stunden Bereitschaftsdienst. Für die reguläre Arbeitszeit erhält er 13,50 Euro pro Stunde. Der Bereitschaftsdienst wird mit 11,00 Euro pro Stunde vergütet.

Für seine Arbeitszeit von insgesamt 180 Stunden erhält der Arbeitnehmer einen (theoretischen) Mindestlohnanspruch von 2.233,80 Euro (180 Stunden x 12,41 Euro). Mit seinem tatsächlichen Monatsentgelt von 2.405,00 Euro (170 Stunden x 13,50 Euro/Stunde + 10 Stunden x 11,00 Euro/Stunde), liegt er unter Berücksichtigung seiner erbrachten Arbeitsstunden über seinem Mindestlohnanspruch, der damit erfüllt ist.

5. Fälligkeit des Mindestlohnanspruchs

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, spätestens jedoch zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf dem Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (vgl. § 2 Abs. 1 MiLoG). Das MiLoG regelt nur den Fälligkeitszeitpunkt in Bezug auf den

gesetzlichen Mindestlohn. Darüber hinausgehende Entgeltansprüche werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Hinweis

Eine nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns kann eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellen.

Sonderfall Arbeitszeitkonten

Abweichende Fälligkeitsregelungen gelten beim Führen von Arbeitszeitkonten (sog. Flexi-Konten, vgl. § 2 Abs. 2 MiLoG): Betroffen sind Arbeitnehmer, die den Mindestlohn bzw. ein etwas höheres Entgelt als den Mindestlohn beziehen, also „mindestlohnnahe“ bezahlt werden. Leisten diese Arbeitnehmer Mehrarbeitsstunden (über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus), die auf ein Flexi-Konto gebucht werden, ist diese Mehrarbeit spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch Freizeit oder Auszahlung auszugleichen.

Auf das Flexi-Konto dürfen monatlich jeweils nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verbucht werden, bei einem Monatssoll von 60 Arbeitsstunden also höchstens 30 Mehrarbeitsstunden pro Monat. Darüber hinaus geleistete Mehrarbeit muss zwingend zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit bzw. spätestens im Folgemonat ausgeglichen werden.

Hinweis

Die Abrede zum Führen des mindestlohnrelevanten Flexi-Kontos muss auf einer schriftlichen individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung beruhen.

Endet das Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitgeber auf dem Flexi-Konto verbliebene Arbeitsstunden spätestens in dem der Beendigung folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Sonderfall verstetigtes Entgelt: Diese Vorgaben gelten nicht, wenn mit dem verstetigten, d.h. einem feststehenden regelmäßigen Bruttomonatsentgelt bereits der gesetzliche Mindestlohnanspruch auch für die Mehrarbeit erfüllt ist.



Der gesetzliche Mindestlohn

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält bei einer vereinbarten monatlichen Arbeitszeit von 60 Stunden ein verstetigtes Monatsentgelt von 1.200 Euro brutto (= 20,00 Euro/Stunde). Im Januar 2024 leistete er 30 Stunden Mehrarbeit, die auf ein Flexi-Konto gebucht und im August 2024 abgebaut werden sollen. Da der rein theoretische Mindestlohnanspruch iHv. 12,41 Euro/Stunde für die geleisteten Arbeitsstunden zzgl. Mehrarbeit (60 Arbeitsstunden + 30 Mehrarbeitsstunden = 90 Stunden) mit einem Monatswert von 1.116,90 Euro (90 Stunden x 12,41 Euro/Stunde = 1.116,90 Euro) bereits mit dem tatsächlich geleisteten verstetigten Arbeitsentgelt iHv. 1.200 Euro erfüllt wird, gelten die oben genannten Regelungen zur Führung der mindestlohnrelevanten Flexi-Konten für ihn nicht.

Die vorgenannten Ausführungen zu § 2 Abs. 1 und 2 MiLoG gelten ebenfalls nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des SGB IV (vgl. § 2 Abs. 3 MiLoG).

6. Unabdingbarkeit des Anspruchs, Ausschlussfristen, gesetzliche Verjährung

Vereinbarungen, mit denen der Mindestlohnanspruch unterschritten oder in seiner Geltendmachung beschränkt wird, sind unzulässig (vgl. § 3 S. 1 MiLoG). Außer im gerichtlichen Vergleich über bereits entstandene Ansprüche kann auf den Mindestlohnanspruch nicht verzichtet werden.

Hinsichtlich sogenannter Ausschlussfristen in Arbeits- und Tarifverträgen, welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis an eine bestimmte Frist (z.B. drei Monate nach Fälligkeit) binden, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie folgt zu differenzieren: Verwendet der Arbeitgeber in einem einseitig von ihm vorgegebenen vorformulierten Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel, die keine Unterscheidung zwischen Ansprüchen auf den gesetzlichen Mindestlohn und sonstigen Ansprüchen vornimmt, ist die gesamte Klausel unwirksam. Das

gilt jedenfalls für Arbeitsverträge, die nach dem 31. Dezember 2014 abgeschlossen wurden.

Dagegen sind tarifvertragliche Ausschlussfristen, die Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn ausschließen, nur zum Teil unwirksam, also nur insoweit, wie sie den Mindestlohnanspruch betreffen. Darüber hinausgehende Ansprüche bleiben von der Teilunwirksamkeit unberührt.

Der Anspruch unterliegt einer gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

7. Haftung des Generalunternehmers

Das MiLoG schreibt eine Generalunternehmerhaftung vor (vgl. § 13 MiLoG). Danach haftet der Generalunternehmer, der für die Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen einen anderen Unternehmer beauftragt, verschuldensunabhängig dafür, dass

- der von ihm beauftragte Unternehmer,
- dessen beauftragter Nachunternehmer oder
- ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter Verleiher

den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Die Haftung beschränkt sich auf den Nettoentgeltanspruch (Bruttoentgelt unter Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen).

Die Einstandspflicht für Subunternehmer umfasst alle Nachunternehmer, selbst die nicht unmittelbar von ihm beauftragten. Sie bewirkt auch, dass die Arbeitnehmer eines Sub- bzw. Nachunternehmens den ihnen vorenthaltenen Mindestlohn sofort und direkt bei dem Generalunternehmer geltend machen können. Sie müssen sich mit ihren Mindestlohnforderungen nicht zuerst klageweise an ihre eigenen Arbeitgeber wenden.

Der Auftraggeber kann sich von dieser Haftung nicht durch eine vertragliche Vereinbarung mit dem Sub- bzw. Nachunternehmer freizeichnen.

Hinweis

Bereits aus eigenem Interesse sollten die Betriebe darauf achten, nur solche Subunternehmer einzusetzen, die den Mindestlohn an ihre Mitarbeiter zahlen und nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge nach dem MiLoG ausgeschlossen sind. Für die Vertragsgestaltung mit dem Subunternehmer wäre daher jedenfalls die Aufnahme einer Bestätigung empfehlenswert, dass die Fremdfirma den gesetzlichen Mindestlohn gewährt und sie keinem Ausschluss vom öffentlichen Vergabeverfahren unterliegt.

8. Dokumentationspflichten

Nach dem MiLoG müssen Arbeitgeber gewisse Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten erfüllen (vgl. § 17 MiLoG):

8.1 Geringfügige Beschäftigte (Minijobber)

Arbeitgeber sind branchenübergreifend verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten (sog. Minijobber, mit Ausnahme der Minijobber in Privathaushalten) spätestens zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen.

8.2 Beschäftigte in Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Branchen, wie etwa dem Baugewerbe und dem Gebäudereinigungsgewerbe, sind für alle Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Nach der mit Wirkung zum 1. Januar 2024 neu gefassten Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (kurz: MiLoGDokV) entfallen die Dokumentationspflichten allerdings, wenn im Jahr 2024 das verstetigte regelmäßige Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers einen Betrag von

- 4.319,00 Euro übersteigt oder alternativ
- 2.879,00 Euro übersteigt und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.



Der gesetzliche Mindestlohn

Die genannten Verdienstgrenzen gelten als absolute Werte gleichermaßen für Beschäftigte in Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen (vgl. MiLoGDokV).

Hinweis

Der Arbeitgeber kann die Vornahme der Dokumentationen auf den einzelnen Arbeitnehmer delegieren, bleibt aber für deren Richtigkeit und Vollständigkeit verantwortlich. Die Dokumentationen sind im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Zeit der tatsächlichen Beschäftigung aufzubewahren, längstens jedoch zwei Jahre. Auf Verlangen des Zolls sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. Verstöße gegen die Dokumentationspflichten können eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellen.

8.3 Sonderfall – Beschäftigung enger Angehöriger

Beschäftigt der Arbeitgeber in seinem Betrieb, der zu einer der im Schwarz-ArbG genannten Branchen zählt, enge Angehörige oder setzt er diese – branchenunabhängig – als geringfügig Beschäftigte ein, ist er in Bezug auf diese Personen von den Aufzeichnungspflichten befreit (vgl. § 1 Abs. 2 MiLoGDokV). Zu den engen Angehörigen zählen mitarbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner sowie

Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Gleiches gilt analog für Angehörige von Organmitgliedern, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person ist.

8.4 Sonderfall – Mobile Beschäftigte

Überdies gelten erleichterte Arbeitszeitaufzeichnungspflichten für Arbeitnehmer, die ausschließlich mit mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind, keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen (vgl. dazu die unveränderte sog. Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV).

9. Kontrolle / Ordnungswidrigkeiten / Vergabesperre

9.1 Kontrollrechte des Zolls

Die Behörden der Zollverwaltung sind befugt, zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachkommt (vgl. §§ 14, 15 MiLoG). Um die Kontrollen zu ermöglichen, ist es dem Zoll (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) auch erlaubt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers zu betreten, Personalien aufzunehmen und Personenbefragungen durchzuführen. Er ist dabei u.a. berechtigt, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Nachweise über

Lohnzahlungen, Arbeitszeitanzeige, Schicht- und Einsatzpläne, schriftliche Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten sowie Geschäftsunterlagen einzusehen. Der Arbeitgeber muss die Kontrollen dulden und muss daran mitwirken.

9.2 Verstöße gegen das MiLoG und die Folgen

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflichten aus dem MiLoG, begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden kann (vgl. § 21 MiLoG). Arbeitgeber, die sich wegen eines erheblichen MiLoG-Verstoßes als unzuverlässig erwiesen haben, können vom öffentlichen Vergabeverfahren für eine gewisse Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden. Dies ist bereits möglich, wenn der Unternehmer wegen eines entsprechenden Verstoßes mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 Euro belegt wurde.

Hinweis

Der Unternehmer kann die Wiederherstellung seiner Zuverlässigkeit nachweisen, indem er nach Löschung des MiLoG-Verstoßes im Gewerbezentralregister (nach drei bis fünf Jahren) zum Beispiel einen neuen Registerauszug vorlegt.

Dieses Merkblatt ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Merkblatt ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte nutzen Sie diesbezüglich die Beratungsangebote der Innungen, Fachverbände und Handwerkskammern.

Weitergehende Informationen rund um den gesetzlichen Mindestlohn können überdies eingeholt werden über die Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter Tel. 030 / 60 28 00 28 und die Internetseiten des BMAS sowie des Zolls.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de



60. Geburtstag von Frank Heiser

Einen runden Geburtstag, nämlich seinen Sechzigsten, konnte Frank Heiser, stellvertretender Obermeister der Innung der Elektro- und Informationstechnik Vorderpfalz und Geschäftsführer des Elektromeisterbetriebs Heiser im vorderpfälzischen Lamsheim, in der dritten August-Woche feiern. Jochen Heck, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz, ließ es sich nicht nehmen, dem engagierten Vertreter seines Handwerks in seinem Betrieb persönlich zu gratulieren und ihm im Namen des Innungsvorstandes einen Präsentkorb zu überreichen. Heisers große Geburtstagsfeier folgte dann einen Tag später im Kreise der Familie sowie mit zahlreichen Freunden und Innungskollegen.



Der Jubilar (mittig) mit geladenen Gästen

Seine Ausbildung zum Elektroinstallateur schloss Heiser im Jahr 1984 mit der Gesellenprüfung ab. Sechs Jahre später erwarb er vor dem Meisterprüfungsausschuss der Handwerkskammer in Kaiserslautern erfolgreich seinen Meisterbrief als Elektroinstallateur. Den Betrieb in Lamsheim übernahm er 2002 von seinem Onkel Bernd Heiser, der sich selbst über viele Jahre für sein Handwerk ehrenamtlich engagiert hat und deshalb von der Elektro-Innung zum Ehrenobermeister ernannt wurde.

Sich neben dem Einsatz für seinen Betrieb ehrenamtlich außerdem für sein Handwerk starkzumachen, diese Eigenschaft trifft gleichermaßen auch auf den

Jubilar zu. Ab 2007 war Frank Heiser Rechnungsprüfer der Innung. 2008 wurde er in den Vorstand der Elektro- und Informationstechnik-Innung Vorderpfalz gewählt. Das Amt des stellvertretenden Obermeisters übte er von 2011 bis 2017 aus. Ein Ehrenamt, in das er 2021 erneut gewählt wurde und in das er sich bis heute mit großem Einsatz einbringt.

Frank Heisers Unternehmen in Lamsheim bietet heute eine breite Palette an elektrotechnischen Dienstleistungen und ist bekannt für seine professionelle Arbeit. Als qualifizierter Innungsbetrieb ist die Bernd und

Frank Heiser GdBR Elektroinstallations-Experte in allen Fragen rund um die Themen Energie, Elektronik und IT. Langjährige Erfahrung und qualifiziertes Fachpersonal garantieren eine hochwertige Ausführung aller Arbeiten. Der zuverlässige Meisterbetrieb legt nicht nur Wert auf neueste Technik und reibungslose Ausführung, sondern berät zudem umfangreich und unkompliziert.

Seine Innung und die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz gratulieren Frank Heiser auch an dieser Stelle noch einmal zu seinem 60. Geburtstag und wünschen ihm für die Zukunft weiterhin alles Gute.

Teure Arbeitsplätze waren gestern.

Arbeiten
Sie →
einfach!

Den Rest
machen →
wir.



TÖNS
OFFICE INNOVATION

Töns GmbH & Co. KG | Telefon: +49 6331 266 00 | info@toens.de |
Pirmasens | Saarbrücken | Neustadt | Kaiserslautern | Eppelheim



60. Geburtstag Stefan Scharfenberger

Stefan Scharfenberger, Geschäftsführer der gleichnamigen Elektro-Firma und langjähriges Vorstandsmitglied der Innung der Elektro- und Informationstechnik Vorderpfalz, feierte Ende August seinen 60. Geburtstag. Für die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz gratulierte Hauptgeschäftsführer Jochen Heck aufs Herzlichste und überreichte dem Jubilar im Namen des Innungsvorstandes einen Präsentkorb.

Stefan Scharfenberger hat seine Gesellenprüfung im Elektriker-Handwerk im Jahr 1986 abgelegt. Zwei Jahre später ließ er gleiches als Rundfunktechniker folgen. 1991 schließlich erwarb er mit Erfolg seinen Meisterbrief als Elektroinstallateur. 2017 verlieh ihm die Handwerkskammer der Pfalz den Silbernen Meisterbrief.

Sein Elektro-Unternehmen führt Stefan Scharfenberger in der zweiten Generation. Der Betrieb wurde vor mehr als 60 Jahren von seinem Vater Kurt Scharfenberger im Ludwigshafener Stadtteil Oggersheim gegründet. Die Elektro-Scharfenberger GmbH bietet ihren Kunden heute sämtliche Leistungen in den Bereichen Elektro, TV, Hi-Fi, Hausgeräte und Beleuchtung. Dazu gehören Computernetzwerke und Klimaanlage ebenso wie Wärmepumpen oder Anlagen der Warmwasserversorgung. Verkauft und repariert werden darüber hinaus Haushaltsgroßgeräte wie Elektroherde, Waschmaschinen und Geschirrspüler sowie Produkte der Unterhaltungselektronik wie Fernsehgeräte, Computermonitore oder DVD-Player.

Bereits im Jahr 1961 wurde der Betrieb Mitglied in der Elektro-Innung. Seit 1999, also seit nunmehr 25 Jahren, engagiert sich Stefan Scharfenberger ununterbrochen im Vorstand der Elek-



Stefan & Anette Scharfenberger

tro- und Informationstechnik-Innung Vorderpfalz. Hier übt er das Amt des Fachbereichsleiters für Elektro- und Informationstechnik aus. Außerdem ist er Delegierter zum Landesverband und betreut die Internetseite der Elektro-Innung. Neben dem Engagement für seine Innung setzt sich Scharfenberger auch für sein Wohn- und Lebensumfeld ein. Seit dem Jahr 2000 ist er zweiter Vorsitzender des Gewerbevereins Oggersheim, der sich durch vielfältige Aktivitäten wie Kerwe-Umzug, Weihnachtslos-Aktionen und Spen-

densammlungen für den Lebens- und Wirtschaftsstandort seines Stadtteils starkmacht.

Die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz und seine Innung wünschen Stefan Scharfenberger, dass er noch viele Jahre erfolgreich für sein Unternehmen und sein Elektro-Handwerk aktiv sein kann. Und dass er seinem Hobby, auf dem Motorrad allein oder mit Gleichgesinnten die Landstriche der Pfalz zu erkunden, weiterhin mit Freude nachgehen kann.





Dachdecker-Innung Vorderpfalz

Dachdeckerei Denzinger GmbH
Industriestraße 8
67346 Speyer

Telefon: 06232-75371
E-Mail: dachdeckerei-denzinger@t-online.de



Gebäudereiniger-Innung Rheinhessen - Pfalz

ATES Gebäudedienste GmbH
Berliner Straße 15
67059 Ludwigshafen

Telefon: 0621 53835811
E-Mail: info@ates-gebaeuedienste.de
Internet: www.ates-gebaeuedienste.de

Onur Calar
Goethestraße 24
67063 Ludwigshafen

E-Mail: info@dieputzagentur.de
Internet: www.dieputzagentur.de



Fleischer-Innung Süd- und Vorderpfalz

Sascha Born und Gaby Born GdB
General-Kullmer-Straße 8
67278 Bockenheim an der Weinstraße

Telefon: 06359 4346
E-Mail: landmetzgerei-born@gmx.de

Metzgerei Ballreich
Inh. Boris Schlosser
Neustadter Straße 1
67373 Dudenhofen

Telefon: 06232-94726
E-Mail: info@metzgerei-ballreich.de
Internet: www.metzgerei-ballreich.de



Friseur-Innung Vorderpfalz

Alexia Kirsch
Weißburger Straße 33
67065 Ludwigshafen

Telefon: 0621 574423
E-mail: friseurgehring@gmail.com



Bäcker-Innung Pfalz-Rheinhessen

Kissel Brot und mehr GbR
Herrenbergstraße 3
66879 Reichenbach-Steegen

Telefon: 06385 321
E-mail: info@kisselbrot.de





Innung des Kraftfahrzeuggewerbes Vorderpfalz

CarSolutions GmbH

Im Ried 17
67122 Altrip

E-Mail: info@carsolutionsgmbh.de

ASM KFZ-Meisterbetrieb

Achtmorgenstraße 19
67065 Ludwigshafen

Telefon: 0621 59284857

E-Mail: asm.kfz-meisterbetrieb@web.de

Auto Knapp GmbH

Heßheimer Straße 18
67227 Frankenthal

Telefon: 06233 37550

E-Mail: info@autoknapp.de



Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz

Simon Schäffner

Maxstraße 48
67133 Maxdorf

Telefon: 06237 9772968

E-Mail: info@heizung-schaeffner.de

Internet: www.heizung-schaeffner.de

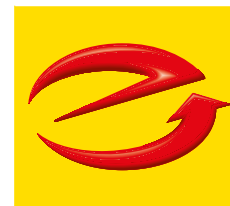
Sanitär Hoffmann GmbH

Schmiedgasse 25
67227 Frankenthal

Telefon: 06233 27480

E-Mail: info@sanitaer-hoffmann-ft.de

Internet: www.sanitaer-hoffmann-ft.de



Innung der Elektro- und Informationstechnik Vorderpfalz

Bernd Dambach

Feldwiesenstraße 11
67459 Böhl-Iggelheim

Telefon: 06324 780081

E-Mail: elektrotechnik-b.dambach@gmx.de



Glaser-Innung Vorderpfalz

Glas und Fensterbau Kief

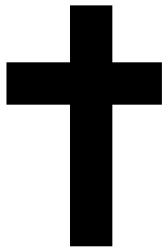
Jürgen Kief
Wiesenstraße 2
67354 Römerberg

Telefon: 06232-620066

E-Mail: jkief@t-online.de

Internet: www.glaserei-kief.de





Die Bäcker-Innung Pfalz-Rhein Hessen
trauert um

Hans-Peter Rasing

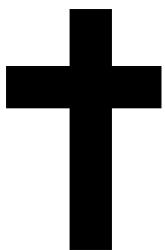
* 28.12.1958 † 03.07.2024

Wir verlieren mit ihm einen geschätzten langjährigen Wegbegleiter in
der Handwerksorganisation.
In unserer Erinnerung wird er stets einen festen Platz einnehmen.

Bäcker-Innung Pfalz-Rhein Hessen

Claus Becker
Obermeister

Jochen Heck
Hauptgeschäftsführer



Die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz
trauert um ihren ehemaligen stv. Kreishandwerksmeister

Hans-Peter Werner

* 26.08.1945 † 04.09.2024

Wir nehmen, in dankbarer Erinnerung, von dem Verstorbenen Abschied
und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz

Christian Hanemann
Kreishandwerksmeister

Jochen Heck
Hauptgeschäftsführer





Die Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz
trauert um ihren Ehrenobermeister

Hans-Peter Werner

* 26.08.1945 † 04.09.2024

Wir verlieren mit ihm einen geschätzten langjährigen Wegbegleiter in
der Handwerksorganisation.
In unserer Erinnerung wird er stets einen festen Platz einnehmen.

Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz

Ralf Bayer
Obermeister

Jochen Heck
Hauptgeschäftsführer





Global denken, lokal handeln.

**Wir unterstützen
Sie gemeinsam!**

Die Spezialisten von

 International
Südwest

beraten Sie in allen Fragen
zum Auslandsgeschäft
Ihres Unternehmens.



Sparkasse
Vorderpfalz



**Stylische Arbeitskleidung
Flexibler Service
Nachhaltige Materialien**

Work your style.

Erfahren Sie mehr unter:
www.cws.com/workwear

