





**Entdecken Sie
unsere ganzheitlichen
Energielösungen.**

**Mehr unter
www.pfalzwerke.de**



- ✓ **Wärmepumpe:**
Wir begleiten Sie bei Ihrer Heizungsmodernisierung
inkl. KfW-Förderung.



- ✓ **Photovoltaik:**
Stromkosten sparen mit der eigenen Solaranlage.



- ✓ **Speicherlösungen:**
Strom speichern, Versorgung sichern – machen Sie
mehr aus Ihrer Solaranlage!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele von uns verbringen zunehmend mehr Zeit mit der Bewältigung administrativer Anforderungen als mit der Ausübung ihres Handwerks. Gerade kleine Betriebe sind überproportional von Bürokratie betroffen. In vielen Fällen müssen sie identische Anforderungen wie Großunternehmen erfüllen, ohne auch nur annähernd über vergleichbare Ressourcen zu verfügen. Die Vielzahl an Dokumentations- und Berichtspflichten ist dabei ein besonders großes Problem.

Überregulierung, unverständliche Vorschriften und unverhältnismäßige Maßgaben binden betriebliche Ressourcen und hemmen Entwicklungspotentiale. Zu Recht sind viele Kolleginnen und Kollegen deshalb frustriert. Auch ist bedenklich, dass junge Handwerker wegen den gestiegenen bürokratischen Anforderungen immer öfter den Gang in die Selbständigkeit scheuen.

Bei der Bewältigung dieser Misere hat die Politik viel zu lange auf der Stelle getreten. Nunmehr gibt es aktuelle Signale, die auf Änderung hindeuten. So hat sich die Bundesregierung in ihrer Kabinettsitzung vom 5. November ausschließlich dem Thema Rückbau von Bürokratie gewidmet. Es wurden mehrere Vorhaben angestoßen, hinter denen spürbare Vereinfachungen stecken. Damit scheint Berlin endlich langjährige Forderungen des Handwerks aufzugreifen. Nun kommt es darauf an, den gesteckten Zielen schnell und konsequent mit mutigen Maßnahmen näher zu kommen.

In einem „Sofortprogramm für den Bürokratierückbau“ will die Bundesregierung insbesondere mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen die Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten abschaffen und den Schulungs-, Weiterbildungs- und Dokumentationsaufwand signifikant

reduzieren. Darüber hinaus soll die Berichtspflicht nach dem nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) abgeschafft werden; Dokumentationspflichten sollen jedoch davon unberührt bleiben.

Angekündigt ist ferner, die Bonpflicht und mindestens 20 Prozent der Verwaltungsvorschriften des Bundes abzuschaffen, um so der Verwaltung wieder mehr Entscheidungsfreiraum zu geben. Darüber hinaus sollen zahlreiche bestehende Statistikpflichten ausgesetzt werden. Außerdem soll der Rückbau von Berichtspflichten angegangen werden, wobei überbordende und wirkungslose Berichte gestrichen werden sollen. Auch soll ein digitales Portal eingerichtet werden, über das bürokratische Hemmnisse und Verbesserungsvorschläge mitgeteilt werden können. Und auch vor dem Ehrenamt soll der beabsichtigte Bürokratieabbau künftig nicht haltmachen: Hier soll ein umfassendes Bürokratierückbaugesetz für Vereine und ehrenamtliches Engagement auf den Weg gebracht werden. Um dem Ganzen Nachdruck zu verleihen, will man die Abbaumaßnahmen einzelner Ressorts in mindestens einem Bürokratierückbaugesetz pro Jahr bündeln.

Selbst wenn man die gute Absicht hinter den Verlautbarungen anerkennt und unterstellt, dass auf diese Ankündigungen in absehbarer Zeit auch konkrete Schritte zur Umsetzung folgen, so kann das geplante aus Sicht unserer Handwerksbetriebe nicht ausreichen. Schließlich gibt es nach wie vor zahlreiche Regelungen, die eigentlich an die Adresse von Großunternehmen gerichtet sind, kleine und mittlere Betriebe aber gleichermaßen mit Auflagen belasten. So sollten bei Gesetzen wie dem Lieferkettengesetz Mittelstand und Handwerk grundsätzlich ausgenommen sein, denn wie soll etwa eine kleine Konditorei die von



ihr im Produktionsprozess verwendeten Kakaobohnen auf Gesetzeskonformität überprüfen? Ich denke, dass unser politisches Handeln zu stark auf die Großen ausgerichtet ist und die Realität der Kleinen verkennt.

Ob auf die skizzierten Ankündigungen zum Bürokratieabbau in den kommenden Monaten tatsächlich sinnvolle Erleichterungen für unsere Handwerksbetriebe folgen, muss sich zeigen. Skepsis bleibt angebracht. Sind doch in der Vergangenheit entsprechende Pläne viel zu häufig im Sand verlaufen oder haben gar zum Gegenteil geführt.

Zum bevorstehenden Weihnachtsfest wünsche ich Ihnen, Ihren Familien und Ihren Beschäftigten besinnliche, erholsame Tage und für das neue Jahr Gesundheit, Glück und Erfolg.

Ihr Christian Hanemann
Kreishandwerksmeister



Inhaltsverzeichnis

• Grußwort des Kreishandwerksmeisters	3 • Recht: EuGH – Eltern behinderter Kinder	15
• Inhalt / Impressum	4 • Recht: Postlaufzeit	15
• Grußwort des Hauptgeschäftsführers	5 • Recht: Probezeitkündigung	15
• Im Gespräch mit Mercedes Paris Jung	6-7 • Recht: Gesetzliche Unfallversicherung	16
• 52 Backwaren im Qualitäts-Check	8 • Recht: Paarvergleich: Gleiche Arbeit - gleicher Lohn	16
• Innungsversammlung SHK-Innung	9 • Recht: Vorteilsminderung bei der 1 %-Regelung	17
• Handwerk mit Herz: 2.500 Euro für Kinderhospiz	10 • Recht: Ausländische Ust-Identifikationsnummer	17
• Nachwuchsförderung mit Profil	11 • Recht: Vorsteuerabzug und Vorsteuerberichtigung	17-18
• Recht: Weihnachtsfeier im Betrieb	12 bei größeren Bauvorhaben	
• Recht: Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	13 • Recht: Veräußerungsgewinn Grundstücksübertragung	18
• Recht: Kündigung	13 • IvFM vermittelt weiterhin erfolgreich in Arbeit	19
• Recht: Elementarschadenversicherung	13 • Jugendförderprojekt VEMIA	19
• Recht: Grundstücksübertragung durch GbR	14 • INQA: Digitale Zeiterfassung ist oft nur der Anfang	20-21
• Recht: Wegezeiten auf dem Betriebsgelände	14 • Gemeinsam zum Berufsabschluss	21
• Recht: Handelsregistereintrag	14 • 100. Geburtstag von Fritz Geibel	22
Begriff „Geschäftsführung“		

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

Layout

redesign.media

Fotos

Privat, Redaktion Dienstleistungszentrum Handwerk
Titelseite:

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,

die Stimmung im deutschen Handwerk bleibt Ende 2025 weiterhin verhalten, da sich die konjunkturelle Lage nicht verbessert hat und viele unserer Betriebe mit rückläufigen Auftragseingängen und Umsätzen zu kämpfen haben. Zusätzlich belasten steigende Kosten für Material, Energie und Personal, die bei rückläufigen Umsätzen schwer zu erwirtschaften sind. Die Investitionen beschränken sich oft auf das Notwendigste. Auch der Mangel an Fachkräften bleibt eine große Belastung für viele Betriebe.

Die Stimmung der Betriebe im Bauhauptgewerbe hat sich im Vergleich zum Herbst 2024 leicht verbessert. Allerdings stagniert vor allem die Wohnungsbaukonjunktur weiterhin auf niedrigem Niveau. Die Geschäftserwartungen die im Frühjahr 2025 noch zaghaften Optimismus signalisierten, verbessern sich zwar etwas, liegen aber wieder deutlich im negativen Bereich. Damit lässt der erhoffte Aufschwung am Bau weiter auf sich warten.

Die Stimmung in den Ausbaugewerken bleibt weiterhin besser als im Bauhauptgewerbe, insbesondere weil die Bedeutung von Sanierungen im Vergleich zum Neubau deutlich höher ist und die Auftragslage stabilisiert. Im Vorjahresvergleich fällt die Bewertung der aktuellen Geschäftslage etwas schwächer aus. Belastet wird sie vor allem durch erneut rückläufige Auftragsbestände und Umsätze.

Weiter kraftlos zeigt sich auch die Konjunktur in den Handwerken für den ge-

werblichen Bedarf. Die Vorleistungen der Betriebe für die Industrie werden weiter vom schwachen Export und den strukturellen Veränderungsprozessen belastet. Auch die Nachfrage aus dem Baubereich hat sich bisher noch nicht erholt. Die Geschäftslagebeurteilung geht gegenüber dem Herbst 2024 nochmals leicht zurück. In den kommenden Monaten erwarten die Betriebe die Fortschreibung des Negativtrends bei Umsätzen und Auftragsbeständen.

In den Kfz-Handwerken erholten sich die Geschäftslagebewertungen nach dem Einbruch zum Jahresbeginn 2025 und erreichten beinahe wieder das hohe Niveau aus dem Herbst 2024. Die Erholung seit dem Jahresanfang ist vor allem auf die wieder besseren Umsätze aus dem Verkauf von Neufahrzeugen zurückzuführen, die sich deutlich stärker erholten als erwartet. Zudem stieg auch der Absatz von Gebrauchtfahrzeugen im 3. Quartal 2025 weiter leicht und die Reparaturwerkstätten waren anhaltend gut ausgelastet.

Die Konjunkturstimmung in den Lebensmittelgewerken bleibt zwar verhalten positiv, wurde zuletzt aber wieder stärker von der nach wie vor nur verhaltenen Konsumdynamik gebremst. Der schwächelnde Arbeitsmarkt und die abnehmende Lohndynamik dämpfen die Konsumbereitschaft der privaten Haushalte. Zudem wirken die weiterhin hohen Energie- und Rohstoffkosten dämpfend auf die Nachfrage nach den in der Regel höherpreisigen handwerklich hergestellten Lebensmitteln. Die Beschäftigtenzah-

len sinken nicht nur infolge der schwächeren Nachfrage, sondern vor allem, weil Fachkräfte zur Besetzung offener Stellen fehlen.

Eingetrübt hat sich die Geschäftslage in den Gesundheitshandwerken. Insbesondere die anhaltend schwache Aufwärtsdynamik des privaten Konsums bremste hier die Geschäfte. Die Stimmung im Gebäudereiniger-Handwerk bleibt angespannt. Demnach geht mehr als die Hälfte der Unternehmen nur von gleichbleibenden Geschäften im zu Ende gehenden Jahr aus. Knapp ein Viertel blickt mit negativen Vorzeichen auf 2025. Bemängelt wird von den Betrieben insbesondere der überbordende Bürokratieaufwand.

Das geschäftliche Umfeld der Handwerke für den privaten Bedarf hat sich im Vorjahresvergleich nicht verändert. Der weiter zaghaft wachsende private Konsum sorgt für stabile Geschäfte, ohne die Konjunktur zu befeuern.

Laut Herbstumfrage der Handwerkskammer der Pfalz erwarten nur 10 Prozent der Betriebe, dass sich ihre Lage in den nächsten Monaten verbessert, nahezu zwei Drittel geht davon aus, dass sie gleichbleibt. Besonders skeptisch sind die Baubetriebe, von denen mehr als die Hälfte mit einer Verschlechterung rechnet. Dies erscheint um so bedenklicher, weil gerade eine Belebung des Wohnungsbaus die Handwerkskonjunktur auf breiter Front stützen könnte. Von der Politik sind daher strukturelle Entlastungen und verlässliche Wachstumsimpulse gefordert.

Ein zarter Lichtstreif am Horizont: Die Ausbildungskurve im Handwerk in Rheinland-Pfalz zeigt, wenn auch nur mit einem leichten Plus, wieder nach oben.

Ich wünsche Ihnen frohe Weihnachtsfest und ein gutes Neues Jahr.

Ihr Jochen Heck
Hauptgeschäftsführer

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



Mercedes Paris Jung: „Viele Mädchen haben das Potential dazu.“

Interview mit Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Mercedes Paris Jung, 21 Jahre alt, hat im Betrieb des Obermeisters der Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz Ralf Bayer eine Ausbildung zur Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik absolviert. Ihre Gesellenprüfung hat sie im Juni dieses Jahres mit der Note 2,0 abgeschlossen. Wir haben sie in Ludwigshafen-Oggersheim besucht und ihr ein paar Fragen gestellt.

Handwerk aktuell: Wie kam es zu der Entscheidung, eine Ausbildung im SHK-Bereich zu machen?

Mercedes Paris Jung: Ich habe nach meinem Realschulabschluss und nach zwei Jahren FSJ eigentlich nicht so richtig gewusst, was ich machen soll. Relativ sicher war ich mir aber damals schon, dass ich eine Ausbildung im Handwerk machen wollte. Auf der Internetseite der Arbeitsagentur habe ich mich über verschiedene Berufe schlau gemacht. Da auch mein Vater diesen Beruf erlernt hat, habe ich mich für Anlagenmechaniker SHK entschieden und mich bei Werner + Bayer hier in Oggersheim für ein Praktikum beworben. Das Praktikum hat mir gut gefallen und so habe ich im Anschluss die Ausbildung begonnen.

Handwerk aktuell: Der Anlagenmechaniker SHK ist nach wie vor ein typischer Männerberuf. Neben dem Kfz-Mechatroniker und dem Elektroniker gehört er zu den beliebtesten drei. Hat Sie das bei Ihrer Berufswahl beeinflusst?

Mercedes Paris Jung: Eigentlich nicht. Mir war bewusst, auf was ich mich einlasse.

Handwerk aktuell: Haben Sie in Ihrer Kindheit, in Ihrer Jugend schon immer gern handwerkliche Dinge gemacht?

Mercedes Paris Jung: Ja. In der Schule habe ich gerne handwerkliche Kurse belegt. Da haben wir zum Beispiel mit Holz und Stein gewerkelt. Es hat mir immer Spaß gemacht, mit den Händen zu arbeiten.



Obermeister Ralf Bayer und seine ehemalige Auszubildende Mercedes Paris Jung

Handwerk aktuell: Wie war das in der Berufsschule, als Mädchen mit so vielen Jungs in einer Klasse zusammen?

Mercedes Paris Jung: Das war wunderbar. Ich hatte ohne Übertreibung die beste Klasse, die man sich aussuchen konnte. Ich war auch nicht das einzige Mädchen in der Klasse. Ich denke, man muss als Mädchen in einer Jungenklasse mit viel Selbstbewusstsein auftreten. Dann wird man schon gut akzeptiert.

Handwerk aktuell: Es gehört sicher auch Mut dazu, als junge Frau eine Ausbildung in einem klassischen Männerberuf anzufangen. Haben Ihre Eltern, hat Ihr Ausbildungsbetrieb Sie auf diesem Weg unterstützt?

Mercedes Paris Jung: Mein Ausbildungsbetrieb und meine Eltern haben mich immer stark unterstützt. So hat sich mein Chef beispielsweise im ersten Lehrjahr dafür eingesetzt, dass ich in eine andere Klasse wechseln konnte.

Und auch von meinen Eltern habe ich von Anfang an Unterstützung erfahren.

Handwerk aktuell: Sie haben Ihre Gesellenprüfung mit der Note 2,0 abgeschlossen. Dazu an dieser Stelle noch einmal unseren Glückwunsch. Ist Ihnen die Prüfung im praktischen und theoretischen Teil leichtgefallen?

Mercedes Paris Jung: Beide Prüfungen sind anspruchsvoll. Das sollte man nicht unterschätzen. Ich denke, dass mir der praktische Teil schon leichter gefallen ist. Aber ohne die Theorie kann man die Prüfung nicht bestehen.

Handwerk aktuell: Was gefällt Ihnen besonders an Ihrem Beruf?

Mercedes Paris Jung: Ganz besonders gefällt mir die Vielfalt. Jeder Tag ist anders. Ob auf der Baustelle oder im Kundendienst. Es ist immer etwas anderes, was zu tun ist. Und diese Abwechslung gefällt mir gut.



Mercedes Paris Jung: „Viele Mädchen haben das Potential dazu.“

Interview mit Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Handwerk aktuell: Gibt es auch etwas, das Ihnen nicht gefällt?

Mercedes Paris Jung: (lacht) Abwasserhebeanlagen.

Handwerk aktuell: Genießen Sie als Gesellin Vorteile auf der Baustelle?

Mercedes Paris Jung: Eigentlich nicht. Eigentlich fühlt es sich gleich an, wie in der Ausbildung. Es macht auch keinen Unterschied, dass ich eine Frau bin.

Handwerk aktuell: Würden Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen auch anderen Mädchen zu einer Ausbildung im Handwerk raten?

Mercedes Paris Jung: Definitiv. Ich glaube, viele Mädchen haben das Potential dazu. Scheuen sich aber, weil viele Berufe immer noch von Männern dominiert sind. Meiner Meinung nach macht es auch einen Unterschied, ob

ich als Frau eine handwerkliche Ausbildung in einer großen Firma oder in einem kleinen Betrieb absolviere. Ich habe mich jedenfalls hier in unserem Betrieb immer gut aufgehoben gefühlt.

Handwerk aktuell: Wie sehen Sie Ihren weiteren Berufsweg?

Mercedes Paris Jung: Mit einem weiteren Gesellen aus unserem Betrieb bin ich für die Meisterprüfung angemeldet. Die Schule in Kaiserslautern besuche ich in Teilzeit. Das Ganze dauert zwei Jahre lang. Und im Anschluss an die bestandene Meisterprüfung besteht Aussicht, gemeinsam mit dem anderen Gesellen unseren SHK-Betrieb einmal zu übernehmen.

Handwerk aktuell: Als Anlagenmechanikerin SHK werden Sie in der Praxis mit dazu beitragen, die Klimaneutralität auf den Weg zu bringen. Macht Sie das stolz?

Mercedes Paris Jung: Ja. Nicht nur wegen dem Beitrag zum Umweltschutz. Die Technik wandelt sich rasant und wird anspruchsvoller. Heute hat vieles in unserem Beruf mit Elektronik zu tun, vieles basiert auf Strom. Und das zu können macht einen schon stolz.

Handwerk aktuell: Und zum Schluss: Was macht Mercedes Paris Jung privat? Haben Sie Hobbys? Lässt Ihnen der Beruf Zeit dazu?

Mercedes Paris Jung: Zurzeit kaum. Das macht aber nichts. Ich bin gerne draußen. Aber durch die Meisterschule, die ich Freitag und Samstag in Kaiserslautern besuche, bleibt mir dafür eigentlich nur der Sonntag.

Handwerk aktuell: Vielen Dank für das Gespräch. Viel Erfolg auf Ihrem weiteren Berufsweg.



Jetzt Ansprechpartner finden!
www.ikk-jobaktiv.de

Herausforderungen gemeinsam meistern

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

IKK
Südwest

JOBaktiv
Gesund arbeiten

52 Backwaren im Qualitäts-Check – Stollen im Rampenlicht

Bäcker-Innung Pfalz-Rheinhausen prüft vorweihnachtliche Vielfalt in der Rhein-Galerie Ludwigshafen

Am 13. November 2025 drehte sich in der Rhein-Galerie Ludwigshafen alles rund um den guten Geschmack: Die Bäcker-Innung Pfalz-Rheinhausen lud zur zweiten Qualitätsprüfung des Jahres ein – und das Publikum war mittendrin. Insgesamt 52 Backwarenproben wurden von Innungsbetrieben eingereicht, darunter zahlreiche Christstollen, die das nahende Weihnachtsfest kulinarisch ankündigten.

Die sensorische Prüfung übernahm Mike Wegner, erfahrener Prüfer des Deutschen Brotinstituts e. V. Bewertet wurde nach einem strengen, zertifizierten Schema: Form, Aussehen,

Kruste, Krume, Struktur, Geruch und Geschmack standen im Fokus. Die Ergebnisse konnten sich sehen lassen: Zahlreiche Backwaren erhielten die Bewertung „Gut“ oder „Sehr gut“, manche Innungsbetriebe festigten damit sogar ihren Anspruch auf die begehrte Gold-Auszeichnung – ein Prädikat, das nur verliehen wird, wenn drei Jahre in Folge Bestnoten erzielt werden.

„Gerade die Stollen sind ein Stück Tradition, das unsere Kundinnen und Kunden besonders schätzen“, betonte stellvertretender Obermeister Wolfgang Schmidt aus Dreisen.

Auch Obermeister Claus Becker aus Edesheim zeigte sich erfreut über die große Resonanz: „Die hohe Beteili-

gung zeigt, wie lebendig unser Bäckerhandwerk ist – und wie ernst unsere Betriebe das Thema Qualität nehmen.“

Viele Besucherinnen und Besucher nutzten die Möglichkeit, dem Prüfer bei seiner Arbeit über die Schulter zu schauen. Es entstanden zahlreiche Gespräche mit den Bäckerinnen und Bäckern vor Ort – ein direkter Austausch, der nicht nur die Nähe zum Handwerk stärkte, sondern auch die Rhein-Galerie als offenen Ort für Handwerk und Öffentlichkeit unterstrich.

Die Veranstaltung war somit nicht nur eine Leistungsschau des regionalen Bäckerhandwerks, sondern auch ein starkes Zeichen für Qualität, Transparenz und handwerkliche Werte.



v. l. n. r.: Hauptgeschäftsführer Jochen Heck, Vorstandsmitglied Stefan Jülly, Prüfer Deutsches Brotinstitut Maik Wegner, Centermanager der Rhein-Galerie Patrick Steidl, Mitarbeiterin Centermanagement



Innungsversammlung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz

Ralf Bayer und Bernd Müller erneut zu Obermeister und Stellvertreter gewählt – Kommunale Wärmeplanung im Mittelpunkt des OM-Berichtes

Die Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz hatte ihre Mitglieder am 8. Oktober nach Ludwigshafen-Oggersheim ins Restaurant „Mayers Brauhaus“ eingeladen. Im Mittelpunkt standen die turnusmäßigen Neuwahlen des Innungsvorstandes. Wie bereits in den vergangenen Jahren wird die Innung weiterhin durch das bewährte Team Ralf Bayer aus Ludwigshafen und Bernd Müller aus Frankenthal als Obermeister und Stellvertreter geleitet werden. Keine Veränderung gab es auch bei der Wahl des Lehrlingswartes, dieses Amt wird erneut von Volker Adrian aus Beindersheim ausgeübt.

Der alte und neue Obermeister Ralf Bayer ging in seinem Bericht auf den Stand der Kommunalen Wärmeplanung (KWP) der Stadt Ludwigshafen ein. Die KWP sei ein Fahrplan für Städte und Gemeinden, um ihre Wärmeversorgung bis spätestens 2045 auf erneuerbare Energien umzustellen. Bayer informierte darüber, dass der Kontrakt für den Einbau der Fernwärmestationen mit der Technische Werke Ludwigshafen AG (TWL) mittlerweile unterschrieben sei. Außerdem habe der Stadtrat die Wärmeplanung, wie sie von der TWL vorgestellt wurde, genehmigt. Die betreffenden Stadtgebiete können über die Homepage TWL eingesehen werden, wodurch eine zielgerichtete Beratung der betreffenden Kunden ermöglicht wird.

Laut Plan ist in Ludwigshafen von 31.500 beheizten Gebäuden auszugehen, die BASF sei dabei nicht eingerechnet. Der Großteil (63 Prozent) werde mit Erdgas beheizt. In den kommenden Jahren sei folglich die Wärmeversorgung von 85 Prozent der Gebäude schrittweise zu verändern. Das bedeute, dass 27.000 Gebäude eine neue Heizung benötigen. Die TWL habe berechnet, dass bis 2040 rund 3.500 neue Fernwärmeanschlüsse und etwa 23.000

Wärmepumpenheizungen notwendig sein werden. Dies sei eine enorme Herausforderung; nicht nur für die Stadt, auch für die SHK-Betriebe. Schließlich seien umgerechnet pro Jahr 1.150 neue Wärmepumpen zu installieren.

Weiter ging der Obermeister in seinem Bericht auf den neu gewählten Prüfungserstellungsausschuss und die ab 2027 anstehende digitale Gesellenprüfung ein. Der Ausschuss sei verschlankt worden, um effektiver und kostengünstiger arbeiten zu können. Bei der digitalen Prüfung kämen hauptsächlich Multiple-Choice-Aufgaben zur Anwendung. Weitere Punkte betrafen das Lerntool für Auszubildende im ersten Lehrjahr und die neue Fachunternehmerbescheinigung. Die Kosten für das Lerntool werden laut Obermeister einmalig von der Innung übernommen. Für die neue Fachunternehmerbescheinigung werde jeder Innungsbetrieb eine PIN erhalten, mit der er sich beim Fachverband anmelden und die Bescheinigung downloaden kann. Auch hier genießen Innungsmitglieder Vorteile, weil die Kosten in Höhe von 100 Euro entfallen.

Lehrlingswart Volker Adrian ging in seinen Ausführungen auf die Ergebnisse der letzten Gesellenprüfungen ein. Seinem Vernehmen nach sind die Ergebnisse im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig besser ausgefallen.

Da der angekündigte Referent des Fachverbandes Sanitär Heizung Klima Pfalz Erik Schehl wegen einer Terminüberschneidung entschuldigt war, übernahm Obermeister Bayer auch dessen Redebeiträge. Im Einzelnen informierte er die Innungsmitglieder über den Übergang vom WHG zur ÜWG ab Januar 2026, eine gemeinsame Tagung von SHK-Handwerk Rheinland-Pfalz/Hessen und FEHR im April des kommenden Jahres, die neue Geschäftsstelle in Neustadt a.d.W., den kommenden Fachverbandstag im Mai 2026 im Saalbau Neustadt, einen Kick-off mit neuen Auszubildenden in Landau und den neuen Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes Daniel Föst.

Bei den sich anschließenden Vorstands-Neuwahlen, die allesamt ohne Gegenstimmen verliefen, wurde Ralf Bayer erneut zum Obermeister der SHK-Innung gewählt. Bayer ist Inhaber des SHK-Meisterbetriebs Werner + Bayer in Ludwigshafen. Nach seinen Lehr- und Gesellenjahren legte er 1990 erfolgreich seine Meisterprüfung als Gas- und Wasserinstallateur ab. Für die Aus- und Weiterbildung in seinem Handwerk hat sich Bayer über viele Jahre verdient gemacht. So als stellvertretender Beisitzer im Meisterprüfungsausschuss der Handwerkskammer, als Berufsausbildungsvorsitzender beim Fachverband und als Mitglied im Gesellenprüfungsausschuss.

Dem alten und neuen Obermeister wird auch in den kommenden Jahren Bernd Müller als Stellvertreter zur Seite stehen. Müller leitet in Frankenthal einen SHK-Meisterbetrieb in der zweiten Generation. 2019 wurde er in den Vorstand der Innung Sanitär-Heizung-Klempnertechnik Vorderpfalz gewählt. Darüber hinaus ist er Vorstandsmitglied des Fachverbandes und seit 2021 auch Vorstandsmitglied der Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz.

Keine Veränderungen gab es auch bei Wahl des Lehrlingswartes sowie der Besetzung des weiteren Innungsvorstandes. Das Ehrenamt des Lehrlingswartes wird erneut von Volker Adrian aus Beindersheim ausgeübt. Dem neu gewählten Innungsvorstand gehören darüber hinaus auch weiterhin Milan Aleksic aus Speyer, Manuel Friedrich, Frank Hoffmann und Jens Knuth aus Ludwigshafen, Stefan Oldenburg aus Römerberg und Jörg Schanninger aus Dudenhofen an. Die Rechnungs- und Kassenprüfung werden wie in der Vergangenheit Uli Distler aus Dannstadt-Schauernheim und Martin Hofmann aus Birkenheide übernehmen.

Das bewährte SHK-Team um Ralf Bayer und Bernd Müller brennt darauf, den angeschlossenen Innungsbetrieben auch in den kommenden Monaten mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.



Handwerk mit Herz: 2.500 Euro für das Kinderhospiz Sterntaler

Innung Sanitär Heizung Klempnertechnik Vorderpfalz spendet Tombola-Erlös für einen guten Zweck

Einen besonderen Besuch statteten Vertreter der Innung Sanitär Heizung Klempnertechnik Vorderpfalz dem Kinderhospiz Sterntaler e. V. in Dudenhofen ab. Anlass war die Übergabe einer Spende in Höhe von 2.500 Euro – der Erlös stammt aus der traditionellen Weihnachtstombola der Innung.

Mit dem Betrag möchte die Innung die Arbeit der Einrichtung unterstützen, die sich liebevoll um schwerstkranke Kinder und deren Familien kümmert. Überreicht wurde die Spende von Obermeister Ralf Bayer (Ludwigs-hafen) und Vorstandsmitglied Jörg Schanninger (Dudenhofen), die sich

persönlich vor Ort ein Bild von der Arbeit des Hospizteams machen.

„Es ist beeindruckend, was Frau Däu-wel und ihr Team im Kinderhospiz leisten. Mit unserer Unterstützung möchten wir ein Zeichen setzen und diese wertvolle Arbeit würdigen“, so Ralf Bayer bei der Übergabe.

Auch die Leiterin des Kinderhospizes, Frau Däuwel, zeigte sich sichtlich bewegt. Sie dankte der Innung für die Zuwendung und betonte, wie wichtig Spenden für den laufenden Betrieb und die individuelle Betreuung der kleinen Patientinnen und Patienten seien.

Die Tombola, deren Erlös diese Spende ermöglichte, ist seit vielen Jahren

fester Bestandteil der Innungstradition und zeigt, wie sich berufliches Miteinander und gesellschaftliches Engagement sinnvoll verbinden lassen. In diesem Jahr war das Spendenergebnis besonders erfreulich – nicht zuletzt dank der hohen Beteiligung und der großzügigen Spendenbereitschaft der Innungsmitglieder.

Mit dieser Geste unterstreicht die Innung ihr gesellschaftliches Engagement über das Handwerk hinaus – als verlässlicher Partner in der Region, der für Qualität, Verantwortung und Mitmenschlichkeit steht. Solche Initiativen machen deutlich, dass das Handwerk nicht nur auf der Baustelle präsent ist, sondern auch dort, wo menschliche Nähe und Unterstützung gebraucht werden.



Obermeister Ralf Bayer (mitte), Vorstandsmitglied Jörg Schanninger (2. v. l.) + Frau Schanninger (1. v. l.) und Hauptgeschäftsführer Jochen Heck (rechts) übergeben den Scheck an Frau Däuwel vom Kinderhospiz Sterntaler (4. v. l.)



Nachwuchsförderung mit Profil:

Innung spendet hochwertigen Schleifwagen an die BBS Technik 2

Ludwigshafen, November 2025 – Ein starkes Zeichen für praxisnahe Ausbildung: Die Maler- und Lackierer-Innung Vorderpfalz hat der Berufsschule BBS Technik 2 in Ludwigshafen einen modernen Mirka-Schleifwagen für die Ausbildung der Fahrzeuglackierer übergeben.

Zur offiziellen Übergabe trafen sich Mike Scheiner, stellvertretender Obermeister der Innung (links im Bild), und Philipp Verst, Berufsschullehrer an der BBS Technik 2 (rechts im Bild), direkt in den Ausbildungsräumen der Schule.

Der gespendete Schleifwagen ist mit professionellem Mirka-Schleifgerät, Absaugung und Zubehör ausgestattet – ein echtes Plus für die tägliche Praxis in der Werkstatt. In der Ausbildung wird das Gerät vor allem für die Vorbereitung von Fahrzeugoberflächen verwendet:

- Alte Lackschichten entfernen,
- Übergänge glätten,
- Grundierungen anschleifen – alles wichtige Schritte vor dem Auftragen neuer Lacke.



Mit dem System lernen die angehenden Fahrzeuglackierer, wie man effizient, ergonomisch und staubarm arbeitet – ganz wie in modernen Fachbetrieben. Dabei entspricht die Ausstattung dem aktuellen Stand der Technik und stärkt so den Praxisbezug im Unterricht erheblich.

„Solche Investitionen zeigen, dass uns die nächste Generation am Herzen liegt“, so Mike Scheiner bei der Übergabe. „Wir wollen dazu beitragen, dass die Ausbildung nicht nur theoretisch fundiert, sondern auch handwerklich auf höchstem Niveau bleibt.“

Die Kreishandwerkerschaft Vorderpfalz begrüßt das Engagement der Innung ausdrücklich – als gelebtes Beispiel für regionale Verbundenheit und nachhaltige Nachwuchsförderung im Handwerk.



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



Weihnachtsfeier im Betrieb: Wer nicht aufpasst, tappt in die Steuerfalle

Freibetrag für Mitarbeitende liegt bei 110 Euro – inklusive Begleitperson / Unternehmen sollten Kosten genau kalkulieren

Die jährliche Weihnachtsfeier ist in vielen Unternehmen ein fester Bestandteil zum Jahresende. Doch während sie für die Mitarbeitenden vor allem ein geselliges Highlight ist, birgt sie für Arbeitgeber auch arbeits-, steuer- und haftungsrechtliche Risiken, warnt die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft RTG Dr. Böhmer & Partner aus Ludwigshafen, Mitglied im bundesweiten HLB-Netzwerk. Was viele Unternehmen nicht wissen: Finden die Feiern „mit Anhang“ statt, müssen die Kosten für die mitgebrachte Begleitperson dem jeweiligen Mitarbeiter zugerechnet werden. Eine pauschale Verteilung auf alle Mitarbeitenden sei nicht zulässig. Gut beraten ist also, wer gründlich plant und alle Kosten genau kalkuliert.

Grundsätzlich gilt: Zuwendungen an Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsfeier sind bis zu einem Betrag von 110 Euro brutto pro Mitarbeiter und Veranstaltung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. „Der Freibetrag gilt pro Mitarbeiterkopf und schließt sämtliche Kosten der Feier ein – von Speisen und Getränken bis hin zur Raummiete oder den Ausgaben für ein Unterhaltungsprogramm“, erklärt Steuerberater Bernhard M. Kinzinger. „Gerade die Einbeziehung der Kosten für Begleitpersonen werde häufig unterschätzt und könne schnell zu einer Überschreitung führen“, warnt er. Zudem können die Gesamtkosten nur auf diejenigen Mitarbeiter verteilt werden, die auch tatsächlich an der Feier teilnehmen. Der Freibetrag gilt für bis zu zwei Veranstaltungen im Jahr, also beispielsweise für eine Weihnachtsfeier und ein Sommerfest. Wenn nur eine Veranstaltung stattfindet, bleibt es für diese Veranstaltung beim Freibetrag von 110 Euro; die beiden Freibeträge werden nicht addiert.

Wird der Freibetrag überschritten, unterliegt der übersteigende Anteil der Lohnsteuer- und Sozialversicherungs-

pflicht. Eine Gestaltungsmöglichkeit für Arbeitgeber bietet die pauschale Versteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG, die es dem Arbeitgeber erlaubt, die entstehende Steuerlast selbst zu übernehmen und so die Feier für die Beschäftigten steuerfrei zu halten. „Gerade bei größeren Veranstaltungen lohnt es sich, frühzeitig zu prüfen, ob eine Pauschalversteuerung sinnvoll ist – sonst wird aus dem gut gemeinten Weihnachtsgeschenk schnell ein steuerpflichtiger Vorteil für den Arbeitnehmer“, so Kinzinger.

Beispiel:

Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen 10.000 Euro. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden. Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein Betrag von 100 Euro entfällt. Der auf die Begleitpersonen entfallende Anteil ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von 100 Euro, der nicht steuerpflichtig ist, da er unterhalb des Freibetrags von 110 Euro liegt. Bei 25 Arbeitnehmern (mit Begleitperson) beträgt der geldwerte Vorteil 200 Euro. Nach Abzug des Freibetrags von 110 Euro beträgt der steuerpflichtige geldwerte Vorteil 90 Euro.

Für Arbeitnehmer gilt: Eine Teilnahmepflicht in der Regel besteht nicht. Findet die Feier jedoch während der Arbeitszeit und als „offizielle“ Veranstaltung statt, müssen Nicht-Teilnehmende trotzdem ihrer Arbeitspflicht nachkommen. Findet die Weihnachtsfeier außerhalb der Arbeitszeit statt, entsteht grundsätzlich kein Anspruch auf Ausgleichszahlungen.

Ein zentraler Punkt ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz: Damit er greift, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein, etwa dass die Betriebsfeier von der Unternehmensleitung veranstaltet oder gebilligt ist, dass sie allen Mitarbeitenden offensteht, und dass ein wesentlicher Teil der Belegschaft teilnimmt. Wird beispielsweise im An-



Bernhard M. Kinzinger, RTG Dr. Böhmer & Partner, Ludwigshafen (Foto: Fotostudio Backofen)

schluss an die offizielle Feier in kleiner Runde „weitergefeiert“, ist dies nicht versichert – gleiches gilt bei erheblichem Alkoholkonsum oder wenn Gäste sich ohne betrieblichen Bezug verletzen.

Arbeitgeber sollten zudem Folgendes wissen: Sie sind nicht verpflichtet, eine Weihnachtsfeier auszurichten. Allerdings kann durch jahrelange Wiederholung eine sogenannte „betriebliche Übung“ entstehen. In diesem Fall haben Beschäftigte künftig einen Anspruch auf Fortführung. „Arbeitgeber sollten daher unbedingt in den Einladungen einen klaren Freiwilligkeitsvorbehalt formulieren“, rät Kinzinger. So lässt sich vermeiden, dass eine einmalige Geste zur dauerhaften Verpflichtung wird.

„Bei der Planung der Feier sollten Unternehmen gründlich prüfen, ob alle rechtlichen Anforderungen erfüllt sind, und die anfallenden Kosten sorgfältig ermitteln“, sagt Kinzinger abschließend. Richtig geplant sei die Weihnachtsfeier nicht nur ein schönes Dankeschön für die Belegschaft, sondern auch steuerlich und rechtlich sauber umsetzbar. Auch Gestaltungsspielräume lassen sich so optimal nutzen.

Quelle: RTG Revisions- und Treuhand GmbH



Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz – höheres Gehalt bei Neueinstellung

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall verlangte ein im Personalbereich angestellter Arbeitnehmer (Personalleiter) mehr Gehalt, weil ein später eingestellter Kollege mit höherer Qualifikation und eine später eingestellte Kollegin jeweils für die gleiche Funktion deutlich höherbezahlt wurden. Das LAG lehnte den Anspruch ab.

Unterschiedliche Vergütung ist zulässig, wenn es sachliche Gründe gibt – z. B. höhere Qualifikation und einschlägigere Berufserfahrung der später Eingestellten.

Allein der Umstand, dass später eingestellten Arbeitnehmern bei gleicher Tätigkeit mehr gezahlt wird, genügt nicht. Auch ein Anspruch aus dem Entgelttransparenzgesetz scheidet aus, wenn die Differenz nicht geschlechtsbedingt ist.

Für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bestehen keine Indizien. Der später eingestellte Herr M. gehört demselben Geschlecht an wie der Personalleiter. Die Ursache der unterschiedlichen Behandlung liegt daher nicht im Geschlecht. Die als Ersatz für Herrn M.

eingestellte Frau W. gehört zwar einem anderen Geschlecht an. Ihre höhere Vergütung steht jedoch nicht im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht, da der Arbeitgeber mit ihr dieselbe Vergütung wie zuvor mit dem männlichen Arbeitnehmer vereinbart hat.

Das Unternehmen hat beim Personalleiter nicht deshalb von einer Anhebung der Vergütung abgesehen, weil er dem männlichen Geschlecht angehört. Vielmehr behandelte es Frau W. ebenso wie zuvor Herrn M. und gewährte die höhere Vergütung unabhängig vom Geschlecht.

Kündigung – Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung

Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie beispielsweise durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn eine unternehmerische Entscheidung einer Beschäftigungsmöglichkeit die Grundlage entzieht.

Das kann auch eine sog. gebundene Unternehmerentscheidung sein, also

der Arbeitgeber nicht aus eigenem wirtschaftlichen Ermessen, sondern aufgrund äußerer Zwänge eine Maßnahme treffen muss, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt. In einem solchen Fall ist es erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist das erwartete Ereignis eingetreten ist und der Arbeitnehmer entbehrt werden kann.

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall war bei einem Unternehmen ein Großauftragsweggefallen, sodass sich die Anzahl der durchschnittlich monatlich zu disponierenden Fahrten von 6.750 auf 750 und mithin im Mittelwert auf 25 zu disponierende Fahrten täglich reduzierte. Dementsprechend kam es im Bereich der Disposition zu Kündigungen, die nach Auffassung des LAG auch gerechtfertigt waren.

Elementarschadenversicherung – Schadensfall setzt erhebliche Wassermassen voraus

Nach dem Verständnis eines durchschnittlichen Versicherungsnehmers ist eine „Überflutung von Grund und Boden“ nur dann anzunehmen, wenn sich erhebliche Wassermassen auf der Geländeoberfläche ansammeln. Der Begriff „Grund und Boden des Versicherungsgrundstücks“ umfasst nicht das Gebäude selbst.

Sammelt sich Niederschlagswasser in einem Lichtschacht vor einem Kellerfenster, auf einem Treppenabsatz

zum Keller oder fließt Wasser über eine schräge Abfahrt in die im Keller gelegene Garage, liegt ebenfalls keine Überflutung von Grund und Boden vor. Das Oberlandesgericht Frankfurt a. M. stellte zudem klar, dass Schäden durch angestautes Wasser auf Flachdächern, Terrassen und vergleichbaren Bereichen infolge mangelhafter Entwässerung grundsätzlich nicht vom Versicherungsschutz der Elementarschadenversicherung erfasst sind.

In einem vom Oberlandesgericht Dresden entschiedenen Fall stand die Terrasse einer Versicherungsnehmerin aufgrund von Niederschlägen 5 cm unter Wasser und am Haus entstanden Schäden. Das Gericht kam zu der Entscheidung, dass stehendes Wasser auf einer Geländeoberfläche in einer Höhe von bis zu 5 cm nicht für eine Überschwemmung ausreicht. Erforderlich sind insofern „erhebliche Wassermassen“. Ein solcher Nachweis konnte hier nicht erbracht werden.



Grundstücksübertragung durch GbR – Eintragung ins Gesellschaftsregister zwingend

Seit dem 1.1.2024 gilt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts. In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall stellte sich die Frage, ob eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), die noch nach altem Recht im Grundbuch eingetragen ist, nach ihrer Auflösung Grundstücke ohne vorherige Eintragung ins neue Gesellschaftsregister auf ihre Gesellschafter übertragen kann.

Eine GbR, die bisher nach altem Recht im Grundbuch unter Nennung ihrer Gesellschafter eingetragen ist, darf seit dem 1.1.2024 ihr Grundstück nicht mehr direkt übertragen lassen.

Die GbR muss zuerst in das neue Gesellschaftsregister aufgenommen werden und sich anschließend als eingetragene GbR (eGbR) im Grundbuch eintragen lassen. Erst danach ist eine

Übertragung des Grundstücks auf die Gesellschafter möglich.

Dies gilt auch dann, wenn das Grundstück der einzige Wert der GbR ist und das Eigentum auf ihre Gesellschafter übertragen werden soll mit der Folge, dass die Eintragung der eGbR als Eigentümerin im Grundbuch sogleich wieder gelöscht wird. Ob die Gesellschafter familiär verbunden sind, spielt ebenfalls keine Rolle.

Wegezeiten auf dem Betriebsgelände keine Arbeitszeit

Der Weg zur Arbeit und zurück stellt für den Arbeitnehmer keine vom Arbeitgeber veranlasste Tätigkeit (sog. fremdnützige Tätigkeit) dar und ist damit auch nicht zu vergüten.

Die Arbeit beginnt grundsätzlich nicht schon mit Betreten des Betriebsgeländes, sondern erst mit der

tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit. Daran ändert auch eine besondere räumliche Ausdehnung des Betriebsgeländes – im konkreten Fall eines Flughafens – nichts, selbst wenn der Arbeitnehmer auf dem Weg zu seinem Arbeitsplatz zahlreiche Vorgaben des Arbeitgebers befolgen muss, etwa das Passieren von Kon-

trollpunkten oder die Nutzung eines firmeneigenen Shuttleservices.

Auch die Verpflichtung, im sicherheitsrelevanten Bereich des Flughafens eine auffällige Warnweste mit Firmenaufdruck zu tragen, führt nicht dazu, dass der Weg zur Arbeitsstelle und zurück als fremdnützige Tätigkeit anzusehen wäre.

Handelsregistereintrag – Begriff „Geschäftsführung“ nicht erlaubt

Das Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) hat in seinem Beschl. v. 15.7.2025 klargestellt, dass für Eintragungen in das Handelsregister ausschließlich der gesetzlich vorgesehene Begriff „Geschäftsführer“ zulässig ist. Die Bezeichnung „Geschäftsführung“ genügt den Anforderungen des Gesetzes betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbHG) nicht.

In dem entschiedenen Fall war eine Stadt alleinige Gesellschafterin einer GmbH. Im Zuge einer Satzungsände-

rung wollte die Gesellschaft ihre Vertretungsregelung sprachlich modernisieren und beantragte die folgende Fassung zur Eintragung in das Handelsregister: „Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführungen. Jede Geschäftsführung vertritt die Gesellschaft allein. Einzelnen Geschäftsführungen kann durch Beschluss des Aufsichtsrates Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB erteilt werden.“

Die Begriffe „Geschäftsführung“ und „Geschäftsführer“ sind nicht gleich-

bedeutend. So muss eine GmbH nach dem GmbHG „einen oder mehrere Geschäftsführer“ haben. Der Begriff „Geschäftsführung“ ist jedoch auslegungsfähig und kann auch eine organisatorische Einheit bezeichnen. „Geschäftsführer“ hingegen benennt eindeutig die verantwortliche natürliche Person. Damit steht fest: Für Eintragungen ins Handelsregister ist zwingend die gesetzliche Terminologie zu verwenden. Kreative oder vermeintlich moderne Formulierungen wie „Geschäftsführung“ genügen den gesetzlichen Vorgaben nicht.

Quelle: Handwerk BB BgA, Schönicherstraße 18, DE-71032 Böblingen



EuGH – Arbeitgeber müssen Eltern behinderter Kinder unterstützen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte einen Fall zu verhandeln, in dem eine Stationsaufsicht ihren Arbeitgeber mehrmals ersuchte, sie an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten einzusetzen. Dies begründete sie damit, dass sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen, lehnte es jedoch ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Die Stationsaufsicht legte Rechtsmittel ein und der Fall landete vor dem EuGH.

Die Richter des EuGH entschieden, dass sich der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung auch auf Eltern behinderter Kinder erstreckt. Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind so anzupassen, dass diese Eltern sich ohne die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung um ihr Kind kümmern können.

Denn das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung nach der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gilt auch für einen Arbeitnehmer,

der wegen der Unterstützung seines behinderten Kindes diskriminiert wird.

So ist dem EuGH zufolge ein Arbeitgeber, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, verpflichtet, Vorkehrungen zu treffen, damit Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet wird. Das nationale Gericht wird prüfen haben, ob in dieser Rechtssache das Ersuchen des Arbeitnehmers den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet hätte.

Auf eine Postlaufzeit von ein bis zwei Tagen kann nicht vertraut werden

Nach dem Postgesetz müssen Universalienanbieter (z. B. Deutsche Post) von den an einem Werktag eingelebten inländischen Briefsendungen und inländischen Paketen im Jahresdurchschnitt jeweils mindestens 95 % an dem dritten auf den Einlieferungstag folgenden Werktag und 99 % an dem vierten auf den Einlieferungstag folgenden Werktag zustellen.

Daher kann im Rahmen der Wahrung von Rechtsmittelfristen nicht mehr darauf vertraut werden, dass postalische Briefsendungen bereits vordem o. g. genannten Laufzeiten bei Gericht ein-

gehen. Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kann daher nicht gewährt werden, wenn der Rechtsmittelführer erwartet hat, dass sein zur Post gegebenes Rechtsmittel bereits am nächsten Werktag beim Gericht eintrifft.

In einem vom Oberlandesgericht Frankfurt a. M. entschiedenen Fall legte ein Kindesvater gegen einen familiengerichtlichen Beschluss Beschwerde ein. Diese ging jedoch erst am 19.8.2025 beim Amtsgericht ein und damit nach Ablauf der Beschwerdefrist (18.8.2025). Nach Hinweis auf die Fristversäumnis beantragte der Kindesvater Wiederein-

setzung in den vorigen Stand. Er machte geltend, er habe das Beschwerdeschreiben am Samstag, dem 16.8.2025, per Einwurfeinschreiben aufgegeben und sei davon ausgegangen, dass es spätestens am Montag, dem 18.8.2025, beim Gericht eingehen würde. Der Antrag auf Wiedereinsetzung blieb erfolglos.

Die Entscheidung zeigt, dass bei fristgebundenen Zustellungen ausreichend Zeit für die Postlaufzeit eingeplant werden muss. Die Richter betonten, dass auf eine früher übliche Postlaufzeit von einem oder zwei Werktagen nicht mehr vertraut werden kann.

Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall arbeitete eine Arbeitnehmerin seit 22.8.2022 in einem Unternehmen als Beraterin im Kundenservice. Das Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet, wobei es mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten 4 Monate der Tätigkeit vereinbarten die Parteien als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Mit einem am 10.12.2022 zugegangenen Schreiben wurde der Arbeitnehmerin ordentlich zum 28.12.2022 gekündigt.

Die Frau machte geltend, dass die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang sei, sodass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist zum 15.1.2023 enden könne.

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. So ist es im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeits-

verhältnis gibt es jedoch keinen Regelwert. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Angesichts des vom Arbeitgeber aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit 3 verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen, hat das BAG hier die Probezeitdauer von 4 Monaten als verhältnismäßig angesehen.



Gesetzliche Unfallversicherung bei Weihnachts- und Betriebsfeiern

Viele Unternehmen stärken das Betriebsklima durch gemeinsame Ausflüge oder Feste. Allerdings steht nicht jede gesellige Zusammenkunft von Beschäftigten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Private Feiern, etwa zu Geburtstagen oder Beförderungen, bleiben selbst dann unversichert, wenn sie im Betrieb stattfinden. Damit eine Betriebsfeier oder ein Betriebsausflug als versicherte Gemeinschaftsveranstaltung gilt, muss

- der Arbeitgeber Veranstalter sein
- die Veranstaltung dem Zweck dienen, das Betriebsklima zu fördern und die Verbundenheit unter den Beschäftigten zu stärken
- die Unternehmensleitung oder eine von ihr beauftragte Person an der Veranstaltung teilnehmen

- die Teilnahme an der Veranstaltung sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehen

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn in größeren Unternehmen einzelne Organisationseinheiten eigene Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen. In solchen Fällen gilt deren Leitung als Veranstalter, sofern dies im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung geschieht. Dieses Einvernehmen kann ausdrücklich vereinbart sein oder sich aus der gelebten Unternehmenskultur ergeben. Eine Teilnahme der Unternehmensleitung ist dann nicht erforderlich. Hier genügt die Teilnahme der jeweiligen Untereinheitsleitung.

Der Versicherungsschutz umfasst sowohl die Teilnahme an der Veranstal-

tung als auch den direkten Hin- und Rückweg. Kein Arbeitsunfall liegt jedoch vor, wenn der Unfall allein auf Alkoholkonsum zurückgeht oder sich während einer privaten Unterbrechung des Heimwegs ereignet. Eine solche Unterbrechung liegt beispielsweise vor, wenn Beschäftigte nach der offiziellen Feier noch gemeinsam eine Gaststätte aufsuchen.

Werden zu einer versicherten Veranstaltung Familienangehörige, ehemalige Beschäftigte oder andere Gäste eingeladen, bleibt der Versicherungsschutz für die betriebliche Veranstaltung bestehen. Diese weiteren Teilnehmer stehen jedoch selbst nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Paarvergleich: Gleiche Arbeit – gleicher Lohn

Grundsätzlich haben Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Verlangt eine Arbeitnehmerin gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet,

regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Für die – vom Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestrei-

tensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Dabei ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung weder die Größe der männlichen Vergleichsgruppe noch die Höhe des jeweiligen mittleren Entgelts beider Geschlechtsgruppen von Bedeutung.

Quelle: Handwerk BB BgA, Schönicherstraße 18, DE-71032 Böblingen



Vorteilsminderung bei der 1 %-Regelung

Der BFH hat mit Entscheidung vom 23.1.2025 erneut bestätigt, dass Kosten, die wie Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten für Privatfahrten ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen, nicht von der Abgeltungswirkung der 1 %-Regelung erfasst werden. Die

Übernahme solcher Kosten durch den Arbeitgeber begründet einen eigenständigen geldwerten Vorteil.

Handlungsempfehlung:

In der Praxis muss insoweit sorgfältig abgegrenzt werden. Werden entsprechende Kosten vom Arbeitnehmer selbst getragen, mindert dies nicht den

geldwerten Vorteil aus der Überlassung des ihm von seinem Arbeitgeber zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Fahrzeugs. Im Übrigen handelt es sich auf Seiten des Arbeitnehmers insoweit um Kosten der privaten Lebensführung und nicht etwa um Werbungskosten.

Bestätigung einer ausländischen Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

In etlichen Fällen hat die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer eines Geschäftspartners aus einem anderen EU-Staat steuerlich Bedeutung. Die Verwendung einer ausländischen Umsatzsteuer-Identifikationsnummer kann Einfluss auf den Ort der Leistung haben sowie maßgeblich für die Frage sein, ob ein innergemeinschaftlicher Erwerb vorliegt. Insbesondere stellt sich bei einer Lieferung innerhalb der EU die Frage, ob zum Zeitpunkt der Leistungserbringung die Lieferung oder sonstige Leistung an einen in einem anderen Mitgliedstaat der EU registrierten Unternehmer ausgeführt wird. Die Unternehmerei-

genschaft des Leistungsempfängers ist nachzuweisen, um eine Lieferung – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – als steuerfrei behandeln zu können. Daher ist vorgesehen, dass die FinVerw die Richtigkeit einer ausländischen Umsatzsteuer-Identifikationsnummer bestätigen kann. Nach aktuellem Stand können Unternehmer einfache und qualifizierte Bestätigungsanfragen schriftlich, über das Internet (www.bzst.de) oder telefonisch an das Bundeszentralamt für Steuern richten.

Die FinVerw teilt nun mit, dass ab dem 20.7.2025 Anfragen zur Bestätigung

ausländischer Umsatzsteuer-Identifikationsnummern ausschließlich über die vom BZSt im Internet bereitgestellte Online-Abfrage durchgeführt werden können.

Handlungsempfehlung:

Insbesondere bei innergemeinschaftlichen Lieferungen sollte die USt-Identifikationsnummer des ausländischen Empfängers bestätigt werden, damit eine sichere Einstufung hinsichtlich der umsatzsteuerlichen Beurteilung erfolgen kann.

Vorsteuerabzug und Vorsteuerberichtigung bei größeren Bauvorhaben

Bei Bauvorhaben ist ein Vorsteuerabzug zulässig, soweit später eine umsatzsteuerpflichtige Vermietung erfolgt, so z.B. bei der Vermietung für gewerbliche Zwecke. Dagegen ist kein Vorsteuerabzug möglich, wenn Wohnungen an Privatpersonen oder z.B. Flächen an Ärzte oder Versicherungsvertreter vermietet werden, die ihrerseits nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt sind. Nun besteht bei Bauvorhaben die Problematik, dass die spätere Vermietung nicht in jedem Fall bereits feststeht. Umsatzsteuerlich wird dies in Bezug auf den Vorsteuerabzug wie folgt gelöst:

– Im Zeitpunkt des Bezugs der Eingangsleistungen ist eine Prognose der späteren Verwendung erforderlich und diese ist für den Vorsteuerabzug maßgebend. Ändert sich später die Verwendungsabsicht innerhalb des Bau-

vorhabens, so wirkt dies nicht zurück und führt deshalb z.B. nicht dazu, dass Steuerbeträge nachträglich als Vorsteuer abgezogen werden können oder der Vorsteuerabzug nachträglich zu versagen ist.

– Vielmehr ist die Vorsteuer nach einer gesonderten Korrekturvorschrift ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Verwendung zu berichtigen, wenn die tatsächliche Verwendung von der beim Vorsteuerabzug zu Grunde gelegten Prognose abweicht. Bei Immobilien ist insoweit ein zehnjähriger Berichtigungszeitraum vorgesehen.

Die OFD Baden-Württemberg hat nun mit Schreiben vom 27.3.2025 Stellung genommen, wie zu verfahren ist, wenn Bauten in mehreren Bauabschnitten errichtet werden und die einzelnen Bauab-

schnitte zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Nutzung übergehen. Insoweit ist die Vorsteuer ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Verwendung zu berichtigen. Das heißt, wenn ein Gebäude bereits entsprechend dem Baufortschritt verwendet wird, noch bevor es insgesamt fertiggestellt ist, liegt für jeden gesondert in Verwendung genommenen Teil des Wirtschaftsguts ein besonderer Berichtigungszeitraum vor. Diese Berichtigungszeiträume laufen jeweils ab dem Zeitpunkt, zu dem der einzelne Teil des Wirtschaftsguts erstmalig verwendet wird.

Beispiel:

U hat zu Beginn des Jahres 01 mit der Errichtung eines Bürogebäudes begonnen, welches aus vier vergleichbar ausgestatteten Mieteinheiten (ME) mit jeweils 100 m² besteht. U hatte im Jahr



Vorsteuerabzug und Vorsteuerberichtigung bei größeren Bauvorhaben

01 die Absicht, das Gebäude zu 100 % steuerpflichtig zu vermieten. Ab dem 1.1.2 hat U jedoch auf Grund der Absage des Architekten A als zukünftigem Mieter geplant, diese ME an den Versicherungsvertreter V zu vermieten (ME 1). Die zu vermietende Bürofläche an V wird vorzeitig fertiggestellt und bereits ab dem 1.7.2 an ihn vermietet. Die restlichen Gebäudeteile werden zum 1.4.3 fertiggestellt.

Lösung:

Im Jahr 01 hatte U die Absicht, das Gebäude in vollem Umfang für vorsteuerunschädliche Zwecke zu nutzen. Die in diesem Jahr in Rechnung gestellte

Umsatzsteuer kann vollumfänglich als Vorsteuer geltend gemacht werden.

Da U im Jahr 02 beabsichtigt, ME 1 an V zu vermieten, liegt hierin keine Nutzung mehr zu vorsteuerunschädlichen Zwecken vor. Vielmehr wird dieser Gebäudeteil für steuerfreie Umsätze verwendet, die zum Vorsteuerauschluss führen. Die Vorsteuer ist ab diesem Zeitpunkt auf die einzelnen Gebäudeteile aufzuteilen. Als sachgerechter Aufteilungsmaßstab kommt hierbei regelmäßig die Aufteilung nach dem Verhältnis der Nutzflächen in Betracht. In den Jahren 02 und 03 sind somit lediglich 75 % der Vorsteuerbeträge abzugsfähig.

Die Absichtsänderung des U wirkt nicht auf das Jahr 01 zurück. Vielmehr ist die Vorsteuer ab dem Zeitpunkt der erstmaligen Verwendung zu berichtigen. ME 1 ist ein gesondertes Berichtigungsobjekt, da sie bereits vor dem Gesamtgebäude fertiggestellt und an V vermietet wird. Für diesen Gebäudeteil beginnt der besondere Berichtigungszeitraum ab dem 1.7.2.

Handlungsempfehlung:

In diesen Fällen ist eine sorgfältige Dokumentation der Verwendungsabsicht der Flächen und eine sorgfältige Zuordnung der Vorsteuerabzugsbeträge zu den einzelnen Flächen erforderlich.

Quelle: RTG Revisions- und Treuhand GmbH

Veräußerungsgewinn bei Grundstücksübertragung mit Übernahme von Schulden

Grundstücke werden vielfach innerhalb der Familie übertragen. Insoweit ist sorgfältig zwischen unentgeltlichen und entgeltlichen Vorgängen zu unterscheiden, da entgeltliche Vorgänge ertragsteuerliche Folgen nach sich ziehen können. Dies, weil die entgeltliche Übertragung einer vermieteten Immobilie des Privatvermögens innerhalb von zehn Jahren nach dem Erwerb als privates Grundstücksgeschäft der Einkommensteuer unterliegt. Auf Seiten des Erwerbers entsteht durch das Entgelt neues Abschreibungsvolumen. Bei unentgeltlichen Vorgängen ist die Übertragung hingegen steuerlich unbeachtlich und der Übernehmer führt die Abschreibungsreihe des Rechtsvorgängers fort (Fußstapfen-Theorie).

Vorsicht ist nun geboten, wenn das Grundstück „ohne Entgelt“ auf die nächste Familiengeneration übertragen wird, aber der Übernehmer bzw. die Übernehmerin auf dem Grundstück noch lastende Schulden übernimmt. In diesem Fall fließt keine Liquidität, jedoch hat der BFH nun entschieden, dass dieser Vorgang zu einem steuerbaren privaten Veräußerungsgeschäft führt. Wird ein Wirtschaftsgut übertragen und werden zugleich damit zusammenhängende Verbindlichkeiten übernommen, liegt regelmäßig ein teilentgeltlicher Vorgang vor. In diesem Fall erfolgt eine Aufteilung in einen entgeltlichen und in einen unentgeltlichen Teil.

Im Streitfall hatte ein Vater im Jahr 2014 ein Grundstück für 143 950 € erworben und teilweise fremdfinanziert. Im Jahr 2019 übertrug er das Grundstück auf seine Tochter. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Grundstück einen Wert von 210 000 €. Die Tochter übernahm die am Übertragungstag bestehenden Verbindlichkeiten i.H.v. 115 000 €. Die Verbindlichkeit wurde umfinanziert, was eine Vorfälligkeitsentschädigung i.H.v. 4 000 € verursachte. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung 2019 erfasste das Finanzamt den Vorgang als privates Veräußerungsgeschäft und ermittelte den insoweit zu versteuernden Gewinn wie folgt:

Verkehrswert	210.000 €	100,00 %
entgeltlicher Teil	115.000 €	54,76 %
unentgeltlicher Teil	95.000 €	45,24 %
Veräußerungserlös (= übernommene Verbindlichkeit)		115.000 €
abzgl. Anschaffungskosten	143 900 € x 54,76 %	78.828 €
zzgl. AfA 2014 bis 2019	12 185 € x 54,76 %	6.672 €
abzgl. Vorfälligkeitsentschädigung	4 000 € x 54,76 %	2.191 €
Veräußerungsgewinn		40.653 €

Diese Ermittlung des Veräußerungsgewinns bestätigt der BFH. Die Übernahme von Schulden beim Erwerb eines Wirtschaftsguts stelle eine entgeltliche Gegenleistung dar, wodurch sich im Urteilsfall eine (teil-)entgeltliche Veräußerung an die Tochter ergebe.

Handlungsempfehlung:

In solchen Fällen sollte geprüft werden, wie im Einzelfall ein steuerlich zu erfassendes Veräußerungsgeschäft vermieden werden kann. Insoweit könnten verschiedene Optionen zielführend sein, wie eine Ablösung der Verbindlichkeit noch durch den Übertragenden, ein Ab-

warten bis zum Verstreichen der Zehnjahresfrist oder ein Zurückbehalten der Verbindlichkeiten. Alle diese Optionen sind mit wirtschaftlichen und/oder steuerlichen Folgen verbunden, so dass für den jeweiligen Einzelfall unter Hinzuziehung steuerlichen Rats zu prüfen ist, was die beste Vorgehensweise ist.



IvFM vermittelt weiterhin erfolgreich in Arbeit

Seit 2016 läuft das Integrationsprojekt „IvFM – Integration von Flüchtlingen und Migranten“ der Dienstleistungszentrum Handwerk GmbH erfolgreich – gefördert durch das Jobcenter Vorpfalz-Ludwigshafen.

Das Projekt eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, motivierte Arbeits- und Ausbildungskräfte zu gewinnen und dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen. Betriebe – vom kleinen Handwerksunternehmen bis zum großen Industriebetrieb – profitieren von gut vorbereiteten Teilnehmenden, die bei ihrer beruflichen Integration eng begleitet werden.

Die Teilnehmenden erhalten zweimal

wöchentlich berufsbezogenen Unterricht zu Themen wie Bewerbungsgespräche, Verhalten am Arbeitsplatz, Konfliktlösung und Gerechtigkeit. Ergänzend werden wichtige Schlüsselkompetenzen wie Teamarbeit, Selbstreflexion und soziale Kompetenzen gestärkt.

In individuellen Coachings unterstützen Integrationsbegleiter die Berufsorientierung, erstellen Bewerbungsunterlagen, akquirieren passende Betriebe und bereiten gezielt auf Gespräche und Praktika vor.

Für Unternehmen besonders wertvoll: Nach erfolgreicher Arbeitsaufnahme unterstützen die Integrationsbegleiter

aktiv bei Fördermöglichkeiten, Vertragsfragen und organisatorischen Themen. In den ersten sechs Monaten bleiben sie fester Ansprechpartner für beide Seiten – ein entscheidender Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.

So gewinnen Betriebe engagierte Mitarbeitende, reduzieren ihren Rekrutierungsaufwand und erhalten gleichzeitig fachkundige Begleitung im gesamten Integrationsprozess.

Interessierte Betriebe können sich gerne beim IvFM-Team melden.

Telefon: 0621 59114 55

E-Mail: ivf@dlz-handwerk.de

Jugendförderprojekt VEMIA – Chance für Jugendliche und Betriebe

Das Jugendförderprojekt VEMIA – Vermittlung in Ausbildung und Arbeit der Dienstleistungszentrum Handwerk GmbH unterstützt junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben – und bietet Betrieben die Möglichkeit, motivierte Nachwuchskräfte kennenzulernen.

Die Teilnehmenden werden vom Jobcenter Vorpfalz-Ludwigshafen zugewiesen.

Zu Beginn führt VEMIA ein Erstgespräch durch, in dem Stärken, Potenziale und mögliche Herausforderungen ermittelt werden. Ein Eingangstest ergänzt diese Einschätzung und hilft dabei, passende Wege in Ausbildung oder Arbeit zu entwickeln.

Mehrmals wöchentlich besuchen die Jugendlichen Seminare zu Deutsch,

Mathematik, sozialem Training und weiteren Themen wie Gesundheitsorientierung, Schuldenprävention und digitalen Kompetenzen. Für junge Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund gibt es zusätzliche Sprachförderung. Individuelles Coaching unterstützt sie bei ihrer persönlichen und beruflichen Orientierung.

Ein wichtiger Bestandteil ist das Bewerbungstraining: von der Stellensuche über Bewerbungsunterlagen bis zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Praktika ermöglichen praktische Erfahrungen und geben Betrieben die Chance, potenzielle Auszubildende oder Mitarbeitende im Arbeitsalltag kennenzulernen.

Nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags oder Arbeitsverhältnisses begleitet VEMIA sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe in den ersten Monaten weiter – für einen stabilen Start.

Betriebe profitieren von gut vorbereiteten jungen Menschen, individueller Unterstützung und einem erfahrenen Projektteam, das passende Kandidatinnen und Kandidaten vermittelt.

Interessierte Betriebe können sich gerne beim VEMIA-Team melden.

Telefon: 0621 59114 60

E-Mail: vemia@dlz-handwerk.de



Digitale Zeiterfassung ist oft nur der Anfang

Viele Betriebe haben damit bereits Erfahrungen gesammelt – und nicht immer gute. Dabei handelt es sich eigentlich um ein eher überschaubares Digitalisierungsprojekt. Wenn jedoch schon solche Schritte Stolpersteine mit sich bringen, stellt sich die Frage: Wie herausfordernd wird es erst bei der Transformation der gesamten Arbeitswelt?

Gerade dort wirken deutlich größere Kräfte: Künstliche Intelligenz, das Internet der Dinge und selbstorganisierte Teams verändern Arbeitsprozesse tiefgreifend. Sie ermöglichen schlankere Abläufe, steigern die Effizienz und wirken sich direkt auf Kostenstruktur und Wettbewerbsfähigkeit aus. Gleichzeitig erhöht sich der Marktdruck, der diese Entwicklung weiter beschleunigt.

Diese Veränderungen lassen sich nur gemeinsam erfolgreich gestalten – mit Ihnen und Ihren Mitarbeitenden.

Im INQA-Coaching begleiten wir Sie Schritt für Schritt auf diesem Weg. Vielleicht haben Sie bereits konkrete Ideen, benötigen Impulse von außen oder möchten im Rahmen einer Betriebsnachfolge Prozesse neu strukturieren. Ganz gleich, an welchem Punkt Sie stehen: Wir beraten und unterstützen Sie zuverlässig.

Hier finden Sie zwei Coaching-Beispiele aus diesem Jahr.

Und das Beste: **80 % der Kosten werden gefördert.**

Wie ein Handwerksbetrieb den digitalen Wandel aktiv gestaltet

Die Möbelwerkstatt Frey aus der Pfalz zeigt eindrucksvoll, wie handwerkliche Tradition und moderne Arbeitsweisen erfolgreich zusammenfinden können. Der 14-köpfige Betrieb nutzte das INQA-Coaching, um sich strategisch auf die zunehmenden Anforderungen der Digitalisierung und des Fachkräftemangels einzustellen. Ziel war es, interne Abläufe zu professionalisieren, Transparenz zu erhöhen und die Zusammenarbeit im Team nachhaltig zu stärken.

Im Coachingprozess wurden die Mitarbeitenden von Beginn an aktiv eingebunden. Mit einem strukturierten und beteiligungsorientierten Vorgehen gelang es, zentrale Herausforderungen sichtbar zu machen und Schritt für Schritt praxisnahe Lösungen zu entwickeln. Der Betrieb etablierte klare Abläufe, schärfte Verantwortlichkeiten und baute eine moderne, teamorientierte Kommunikationsstruktur auf. Gleichzeitig wurden digitale Werkzeuge eingeführt, die den Arbeitsalltag erleichtern und die Qualität der Prozesse erhöhen.

Besonders hervorzuheben ist die Bereitschaft des Unternehmens, Veränderung als gemeinsame Aufgabe zu verstehen. Durch regelmäßige Austauschrunden, kurze Arbeitszyklen und eine offene Lernkultur entstanden spürbare Fortschritte – sowohl organisatorisch als auch kulturell. Die Mitarbeitenden berichten von mehr Orientierung, besserer Abstimmung und einem gestärkten Wir-Gefühl.

Die Möbelwerkstatt Frey zeigt damit beispielhaft, wie kleine und mittelständische Handwerksbetriebe den digitalen Wandel aktiv und selbstbestimmt gestalten können. Das INQA-Coaching erwies sich dabei als wertvoller Impulsgeber für Zukunftsfähigkeit,

Arbeitsqualität und ein modernes Miteinander im Betrieb.

Elektro Jantz: INQA-Coaching stärkt digitale Abläufe – praxistauglich, teamnah, zukunftsgerichtet

Die Elektro Jantz GmbH hat mit Unterstützung eines INQA-Coachings zentrale Schritte zur Digitalisierung ihrer Arbeitsabläufe umgesetzt. Im Fokus standen transparente Prozesse, einfache digitale Standards und die enge Einbindung des gesamten Teams – von Büro bis Baustelle.

„Uns war wichtig, Veränderungen so zu gestalten, dass sie im Alltag sofort funktionieren“, sagt Geschäftsführer Steffen Jantz. Gemeinsam mit dem Coach wurden Abläufe sichtbar gemacht und in handhabbare, digitale Routinen überführt. Dazu zählen klar strukturierte Kundenerfassungen, präzisierte Leistungsbeschreibungen und praxistaugliche Checklisten für die Dokumentation – jeweils so gestaltet, dass sie den Mitarbeitenden spürbar Arbeit erleichtern.

Das Coaching folgte einer schlanken, agilen Vorgehensweise mit kurzen Zyklen und regelmäßigen Auswertungen. Ergebnis sind mehr Transparenz, klare-



INQA-Coach Daniel Roth-Shahshahani



Daniel Roth-Shahshahani

Telefon: 0621 59114-66

E-Mail: roth@dlz-handwerk.de



Digitale Zeiterfassung ist oft nur der Anfang

re Schnittstellen zwischen Büro, Lager/ Werkstatt und Baustellen sowie eine belastbare Grundlage für die nächsten Digitalisierungsschritte.

Elektro Jantz zeigt damit, wie sich Digitalisierung im Handwerk pragmatisch umsetzen lässt: nicht als Großprojekt, sondern als Reihe konkreter Verbesserungen, die Wirkung entfalten – nah an den Menschen und nah am Arbeitsalltag.

Machen Sie den nächsten Schritt – wir begleiten Sie dabei

Wenn auch Sie Ihre Prozesse modernisieren, die Zusammenarbeit stärken oder digitale Werkzeuge sinnvoll im Alltag verankern möchten, dann ist jetzt der richtige Zeitpunkt. INQA-Coaching unterstützt Sie dabei, die passenden Lösungen für Ihren Betrieb zu entwickeln – praktikabel, teamnah und individuell zugeschnitten.

Ob erste Orientierung, konkrete Herausforderungen oder der Wunsch nach einer klaren Zukunftsstrategie: Sprechen Sie uns an. Gemeinsam finden wir heraus, wo Sie stehen und welche Schritte als Nächstes sinnvoll sind. Mit einer Förderung von bis zu 80 % setzen Sie Veränderungen um, die sofort sichtbar werden – und langfristig wirken.

Lassen Sie uns gemeinsam Ihre Zukunft gestalten.

Gemeinsam zum Berufsabschluss: Ihr Partner für nachhaltige Ausbildungsqualität im Handwerk

Projekt „Gemeinsam zum Berufsabschluss“ (GzB) geht in die zweite Runde wir unterstützen Sie auch 2026 dabei, Ihre Ausbildungsqualität nachhaltig zu steigern und Ihre Fachkräfte von morgen erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Über 36% der Ausbildungsverträge im Handwerk werden vorzeitig gelöst – ein Drittel davon bereits in der Probezeit. Für Sie als Ausbildungsbetrieb bedeutet jeder Abbruch nicht nur einen Verlust der bereits investierten Zeit und Ressourcen, sondern verschärft auch den Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen.

Genau hier setzt unser neues Serviceangebot an: Wir bieten Ihnen professionelle Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung eines nachhaltigen Ausbildungskonzepts. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit Ihnen die Ausbildungsqualität zu optimieren und potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

Das bedeutet konkret. Wir erstellen einen individuellen Lernplan für die Auszubildenden sowie Hilfe bei der Organisation des Lernstoffs und das

Vermitteln von Lernstrategien, durch eine persönliche Begleitung. Es finden regelmäßige Entwicklungsgespräche statt und wir unterstützen bei persönlichen Herausforderungen. Dadurch stärken wir die persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden, steigern deren Motivation und diese erreichen eine größere Eigenständigkeit.

Was bedeutet das konkret für Sie als Ausbildungsbetrieb?

- Sie erhalten einen festen Ansprechpartner, der Sie und Ihre Auszubildenden kontinuierlich begleitet und entlastet Sie in Ihrem Alltag.
- Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung eines strukturierten Ausbildungskonzepts
- Bei aufkommenden Schwierigkeiten greifen wir präventiv ein und entwickeln gemeinsam passgenaue Lösungen
- Wir koordinieren die Zusammenarbeit mit Berufsschulen und anderen wichtigen Partnern
- Sie profitieren von unserem etablierten Netzwerk in der beruflichen Bildung

Damit reduzieren wir Ihre Kosten und das Risiko sowie den Aufwand als Ausbildungsbetrieb.

Das Besondere an unserem Ansatz: Wir verstehen uns als Teil Ihres Ausbildungsteams und arbeiten eng mit allen Beteiligten zusammen. Wir betreuen persönlich, auf Wunsch auch im Betrieb. Wir vermitteln in Konfliktsituationen und bieten Hilfe bei schulischen Problemen sowie bei persönlichen Herausforderungen und koordinieren weiterführende Hilfsangebote. Durch diese intensive Begleitung können potenzielle Probleme früh erkannt und gemeinsam gelöst werden, bevor sie zu einem Ausbildungsabbruch führen.

Das Projekt ist für Sie als Mitgliedsbetrieb kostenfrei. Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) gefördert.

Ihr Ansprechpartner:

Jannik Nebel
Telefon: 0621 59114-74
E-Mail: nebel@dlz-handwerk.de



Ein Jahrhundert Handwerk: Ehrenobermeister Fritz Geibel feiert seinen 100. Geburtstag

Ludwigshafen, November 2025 – Ein ganz besonderes Jubiläum bewegte die Mitglieder der Elektro- und Informationstechniker-Innung Vorderpfalz: Ihr langjähriges Ehrenmitglied und ehemaliger Obermeister Fritz Geibel durfte im Kreise seiner Familie und enger Weggefährten seinen 100. Geburtstag feiern.

In der Seniorenresidenz in Ludwigshafen wurde der Jubilar mit einem kleinen Empfang überrascht. Zu den Gratulanten zählten Frank Heiser, stellvertretender Obermeister, sowie die beiden Ehrenobermeister Bernd Heiser und Bernd Krüger, jeweils in Begleitung ihrer Ehefrauen. Auch Evi Geibel-Dahlem und Peter Geibel, die Kinder des Jubilars, nahmen an der herzlichen Feier teil. In vertrauter und familiärer Atmosphäre wurde auf ein Leben voller Engagement für das Handwerk angestoßen.

Trotz seines hohen Alters zeigte sich Fritz Geibel in bemerkenswert guter gesundheitlicher Verfassung – ein Umstand, der bei allen Beteiligten für große Freude sorgte. Auch wenn ihm einzelne Gesichter nicht sofort vertraut waren, war seine Freude über den Besuch spürbar. Für ihn, so wurde deutlich, zählen heute vor allem zwei Dinge: Wohlbefinden und menschliche Nähe.

Fritz Geibel prägte das regionale Elektroh Handwerk maßgeblich. In den 1970er- und 1980er-Jahren führte er die damalige Elektroinnung als Obermeister – mit Weitblick, Engagement und einer großen Portion Herzblut. Darüber hinaus war er über viele Jahre hinweg in verschiedenen ehrenamtlichen Funktionen innerhalb der Innung und des Fachverbandes aktiv. Insbesondere der starke Zusammenhalt unter den Innungsmitgliedern und im Vorstand war ihm stets ein Anliegen – ein Wert, den seine Nachfolger Bernd Heiser und Bernd Krüger bis heute engagiert weitertragen.

Mit großer Dankbarkeit blickt die Innung auf das Wirken von Fritz Geibel zurück. Sein Lebensweg steht exemplarisch für die Werte des Handwerks: Verantwortung, Gemeinschaft und gelebte Solidarität über Generationen hinweg.





Stark auf der Baustelle. Stark im Look.

Wir machen robuste und gleichzeitig stylische Workwear für echte Macher und Macherinnen. Entscheiden Sie sich jetzt für Miet-Berufskleidung. Unser Service ist flexibel, unsere Kosten sind transparent, die Auswahl ist riesig und Sie haben den Kopf frei für andere Dinge.



Wer helfen will, packt an.

Wir wissen, was wir tun.

VIELE HÄNDE SCHAFFEN IMMER MEHR.

Und jede Hand zählt. Deshalb: Was auch passiert,
auf die Unterstützung von Handwerkerinnen und
Handwerkern ist Verlass.

