

Jahresprogramm Mitglieder-Informationen Kreishandwerkerschaft Pforzheim-Enzkreis

Leistung · Service · Bonus

Geschäftsstelle: Wilferdinger Str. 6 · 75179 Pforzheim
Tel. 07231 313140 · Fax 07231 314681
info@kh-pforzheim.de

Öffnungszeiten: täglich 8.00-17.00 Uhr · freitags nur nach Vereinbarung



HANDEWERK
ist geiler

Dein Weg in eine sichere Zukunft!
www.handwerk-ist-geiler.de

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



www.facebook.com/kh-pforzheim



Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Von der Krankenstandsanalyse bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen:
Wir sind ganz persönlich für Sie da, um die Gesundheit in Ihrem Unternehmen
individuell zu organisieren.

Mehr dazu unter **aok.de/bw/business**

GESUNDNAH

AOK Baden-Württemberg
Die Gesundheitskasse.



PUR heißt, Transformation zu begleiten.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Veränderungen erfolgreich gestalten mit der Transformationsberatung der Volksbank pur. Nachhaltige Transformation sichert Wettbewerbsvorteile und gestaltet die Zukunft. Diese erfordert jedoch Transparenz, strategische Entscheidungen und passgenaue Investitionen. Mit unserer Transformationsberatung unterstützen wir Sie dabei, den Wandel in Ihrem Unternehmen strukturiert und wirksam umzusetzen.

Weitere Informationen



Weitere Informationen zu unserem Angebot unter www.volksbank-pur.de/transformationsberatung



Volksbank pur
persönlich und regional

Sehr geehrte Innungsmitglieder, liebe Freunde und Gönner des lokalen Handwerks,

in seiner Regierungserklärung am 27. Februar 2022 redete Ex-Bundeskanzler Olaf Scholz anlässlich des drei Tage zuvor begonnenen russischen Überfalls auf die Ukrainer von einer Zeitenwende. Er sollte recht behalten. Nicht nur politisch gesehen haben sich seither viele Dinge verändert. In 2025 leben wir nun schon das dritte Jahr in einer Rezession. Grund hierfür ist aber nicht nur, wie von der Politik immer gern behauptet wird, Corona und der Ukrainekrieg. Auch wenn das kleine, fiese Virus und der russische Angriffskrieg ihren Teil dazu beigetragen haben bzw. noch immer beitragen. Maßgeblich verantwortlich für den derzeit desolaten Zustand unserer Wirtschaft sind eine verfehlte Umwelt- und Energiepolitik, verbunden mit einer Fehleinschätzung in Sachen Migration, eine durchaus vorhersehbare demografische Entwicklung, eine unausgereifte, wenn auch gut gemeinte, auf politischen Druck hin eingeführte E-Mobilität sowie damit verbundene Fehlentscheidungen in den obersten Konzernspitzen der deutschen Automobilindustrie. Hinzu kommen eine weiter ausufernde Bürokratisierung und eine auf Höchstniveau liegende Steuer- und Abgabenlast. Von zu hohen Energiepreisen und einem in allen Bereichen spürbaren Fachkräftemangel ganz zu schweigen. Und dann gibt es da ja auch noch andere Länder auf dieser Welt, in Ost und West, die derzeit dabei sind, auf militärische Weise Weltmachtansprüche anzumelden oder sich mit Zöllen und Fake News „great again“ machen wollen.

Bleibt nur zu hoffen, dass der gesunde Menschenverstand und die demokratischen Kräfte in diesen Ländern schon bald wieder die Oberhand gewinnen, um Schlimmeres zu verhindern. Das gilt für diese Länder genauso wie für uns hier in Deutschland. Wir sollten es eigentlich von unserer Vergangenheit her besser wissen.

Apropos Vergangenheit und Zeitenwende. Auch hier bei uns in der Kreishandwerkerschaft stehen Veränderungen an. So werde ich nach 34 Jahren Tätigkeit als KH-Geschäftsführer Anfang April 2026 in den Ruhestand gehen. Mit Catarina Haberstroh, die seit Beginn 2025 mit mir zusammen eine Art Doppelspitze bildet, steht meine Nachfolgerin schon bestens gerüstet in den Startlöchern. Sie wird ab April 2026 allein bzw. zusammen mit dem erfahrenen Mitarbeiterteam der Geschäftsstelle und dem KH-Vorstand die Geschicke der Kreishandwerkerschaft lenken.

Ich sage daher an dieser Stelle schonmal „Tschüss“ und bedanke mich für die stets vertrauensvolle und kollegiale Zusammenarbeit mit unserem KH-Vorstand, den Gremien der Innungen und unseren Mitgliedsbetrieben sowie meinem Mitarbeiterteam Frau Ackermann, Frau Koch und Frau Zachmann. Meiner Nachfolgerin



Catarina Haberstroh wünsche ich alles Gute, vor allem Geduld, Teamfähigkeit, aber auch Durchsetzungsvermögen und das notwendige Fingerspitzengefühl, wenn es um wichtige Entscheidungen für die Zukunft geht.

Handwerk hat Zukunft! Und Zukunft braucht Handwerk!

Bleiben Sie gesund und bleiben Sie vor allem dem Handwerk wohlgesonnen.

Ihr
Matthias Morlock

Guten Tag, mein Name ist Catarina Haberstroh. Ich bin die Neue!



Groß geworden im Handwerk habe ich früh erlebt, wie kraftvoll dieses Netzwerk für Menschen und Betriebe ist. Heute bin ich stellvertretende Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Pforzheimer Enzkreis und übernehme im Frühjahr 2026 die Geschäftsführung. Ich bin ein Mensch, der gerne zuhört und offen auf andere zugeht. Mir ist es wichtig, ehrlich und klar zu kommunizieren – auch dann, wenn es herausfordernd wird. Entscheidungen treffe ich mit einer Mischung aus Bauchgefühl und gesundem Menschenverstand. Ich lerne gerne dazu und sehe Hürden nicht als Makel, sondern als Teil des Weges – Feedback muss immer ein Teil der gelebten Realität sein. Was mich antreibt, ist die Freude an guter Zusammenarbeit, daran, Menschen zu verbinden, und daran, gemeinsam etwas zu bewegen.

Meine wichtigste Aufgabe sehe ich darin, das Handwerk in unserer Region sichtbar, attraktiv und zukunftsfähig zu machen – und dabei vor allem die Innungsbetriebe in den Mittelpunkt zu stellen.

Die Innungsbetriebe sind das Zentrum unserer Arbeit. Ich möchte ihnen echte Unterstützung bieten – durch klare Informationen, schnelle Rückmeldungen, gut vorbereitete Unterlagen und Services, die ihren Alltag erleichtern. Mir geht es darum, die Innungsbetriebe zu entlasten, ihnen Orientierung zu geben und Angebote zu schaffen, die wirklich einen Unterschied machen: bessere Kommunikation, digitale Zugänge, Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit, Austauschformate und Lösungen, die ihre Herausforderungen ernst nehmen.

Die Innungen sind eines: das organisatorische Rückgrat unserer Betriebe. Ich möchte die Zusammenarbeit vereinfachen, Transparenz erhöhen, Abläufe schaffen und die Ehrenamtlichen stärken, damit sich die Innungen auf das konzentrieren können, was zählt: ihre Mitglieder.

Ich sehe es auch als meine Aufgabe, unsere Arbeit und die Innungsarbeit authentisch und selbstbewusst in der Öffentlichkeit zu vertreten – für mehr Sichtbarkeit, für ein moderneres Bild des Handwerks und für eine klare Kommunikation nach innen und außen.

Ich will Prozesse in der Geschäftsstelle voranbringen, digitale Angebote ausbauen und die KH so aufstellen, dass unsere Innungsbetriebe auch weiterhin von einer starken, modernen und verlässlichen Organisation profitieren.

Ich möchte Menschen motivieren, sich einzubringen, und sie in ihrer Rolle begleiten – denn engagierte Innungen leben vom Engagement ihrer Ehrenamtlichen. Wo das Hauptamt entlastet werden kann, stehen wir als Geschäftsstelle zur Seite.

Ich möchte junge Menschen für unsere Innungsbetriebe begeistern – durch Präsenz an Schulen, moderne Ansprache auf digitalen Kanälen und Projekte, die zeigen, wie vielfältig und sinnstiftend handwerkliche Berufe sind. Denn ohne Nachwuchs können unsere Innungsbetriebe nicht wachsen.

Kurz gesagt: Mein Ziel ist es, dass unsere Innungsbetriebe spürbar gestärkt werden – durch klare Unterstützung, moderne Strukturen und eine Zusammenarbeit, die Mehrwert schafft und das Handwerk in unserer Region weiter nach vorne bringt.

FÜR DAS JAHR 2026 WÜNSCHEN WIR IHNEN UND IHREN FAMILIEN ALLES ERDENKLICH GUTE,
VOR ALLEM GESUNDHEIT, ERFOLG IM BERUFLICHEN SOWIE IM PRIVATEN LEBEN UND WEITERHIN VIEL
GLÜCK.

BLEIBEN SIE GESUND UND ZUVERSICHTLICH!

Frank Herrmann

Kreishandwerksmeister

Catarina Haberstroh

stellv. Geschäftsführerin

Matthias Morlock

Geschäftsführer



Farbe bekennen!

**IHRE DRUCKEREI
IN DER REGION.**

alpha
medienwerk
PRINT | MEDIEN | GESTALTUNG

alpha | medienwerk gmbh

Carl-Zeiss-Straße 4 | 75217 Birkenfeld

Telefon 07231 93660 | office@alphamw.de

www.alpha-medienwerk.de

JAHRESPROGRAMM 2026

DER KREISHANDWERKERSCHAFT PFORZHEIM-ENZKREIS

JANUAR

14.01.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks
--------	-----------	---

FEBRUAR

06.02.	08.00-13.00 Uhr	Tag der Berufsinformation im Handwerk an der Alfons-Kern-Schule
10.02.	12.30 Uhr	Altmeisterstammtisch Gaststätte „Kupferhammer“ Pforzheim
11.02.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks
24.02.	18.00 Uhr	Handwerkerforum 2026

MÄRZ

OSTERFERIEN: 30. MÄZ – 11. APRIL

11.03.	18.00 Uhr	Obermeistergespräch
26.03.	08.30 Uhr	Ausbildungsmesse „Schule trifft Zukunft“ Westlicher Enzkreis in der Kulturhalle Remchingen

APRIL

14.04.	12.30 Uhr	Altmeisterstammtisch Gaststätte „Kupferhammer“ Pforzheim
29.04.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks

MAI

PFINGSTFERIEN: 26. MAI – 05. JUNI

21.05.	15.00 -19.00 Uhr	Ausbildungsmesse „BERUF AKTUELL“ im CCP
21.05.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks

JUNI

09.06.	12.30 Uhr	Altmeisterstammtisch Gaststätte „Kupferhammer“ Pforzheim
11.-14.06.		Wanderausflug nach Hopferau am Hopfensee (bei Füssen)
23. Juni	ganztägig	Sommerausfahrt Altmeisterstammtisch in die Pfalz
29.06.	18.00 Uhr	Politisches Saueressen

JULI		SOMMERFERIEN: 30. JULI – 12. SEPTEMBER
08.07.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks
HANDWERKER-FERIEN: 03. – 21. AUGUST		
AUGUST/SEPTEMBER		
28.08.	18.00 Uhr	Eröffnung Ausstellung von Gesellenstücken im Schreinerhandwerk – die Ausstellung findet im „Haus des Handwerks“ statt und läuft bis 11.09.
11.08.	12.30 Uhr	Altmeisterstammtisch Gaststätte „Kupferhammer“ Pforzheim
17.09.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung Kreishandwerkerschaft im Haus des Handwerks
OKTOBER		HERBSTFERIEN: 26. – 30. OKTOBER
01.10.	09.00 - 14.00 Uhr	Aus- und Weiterbildungsmesse in der Berufsschule Mühlacker
N. N.		Flugreise der Kreishandwerkerschaft
07.10.	18.00 Uhr	Vorstandssitzung der Kreishandwerkerschaft
13.10.	12.30 Uhr	Altmeisterstammtisch Gaststätte „Kupferhammer“ Pforzheim
14.10.	18.00 Uhr	Gesellenfreisprechungsfeier „Gesell 2026“ in der Kulturhalle Remchingen
24.10.	17.00 Uhr	Meisterfeier der Handwerkskammer Karlsruhe im CCP
NOVEMBER		
05.11	08.00-17.00 Uhr	Ersthelferkurs in Koop. mit der IKKclassic
11.11.	18.00 Uhr	Jahreshauptversammlung Kreishandwerkerschaft in der „Krone“ in Ötisheim
16.11.	16.00 Uhr	Goldene (Jahrgang 1976) und Diamantene Meisterfeier (Jahrgang 1966) im VolksbankHaus in Pforzheim
DEZEMBER JANUAR 2027		WEIHNACHTSFERIEN: 23. DEZEMBER 2026 – 09.
08.12.	19.00 Uhr	Jahresabschluss der Vorstandschaft der Kreishandwerkerschaft

*Änderungen vorbehalten!

Das o. a. Programm stellt lediglich einen Auszug aus den vielfältigen Aktivitäten der Kreishandwerkerschaft und der Innungen dar. Über das Jahr hinweg kommen noch zahlreiche weitere Veranstaltungen hinzu, deren genaue Terminierung bzw. Inhalt momentan noch nicht festliegt. Über diese Aktivitäten werden wir die Innungsbetriebe zeitnah in gesonderten Rundschreiben informieren. Außerdem finden Sie sämtliche Veranstaltungen stets aktuell im Internet unter **www.kh-pforzheim.de/termine/**

Sollten Sie an der einen oder anderen Veranstaltung Interesse haben und noch mehr Informationen wünschen, dann wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle (07231-313140). Dasselbe gilt, wenn Sie sich schon vorab für den Wanderausflug oder die KH-Flugreise anmelden wollen! Zu den Ausflügen und Reisen können Sie auch gerne weitere Familienangehörige oder Freunde mitnehmen.

MITGLIEDER-INFORMATION

► Geleistete Anzahlungen richtig buchen: So geht's

Anzahlungsrechnungen sind alltäglich, doch bei der Verbuchung und dem Vorsteuerabzug herrscht oft Unsicherheit. Wann darf die Vorsteuer abgezogen werden und welche Konten sind die richtigen?

Anzahlungen auf größere Bestellungen sind im Geschäftsleben Alltag. Lieferanten wollen oft ein gewisses Maß an Sicherheit bzw. einen Liquiditätsvorschuss, um die Bestellungen auszuführen. In der Buchhaltung sorgen Anzahlungsrechnungen aber manchmal für Verwirrung. Darf der Betrieb bereits den Vorsteuerabzug geltend machen? Und auf welchen Konten müssen die Zahlungen erfasst werden? So gehen Betriebe bei der Verbuchung von Anzahlungsrechnungen richtig vor.

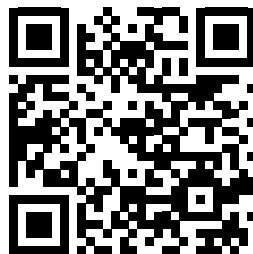
Wenn Unternehmen Anzahlungsrechnungen begleichen, zahlen sie für eine noch nicht erbrachte Leistung. Das bedeutet, die Unternehmen haben für eine Leistung bezahlt, die sie noch nicht erhalten haben. Sie haben also im Grunde eine Forderung, nämlich eine Leistungsforderung gegenüber den Lieferanten. In der Bilanz haben die geleisteten Anzahlungen folglich Forderungscharakter. Erst, wenn das zugrunde liegende – bis dahin schwebende – Geschäft ausgeführt wird, müssen die Betriebe die Leistungsforderung ausbuchen und das Geschäft erfolgswirksam verbuchen. Erfolgswirksam bedeutet, dass die Gewinnauswirkung erst bei Realisierung des Liefergeschäfts eintritt.

Wenn Betriebe eine Anzahlungsrechnung erhalten, können sie aus dieser Rechnung den Vorsteuerabzug (bei Einhalten der generellen Vorgaben zum Vorsteuerabzug nach Umsatzsteuergesetz) nur geltend machen, wenn sie die Anzahlung auch bereits bezahlt haben. Beim Vorsteuerabzug aus Anzahlungen müssen Betriebe also darauf achten, dass folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Vorliegen einer ordnungsgemäßen Anzahlungsrechnung
- Bezahlung der Anzahlungsrechnung



JETZT CODE SCANNEN UND
DIE NEUEN SONGS STREAMEN



MIT EBERHARDT INS REISEVERGNÜGEN BUSREISEN MACHT RICHTIG SPASS!



OB RUNDREISEN
ODER STÄDTETOUREN,
VEREINS-AUSFLÜGE,
HOCHZEITEN, GEBURTSTAGSFEIERN, OB NOSTALGIE IM
OLDTIMER ODER MODERNER LUXUS IM 5* „PREMIUM LINER“,
DEM BUS FÜR HÖCHSTE ANSPRÜCHE...

**...WOHIN SIE AUCH REISEN, WIR HABEN FÜR JEDES ZIEL,
JEDEN ANLASS UND JEDE GRUPPE DEN RICHTIGEN BUS**



NOSTALGIE UND EXKLUSIVE MOMENTE FÜR BESONDERE EVENTS:

BEGEBEN SIE SICH AUF ZEITREISE!
MIT EINER FAHRT IN UNSEREM
ORIGINAL RESTAURIERTEN BÜSSING VON
1955 ODER DEM GOLDENEN OLDTIMER
AUS DEM JAHR 1957 WIRD JEDE FEIER
FÜR SIE UND IHRE GÄSTE
ZU EINEM UNVERGESSLICHEN ERLEBNIS.

NÄHERE INFORMATIONEN ERHALTEN SIE BEI:

EBERHARDT-REISEN
INDUSTRIEWEG 14 | 75331 ENGELSBRAND
TELEFON 07082 79030
mietbus@eberhardt-reisen.de
www.eberhardt-reisen.de



Falls das schwebende Geschäft schlussendlich doch nicht zustande kommt und rückabgewickelt wird (und somit die Anzahlung zurückgezahlt wird), müssen Betriebe den Vorsteuerabzug aus der Anzahlung rückgängig machen.

Quelle: DHZ Deutsche Handwerks Zeitung vom 11.11.2025

► **Haftung für Gewährleistungsansprüche nach Betriebsaufgabe und Betriebsverkauf**

Wird ein Handwerksbetrieb aufgegeben oder verkauft, sollten die Haftungsregeln für etwaige Gewährleistungsansprüche von Kundinnen und Kunden bekannt sein.

Worum geht es? Handwerksbetriebe, die Werkleistungen erbringen oder Waren verkaufen, können mit Gewährleistungsansprüchen konfrontiert werden, wenn Mängel am Werk oder an den Waren auftreten. Wird ein Handwerksbetrieb aufgegeben, während Gewährleistungsfristen noch laufen, stellt sich die Frage, ob die Gewährleistungshaftung nach der Betriebsaufgabe weiter besteht. Wird ein Handwerksbetrieb verkauft und vom Erwerber fortgeführt, spielt die Art des Unternehmensverkaufs eine wesentliche Rolle für das Schicksal von Altverbindlichkeiten, wie etwa Gewährleistungsansprüchen.

Betriebsaufgabe

➤ **Einzelunternehmen**

Bei einem Einzelunternehmen haftet der frühere Inhaber nach der Betriebsaufgabe persönlich für Gewährleistungsansprüche bis zum Ablauf der Gewährleistungsfrist. Wenn die Arbeiten wegen fehlender Betriebsausstattung nicht mehr selbst ausgeführt werden können, muss ein anderer Betrieb auf eigene Kosten beauftragt werden.

➤ **GmbH / UG (haftungsbeschränkt)**

Bei einer GmbH / UG (haftungsbeschränkt) wird nach erfolgreicher Anmeldung der Auflösung und des Liquidators (dies ist grundsätzlich der Geschäftsführer) im Handelsregister in der Regel ein Gläubigeraufruf im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht, mit dem Gläubiger über die Auflösung und die Gelegenheit zur Geltendmachung offener Forderungen informiert werden. Ab dem Tag der Veröffentlichung des Gläubigeraufrufs beginnt ein Sperrjahr. Innerhalb dieses Sperrjahres darf das Gesellschaftsvermögen nicht an die Gesellschafter ausgeschüttet werden und jede Vermögensverteilung ist unzulässig. Bekannte Gewährleistungsverpflichtungen sind im Laufe des Sperrjahres entweder zu erfüllen oder zu sichern. Sofern der Betrag bekannt ist, kann die Sicherung beispielsweise durch Hinterlegung von Geld oder durch Bürgschaften erfolgen. Erfolgt keine Sicherung, haftet der Liquidator. Als bekannte Verbindlichkeiten im Rahmen der Gewährleistung gelten solche, für die konkrete Anhaltspunkte hinsichtlich Mängelansprüchen vorliegen.

Nach Ablauf des Sperrjahres darf das Gesellschaftsvermögen an die Gesellschafter ausgeschüttet und das Erlöschen der Gesellschaft im Handelsregister angemeldet werden. Gläubiger, die nach Ablauf des Sperrjahres und nach vollständiger Aufteilung des Gesellschaftsvermögens bis zu diesem Zeitpunkt unbekannte Gewährleistungsansprüche anmelden, können diese nicht mehr durchsetzen.

➤ **Personengesellschaften (KG, OHG, GbR)**

Soll eine KG, OHG oder GbR aufgelöst werden, sind die maßgeblichen Liquidationsvorschriften zu beachten. Bei der Auflösung einer KG oder OHG ist der Beginn und die Beendigung der Liquidation zur Eintragung ins Handelsregister anzumelden. Sodann sind insbesondere laufende Geschäfte zu beenden und Verbindlichkeiten zu erfüllen. Danach sind Überschüsse des Gesellschaftsvermögens an die Gesellschafter auszuschütten. Sind alle Geschäfte beendet,

GESELL 2025



Verbindlichkeiten getilgt und das Gesellschaftsvermögen vollständig verteilt, endet die Liquidation und es tritt die Formalbeendigung der Gesellschaft ein. Gewährleistungsansprüche, die vor der Formalbeendigung der Gesellschaft bereits angemeldet worden sind, die also dem Grunde nach bekannt sind, sind während der Liquidation der Gesellschaft abzuwickeln. Reicht das Gesellschaftsvermögen bei Personengesellschaften nicht zur Begleichung der Verbindlichkeiten, haben die Gesellschafter für den Fehlbetrag nach dem Verhältnis ihrer Gesellschaftsanteile aufzukommen.

Gewährleistungsansprüche, die erst nach der Formalbeendigung der Gesellschaft bekannt werden, bleiben bestehen. Zu beachten ist:

- Bei der GbR und der OHG haften die (ehemaligen) Gesellschafter weiterhin persönlich mit ihrem Vermögen für Gewährleistungsansprüche. Begleicht ein Gesellschafter die Verbindlichkeit, sind die anderen Gesellschafter ihm gegenüber zum anteiligen Ausgleich verpflichtet.
- Bei der KG haftet der Komplementär weiterhin persönlich mit seinem Vermögen in voller Höhe für Gewährleistungsansprüche. Kommanditisten haften nicht mit ihrem Privatvermögen, soweit die Einlagen erbracht wurden, ansonsten bis zur Höhe der gesellschaftsvertraglichen Haftungssumme.

Betriebsfortführung nach Verkauf

Die Veräußerung eines Handwerksbetriebs kann grundsätzlich in zwei Varianten erfolgen, die unterschiedliche Auswirkungen auf Altverbindlichkeiten wie Gewährleistungsansprüche haben:

Beim sog. Share-Deal wird ein Unternehmen (als eigenständiger Rechtsträger) als Ganzes oder anteilig verkauft. Die Gesellschaft hat weiter Bestand und es findet lediglich ein Inhaberwechsel statt. Im Rahmen eines Share-Deals können grundsätzlich sämtliche Unternehmensformen verkauft werden. Eine Ausnahme bilden allerdings Betriebe, die von Einzelunternehmern geführt werden.

Sofern der Betrieb von einem Kaufmann im Sinne des HGB erworben und der Betrieb unter dem bisherigen oder einem ähnlichen Namen fortgeführt wird, werden beim Share Deal sämtliche bekannten und unbekannten Verbindlichkeiten übernommen und der Erwerber daher dem Haftungsrisiko für Gewährleistungsansprüche ausgesetzt.

Praxistipp: Um eine weitreichende Haftung zu vermeiden, kann eine Vereinbarung mit dem Veräußerer getroffen werden, wonach der Erwerber nicht für Altverbindlichkeiten haftet. Damit diese Vereinbarung gegenüber Dritten wirksam ist, muss diese Vereinbarung in das Handelsregister eintragen und bekanntgemacht werden bzw. Dritten gegenüber mitgeteilt worden sein.

Quelle: handwerkBW Recht

► Befristete Arbeitsverträge: Ab 52 Jahren gelten Sonderregeln

Ü50 und arbeitslos – schwinden dann wirklich die Chancen, nochmals auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen? Um Arbeitgeber zu motivieren, älteren Menschen neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und dabei selbst flexibel planen zu können, hat der Gesetzgeber Sonderregeln für befristete Arbeitsverträge geschaffen.

Befristete Arbeitsverträge unterliegen im Regelfall bestimmten Einschränkungen. Der Betrieb, der sie schließt, braucht einen unternehmerischen Grund für die Befristung. Der betreffende Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin dürfen zuvor nicht beim selben Arbeitgeber unbefristet beschäftigt gewesen sein. Und der Arbeitsvertrag unterliegt auch bei einer Verlängerung bestimmten Grenzen.

Bei der Beschäftigung von älteren Menschen kann das aber rechtlich gesehen ganz anders aussehen. Hier sieht der Gesetzgeber Sonderregelungen vor, die in § 14 Abs. 3 TzBfG, dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, festgelegt sind. Hat das Gesetz grundsätzlich das Ziel, ältere, arbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Vorteile von den Sonderregeln.

A background image of a server room with rows of server racks illuminated by yellow lights.

Wir erstellen Internetseiten.

Willkommen bei frank kübler internet + media

Seit über 25 Jahren digitale Lösungen für morgen.

Kostenlose Expertenberatung

Weil Ihre Website heute mehr ist als eine digitale Visitenkarte.
Sie entscheidet, ob neue Kunden und Mitarbeiter Sie finden - und ob sie
sich für Sie entscheiden.

Wir prüfen für Sie:

- Wie professionell Ihr Betrieb online wahrgenommen wird
- Sichtbarkeit auf Google & Google Maps
- Geschwindigkeit, Sicherheit & DSGVO
- Mobilfreundlichkeit & Bedienbarkeit
- Bilder, Texte und Überzeugungskraft
- Potenzial für Social Media & KI-Optimierung



www.kuebler.net/expertenberatung

Digital sichtbar werden.
Professionell. Zukunftssicher. Handwerksnah.

Noch stellt der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vor allem für diejenigen im Alter über 55 Jahre eine große Herausforderung dar. Das zeigen auch aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit. Zwar hat sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 65 Jahren an den Beschäftigten im Erwerbsalter zwischen 2014 und 2024 insgesamt von knapp 17 Prozent auf 23 Prozent erhöht. Doch dabei ist auch ihr Anteil an den Arbeitslosen im Erwerbsalter auf rund ein Viertel gestiegen. Da die Wirtschaft zugleich unter einem zunehmenden Fachkräftemangel leidet, steigt das Interesse, die Älteren im Erwerbsleben zu halten bzw. sie wieder zu integrieren. Gelingen soll das unter anderem mit befristeten Arbeitsverträgen, die es Arbeitgebern ermöglichen, älteren Menschen eine Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu geben und zugleich flexibel planen zu können. Damit ist auch nur eine begrenzte Zeit der Einstellung möglich.

Die Sonderregelungen im Rahmen von § 14 Abs. 3 TzBfG sehen dabei vor, dass für befristete Arbeitsverträge sowohl der Sachgrund als auch das Vorbeschäftigungsverbot entfallen kann. Voraussetzung ist, dass die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer über 52 Jahre alt ist und vor der befristeten Anstellung mindestens vier Monate beschäftigungslos war. Konkret heißt dies, dass Arbeitgeber auch ehemalige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach einer viermonatigen Pause wieder befristet einstellen dürfen und dies nicht begründen müssen.

Die Bedingung der Beschäftigungslosigkeit soll sowohl den sozialpolitischen Zweck der Sonderregelungen unterstreichen – die Wiedereingliederung älterer, arbeitsloser Menschen – als auch eine Schutzfunktion beschreiben. Sie soll verhindern, dass bestehende Arbeitsverhältnisse durch sachgrundlose Befristung verlängert oder umgangen werden.

Auch wenn die Möglichkeit besteht, ehemalige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dann wieder in den Betrieb zu holen, geht es in erster Linie darum, neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen ab 52 Jahren zu schaffen.

Nach Ansicht des Rechtsexperten bietet die Regelung der Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG eine ausgewogene Möglichkeit, ältere Bewerber wieder in Beschäftigung zu bringen und gleichzeitig die unternehmerische Flexibilität zu wahren. Im Folgenden werden die Vorteile sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zusammengefasst:

➤ Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt: Nach einer Phase der Beschäftigungslosigkeit bietet die befristete Einstellung eine konkrete Chance, wieder beruflich Fuß zu fassen.
- Soziale Absicherung: Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig – das bedeutet: Schutz in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.
- Vermeidung von Lücken im Lebenslauf: Eine befristete Tätigkeit verbessert die berufliche Kontinuität und stützt die Position bei späteren Bewerbungen.
- Perspektive auf Entfristung: Bei guter Leistung und betrieblichem Bedarf kann sich aus der Befristung eine unbefristete Anstellung entwickeln.
- Wertschätzung und Vertrauen: Die Einstellung zeigt, dass der Betrieb die Erfahrung und Kompetenz älterer Fachkräfte anerkennt und aktiv fördern möchte.

➤ Vorteile für den Arbeitgeber:

- Vermeidung von Kündigungsschutzproblemen: Eine befristete Beschäftigung kann helfen, Personal aufzubauen, ohne sofort in ein unkündbares Arbeitsverhältnis einzutreten – insbesondere in kleinen Betrieben mit begrenzten Ressourcen.
- Rechtssicherheit ohne Sachgrund: Die Befristung ist auch dann zulässig, wenn bereits ein früheres Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer bestand – sofern die viermonatige Unterbrechung eingehalten wurde. Das erleichtert die Einstellung ehemaliger Mitarbeiter.

Goldene und Diamantene Meisterfeier 2025



- Flexibilität in der Personalplanung: Arbeitgeber können ältere Bewerber zunächst befristet einsetzen, etwa zur Projektarbeit, zur Überbrückung von Auftragsspitzen oder zur Erprobung einer Zusammenarbeit.
- Geringeres Risiko bei Fehlbesetzung: Die Befristung bietet eine längere „Probezeit“ ohne die Bindung eines unbefristeten Vertrags. Das ist besonders hilfreich, wenn Unsicherheit über die langfristige Eignung oder betriebliche Entwicklung besteht.
- Sozialpolitisches Engagement: Die Einstellung älterer, zuvor beschäftigungsloser Arbeitnehmer wird gesellschaftlich positiv wahrgenommen.

Quelle: Deutsche Handwerks Zeitung v. 18.05.2025

► DSGVO in Gefahr: Warum Sie jetzt in Cybersicherheit investieren sollten

Am 19. November 2025 geriet die DSGVO zum ersten Mal in Gefahr, stark verwässert zu werden vor allem im Zusammenhang mit Online-Datensammlung und KI. Wir nehmen dieses womöglich einschneidende Ereignis zum Anlass, das Thema Cybersecurity eine ganze Woche lang mit täglichen Newsletter-Ausgaben ins Zentrum zu rücken. Doch worum geht es eigentlich ab dem 19. November?

Stellen Sie sich vor, Sie kommen montagmorgens ins Büro und lesen die Schlagzeile: „DSGVO wird verwässert – Big Tech darf Nutzerdaten für KI nutzen.“ Genau das ist keine Science-Fiction mehr. Die EU-Kommission plant derzeit unter dem Label „Digital Omnibus“ eine umfassende Reform der DSGVO, die Datenschutzler weltweit in Alarmbereitschaft versetzt hat.

Max Schrems, der österreichische Datenschutzaktivist, dessen Organisation noyb bereits mehrfach Milliardenbußgelder gegen Tech-Giganten erwirkt hat, spricht von einem „Tod durch tausend Schnitte“.

Was genau ist geplant? Und noch wichtiger: Was bedeutet das für Sie als Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzverantwortliche?

Die Europäische Kommission hat am 19. November 2025 ihre Pläne offiziell vorgestellt. Das Ziel klingt zunächst harmlos: Bürokratieabbau, Vereinfachung überlappender Regelwerke, Entlastung kleiner Unternehmen. Die Krux: Diese „Vereinfachung“ könnte fundamentale Schutzrechte aushebeln. Konkret bedeutet dies:

- Tech-Konzerne wie Google, Meta und OpenAI sollen personenbezogene Daten für das Training ihrer KI-Modelle auf Basis eines „berechtigten Interesses“ nutzen dürfen – ohne explizite Einwilligung der Betroffenen.
- Das Verbot der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten soll aufgeweicht werden, damit die KI-Entwicklung „nicht unverhältnismäßig behindert“ wird.
- Die Definition sensibler Daten wird verschärft: Nur noch Daten, die „direkt“ Gesundheit, sexuelle Orientierung oder politische Ansichten offenbaren, genießen besonderen Schutz. Was indirekt erschlossen wird, fällt durchs Raster.

Während die DSGVO also möglicherweise geschwächt wird, zieht die EU bei der Cybersicherheit die Zügel an. Die NIS2-Richtlinie ist bereits in Kraft, muss in Deutschland aber noch gesetzlich umgesetzt werden. Der Bundestag hat am 13.11.25 das Gesetz verabschiedet. Jetzt muss noch der Bundesrat zustimmen. Danach könnte das Umsetzungsgesetz relativ schnell in Kraft treten.

NIS2 verlangt von tausenden Unternehmen in Deutschland – auch vielen KMU – massive Investitionen in IT-Sicherheit und Risikomanagement. Hier entsteht eine paradoxe Situation: **Auf der einen Seite werden Datenschutzstandards gesenkt, auf der anderen Seite steigen die Anforderungen an die technische und organisatorische Datensicherheit.**



Individuelle
Absicherung
für das
Handwerk

SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Wir sichern Sie ab – mit passgenauen Lösungen für Ihren Betrieb.

Egal ob Tischler, Bäcker, Fleischer oder ein anderes Handwerk – mit BetriebsPolice select sichern Sie Ihren Handwerksbetrieb ganz individuell gegen alle Risiken ab und wählen nur Leistungen, die Sie auch wirklich benötigen. Setzen Sie auf ein Versicherungspaket, das immer für Sie da ist – ganz nach Ihren Wünschen.

SIGNAL IDUNA Gruppe
Bezirksdirektion Wessinger & Zeh
Boschstraße 21, 75236 Kämpfelbach
Telefon 07232 3149610
info.wessinger@signal-iduna.net

Die Wahrheit ist: Datenschutz und IT-Sicherheit waren nie zwei getrennte Welten. Die DSGVO fordert in Art. 32 seit jeher angemessene technische und organisatorische Maßnahmen. NIS2 macht diese Anforderungen nun explizit und verschärft sie erheblich. Die gute Nachricht: Wer jetzt in ein belastbares Sicherheitsmanagement investiert, schlägt zwei Fliegen mit einer Klappe. Sie erfüllen nicht nur die NIS2-Anforderungen, sondern stärken gleichzeitig Ihre Position gegenüber den drohenden DSGVO-Aufweichungen. Denn wenn Ihr Unternehmen nachweisen kann, dass Sie Daten durch technische Maßnahmen bestmöglich schützen, haben Aufsichtsbehörden und Gerichte weniger Angriffsfläche.

Quelle: PrivacyXperts – Ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

► **Arbeitsaufnahme trotz Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

1. Was ist erlaubt?

- Eine Arbeitsaufnahme trotz bestehender Krankschreibung ist grundsätzlich zulässig, wenn die betroffene Person sich wieder arbeitsfähig fühlt.
- Tätigkeiten können sowohl im Homeoffice als auch im Betrieb ausgeübt werden.
- Der Versicherungsschutz in Kranken- und Unfallversicherung bleibt auch bei vorzeitiger Rückkehr uneingeschränkt bestehen, einschließlich des Wegeunfalls.
- Auch eine kurzzeitige Teilnahme an beruflichen Terminen oder Veranstaltungen ist möglich, sofern die Genesung dadurch nicht beeinträchtigt wird.

2. Was ist zu beachten?

- Eine Arbeitsaufnahme darf nur erfolgen, wenn keine gesundheitliche Gefährdung oder eine Verschlechterung des Krankheitszustands zu erwarten ist.
- Eine Information an den Arbeitgeber vor der vorzeitigen Rückkehr ist ratsam, um Klarheit über Einsatzfähigkeit und Versicherungsschutz zu schaffen
- Eine formale „Gesundschreibung“ existiert nicht; die AU ist lediglich eine Prognose.
- Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob eine Person einsatzfähig wirkt.
- Es ist zulässig, eine offensichtlich noch erkrankte oder nicht arbeitsfähige Person wieder nach Hause zu schicken, um die Fürsorgepflicht zu erfüllen.
- Beschäftigte haben während der Krankschreibung alles zu unterlassen, was die Genesung behindert, auch im privaten Bereich.

3. Rechtliche Grundlagen ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU): **Sie stellt kein Arbeitsverbot, sondern eine ärztliche Prognose dar!**

4. Versicherungsschutz:

- Gesetzliche Unfallversicherung: § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 8 Abs. 2 SGB VII
- Gesetzliche Krankenversicherung: § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V
- Der Schutz gilt auch bei Arbeitsaufnahme trotz bestehender AU.
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

Achtung: Arbeitgeber können sich schadensersatzpflichtig machen, wenn sie Beschäftigte arbeiten lassen, die objektiv nicht arbeitsfähig sind.

HIGH-LIGHTS



Ausbildungsmesse Mühlacker



Ausbildungsmesse Remchingen

Obermeistergespräch



Berufsmeile

Berufsmeile



Berufsmeile



Berufsmeile

Berufsmeile

Flugreise Südfrankreich



2025



Goldene Meisterfeier



Wanderausflug
Südtirol



Beruf Aktuell im CCP

Politisches
Saueressen

Gesell 2025



Ausstellung Gesellenstücke



Gesell 2025



Handwerkerforum 2025



Wolfgang Grupp zu Besuch bei der Kfz-Innung



Alles Wichtige in (d)einem Feed!

Folge PZ-news auf Facebook, Instagram, Snapchat, Youtube, TikTok, Threads, Telegram, WhatsApp und LinkedIn.



pz-news.de/socialmedia



Beschäftigungsverbote: Bei besonderen gesetzlichen Verboten (z. B. Mutterschutz) ist eine Arbeitsaufnahme trotz Bescheinigung unzulässig.

Quelle: Infoschreiben der AOK Nordschwarzwald

► Neuerungen beim Beitrags- und Melderecht geplant: **Anpassungsgesetz 2026**

Mehr Klarheit bei Entgeltguthaben, neue Spielregeln beim Rentenbeginn und mehr digitale Abläufe: Mit dem „Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ hat das Bundeskabinett wichtige Änderungen im Melde- und Beitragsrecht der Sozialversicherung beschlossen. Diese Neuerungen sollen 2026 in Kraft treten. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

• Klarstellung zur Verbeitragung von Entgeltguthaben

Die Regelung in § 23d SGB IV wird durch das Anpassungsgesetz präzisiert, um Unklarheiten in der Praxis zu beseitigen. Dies betrifft insbesondere Fälle, bei denen vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses eine längere Krankheitsphase mit Krankengeldbezug liegt. Künftig gilt: Bei der Verbeitragung von ausgezahlten Entgeltguthaben, die aus Arbeitszeitguthaben abgeleitet sind, ist der letzte Abrechnungszeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt maßgeblich – auch wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.

Korrektur von DEÜV-Meldungen durch die Einzugsstellen

Ein zentraler Punkt der Änderungen betrifft die Korrektur von DEÜV-Meldungen. Die Einzugsstellen können zukünftig DEÜV-Meldungen unter bestimmten Voraussetzungen selbst korrigieren – allerdings nur im Einvernehmen mit der beschäftigten Person. Diese Möglichkeit greift dann, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trotz Aufforderung fehlerhafte Angaben nicht berichtigt hat. Ausgenommen sind dabei allerdings Angaben zum beitragspflichtigen Entgelt und zur Betriebsnummer.

Die Einzugsstelle informiert die Betroffenen im Vorfeld in Textform über die geplante Änderung. Nur mit deren Zustimmung – ebenfalls in Textform – darf die Korrektur durchgeführt und dokumentiert werden. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber erhält eine Kopie der korrigierten Meldung.

Was sind DEÜV-Meldungen?

DEÜV-Meldungen sind Meldungen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäß der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV) an die Sozialversicherungsträger übermitteln müssen.

Sie enthalten wichtige Informationen über Beschäftigungsverhältnisse, beitragspflichtiges Entgelt und Versicherungszeiten. Die geplanten Änderungen im Rahmen des Anpassungsgesetzes sollen die Handhabung dieser Meldungen vereinfachen und digitaler gestalten.

• Vereinfachung bei gesonderter Meldung

Bei der Berechnung einer Altersrente wird zukünftig immer eine Hochrechnung für die letzten Arbeitsmonate vor Rentenbeginn durchgeführt. Das bisherige Zustimmungserfordernis im Rentenantrag, und damit die Entscheidung gegen eine Rentenberechnung erst nach Vorlage der Abmeldung (30), entfällt. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nimmt die gesonderte Meldung (57) ausschließlich auf Anforderung des Rentenversicherungsträgers vor. Die Anforderung erfolgt unverändert über den Kommunikationsserver der DSRV (Datenstelle der Rentenversicherung), von dem die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber regelmäßig (in der Regel einmal wöchentlich) die entsprechenden Nachrichten abrufen muss. Für die Rentenantragsteller entstehen keine Nachteile: Sollte die tatsächliche beitragspflichtige Einnahme für den Hochrechnungszeitraum höher ausfallen, wird die Rente entsprechend neu berechnet.

Rentenversicherung: Befreiung für Minijobber

Minijobber sollen ihre Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zukünftig auf Antrag beim Arbeitgeber einmalig rückgängig machen können. Dies ist jedoch nur unter bestimmten Bedingungen möglich:

1. die Rücknahme der Befreiung kann nur einheitlich und mit Wirkung für die Zukunft erfolgen.
2. Ein ständiges Wechseln zwischen Befreiung und Pflichtbeiträgen ist ausgeschlossen.

Quelle: IKKclassic Rundmail v. 26.11.2025

► Anhebung der Minijobgrenze zum 01.01.2026

Zum 1. Januar 2026 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro. Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns führt zur automatischen Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 603 Euro. Grund hierfür ist, dass bei der Erhöhung im Jahr 2022 festgelegt wurde, dass sich die Verdienstgrenze künftig dynamisch an den geltenden Mindestlohn anpasst. Steigt der Mindestlohn, steigt auch die Grenze, bis zu der keine Sozialversicherungsbeiträge auf den Lohn anfallen.

6,9 Millionen Minijobberinnen und Minijobber zählt die Minijob-Zentrale derzeit im gewerblichen Bereich. Wie bei fast allen Vollzeitbeschäftigten muss auch bei Minijobs in der Regel mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden.

Seit 1. Januar 2025 liegt die Lohnuntergrenze bei 12,82 Euro. Damit stieg auch automatisch die Minijob-Grenze, die 2024 bei 538 Euro lag, auf 556 Euro pro Monat an. Der Grund: Bei der Erhöhung im Jahr 2022 wurde festgelegt, dass sich die Verdienstgrenze künftig dynamisch an den geltenden Mindestlohn anpasst. Steigt der Mindestlohn, steigt auch die Grenze, bis zu der keine Sozialversicherungsbeiträge auf den Lohn anfallen.

Die anstehenden Mindestloohnerhöhungen im Jahr 2026 auf 13,90 Euro und 2027 auf 14,60 Euro wirken sich damit ebenfalls auf die Minijob-Grenze aus. Im Jahr 2026 dürfen Minijobber maximal 603 Euro verdienen, im Jahr 2027 sind es 633 Euro.

➤ Was ändert sich 2026 beim Minijob?

Die Minijob-Grenze bzw. „Entgeltgeringfügigkeitsgrenze“ steigt zum 1. Januar 2026 von 556 Euro auf 603 Euro. Der Grund: Erhöht sich der Mindestlohn, so erhöht sich auch die Verdienstgrenze im Minijob. Die Lohnuntergrenze liegt ab 2026 bei 13,90 Euro pro Stunde. Anfang 2027 wird der Mindestlohn erneut angehoben – auf dann 14,60 Euro. Die Minijob-Grenze dürfte damit 2027 auf 633 Euro steigen.

Warum steigt die Grenze im Minijob automatisch?

Bis September 2022 galt eine Minijob-Grenze von 450 Euro. Sie war auch bei Erhöhungen des Mindestlohns gesetzlich festgeschrieben. Mit der Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 hat die Bundesregierung jedoch eine dynamische Minijob-Grenze eingeführt. Sie orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Das bedeutet: Wird der Mindestlohn erhöht, steigt automatisch auch die Verdienstgrenze. Um die Höhe der Minijob-Grenze zu bestimmen, gibt es eine eigene Formel, die gesetzlich festgelegt ist.

Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze bei Mindestloohnerhöhung
 $\text{Mindestlohn} \times 130 / 3 = \text{Geringfügigkeitsgrenze (aufgerundet auf volle Euro)}$

Wie viele Stunden dürfen Minijobber arbeiten?

Rund 43 Stunden dürfen Minijobber 2025 arbeiten, wenn sie den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Daran ändert sich auch im Jahr 2026 nichts. Aufgrund der dynamischen Minijob-Grenze wird es bei dieser Arbeitszeit bleiben.

Wie werden die 43 Stunden berechnet? Und wie ergibt sich die Minijob-Grenze? Eine Übersicht nützlicher Formeln, auch zu Urlaubstagen und Urlaubsentgelt im Minijob gibt es hier:

In der Vergangenheit hatten Mindestloohnerhöhungen Auswirkungen auf die Arbeitszeit von Minijobbern. Da diese im Monat nicht mehr als 450 Euro verdienen durften, musste eventuell ihre Arbeitszeit verringert werden. Andernfalls konnte durch die Anhebung des Stundenlohns der sozialversicherungsfreie Minijob in Gefahr geraten und es konnten höhere Steuern und Sozialabgaben anfallen.

Wird der Mindestlohn erhöht, steigt nun aber automatisch die Minijob-Grenze. Das bedeutet, die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag muss nicht mehr verringert werden, wenn der Minijobber Mindestlohn erhält. Lediglich die Höhe der Vergütung ist im Vertrag anzupassen.

➤ Welche Ausnahmen vom Mindestlohn gibt es im Minijob?

Minijobbern über 18 Jahren muss mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Es gibt aber Personen und Tätigkeiten, bei denen Arbeitgeber nicht daran gebunden sind. Laut Minijob-Zentrale sind das:

Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. Schüler und Schülerinnen)

Auszubildende (in Bezug auf die Ausbildungsvergütung)

Pflichtpraktikanten und -praktikantinnen

Freiwillige Praktikanten und Praktikantinnen bei einem Praktikum bis zu drei Monaten

Ehrenamtlich Tätige

➤ Was gilt beim Minijob, wenn es einen Branchenmindestlohn gibt?

Zu beachten ist außerdem, dass einige Branchen einen eigenen Mindestlohn haben. Dieser greift auch für Minijobber. Im Handwerk gelten Branchenmindestlöhne unter anderem hier:

- Dachdeckerhandwerk
- Gebäudereinigung
- Gerüstbauer-Handwerk
- Elektrohandwerke
- Schornsteinfegerhandwerk

„Ein Branchenmindestlohn ist verbindlich und muss zwingend eingehalten werden“, sagt Benjamin Onnis, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei FPS. Wird der Branchenmindestlohn erhöht, muss die Höhe der Vergütung und dadurch in der Regel auch die Stundenanzahl im Arbeitsvertrag des Minijobbers angepasst werden. „Bei Nicht-Einhaltung des Branchenmindestlohns kann es zu einer Verhängung von Ordnungsgeldern kommen“, so Onnis.

➤ Was ist beim Lohn von Minijobbern noch zu beachten?

Ein Minijobber erhält lediglich den Mindestlohn, während ein vollzeitbeschäftigter Kollege für dieselbe Tätigkeit trotz gleicher Qualifikation deutlich mehr verdient? Eine solche Ungleichbehandlung ist nicht zulässig. Hier greift der Gleichbehandlungsgrundsatz, der besagt, dass Teilzeitbeschäftigte nicht allein aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit benachteiligt werden dürfen. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Diese Regelung ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert.

„Unternehmen sind daher verpflichtet, Vergütungsunterschiede bei vergleichbaren Tätigkeiten kritisch zu hinterfragen und die Gründe für unterschiedliche Behandlungen sorgfältig zu dokumentieren. Fehlt ein sachlicher Grund, muss nachgebessert werden“, erklärt Onnis.

➤ Was ist kein sachlicher Grund für den geringeren Stundenlohn eines Minijobbers?

Anfang 2023 hatte das Bundesarbeitsgericht im Fall eines in Teilzeit beschäftigten Rettungsassistenten geurteilt. Er erhielt trotz gleicher Qualifikation und identischer Arbeit zwölf statt 17 Euro Stundenlohn – und damit weniger als

seine vollzeitbeschäftigten Kollegen. Der Arbeitgeber argumentierte die Differenz in der Vergütung so: Er zahle den hauptamtlichen Rettungsassistenten mehr, weil er bei ihnen größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand habe. Teilzeitbeschäftigte können ihre Arbeitszeit flexibel einteilen. Das habe für den Arbeitgeber mehr Aufwand bei der Einsatzplanung bedeutet. Nach Auffassung der Richter aber stellte dies keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung dar (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22 –).

➤ Darf die Minijob-Grenze überschritten werden?

Seit Oktober 2022 darf die Minijob-Grenze innerhalb eines Zeitjahres nur noch in bis zu zwei Kalendermonaten überschritten werden, erklärt Anke Marx, Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

Grundsätzlich gilt: Minijobber dürfen in einem Kalendermonat maximal das Doppelte der Minijob-Grenze verdienen. Das entspricht 2025 einem Betrag von 1.112 Euro, während sich die Grenze 2026 auf 1.206 Euro erhöht.

Betrachtet man das gesamte Jahr, ist maximal das 14-fache der Minijob-Grenze zulässig. Minijobber können somit 2025 höchstens 7.784 Euro verdienen – allerdings nur in begründeten Ausnahmefällen. Für 2026 steigt diese Jahresgrenze auf 8.442 Euro.

Sonderfall bei schwankendem Arbeitsentgelt: Beschäftigte mit unregelmäßigen Einkünften dürfen die Minijob-Grenze häufiger als zweimal pro Jahr überschreiten. Allerdings gilt eine strikte Jahresobergrenze: Das Gesamtentgelt darf 6.672 Euro (12×556 Euro) nicht übersteigen. Ab 2026 erhöht sich diese Grenze auf 7.236 Euro (12×603 Euro).

➤ Wie viele Sozialabgaben fallen bei einem Minijob an?

Der einstellende Betrieb hat derzeit Abgaben von insgesamt höchstens 31,47 Prozent der Minijob-Entlohnung abzuführen: 15 Prozent für die Rentenversicherung, 13 Prozent für die Krankenversicherung sowie Umlagen und Steuern. Des Weiteren muss der Arbeitgeber die bei ihm tätigen Minijobber zur gesetzlichen Unfallversicherung melden. Bei kurzfristigen Minijobs muss man keine Abgabe zur Renten- und Krankenversicherung zahlen. Lediglich Umlagen und Steuern werden fällig.

Minijobs sind mit Ausnahme der Rentenversicherung für die Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei. Arbeitgeber, die Minijobber beschäftigen, müssen jedoch in jedem Fall auf den Verdienst der geringfügig Beschäftigten pauschale Abgaben und gegebenenfalls die Pauschsteuer entrichten. Die genaue Höhe der Abgaben kann bei der Minijob-Zentrale nachgelesen werden.

➤ Minijob: Müssen Arbeitgeber die Stundenzahl dokumentieren?

Eigentlich verpflichtet Paragraph 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) nur gewerbliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dazu, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Minijobber aufzuzeichnen. Ob sie dies maschinell oder manuell tun, ist laut Minijob-Zentrale egal. Arbeitgeber müssen die Daten spätestens sieben Kalendertage nach dem Tag der Arbeitsleistung aufzeichnen und sie mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat allerdings ein Grundsatzurteil zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung gesprochen. „Das Urteil verpflichtet jeden Arbeitgeber, der unter das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fällt, Anfang und Ende der Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer zu erfassen“, erklärt Benjamin Onnis, Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Im Urteil des BAG wird die Arbeitszeiterfassung aus § 3 ArbSchG hergeleitet, welcher nicht durch § 17 MiLoG gesperrt wird. Folglich gilt dies auch für Minijobber, die nicht bei einem gewerblichen Arbeitgeber arbeiten.“

Quelle: Deutsche Handwerks Zeitung mit Inhalten der dpa

► Vereinfachung bei der Vergabe

Das Ministerium für Finanzen hat im Sinne der Entlastungsallianz zur Vereinfachung, Entbürokratisierung und Optimierung von Prozessen bei Vergabeverfahren folgende Bescheinigung und Erklärung identifiziert, deren Entfall sowohl das Handwerk und die Bauwirtschaft als auch die öffentliche Hand spürbar entlastet:

1. Wegfall der Vorlage der Bescheinigung in Steuersachen (Formblatt 124 des VHB)

Nach Formblatt 124 „Eigenerklärung zur Eignung für nicht präqualifizierte Unternehmen“ des Vergabe- und Vertragshandbuchs (VHB) ist als Eignungsnachweis für Angebote, die in die en-gere Wahl kommen, unter anderem eine Bescheinigung in Steuersachen (früher Unbedenklichkeitsbescheinigung) und eine Freistellungsbescheinigung nach § 48b Einkommensteuergesetz (EStG) des Finanzamtes vorzulegen.

Das Ministerium für Finanzen hat sich bei der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Vergabe- und Vertragshandbuch erfolgreich dafür eingesetzt, dass künftig bei Auftragserteilung keine Bescheinigung in Steuersachen des Finanzamtes mehr von den Bietern vorgelegt werden muss. Es genügt künftig eine Eigenerklärung und die Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG.

Quelle: Schreiben des Ministerium für Finanzen B. W., 08/2025

► Ausländische Mitarbeiter – Was tun, wenn der Aufenthaltstitel ausläuft?

Die nachfolgende Information soll dazu dienen, Rechtsunsicherheiten bei Betrieben im Zusammenhang mit der Verlängerung von Aufenthaltstiteln auszuräumen. Sie finden das Merkblatt auf der Homepage des Ministeriums. Mit diesem begleitenden Schreiben möchten wir Ihnen den Hintergrund erläutern und die wichtigsten Informationen zusammenfassen.

Häufig kommt es zu Terminschwierigkeiten bei den Ausländerbehörden im Zusammenhang mit der Verlängerung von Aufenthaltstiteln sowie mit der Verlängerung von sog. Fiktionsbescheinigungen. Viele Betriebe sind verunsichert, ob die Gefahr der illegalen Beschäftigung besteht. Mit dem Merkblatt möchte das Ministerium die geltende Rechtslage erläutern: Wurde rechtzeitig ein Antrag auf Verlängerung des Aufenthaltstitels und anschließend rechtzeitig ein Antrag auf Verlängerung der Fiktionsbescheinigung gestellt, ist der Aufenthalt weiter rechtmäßig und kann durch den Arbeitgeber trotz abgelaufener Fiktionsbescheinigung nachgewiesen werden.

Das Ministerium gibt mit dem Merkblatt eine umfassende Übersicht zur Fiktionswirkung bei Anträgen auf Erteilung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln. Relevant für Arbeitgeber sind die Ausführungen zur Fiktionswirkung und zur Fiktionsbescheinigung bei der Verlängerung von Aufenthaltstiteln (Abschnitte II. bis IV. des Merkblatts).

Fiktionswirkung und Fiktionsbescheinigung:

Der bisherige Aufenthaltstitel gilt als fortbestehend, wenn vor Ablauf des Aufenthaltstitels ein Antrag auf Verlängerung gestellt wurde. Diese so genannte Fiktionswirkung gilt kraft Gesetzes und unbefristet bis zur Entscheidung über die Verlängerung des Aufenthaltstitels. Beinhaltete der zu verlängernde Aufenthaltstitel die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit, besteht diese Berechtigung weiter.

Damit der Ausländer während der Bearbeitungszeit des Verlängerungsantrags einen Nachweis über diese kraft Gesetzes geltende Fortgeltung des bisherigen Aufenthaltstitels hat, stellt die Ausländerbehörde eine Bescheinigung aus (Fiktionsbescheinigung). Diese Fiktionsbescheinigung wird befristet – in der Regel für drei bis sechs Monate - ausgestellt. Sie wird verlängert, wenn die Bearbeitung des Verlängerungsantrags bei der Behörde noch andauert.

Was gilt, wenn die Fiktionsbescheinigung abgelaufen ist, aber der Ausländer keine rechtzeitige Verlängerung der Fiktionsbescheinigung erhält?

- Der Ablauf der Fiktionsbescheinigung führt nicht dazu, dass der Ausländer illegal beschäftigt ist. Die Fiktionsbescheinigung ist lediglich ein Nachweis für die Fortgeltung des vorherigen Aufenthaltstitels.
- Dieser Nachweis ist auch anderweitig möglich: Erforderlich ist ein Nachweis, dass die Verlängerung der Fiktionsbescheinigung beantragt wurde bzw. ein Termin für die Verlängerung gebucht wurde. Ausreichend für den Nachweis ist ein Terminbuchungsbeleg bzw. die elektronische Bestätigung über den Eingang des Antrags auf Verlängerung. (S. 3, 2. Absatz des Merkblatts)

→ Solange die Fiktionsbescheinigung entweder aktuell ist oder die Fiktionswirkung anderweitig nachgewiesen werden kann, besteht keine Gefahr der illegalen Beschäftigung. Die Weiterbeschäftigung ist also rechtmäßig, obwohl der Aufenthaltstitel und die Fiktionsbescheinigung abgelaufen sind.

Wichtig: Die Berechtigung zur Weiterbeschäftigung gilt nur, wenn der vorherige Aufenthaltstitel rechtmäßig zur Erwerbstätigkeit berechtigt. Soll der Aufenthaltstitel geändert werden (z. B. von Ausbildung zu Erwerbstätigkeit), gilt dies nicht. Daraus ergeben sich folgende Praxistipps für Arbeitgeber:

- Ablauffrist der Fiktionsbescheinigung überwachen
- Arbeitnehmer an rechtzeitigen Antrag auf Verlängerung der Fiktionsbescheinigung erinnern
- Nachweis aufbewahren

Quelle: handwerkBW / Merkblatt des Ministeriums der Justiz und für Migranten

► Von Berufsfachschule, Mindestlohn, Pflicht- und Orientierungspraktikum

Bereits am 1. Januar 2015 trat das neue Mindestlohngesetz in Kraft. Grundsätzlich gilt: Nach aktuellem Rechtsstand unterliegen Praktika während der einjährigen Berufsfachschule (1BFS) nicht dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Allerdings muss bezüglich der Versicherungspflicht zwischen den verschiedenen Praktikumsformen unterschieden werden.

Die Bestimmungen für die einjährige Berufsfachschule (1BFS) sehen vor, dass zur Ergänzung und Vertiefung der berufspraktischen Ausbildung ein Praktikum im Umfang von 4 bis 6 Wochen in geeigneten Betrieben absolviert werden soll. Der Zeitumfang wird durch die wöchentlichen Praxistage erfüllt. Nach Auskunft des Kultusministeriums handelt es sich hierbei im schulrechtlichen Sinn um ein Pflichtpraktikum. Die Schülerinnen und Schüler der einjährigen Berufsfachschule (1BFS) gelten somit auch während dieses Betriebspraktikums als Schüler der jeweiligen Schule. Bei dem Praktikum handelt es sich demnach um ein **Pflichtpraktikum** entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG.

Es ist vom Mindestlohn ausgenommen, die Praxistage werden nicht auf die Praktikumsdauer entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG angerechnet.

Hinweis: Schülerinnen und Schüler sind während des Pflichtpraktikums über die Schule unfallversichert.

Von dem Pflichtpraktikum sind die freiwilligen Zusatzpraktika in den Schulferien zu unterscheiden. Da die einjährige Berufsfachschule (1BFS) formal nicht Teil der Berufsausbildung ist, handelt es sich hierbei um ein

Orientierungspraktikum entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG. **Es unterliegt bis zu einer Dauer von drei Monaten nicht dem Mindestlohngesetz.** Aus Sicht des BWHT sind auch mehrere zeitlich getrennte Orientierungspraktika beim gleichen Praktikumsgeber zulässig (z.B. in unterschiedlichen Schulferien), sofern die Gesamtdauer der Praktikumsstage die Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Die Beschränkung auf nur ein Praktikum beim gleichen Praktikumsgeber gilt nur für Praktika während der Berufs- oder Hochschulbildung. Diese Rechtsauffassung wird durch das Sozial- und Arbeitsministerium geteilt. Aufgrund der Neuregelungen des Mindestlohngesetzes wird empfohlen, die Praktikumszeiten im Praktikumsvertrag gesondert auszuweisen (z.B. 8 Praktikumsstage in den Osterferien, 8 Praktikumsstage in den Pfingstferien u. s. w.). Alternativ kann auch für jedes

Praktikum in den Schulferien ein gesonderter Praktikumsvertrag geschlossen werden. Allerdings muss dann der Nachweis erbracht werden, dass die Gesamtdauer aller Einzelpraktika nicht die Dauer von drei Monaten überschreitet. Ein weiteres Orientierungspraktikum im selben Berufsfeld ist nach Ablauf der drei Monate nicht möglich.

Hinweis: Freiwillige Zusatzpraktika, die nicht dem organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule zugerechnet werden können und nicht der Anweisung oder der Aufsicht der Schule unterliegen, sind nicht über die Schule unfall-versichert. Sie sind bei der Berufsgenossenschaft des Unternehmens zu versichern. Ob für unentgeltlich beschäftigte Praktikanten ein Beitrag zu zahlen ist, kann bei dem jeweiligen Unfallversicherungsträger nachgefragt werden.

Von den freiwilligen Zusatzpraktika in den Herbst-, Weihnachts-, Oster- oder Pfingstferien ist eine **Beschäftigung bzw. ein Praktikum in den Sommerferien** zu unterscheiden. Auch hierbei handelt es sich im Grundsatz um ein freiwilliges Orientierungspraktikum entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 MiLoG. Allerdings endet die einjährige Berufsfachschule (1BFS) mit der Zeugnisübergabe. Die Jugendlichen unterliegen somit nicht mehr dem Schülerstatus. Die Praktikantinnen und Praktikanten müssen über den Handwerksbetrieb unfallversichert werden.

Hinweis: Sofern ein Praktikumsentgelt bezahlt wird, unterliegt dieses grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt insbesondere auch für Engeltanteile, die zunächst vom Praktikumsgeber einbehalten werden, um sie nach Abschluss des anschließenden Ausbildungsvertrages als Prämie auszubezahlen. Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung handelt sich hierbei dann um eine freiwillige Einmalzahlung des Arbeitgebers, für die entsprechend Versicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

► Bestehende Rahmenabkommen der Kreishandwerkerschaft mit div. Dienstleistern

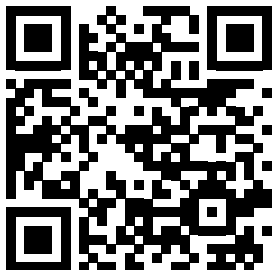
In den letzten Jahren wurden mit verschiedenen Dienstleistern Rahmenabkommen abgeschlossen, die den Innungsbetrieben teilweise erhebliche Sonderkonditionen bzw. Rabatte einräumen. Da es sich hierbei um konkrete Kosteneinsparungsmöglichkeiten für unsere Betriebe handelt, möchten wir Sie nachfolgend nochmals über diese Abkommen in kurzen Zügen informieren:

1. Rahmenabkommen mit der SIGNAL IDUNA Versicherungsgruppe

Geldwerte Vorteile sind starke Argumente für die Innungsmitgliedschaft – diese ergeben sich z. B. durch Kooperations- und Rahmenverträge zwischen der SIGNAL IDUNA und den Versorgungswerken in den Bereichen:

- Krankenversicherung • Renten-/Lebensversicherung • Unfallversicherung • Kraftfahrtversicherung
- gewerbliche Sach- und Haftpflichtversicherungen • Rechtsschutzversicherung • u. v. m.

Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an die Bezirksdirektion Wessinger & Zeh SIGNAL IDUNA, Tel.: 07232-3149610; Mail philip.wessinger@signal-iduna.net



2. Günstiger Stromvertrag „Handwerk“ mit den SWP

Durch den gebündelten Energiebezug vieler Handwerksbetriebe können wir deutlich bessere Konditionen aushandeln, als dies für einzelne Unternehmen möglich wäre. Diese Kooperation schafft nicht nur Planungssicherheit und Transparenz bei den Energiepreisen, sondern stärkt auch die regionale Partnerschaft zwischen Handwerk und den Stadtwerken Pforzheim. So profitieren alle – wirtschaftlich und strukturell – von dieser solidarischen Lösung innerhalb unserer lokalen Handwerkergemeinschaft.

Weitere Informationen zum Rahmenvertrag „Handwerk“ erhalten Sie über Thomas Meier (SWP) Tel. 07231-39713235 oder schicken Sie ein Mail an thomas.meier@stadtwerke-pforzheim.de

3. Rahmenabkommen Inkasso

Die Firma **VIP** Inkassobüro (Tel. 07255-20070) bietet allen Innungsbetrieben einen Rundum-Service bezüglich der Beitreibung offener Forderungen. Das Leistungspaket geht vom einfachen Mahnwesen, über das gerichtliche Mahnwesen/Mahnbescheid und dem sich anschließenden gerichtlichen Mahnverfahren mit der Titulierung der Forderung bis hin zur Vollstreckung. Außerdem bietet **VIP** einen Auskunftsdienst bezüglich der Bonitätsprüfung von Schuldnern sowie der Ermittlung von Adressen verzogener Schuldner. Auf alle Preise wird den Innungsbetrieben ein Sonderrabatt geboten, der teilweise bei 50% bezogen auf die entsprechend laut BRAGO zu verrechnenden Gebühren liegt. Im Erfolgsfall ist das gesamte Verfahren für den Betrieb kostenlos. Eine Mitgliedschaft, wie bei anderen Inkassounternehmen i. d. R. üblich, ist hier nicht notwendig. Es genügt hier ausschließlich die Innungsmitgliedschaft.

Seit 2012 gibt es auch einen entsprechenden Vertrag mit der **Creditreform Pforzheim Schott KG**. Dieser Vertrag garantiert Mitgliedsbetrieben unserer Innungen Dienstleistungen im Inkassobereich zu Sonderkonditionen, **ohne dass der Betrieb dabei Mitglied von Creditreform sein muss**. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte direkt an die Creditreform Pforzheim (Tel.: 07231-91690) und beziehen Sie sich dabei auf die Rahmenvereinbarung mit der Kreishandwerkerschaft.

4. Mail + Fax-Service

Die Kreishandwerkerschaft bietet allen Innungsmitgliedsbetrieben einen kostenlosen Mail+Fax-Service. Die Betriebe haben hier die Möglichkeit, zu jeder Tages- und Nachtzeit wichtige Dokumente oder Informationen über das Fax oder über das Internet (www.kh-pforzheim.de) abzurufen. Sei es im Bereich des Arbeitsrechts (Arbeitsverträge, Abmahnungen, Zeugnisse, Kündigungen etc.) oder im Bereich der VOB sowie in sonstigen wichtigen Bereichen – der Mail + Fax-Service hält an die 1.000 Dokumente und Informationen rund um die Uhr für Sie bereit. Mit dabei auch ein automatischer Arbeitsvertragsgenerator!

Zu Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle: (07231-313140/Frau Haberstroh.)

5. Eigene Homepage schnell und preisgünstig – vor allem aber, leicht zu bedienen

Die Kreishandwerkerschaft unterstützt die Mitgliedsbetriebe auch bei der Erstellung eines eigenen Internetauftritts. Hierbei arbeiten wir mit der Firma **frank kübler internet + media** aus Pforzheim zusammen. Wer mehr hierzu wissen möchte, wendet sich bitte an unsere Geschäftsstelle oder ruft direkt bei frank kübler internet + media an: 07231-397250.

Neu: kostenloser **WEBSITE-Check** auf Rechtssicherheit – jetzt anfordern, bevor andere Ihre Internetseite „checken“ und es dann Abmahnungen und Bußgelder hagelt!

6. Arbeitskleidung

Mit der Firma **MEWA**, einem großen Lieferanten von Mietkleidung in unserer Region, hat unsere Kreishandwerkerschaft ebenfalls ein Rahmenabkommen. Dieses bietet unseren Mitgliedsbetrieben zusätzliche Leistungen und bessere Konditionen.

7. Billig Tanken

Eine Rahmenvereinbarung mit der Firma **Mast + Oehlert** gewährt allen Innungsbetrieben, unabhängig von einer monatlichen Mindestabnahmemenge, einen Preisnachlass von 1,5 Cent pro getanktem Liter Kraftstoff auf die in der Tankstelle (Blücherstraße 21) der o. g. Firma bereitgestellten Kraftstoffe Diesel, Super und E 5/10.

Zudem bieten wir über die Firma **Kaiser & Tappe GmbH** aus Barnstorf jedem Mitgliedsbetriebe die Möglichkeit, über Tankkartensysteme von SHELL, DKV oder TOTAL die Spritkosten in seinem Unternehmen zu senken. Bei Interesse wenden Sie sich an tankkarten@kaiser-tappe.de oder rufen dort an: 05442-913121

8. Telefonkostenüberprüfung /-optimierung und mehr! Partner der Digitalisierung

Die Tarife der Telefonanbieter sind von einem ständigen Wandel gekennzeichnet.

Was heute noch günstig ist, kann morgen bereits überteuert sein! Ärgerlich, wenn dann lange Vertragslaufzeiten gelten. Bei den vielfältigen Angeboten ist es schwierig, den Überblick zu behalten und eine ständige Beobachtung ist kaum zu leisten. Die Telefongesellschaften geben bessere Konditionen nicht aus freien Stücken an ihre Kunden weiter. Sie bekommen als Kunde nicht die Konditionen, die Sie verdienen, sondern die, die Sie verhandeln. Daher die Empfehlung von den Spezialisten: stellen Sie sich immer wieder als Neukunde auf und Einsparungen von über 30 % sind dabei dann keine Seltenheit.

Clever Group steht Ihnen auch bei der Digitalisierung Ihres Unternehmens zu Seite. Mehr Infos hierzu finden Sie unter www.das-handwerk-digital.de

Profitieren Sie als Mitglied von unserem etablierten Rahmenabkommen mit der Clever Group AG. Ihr direkter Ansprechpartner: Boris Simon — Tel.: 0172 9127550 Mail: Boris.Simon@clever-group.ag

9. Benefit & mehr

benefits.me ist ein Online-Portal, das registrierten Nutzerinnen und Nutzern exklusive Vorteile und Sonderkonditionen bei zahlreichen namhaften Anbietern bietet. Dazu gehören z. B.:

- Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen aus Bereichen wie Technik, Mode, Freizeit, Reisen, Mobilfunk, Auto, Gesundheit und mehr
- Angebote bekannter Markenhersteller zu Sonderpreisen
- Monatlich wechselnde Aktionen und saisonale Highlights
- Eine nutzerfreundliche Plattform, die auch mobil bequem erreichbar ist

Die Idee dahinter: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit kleinen Extras und Vergünstigungen im Alltag unterstützt und motiviert werden — ein attraktiver Zusatznutzen, der bei der Bindung ans Unternehmen hilft und die Wertschätzung zeigt.

Bei Fragen hierzu wenden Sie sich an Catarina Haberstroh, (07231-313140) oder schicken Sie eine Mail an haberstroh@kh-pforzheim.de oder gehen Sie auf unsere Internetseite <https://kh-pforzheim.benefits.me> — hier können Sie sich dann auch gleich für den Gebrauch registrieren lassen.



Wie werden wir erfolgreich nachhaltig und nachhaltig erfolgreich?

Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.

Machen Sie den Wandel zur Chance: mit umfassender Beratung und der passenden Finanzierung.

Mehr dazu unter sparkasse-pfcw.de/nachhaltig



In Partnerschaft mit:

Deutsche Leasing | 



**Sparkasse
Pforzheim Calw**

Weil's um mehr als Geld geht.

Förderpreise

der Kreishandwerkerschaft Pforzheim-Enzkreis

► Förderpreise der Kreishandwerkerschaft Pforzheim-Enzkreis

In diesem Jahr wurden anlässlich der zentralen Freisprechungsfeier **Gesell 2025** wieder die mit jeweils 1.000 EUR dotierten Förderpreise der Sparkasse Pforzheim Calw, der Volksbank pur sowie erstmals auch der Stadtwerke Pforzheim vergeben. Außerdem ein mit 500 EUR dotierter Förderpreis der IKKclassic.

Den Förderpreis der Sparkasse Pforzheim Calw hat erhalten:



Louis Ehret

Kfz-Mechatroniker

Ausbildungsbetrieb:

AHG mbH Pforzheim

Den Förderpreis der Volksbank pur hat erhalten:



Johannes-Markus Teiler

Zimmerer

Ausbildungsbetrieb:

Holger Gramlich, Östringen

Den Förderpreis der Stadtwerke Pforzheim hat erhalten:



Rolf Schüberle

Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik

Ausbildungsbetrieb:

Kühn Elektro GmbH, Wiernsheim

Den Förderpreis der IKK classic hat erhalten:



Richard Frey

Bäcker

Ausbildungsbetrieb:

ehem. Bäckerei Wiskandt, Pforzheim

*Glückwunsch an alle Preisträger sowie deren Ausbildungsbetriebe.
Und vielen Dank an die Stifter der Förderpreise.*

DERZEITIGE INNUNGSOBERMEISTER UNSERER KREISHANDWERKERSCHAFT

Bau-Innung		Frank Tittel	Benzstr.5	75446 Wiernsheim
Dachdecker-Innung Karlsruhe	N	Danny Neureuther	Griesbachstr. 2	76185 Karlsruhe
Elektro-Innung		Andreas Kling	Mulde 18	75239 Eisingen
Fleischer-Innung		Andreas Beier	Karlsbader Str. 44-46	75196 Remchingen
Friseur-Innung Pforzheim		Nelli Butsch	Weierstr. 11	75173 Pforzheim
Friseur-Innung Vaihingen		Natascha Blattner	Hofstr. 11	75417 Mühlacker
Glaser-Innung		Bernd Hoheisen	Salierstr. 51	75177 Pforzheim
Kachelofen-Luftheizungsbauer		Werner Osada	Hauptstr. 42	69488 Birkenau
Konditoren-Innung		Christian Rösslein	Königstr. 28	70173 Stuttgart
Kfz-Innung		Timo Gerstel	Altstädter Str. 14-18	75175 Pforzheim
Maler- und Lackierer-Innung		Heiko Seiter	Tullastaffel 1	75177 Pforzheim
Maschinen-/Werkzeugbau-Innung		Gunther Reinhardt	Hanauer Str. 14	75181 Pforzheim
Metall-Innung		Ulli Wetzel	Im Altgefäß 4	75181 Pforzheim
Raumausstatter-Innung		Joachim Gwinner	Karlsruher Str. 10	75179 Pforzheim
Innung Sanitär + Heizung		Joachim Butz	Holzgartenstr. 37	75175 Pforzheim
Schreiner-Innung		Reinhard Engel	Mutschelbacher Str.5	75196 Remchingen
Stuckateur-Innung		Matthias Riexinger	Waldstr. 27	75181 Pforzheim
Textil und Schneider-Innung		Susanne Mühlberger	Kirschenpfad 4	75181 Pforzheim
Zimmerer-Innung		Patrick Vester	Talweg 12	75334 Straubenhardt

N = 2025 neu ins Amt gewählt

Die Kontaktadressen aller Innungen finden Sie im Internet unter www.kh-pforzheim.de

► Aktueller Vorstand der Kreishandwerkerschaft Pforzheim-Enzkreis

(gem. Wahlergebnis 11/2024)

Kreishandwerksmeister:	Frank Herrmann	Metall-Innung	seit 2021
stv. Kreishandwerksmeister (Land):	Patrick Vester	SHK-Innung	seit 2005
stv. Kreishandwerksmeister (Stadt):	Timo Gerstel	Kfz-Innung	seit 2021

Weitere Vorstandsbeisitzer (10):

Jürgen Ast	Fleischer-Innung	seit 2014	Susanne Mühlberger	Schneider-Innung	seit 2017
Frank Bischoff	SHK-Innung	seit 2024	Matthias Otto	Bau-Innung	seit 2024
Nelli Butsch	Friseur-Innung	seit 2021	Gunther Reinhardt	WZB/MB-Innung	seit 2014
Reinhard Engel	Schreiner-Innung	seit 1990	Heiko Seiter	Maler-Innung	seit 2011
Bernd Hoheisen	Glaser-Innung	seit 2002	Geschäftsführer:	Matthias Morlock	seit 1992
Andreas Kling	Elektro-Innung	seit 2021	Stellv. Geschäftsführerin	Catarina Haberstroh	seit 2025



DAS HANDWERK

DIE ZUKUNFT WILL, DASS DU SIE MACHST.

**WIR KÖNNEN ALLES,
WAS KOMMT.**



**Handwerkskammer
Karlsruhe**

hwk-karlsruhe.de

Erfahre mehr:
handwerk.de



► Vollversammlungsmitglieder der Handwerkskammer Karlsruhe

aus unserem Kreishandwerkerschaftsgebiet (gem. Wahlergebnis 07/2024)

Bereich Bau-/Ausbaugewerbe

Manuel Knöller (Bau-Innung)

Bereich Bekleidungs-, Textil-, Ledergewerbe

Klaus Riekert (Raumausstatter-Innung)

→ **Kassenprüfer HWK**

Bereich Elektro-/Metallgewerbe

Gunther Reinhardt (Werkzeug-/Maschinenbau-Innung)

Timo Gerstel (Kfz-Innung)

→ **Vorstandsmitglied HWK**

Frank Herrmann (Metall-Innung)

→ **Vize-Präsident HWK**

Bereich Nahrungsmittelgewerbe

Jürgen Ast (Fleischer-Innung)



Aktueller Vorstand der Handwerkskammer Karlsruhe mit Vizepräsident Frank Herrmann (2. v. l.) und Timo Gerstel (5. v. r.) sowie Kammerpräsident Karsten Lamprecht (4. v. l.) und Hauptgeschäftsführer Walter Bantleon (5. v. l.)

IMPRESSUM:

Druck und Gestaltung:

alpha | medienwerk, Birkenfeld

Inhalt: Matthias Morlock,
Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft

Bilder: Kreishandwerkerschaft,
Pforzheimer Zeitung, Jürgen Müller



Wir unterstützen Sie bei Ihren Aufgaben zu folgenden Themen:



ARGUTEC

Arbeitssicherheit | Arbeitsmedizin | Brandschutz
Ein Unternehmen der **SCHWERDTGRUPPE**

- ✓ Stellung der Sicherheitsfachkraft nach dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV V1 & V2
- ✓ Arbeitsmedizin / Arbeitspsychologie
- ✓ Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
- ✓ Psychische Gefährdungsbeurteilung
- ✓ Datenschutzbeauftragte/r
- ✓ Gefahrstoffmanagement & Kataster
- ✓ Brandschutzbeauftragte/Brandschutzkonzepte/ Brandschutzordnung A/B/C, Brandschutzhelfer (Ausbildung), Feuerwehrpläne, Flucht- & Rettungspläne
- ✓ Regal- & Leiterprüfungen
- ✓ UVV Prüfungen nach der Betriebssicherheitsverordnung
- ✓ Schulung von Stapler, Kran & Arbeitsbühnen
- ✓ Prüfung elektrischer Anlagen
- ✓ Betriebsbeauftragte/r für Abfall



SUPPORT & CONSULTING

Arbeitssicherheit | Arbeitsmedizin | Brandschutz
Ein Unternehmen der **SCHWERDTGRUPPE**



ELLINGER

Arbeitssicherheit | Arbeitsmedizin | Brandschutz
Ein Unternehmen der **SCHWERDTGRUPPE**



MASCHINENSICHERHEIT

CE-Konformität
Ein Fachbereich der **SCHWERDTGRUPPE**

Ausbildung · Schulung · Unterweisung

www.argutec.com
info@argutec.com

ARGUTEC GmbH · Johann-Jakob-Beck-Straße 9 · D-75449 Wurmberg
Telefon +49 7044 905925 · Mobil +49 175 3700293

DER **BGM** EFFEKT: FEINSCHLIFF FÜR IHREN BETRIEB



Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der IKK classic.



Aufträge stemmen, Rücken stählen, Führungskompetenzen hochschrauben:
Mit unserem BGM stärken Sie Ihren gesamten Betrieb.
Starten Sie jetzt Ihren BGM-Effekt! ikk-classic.de/bgm

Besuchen Sie uns: Zerrenner Str. 47, 75172 Pforzheim, Tel.: 07231 3707-0



HERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM BESSER MEISTERN

Die Energiewende mit gesetzeskonformen Wärme- und Energielösungen nachhaltig voran treiben. Gemeinsam mit lokalen Handwerksbetrieben machen wir die Häuser unserer Kunden fit für die Zukunft.

ENERGIEZUKUNFT – BESSER GEMACHT.
stadtwerke-pforzheim.de

SWP