www.kh-limburg.de

BRENNPUNKT Handwerk

16. Jhg. 3. Ausgabe
3. September 2018 € 3,–

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

Thema: Aus- und Fortbildungskosten:

Was darf der Arbeitgeber zurückfordern?

Mustertexte:

Beurteilungsbogen Auszubildende

marktplatz limburg weilburg

Vorstellung Marktplatz Limburg-Weilburg

Ihre Info- & Werbeplattform

KHS Limburg-Weilburg
PVST Deutsche Post AG
65549 Limburg
Entgelt bezahlt, G61657

Inhalt

- E-Check – mehr als nur ein Gütesiegel! 4
- Seminarangebot 7
- Orth Automobile: Digitalisierung ist schon abgehakt 8
- Landratskandidat Michael Köberle und MdL Andreas Hofmeister (CDU) im Gespräch mit der KHS Limburg-Weilburg 9
- Arbeitsrecht 11
- Anforderungsprofile erstellen in 5 Schritten 12
- Auszubildende beurteilen 12
- Mustertextseiten 13 – 15
- Aus- und Fortbildungskosten: Was darf der Arbeitgeber zurückfordern? 16 - 17
- Steuern und Finanzen 18
- Markplatz Limburg-Weilburg 20
- Informationen aus dem Kfz-Gewerbe 22
- Pressespiegel 24 – 25
- Wir gratulieren 26

Brennpunkt Handwerk im Internet:
www.kh-limburg.de

Erscheinungstermine 2018/19

BRENNPUNKT Handwerk

Erscheinungstermine:	Anzeigenschluss:
10. Dezember 2018	08. November 2018
06. März 2019	11. Februar 2019
06. Juni 2019	13. Mai 2019
05. September 2019	12. August 2019

Buch- und Steuerberatungsstelle
der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

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

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

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

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

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

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

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

Buchstellenleiter
Michael Schulze
Telefon (06471) 929913
e-Mail:
mschulze@kh-buchstelle.de

MEWA
TEXTIL-MANAGEMENT
Hart arbeiten und
trotzdem gut aussehen.
WIR MANAGEN DAS
MEWA AG & Co. Vertrieb OHG
Otto-Hahn-Straße 11 · 63110 Rodgau
Telefon 06106 698-451 · Telefax 06106 698-454
E-Mail: handwerk@mewa.de · www.mewa.de
mewa.de/ist-stylisch

E-Check – mehr als nur ein Gütesiegel! Prüfung elektrischer Anlagen und Betriebsmittel

„Kein Problem wird gelöst, wenn wir träge darauf warten, dass Gott sich darum kümmert"

Brandgefahr durch elektrischen Strom

Ganz gewiss ist Ihr Betrieb versichert. Wir kennen Ihre Policen nicht – aber mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit wurde trotzdem eine ganze Reihe an Problemen nicht befriedigend gelöst. Ich schreiben diesen Artikel, um Sie über div. notwendigen Themen aufzuklären, so dass Sie im Leistungsfall weniger diskutieren müssen.

Etwa 30% der durch die Sachversicherer registrierten Brände sind auf Mängel in elektrischen Anlagen zurückzuführen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass diese Brände vermieden werden können, wenn die elektrischen Anlagen mangelfrei sind. Dies kann nur erreicht werden, wenn sie fachgerecht geplant, montiert und einer regelmäßigen, fachgerechten Instandhaltung und Prüfung unterzogen werden.

Stellen wir uns also mal vor, das Limburger

Heimwerker-Zentrum ist aufgrund eines vorliegenden Kabelbrands in Brand geraten und völlig abgebrannt. Ich möchte hier keine falsche Schadenursache hineininterpretieren. Es geht mir lediglich um ein anschauliches Beispiel.

Wie reagiert nun also ihr Versicherer? Schon mal hinterfragt? In den Versicherungsbedingungen ist immer die Rede von sogenannten Obliegenheiten und wenn man sie verletzt.

Was passiert bei Obliegenheitsverletzungen?

Dann kann beispielsweise die Leistungspflicht des Versicherers ganz oder zu Teilen entfallen. Der Versicherer kann gegebenenfalls auch vom Vertrag zurücktreten oder kündigen. Je nachdem, wie groß die Obliegenheitsverletzung ist, kann die Gesellschaft Leistungen stark einschränken oder sogar verweigern. Es gibt vertraglich festgelegte Obliegenheiten des Versicherers, aber auch allgemeine Vorschriften vom Gesetzgeber und Behörden, die eingehalten werden müssen.

Im Haftpflichtbereich oder bei Sachversicherungen wie Gebäude- und Betriebsinhaltsversicherungen kann die Missachtung von gesetzlichen und/oder behördlichen Vorschriften während der Vertragslaufzeit im Schadensfall existenzbedrohend werden.

Nun, Sie ahnen. Genau, die DGUV V3 ist eine gesetzliche Vorschrift. Sie dient vielmehr der Unfallverhütung Ihres Betriebes und deren Mitarbeiter.

Kommen wir zurück auf LHZ Limburg. Stellen wir uns vor, ein solches Prüfzeugnis haben Sie nicht griffbereit, da die letzten Jahre eben mal wieder viel los war und immer dann, wenn Sie das Thema anschieben, der Fachbetrieb Ihres Vertrauens mal gerade auch die Bücher voll hat.

Das Problem wird in mehreren Gerichtsurteilen deutlich. Der Versicherer hat das Recht gem. § 254 BGB auf ein Mitverschulden zu prüfen und damit den Schaden zu mindern. Einfach gesagt, landet Ihr Fall vor Gericht und mal sehen wie hoch dann Ihr Mitverschulden durch einen Richter anerkannt wird.

Fakt ist aber: Sie warten erstmal auf Ihr Geld, um den Betrieb am Laufen zu halten, Fixkosten zu finanzieren oder gar Maschinen wieder anzuschaffen, Löhne zu bezahlen, etc.

Als Partner der Kreishandwerkerschaft Limburg –Weilburg bieten wir Ihnen die Überprüfung Ihrer Police an.

Exklusiv und im Rahmenvertrag für alle Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg bietet Ihnen diese eine Sicherheitsklausel für den o.g. Fall.

Sprechen Sie uns oder die KH Limburg dazu gerne an.

Matthias Kuch, Geschäftsführer der „Kuch & Partner unabhängige Versicherungsmakler", hat seine Büroräume in der Frankfurter Straße in Limburg. Er berät die Mitgliedsbetriebe der Kreishandwerkerschaft in einer exklusiven Zusammenarbeit beim Thema Versicherungen.

Innung für elektro- und informationstechnische Handwerke Limburg-Weilburg.

Fachbeiträge im Laufe des Jahres

In den Medien der Kreishandwerkerschaft veröffentlicht Matthias Kuch im Laufe des letzten und dieses Jahres in einer kleinen Serie mehrere Fachbeiträge rund um Kreditversicherungen, Risikobetrachtung und andere Versicherungsfragen, die für die Mitgliedsbetriebe der Kreishandwerkerschaft interessant sind. In der kommenden Serie geht es vor allem um gesetzliche und behördliche Auflagen, die im Leistungsfall Probleme bereiten und wie man diese vermeidet. Die Beiträge können auf der Webseite www.kh-limburg.de und www.marktplatz-limburg-weilburg.de nachgelesen werden.

Freisprechung der Maler, Lackierer & Raumausstatter

Limburg-Staffel. Auch die Innung der Maler, Lackierer und Raumausstatter im Landkreis Limburg-Weilburg hat ihren Lehrlingen in einer Freisprechungsfeier die Zeugnisse und den Gesellenbrief übergeben. Ein besonderes Präsent ging dabei durch Innungsobermeister Matthias Preis an Carl-Christian Ebel aus Weilmünster, der die beste Prüfung aller elf Prüflinge hinlegte. Und der 28-Jährige hat nicht nur seinen Ferienjob im Rahmen seines Chemiestudiums in der Firma Jens Richter in Weilmünster absolviert. Dort machte er auch nach dem Studium eine Lehre, die er als Bester abschloss. Damit nicht genug. Er möchte auf jeden Fall weitermachen mit dem Ziel des Berufschullehrers.

So weit haben die anderen Prüflinge ihre Ziele noch nicht gesteckt. Wie Obermeister Matthias Preis in seiner Begrüßungsrede hervorhob, stehen ihnen mit der Prüfung jetzt alle Türen offen. Er verglich die Zukunft mit einem Smartphone. Zu einem Smartphone gehöre auch ein Akku. „Euer Akku muss immer aufgeladen sein. Ohne Energie geht es nicht. Jeder weiß, im Energiesparmodus kommt man nicht voran. Diese Erfahrung habt ihr ja in der Schule, während der Lehrzeit und zuletzt bei der Prüfung schon gemacht. Aber wenn man genug Energie aufbringt, geht das wie am Schnürchen“. Auch solle man die Verbindung nicht abreißen lassen. Hier vor allem die Beziehung zu guten Freunden, Kollegen, Lehrern, Ausbildern oder Lehrherren. Man solle sich aber auch neue Verbindungen stellen. Hier vor allem die Verbindung zur Innung, der Kreishandwerkerschaft, dem Landesinnungsverband oder der Handwerkskammer. Mit all diesen Verbindungen könnten die jungen Gesellinnen und Gesellen sicher in die Zukunft schauen. Mit dem nötigen Engagement könnten sie es bis zum Obermeister, zum Ausbilder oder sogar selber zum Unternehmer bringen. Sie sollten vor allem neugierig auf Neues bleiben „denn was heute geht, kann morgen schon überholt sein“.

Auch der Leiter der Friedrich-Dessauer-Schule Stefan Laux und Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe nutzten die Gelegenheit zu Grußworten. Beide betonten dass die neuen Gesellinnen und Gesellen selbstbewusst in die Zukunft blicken könnten. „Auf diesem Fundament können Sie Stein für Stein Ihr Lebenshaus bauen“. Sie könnten stolz sein einen Beruf in einem Handwerk ausgesucht zu haben. Mit diesem stehe ihnen für die Zukunft alles offen. Wie Wolfram Uhr bemängelte, gäbe es in unserer Gesellschaft immer mehr Theoretiker, die nicht in der Lage sind Worte in die Tat umzusetzen. Das Schöne am Handwerk ist, so Wolfram Uhe, dass man abends sieht was man morgens angefangen hat.

Anschließend wurden die Gesellenbriefe verteilt. Neben Carl-Christian Ebel, der die beste Prüfung hinlegte, kamen dahinter Madeleine Kura aus Diez (Ausbildungsbetrieb Sergej Wasilijew, Weilburg) und Lujas Städtler aus Weinbach (Autolackiererei Hohler, Weilmünster) auf die Plätze zwei und drei. Ebenfalls erfolgreich legten ihre Prüfung ab Philipp Kleiner, Aarbergen (Inngo Dazer, Hünfelden), Sebastian Lau, Wallmerod (Belzer Kreativ, Dornburg-Frickhofen), Niklas Otto, Runkel (Görner, Beselich-Obertiefenbach), Sarah Pulz, Weilburg (Jürgen Eichhorn, Weilmünster), Sanel Blagajcevic, Villmar (Baudekoration Ibrisimovic, Schöffengrund-Oberwetz), Marvin Dill, Runkel (Philip Müller, Elz), Marvin Flügel, Bad Camberg (Niclas Jannic Pabst, Bad Camberg), Jannis Klein, Weinbach (Baudekoration Klein, Weilmünster), Adam Mikolaj Koziol, Hünfelden (Sebastian Haase, Hünfelden), Björn Volgt, Dornburg (Belzer Kreativ, Dornburg-Frickhofen). (kdh)

Freisprechungsfeier der Elektroniker

Limburg-Staffel. Ein „Quereinsteiger“ hat bei der Innung für elektro- und informationstechnisches Handwerk die beste Prüfung für das Jahr 2018 abgelegt. „Ich wollte normalerweise etwas im Bereich IT machen, hab aber nichts gefunden“, erzählt am Ende der Freisprechungsfeier Raphael Springer von der Limburger Firma Grammel und Quirmbach. Jetzt will Raphael Springer nach einer Weiterbeschäftigung in seinem Ausbildungsbetrieb „erst mal ein bisschen Geld verdienen“, ohne jedoch sein Traumziel IT aus den Augen zu verlieren. Denn er hat mit dem Abschluss einer Lehre im Elektronikbereich ein Kriterium erfüllt. Ein weiteres Kriterium wäre ein Studium gewesen.

Dieser Weg steht nun auch den weiteren 20 Prüflingen offen, die alle im Restaurant Texelhof ihren Gesellenbrief erhielten. Zuvor begrüßte Obermeister Björn Schmidt (Weilburg) die vielen Gäste, unter denen auch der Kreisbeigeordnete Helmut Peuser, selbst Handwerksmeister im Schreinerhandwerk, und auch Peter Jefremow als Leiter der Abteilung Firmenkundenbetreuung der Kreissparkasse Limburg waren und die ein Grußwort sprachen. Lobende Worte fand Helmut Peuser für das Ehrenamt im Bereich des Handwerks. Hier besonders erwähnt wurde Manfred Rossbach, der nach über 30 Jahren als Obermeister aufgehört hat. Kritische Worte fand Jürgen Schang, der seit über 30 Jahren im Prüfungsausschuss des Handwerks tätig ist. Er sprach nicht nur die hohe Durchfallquote bei der Prüfung an, die bei 20 neuen Auszubildenden im Beruf des Elektronikers, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, bei 35 Prozent lag. Von 20 Auszubildenden hätten bei der Sommer- und Winterprüfung 13 Auszubildende bestanden. „Das Niveau der Auszubildenden ist gesunken“, weiß Jürgen Schang aus seiner Erfahrung als Prüfungsleiter zu berichten. Vor allem bei neuen Lehrlingen, die aus dem Bereich der Haupt- und Realschulen kommen, sei dies zu bemerken.

Dabei sei doch der Beruf schon durch die Digitalisierung immer interessanter. Der Strom komme zwar weiterhin aus der Steckdose, doch schon heute könne man mit einem Handy auf den Strom im eigenen Haus zurückgreifen und diesen kontrollieren.

Nach den kurzen Grußworten wurden die Gesellenbriefe verteilt. Neben Raphael Springer bekamen auch noch Daniel Reitz aus Elz (Ausbildungsbetrieb EVL, Limburg) als zweitbester Prüfling und Stefan Jung aus Hadamar (Reusch, Löhnberg) als Drittbester Präsente. Weitere Gesellenbriefe gingen an Dennis Birk, Hadamar (Martin Bach-Benischke, Runkel), Julian Grzeschik, Hünfelden (GAB, Limburg), Lukas Hahn, Hadamar (Elektro-Roth, Limburg), Paul Kliem, Selters (Hess, Idstein), Sebastian Kunz, Elz (Grammel und Quirmbach, Limburg), Idris Lamard, Limburg (Birkenstock, Limburg), Dominik Schröder, Weilburg (Bernadett Röth, Weilburg), Hendrik Umlauf, Weilburg (Volker Grün, Weinbach), Valeri Vajs, Diez (Fogolin, Limburg), Liridon Hisenaj, Beselich (Fogolin, Limburg), Niclas Holter, Niederneisen (Fogolin, Limburg), David Mack, Selters (GAB, Limburg), Daniel Mansfeld, Niederneisen (Fogolin, Limburg), Lukas Reinhard, Hünfelden (Maik Reinhard, Hünfelden), Patrick Schmidt, Brechen (Otto & Zirner, Limburg-Lindenholzhausen), Lukas Schönwetter, Weilburg (Fogolin, Limburg), Dewiet Yagbasan, Limburg (Fogolin, Limburg). kdh

HESSENCAMPUSLIMBURG-WEILBURG event!

„Auf der Erfolgswelle schwimmen“ - Vortrag mit Thomas Lurz
am Donnerstag, 18. Oktober 2018 um 18 Uhr
in der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg

Der Hessencampus berät Interessierte einen passenden Übergang von der Schule in den Beruf zu finden und eine individuelle Karriereplanung durch Weiterbildung zu begleiten.
Exakt mit dieser Thematik möchte Thomas Lurz mit seiner Devise „Schneller, höher, weiter, Erfolge feiern und Niederlagen einstecken. Dies gilt gleichermaßen für den Spitzensport als auch für die Gestaltung erfolgreicher Karrieren in Unternehmen.“ sowohl Personaler als auch Beschäftigte motivieren.

Informationen und Anmeldung bei Jacqueline Würz unter
06431 / 9116-26 oder wuerz@hessencampus-limburg.de

SEMINARANGEBOT

Knigge für Auszubildende – Der Kunde im Blickpunkt

Termin: Samstag, 24.11.2018 · Unterrichtszeit: 9.00 Uhr bis ca. 15.30 Uhr
Teilnahmegebühr: 89,-- € pro Azubi · Lehrgangsort: Kreishandwerkerschaft Limburg, Sitzungszimmer IV OG, Schiede 32, 65549 Limburg

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund der guten Resonanz der Vorjahre bieten wir am Samstag, den 24. November 2018 erneut ein Seminar für Auszubildende mit dem Titel „Knigge für Auszubildende“ an.

Von Anfang an die richtigen Spielregeln beherrschen – das zeichnet ein gutes Team aus!

Gute Umgangsformen werden mit dem Start ins Berufsleben plötzlich – und leider für viele Berufseinsteiger unerwartet – wichtig. Spätestens, wenn die Auszubildenden den ersten Kontakt nach außen, also zu Kunden, Geschäftspartnern etc. haben, sind gute Umgangsformen eine Pflicht.

Ein Betrieb ist immer nur so gut, wie die Mitarbeiter, die ihn vertreten. Dabei macht der Kunde keinen Unterschied zwischen Azubi und langjährigen Mitarbeitern, sie alle sind die Visitenkarte des Unternehmens.

Mit unserem speziell ausgerichteten Trainingsseminar „Knigge für Auszubildende“ erlebt der Auszubildende in interessanter und lebendiger Form, wie man freundlich und kompetent auftritt.

Die Stärkung der sozialen Kompetenzen wird durch Rollenspiele und Persönlichkeitstraining (Videoaufnahme) insbesondere in der nonverbalen Kommunikation ergänzt.

Folgende Themen werden ihren Auszubildenden vermittelt:

Themeninhalte:

- Der Kunde ist König – ihr Ehrenkodex
- Einen guten Eindruck machen – und einen guten Eindruck hinterlassen
- Körpersprache – Reden ohne Worte
- Das gelungene Gespräch
- Konflikte – die Lösung des Spannungsfeldes
- Das Lächeln am Telefon – ein Gewinn für ALLE

Die Vorteile für Ihr Unternehmen und Ihre Lehrlinge sind:

- Ihre jungen Mitarbeiter erlangen frühzeitig die notwendige Souveränität beim Kunden.
- Positiver Einstieg beim Kunden, Sicherheit im Umgang bereits beim Erstkontakt.
- Persönliche Akzeptanz beim Kunden trotz des „jugendlichen Alters“.
- Weniger Stress durch besonnenes Verhalten auch in schwierigen Situationen.
- Ihre Auszubildenden lernen Reklamationen vor Ort als Chance zu begreifen und erlangen Souveränität auch im Umgang mit schwierigen Kunden. Sie zeigen Verständnis für die Gefühle und die Situation des Kunden.

Wir freuen uns, wenn das Angebot Ihr Interesse geweckt hat und sie ihren Auszubildenden bis spätestens 9. November 2018 anmelden.

Rückantwort: per Fax: 06431-914624 oder per Mail an info@kh-limburg.de

Anmeldung für Lehrgang Knigge für Auszubildende am 24. November 2018

Absender:

Name, Vorname .....

Straße Hausnummer .....

Postleitzahl und Wohnort .....

Kontaktdaten (Telefon, Mail) .....

Geburtsdatum .....

Anschrift des Arbeitgebers (Rechnungsempfänger)

.....

.....

Ort, Datum

Unterschrift / Stempel

Orth Automobile: Digitalisierung ist schon abgehakt

Mercedes- und VW-Servicepartner gehört zu den Top 10 beim Service Award

18.07.18 | Autor: Jan Rosenow

Videos drehen ist bei Orth Automobile Alltag im Servicegeschäft. Bild: Jan Rosenow

Ortstermin in Beselich, einer Gemeinde von weniger als 6.000 Einwohnern im beschaulichen Mittelhessen. Das silbern glänzende, aluminiumverkleidete Gebäude von Orth Automobile ist schon von Weitem zu sehen, und der Besucher denkt zuerst, einen großen Autohändler vor sich zu haben.

Dass es sich bei Orth „nur" um einen Servicepartner von Mercedes-Benz und Volkswagen handelt, ist die erste und keineswegs die letzte Überraschung beim Besuch der Jury des Service Awards 2018. Denn was das Unternehmerehepaar Anja und Werner Orth sowie Serviceleiter Thomas Wagner hier verwirklicht haben, das lässt sich ohne Übertreibung als die perfekte Umsetzung der Digitalisierung in einem mittelständischen Kfz-Betrieb beschreiben.

v.l.: Anja Orth mit Firmeninhaber Werner Orth und Serviceleiter Thomas Wagner

Bild: kfz-betrieb/Jan Rosenow

Bild: kfz-betrieb/Jan Rosenow

„Ich war schon immer EDV-affin", erklärt Werner Orth bei der Begrüßung der Service-Award-Jury. „Ich denke, für unsere Betriebsgröße sind wir überproportional gut aufgestellt." Dass das keine leeren Worte sind, erfahren die Mitarbeiter von »kfz-betrieb« und den Sponsoren Continental, Loco-Soft und TÜV Nord bereits bei der Frage-und-Antwort-Runde. Serviceleiter Thomas Wagner hat im Vorfeld Videos gedreht, die die Kernprozesse des Autohauses besser zusammenfassen, als es eine verbale Beschreibung jemals könnte. Da blieben kaum Fragen offen.

Die Unterschrift muss noch auf Papier geleistet werden

Der gesamte Serviceprozess bei Orth wird digital abgewickelt. Die Onlineterminvereinbarung erfolgt selbstverständlich direkt im Werkstattplaner. Ruft der Kunde an, werden seine Daten automatisch auf die iPads der Serviceberater überspielt. Über diese läuft auch die Direktannahme. Ist der Kunde bei der Annahme nicht dabei oder ergeben sich Zusatzarbeiten, drehen die Serviceberater ein Video und schicken es dem Kunden zu. In der Werkstatt scannen die Mitarbeiter mit einer speziellen Kamera Strichcodes, melden sich so an und ab und halten den Auftragsfortschritt fest. Gibt es denn gar nichts, was nicht digitalisiert ist? Doch: die Unterschrift. „Sowohl Mercedes als auch VW geben noch keine Freigabe für eine elektronische Unterschrift, obwohl diese Möglichkeit auf dem iPad gegeben ist", sagt Werner Orth mit leichtem Bedauern.

Preisverleihung am 13. September in Frankfurt

Von den guten Serviceleistungen des Unternehmens überzeugte sich die Jury vor Ort. Sie besteht aus Vertretern der Redaktion »kfz-betrieb« sowie der Sponsoren Continental, Loco-Soft und TÜV Nord. Und weil es bei Orth Automobile nicht nur on-, sondern auch offline prächtig läuft, hat es der Betrieb in die Top 10 beim Service Award 2018 geschafft.

Welche Platzierung genau heraussspringt, erfährt das Unternehmen bei der Verleihung des Service Awards, die am 13. September 2018 während der Automechanika in Frankfurt stattfindet. Dazu kommen jährlich rund 250 Gäste aus der gesamten Automobilbranche. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldung unter www.service-award.de.

Firmenservice – Ein Angebot der Deutschen Rentenversicherung

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung bieten mit dem Firmenservice ein kostenfreies Beratungsangebot für Betriebe und Unternehmen an. Hierbei steht neben der klassischen Beratung zu Rente, Altersvorsorge und Beitragseinzug der „Gesunde Mitarbeiter" im Mittelpunkt.

In Zeiten des demographischen Wandels gewinnt das Thema „Erhaltung der Arbeitskraft" zunehmend an Bedeutung. Neben den Beratungen zu den umfangreichen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation, informieren und unterstützen wir z.B. zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) oder über die Möglichkeiten von präventiven Maßnahmen zur Gesunderhaltung. Ziel ist die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und somit der Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Das frühzeitige Erkennen von Präventions- oder Rehabilitationsbedarfen ist genauso wichtig wie die daraus resultierende rechtzeitige Inanspruchnahme der notwendigen Leistungen der jeweiligen Träger.

Interessant sind diese Informationen insbesondere für Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertreter sowie Werks-und Betriebsärzte.

Weitere Infos auf unseren Flyern Seite 21 und Seite 26

Landratskandidat Michael Köberle und MdL Andreas Hofmeister (CDU) im Gespräch mit dem Vorstand der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

v.l. stv. OM Igor Mundt (Friseur), KHM Wolfram Uhe (KH), OM Peter Krekel (Bäcker), Landratskandidat Michael Köberle, stv. KHM Matthias Preis (KH), MdL Andreas Hofmeister, GF Stefan Laßmann

Landratskandidat Michael Köberle und MdL Andreas Hofmeister besuchten die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg, um sich mit dem Vorstand der Kreishandwerkerschaft über die Erwartungen der Handwerker an die regionale Politik zu informieren.

Seitens der Kreishandwerkerschaft nahm der Vorstand (Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe, stv. KHM Matthias Preis, OM Peter Krekel und stv. OM Igor Mundt) sowie der Geschäftsführer Stefan Laßmann an diesem Gespräch teil.

Im Anschluss an dieses Gespräch erklärte Michael Köberle: „Wir danken der Kreishandwerkerschaft für den offenen und informativen Erfahrungsaustausch, da für uns die Erwartungen des Handwerks an die politischen Parteien und den Landkreis einen besonderen und hohen Stellenwert haben. Die heimischen Handwerksbetriebe bilden das Rückgrat der regionalen als auch der hessischen Wirtschaft." Besonders hob er die nach wie vor sehr hohe Ausbildungsbereitschaft und die Integrationsfähigkeit von Flüchtlingen der Handwerksbetriebe hervor.

Michael Köberle als auch Andreas Hofmeister wollen die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Handwerksbetriebe schaffen.

Daher wurde auch intensiv das Thema Schwarzarbeitskontrolle durch den Landkreis Limburg-Weilburg diskutiert. Nach Ansicht aller Beteiligten kann hier gemeinsam für einen fairen Wettbewerb sehr viel geleistet werden.

Weitere Themen waren die Auswirkungen des Schulentwicklungsplanes auf die heimischen Berufsschulen und damit auch direkt auf die Ausbildungssituation der Betriebe. Hier muss alles unternommen werden, um die Berufsschüler in den neu sanierten und technisch modernisierten Berufsschulen vor Ort zu halten. Denn alle Beteiligten sind sich darin einig: „Mit jeder Fachklasse, die aus unserem Landkreis verschwindet, verschwindet auch Fach- und Bildungskompetenz. Damit sinken auch die Chancen der jungen Menschen vor Ort und die Chancen der heimischen Wirtschaft, geeigneten Berufsnachwuchs zu finden und auszubilden."

Michael Köberle verwies auf die große Bedeutung der Infrastruktur als zentraler Standortfaktor für das Handwerk. Gerade in das Straßennetz, den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs und den weiteren Ausbau des digitalen Netzes (Breitbandausbau) will er weiter investieren.

Impressum

„Brennpunkt Handwerk" – Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft erscheint mind. 4 x jährlich.
Satz, Druck, Vertrieb: WITTICH Medien KG,
Rheinstraße 41; 56203 Höhr-Grenzhausen
Telefon 02624/911-0, Fax 02624/911-195;

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;
Michael Braun, Karlheinz Latsch,
Harald Sauerbrei (Vorstand)

Verantwortlich für den regionalen Teil:
KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;
Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare
KHS Rhein-Westerwald: HGF Elisabeth Schubert;
Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare
KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,– € / Stück zzgl. Versandkosten.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden. Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über.
Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung. Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich. Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste.
Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen. Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers.
Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, 57518 Betzdorf, Telefon 02741/9341-0, Fax 02741/934129
Gemäß §9 Abs. 4 des Landesmediengesetzes für Rlp vom 4.2.2005 wird auf folgendes hingewiesen: wirtschaftliche Beteiligung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Joseph-Kehrein-Str. 4, 56410 Montabaur

Freisprechung der Friseure

Limburg. „Wir haben den schönsten Handwerksberuf der Welt“. Dieser Feststellung durch die Obermeisterin der Friseur-Innung Marion Saquella im Rahmen der Freisprechungsfeier für 21 neue Friseur-Gesellen und -Gesellinnen folgte anerkennendes Kopfnicken der vielen ehemaligen Auszubildenden. Und wer die weiteren Begrüßungsworte der Obermeisterin Marion Saquella in der Aula der Adolf-Reichwein-Schule verfolgte, der glaubte ihr aufs Wort.

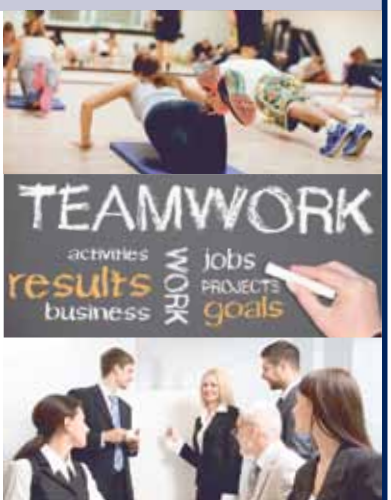
Mit viel Engagement, „Herzblut“ und Euphorie warb Marion Saquella für diesen schönen Beruf. Und die Freisprechungsfeier hatte für die Obermeisterin noch einen weiteren Aspekt, bekam doch ihre eigene Tochter aus der Hand der Prüfungsausschussvorsitzenden und Klassenlehrerin Anja Tengler ihren Gesellenbrief. „Damit zeigte es sich, dass es funktionieren kann, die Tochter auszubilden.“ Die gleiche erfolgreiche Mutter/Tochter/Konstellation war an diesem Tag noch mit der Ausbilderin Sabine Trindade aus Mengerskirchen gegeben, die ihre Tochter Jaqueline Alves Trindade erfolgreich in diesem Beruf ausbildete.

„Unser Beruf sollte unsere Berufung sein“, appellierte weiter Marion Saquella an die erfolgreichen Prüflinge, „denn sie sind in der Lage, gute handwerkliche Arbeit zu leisten“. Auch Helmut Peuser, selbst im Handwerk des Schreinermeisters ausgebildet, gratulierte den erfolgreichen Prüflingen und auch als dann noch Schulleiter Ralf Abel seine Glückwünsche an die erfolgreichen Prüflinge sprach, lag es an Anja Tengler als Klassenlehrerin „Abschied“ zu nehmen, der ihr auffällig schwerfiel. Sie stellte bei dieser Klasse in all den Jahren einen gewissen Spirit fest. Als Prüfungsausschussvorsitzende musste sie feststellen, dass die Prüflinge „atemberaubende Arbeiten, die mir den Atem stocken ließen“ ablieferten. Und als dann auch noch die Prüflinge Jessice Schardt und Anthony Oertelt ihren Dank in Richtung Schule, Ausbilder und Eltern schickten, ging es daran, die Zeugnisse entgegen zu nehmen. Prüfungsbeste war am Ende Cinzia Saquella aus Elz vom Salon Marion Saquella aus Elz, vor Helena Schmidt aus Elsoff vom Salon Ufuk Akcakaya aus Limburg und Jaqueline Alves Trindade aus Mengerskirchen vom Salon Sabine Trindade aus Mengerskirchen. Weitere Prüflinge waren Beyza Kayali aus Selters (Friseur Thonet, Limburg), Chantal Kügler, Hünstetten (Salon Vitaliti, Idstein), Lea Heimann, Selters (Salon Krimm, Bad Camberg), Nick Huch, Salz (lifEsTyle, Limburg), Luisa Karle, Merenberg (Igor Mundt, Weilburg), Michelle Kopfmann, Weilmünster (Heikes Friseurstube, Laubuseschbach), Johanna Kühnemann, Balduinstein (HairGroup, Limburg), Jacinta Marques-Oliveira, Mengerskirchen (Sabine Trindade, Mengerskirchen), Patrysha Michel, Weinbach (Hessisches Bildungswerk, Limburg), Arbresha Mustafa, Limburg (Hessisches Bildungswerk, Limburg), Ayfer Nergiz, Diez (Ellen Kierdorf-Ferger, Limburg), Anthony Ortelt, Dornburg (Corina York, Idstein), Merve Öztürk, Weilmünster (Filiz Polat, Limburg), Jessica Schardt, Dreikirchen (Friseur Thonet, Limburg), Nataliya Valter, Limburg (Tanja Stengel, Limburg), Sarah Weihmann, Limburg (HairGroup, Limburg), Michele Weimer, Limburg (Tanja Holzhäuser-Elsemüller, Limburg), Valbona Zejneli, Limburg (Elena Gutschmidt, Limburg). Der Sonderpreis des Elternbeirates für das beste Zeugnis ging durch Schulleiter Ralf Abel an Helena Schmidt aus Elsoff. kdh

vhs KREISVOLKSHOCHSCHULE LIMBURG-WEILBURG e.V.

Bildung nach Maß - für Firmen, Institutionen und Vereine

Die vhs ist Ihr kompetenter Bildungspartner in der Region. Wir bieten maßgeschneiderte Schulungsangebote, individuelle Inhouse-Schulungen, qualifizierte Lehrkräfte, moderne Unterrichtsmaterialien und Methoden, Angebote im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung und vieles mehr. Gerne erstellen wir Ihnen ein unverbindliches Angebot.



Xpert Business bei der vhs: Abschluss zum/zur Betriebswirt/in

Erlernen Sie bei uns - ohne jegliche Vorkenntnisse und auch als „Branchenfremder“ - die Grundlagen der Finanzbuchführung und qualifizieren Sie sich bei uns bis zum Abschluss „Manager/in Betriebswirtschaft“! Das System Xpert Business eröffnet Ihnen Wege bis zum/zur Betriebswirt/in und ins Studium - auch ohne Abitur.

Weitere Informationen erteilt Frau Ute Kalff, Telefon: 06431 9116-25 oder kalff@vhs-limburg-weilburg.de

Arbeitsrecht

Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung in bestehendem Arbeitsverhältnis?

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält. *BAG, Urteil vom 26.04.2018, Az.: 3 AZR 586/16*

Rückzahlung einer Sonderzuwendung nach Kündigung

Der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung kann in einem Tarifvertrag vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im darauffolgenden Jahr abhängig gemacht werden, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Seit 1995 war ein Busfahrer im Verkehrsunternehmen der Klägerin beschäftigt. Auf seinen Arbeitsvertrag fand ein Tarifvertrag Anwendung. Hiernach hatte der Angestellte einen Anspruch auf eine Sonderzuwendung, die bis zum 1.12. auszuzahlen war. So sollte auch geleistete Arbeit vergütet werden. Zudem sah die tarifvertragliche Regelung vor, dass der Mitarbeiter die Sonderzuwendung zurückzuzahlen hat, wenn er bis zum 31.3. des Folgejahres auf eigenen Wunsch oder durch eigenes Verschulden aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet. Im Oktober 2015 kündigte der Angestellte das Arbeitsverhältnis zum Januar 2016. Im November zahlte die Arbeitgeberin noch die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Monatsgehalts. Diese verlangte sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurück, was der Busfahrer ablehnte. Aus seiner Sicht ist die entsprechende tarifliche Regelung unwirksam, denn sie verstoße als unverhältnismäßige Kündigungsbeschränkung gegen Art. 12 Abs. 1 GG. Die Vorinstanzen folgten dem nicht und gaben der Klage auf Rückzahlung seitens der Arbeitgeberin statt. Die Revision des Beklagten blieb ohne Erfolg. *BAG, Urteil vom 27.06.2018, Az.: 10 AZR 290/17*

Nicht jeder Unfall auf dem eigentlichen Arbeitsweg ist auch Wegeunfall

In den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung fällt auch der Weg zur Arbeit. Fährt ein versicherter Arbeitnehmer mehrere Stunden früher als gewöhnlich von zu Hause los, um noch private Besorgungen zu erledigen, ist die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ausgeschlossen. Hier fehlt es am erforderlichen Zusammenhang mit der versicherten beruflichen Tätigkeit, selbst wenn der Unfall auf der gewöhnlichen Strecke zum Arbeitsplatz stattfindet, so die Entscheidung des Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg. *LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.06.2018, Az.: L 8 U 4324/16*

Bundesverfassungsgericht (BverfG) stoppt verfassungswidrige Auslegung durch BAG

Die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wonach sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt sind, ist grundsätzlich mit Verfassungsrecht vereinbar. Die Rechtmäßigkeit einer wiederholten sachgrundlosen Befristung zwischen denselben Vertragsparteien kann nicht damit begründet werden, dass zwischen der Beschäftigung ein mindestens dreijähriger Zeitraum liegt. Eine solche höchstrichterliche Auslegung der Norm ist nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. Das geht aus einem Beschluss des BVerfG hervor.

Geklagt hatten mehrere Beschäftigte gegen ihre Arbeitgeber auf Entfristung ihrer Arbeitsverhältnisse. Sie machten geltend, die jeweilige sachgrundlose Anschlussbefristung sei unwirksam, sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber). In einem Fall wollte das Arbeitsgericht in einem Vorlagebeschluss vom BVerfG wissen, ob die Norm mit Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, wenn so eine sachgrundlose Befristung auf die erstmalige Tätigkeit beim Vertragsarbeitgeber beschränkt ist. In einem weiteren Verfahren begehrte der Arbeitnehmer eine unbefristete Beschäftigung. Hier folgte das Arbeitsgericht der Rechtsprechung des BAG, wonach eine erneute sachgrundlose Befristung nach Ablauf von drei Jahren erneut zulässig sei. Dagegen wandte sich der betroffene Mitarbeiter mit der Verfassungsbeschwerde. Die Auslegung des BAG verletze ihn in seinen Rechten aus Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 20 Abs. 3 GG.

Das BVerfG hat entschieden, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Das Verbot einer zweiten sachgrundlosen Beschäftigung mit demselben Arbeitgeber verhindert Kettenbefristungen und sichert die Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform.

Das trägt dem Sozialstaatsprinzip sowie der Pflicht des Staates Rechnung, die strukturell unterlegenen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis zu schützen. Ein solch generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung durch denselben Arbeitgeber kann jedoch unzumutbar sein, wenn die Gefahr der Kettenbefristung unter Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit nicht besteht – etwa bei sehr lang zurückliegender Vorbeschäftigung, solcher von ganz kurzer Dauer sowie bei bestimmten geringfügigen Nebenbeschäftigung in Studien- oder Schulzeiten. Nur dann können und müssen die Arbeitsgerichte den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

Die vom BAG vorgenommene Auslegung der Norm (maßgeblicher Streitpunkt im zweiten Verfahren), wonach eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien rechtmäßig sei, wenn zwischen der Beschäftigung ein mindestens dreijähriger Zeitraum liegt, ist hingegen nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. Der klar erkennbare Wille des Gesetzgebers darf durch richterliche Rechtsfortbildung nicht übergangen werden. Ein so gesetztes eigenes Regelungsmodell seitens der Judikative geht zu weit und ist unwirksam. Der Gesetzgeber hat sich in diesem Kontext ausdrücklich gegen eine starre Frist entschieden. *BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018, Az.: 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14*

Ausschlussfrist für Geltendmachung von Entgeltfortzahlung

Laut Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann ein Tarifvertrag die Geltendmachung des nach § 12 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) unabdingbaren Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG grundsätzlich einer Ausschlussfrist unterwerfen. Erfasst eine solche tarifliche Ausschlussfrist auch den während der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn, ist sie jedoch nach § 3 Abs. 1 MiLoG unwirksam. *BAG, Urteil vom 20.06.2018, Az.: 5 AZR 377/17*

Vergleichsverhandlungen hemmen Ausschlussfrist

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die vorsieht, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist nach entsprechender Anwendung von § 203 Satz 1 BGB für den Zeitraum gehemmt, in dem die Parteien Vergleichsverhandlungen führen.
BAG, Urteil vom 20.06.2018, Az.: 5 AZR 262/17

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

Anforderungsprofile erstellen in 5 Schritten

Mitarbeiter finden und richtig einsetzen – nicht immer eine leichte Aufgabe. Doch mit konkret formulierten Anforderungen gestalten sich Mitarbeitersuche und Personalentwicklung effizienter. Diese Schritt-für-Schritt-Anleitung unterstützt Sie beim Erstellen entsprechender Profile.

Schritt 1: Definieren Sie ein Ziel für die Erstellung von Anforderungsprofilen

Ob erfolgreiches Recruiting oder zielgerichteter Personaleinsatz: Für viele Aspekte der Personalarbeit sind Anforderungsprofile unerlässlich. Bevor Sie die im Unternehmen vorhandenen Stellen näher betrachten, sollten Sie sich im Klaren darüber sein, was das Ziel des Ganzen ist. Welchen Nutzen Sie im Einzelfall damit auch verbinden: Richtig formulierte Anforderungsprofile sind die Basis einer erfolgreichen Personalbeschaffung und -entwicklung. Wenn Sie die konkreten Anforderungen einer Stelle kennen, lassen sich gezielt Recruiting- oder Weiterbildungsmaßnahmen ableiten.

Schritt 2: Betrachten Sie die Tätigkeitsschwerpunkte der jeweiligen Stelle

Anforderungsprofile erstellen Sie auf Basis der Stellenbeschreibung. Diese sollten der Personalabteilung vorliegen. Die Stellenbeschreibung gilt es einmal zu prüfen. Beschäftigen Sie sich näher mit den konkreten Arbeitsinhalten und Tätigkeitsschwerpunkten eines Arbeitsplatzes. Listen Sie dazu alle Tätigkeiten auf, die in den jeweiligen Arbeitsbereich fallen oder verwenden Sie diese Angaben aus der Stellenbeschreibung. Die Tätigkeiten und Aufgaben einer Stelle sind erst einmal unabhängig von der Person beziehungsweise von dem Stelleninhaber. Aber: Zögern Sie nicht, diesen nach seinen Aufgaben und Tätigkeiten zu befragen.

Schritt 3: Setzen Sie sich mit den Qualifikationen und Eigenschaften auseinander

Anhand der Aufgaben- und Tätigkeitsschwerpunkte einer Stelle sollten Sie sich mit der folgenden Frage intensiver auseinandersetzen: Über welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen muss jemand verfügen, um die jeweilige Stelle erfolgreich zu bewältigen? Ein Beispiel: Für die Stelle eines Controllers ist – je nach inhaltlicher Ausrichtung – ein betriebswirtschaftliches Studium notwendig, buchhalterische Kenntnisse sowie analytische Fähigkeiten ebenso. In einem internationalen Unternehmen sind unter Umständen noch englische Sprachkenntnisse gefragt, darüber hinaus eventuell fach- oder branchenspezifisches Know-how. Listen Sie alle Fähigkeiten auf, die Sie aus den Tätigkeiten ableiten und als erforderlich erachten.

Schritt 4: Strukturieren Sie Anforderungen in fachliche und persönliche Kriterien

In Ihre Sammlung an erforderlichen Eigenschaften und Fähigkeiten gilt es Struktur zu bringen. Gliedern Sie daher Ihre Ergebnisse in fachliche und persönliche Kriterien. Zu fachlichen Kriterien zählen notwendige Bildungsabschlüsse, beispielsweise eines Studiums inklusive der gefragten Fachrichtung. Bei Ausbildungsstellen ist dies in der Regel der Schulabschluss.

Zu persönlichen Kriterien zählen Eigenschaften wie Führungskompetenz, Verantwortungsbewusstsein oder Teamfähigkeit. Sammeln Sie jeweils fünf bis sechs fachliche und persönliche Kriterien. Priorisieren Sie die Kriterien, die Ihnen besonders wichtig erscheinen. Auf diese Weise halten Sie die Anforderungen begrenzt. Dies verhilft Ihnen zu klaren und prägnanten Anforderungsprofilen.

Schritt 5: Gewichten Sie jedes Kriterium des Anforderungsprofils

Für jedes einzelne Kriterium sollten Sie eine Ausprägung festlegen beziehungsweise eine Gewichtung vornehmen. Nutzen Sie dazu beispielsweise eine Skala von eins bis sechs. Gewichten Sie die Kriterien realistisch. Haben Sie bei Kriterien eine hohe Zahl vergeben, so sind dies die Muss-Kriterien für die Stelle. Niedrige Ausprägungen hingegen stellen für Sie die Kann-Kriterien dar.

Ihr Vorteil: Mit klaren Muss- und Kann-Kriterien können Sie zielgerichtet auf Personalsuche gehen oder Personalentwicklungsmaßnahmen veranlassen.

Und: Die von Ihnen festgelegten Anforderung einer Stelle inklusive deren Ausprägung helfen Ihnen beim Abgleich mit dem Qualifikationsprofil von Bewerbern.

www.personalpraxis24.de

Auszubildende beurteilen

Die regelmäßige Kontrolle des erreichten Ausbildungsstandes sowie des Lernfortschrittes eines Auszubildenden ist bei einer systematischen Ausbildung unerlässlich.

Nur durch eine kontinuierliche Prüfung werden mögliche Fehlentwicklungen schnellstmöglich erkannt. Somit können frühzeitig entsprechende Fördermaßnahmen zur Stärkung der Auszubildenden in Angriff genommen werden.

Mindestens jährlich besser noch am Ende eines jeden Ausbildungsabschnittes sollten die Beurteilungen mit den Auszubildenden besprochen werden.

Nur so können Sie klären, wo deren Schwächen und Stärken liegen und können entsprechend gegensteuern.

Fertigen Sie über das Gespräch eine kurze Aktennotiz für die Personalakte und lassen Sie sich diese vom Auszubildenden unterzeichnen.

Die Durchführung dieser regelmäßigen Beurteilungen ist neben dem wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Ausbildung auch eine hervorragende Hilfe bei der Erstellung des Ausbildungszeugnisses.

Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, hat dieser das Mitbestimmungsrecht über die Einführung eines derartigen Beurteilungsbogens.

Auf unseren Mustertextseiten 18 und 19 finden Sie eine entsprechende Vorlage eines Beurteilungsbogens.

Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsmaßnahme

Zwischen _____
(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und Herrn/Frau _____
(nachfolgend Arbeitnehmer/in genannt)

wohnhaft in _____

wird folgende **Vereinbarung** getroffen:

1. Der/Die Arbeitnehmer/in nimmt in der Zeit vom _____ bis_____

   an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme teil.

2. Der Arbeitgeber trägt die dadurch entstehenden Kosten vollständig bzw. bis zu einer Höhe von _____ Euro

Dieser Betrag setzt sich zusammen aus:

a) Lehrgangsgebühren* _____ Euro

b) Prüfungsgebühren* _____ Euro

c) Bücher u. Unterrichtsmaterial, Sachkosten* _____ Euro

d) Reisekosten (Fahrt, Verpflegung, Übernachtung)* _____ Euro

e) Fortzahlung von Lohn u. Gehalt* _____ Euro

f) Sonstiges _____ _____ Euro

*Nichtzutreffendes durchstreichen

3. Der/Die Arbeitnehmer/in ist zur Rückzahlung des Gesamtbetrages verpflichtet, wenn

   a) er ohne Verschulden des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Eigenkündigung beendet,
   b) das Arbeitsverhältnis auf Grund einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers endet,
   c) das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aus einem wichtigen Grund oder durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers aufgelöst wird.

4. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. Ziffer 3 vermindert sich die Rückzahlungspflicht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses um 1 / ____ des Gesamtbetrages.

Die Rückzahlungsverpflichtung endet damit _____ Monate nach Ende des Lehrgangs.

5. Fällige Rückzahlungsforderungen werden gegen noch ausstehende Restlohnforderungen des Arbeitnehmers aufgerechnet. Diese Aufrechnung kann – falls notwendig – auch unter Nichtbeachtung der Pfändungsfreigrenzen erfolgen.

6. Die Zahlung aufgrund dieser Vereinbarung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber behält sich vor, von Fall zu Fall über eine solche Leistung zu entscheiden. Die Zahlung erfolgt deshalb ausschließlich nur für diesen Lehrgang. Ein Rechtsanspruch für die Zukunft erwächst daraus nicht.

_____
Ort, Datum

_____ _____
Arbeitgeber Arbeitnehmer/in

++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte ++

Beurteilungsbogen Auszubildende

Angaben zum / zur Auszubildenden: Frau Herr

Name | Vorname | Personalnummer | Geburtsdatum

Beurteilungszeitraum | Ausbildungsabteilung | Ausbilder/in

Ausbildungsjahr: _____

Bitte ausfüllen und Zutreffendes ankreuzen (bei der Bewertung das jeweilige Ausbildungsjahr berücksichtigen)

BEURTEILUNG DER LEISTUNG:	Note:				
	1	2	3	4	5
1. Ausbildungsbefähigung (Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Belastbarkeit und Stressresistenz, Kreativität, Geschicklichkeit, Flexibilität)					
2. Ausbildungsbereitschaft (Leistungswille, Engagment, gezeigtes Interesse, Fleiß, Initiative, Bereitschaft zur Mehrarbeit, Identifikation mit dem Unternehmen)					
3. Lern- und Arbeitsweise (Zuverlässigkeit, Ausdauer, Planung, Sauberkeit, Sorgfalt)					
4. Lern- und Arbeitserfolg (Zielerreichung, Arbeitsmenge, Arbeitsqualität, Termineinhaltung)					

5. Bisher vermittelte wesentliche Fertigkeiten & Kenntnisse:
(z.B. Word, Excel, Buchführung usw.....)

6. Besondere Fähigkeiten: _____

7. Bemerkungen: _____

8. Gesamtbeurteilung: _____

++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte +++ Mustertexte ++

Beurteilungsbogen für Auszubildende

B.BEURTEILUNG DES VERHALTENS:

	Note 1	2	3	4	5
1. Im Betrieb (Vorgesetzte und Kollegen)					
2. Extern (Kunden und Geschäftspartner)					
3. Teamfähigkeit					
4. Kommunikation					

5. Bemerkung : _____

_____

*) Stufen der Benotung
Note 1 = außergewöhnlich gut.
Note 2 = besser als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.
Note 3 = nicht überdurchschnittlich, aber auch keine besonderen Schwächen.
Note 4 = entspricht gerade noch den Anforderungen, schlechter als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.
Note 5 = entspricht nicht mehr den Anforderungen.
**) Welche Ausbildungsinhalte wesentlich sind, können Sie auch der jeweiligen Ausbildungsordnung unter Punkt „Ausbildungsberufsbild“(meist § 3 oder 4 Ausbildungsordnung) entnehmen.

Berichtsheft ordnungsgemäß geführt: ◯ ja ◯ nein

Regelmäßige Teilnahme am Berufsschulunterricht: ◯ ja ◯ nein
Durchschnittsnote der fachspezifischen Fächer:

Regelmäßige Teilnahme an der überbetrieblichen Unterweisung: ◯ ja ◯ nein

Durchschnittsnote:

Anzahl unentschuldigter Fehltage: _____ Anzahl Ermahnungen: _____

Anzahl unentschuldigter Verspätungen: _____ Anzahl Abmahnungen: _____

Er/Sie wäre als Mitarbeiter(in) für unseren Betrieb:

◯ Sehr geeignet: ◯ geeignet ◯ bedingt geeignet ◯ ungeeignet

Bemerkungen:

_____

_____

_____

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift des/der Ausbilder/in

Aus- und Fortbildungskosten: Was darf der Arbeitgeber zurückfordern?

Arbeitgeber benötigen qualifizierte Mitarbeiter. Diese zu finden ist nicht immer leicht. Das bringt Unternehmen dazu, Aus- und Fortbildung selbst in die Hand zu nehmen – und damit gehen sie ein teures Wagnis ein.

Wer in Bildung und Ausbildung investiert, investiert in Zukunft – und will natürlich von seinem Investment profitieren. Vom Arbeitgeber übernommene Aus- und Fortbildungskosten sind daher zu Recht an Erwartungen geknüpft. Die Qualifizierung soll sich lohnen – am Ende gar mit Geld-zurück-Garantie.

Die Frage, was ein Arbeitgeber zurückfordern darf, ist noch recht einfach zu beantworten: das weitergezahlte Arbeitsentgelt, ein Darlehen, Fahrt- und Übernachtungskosten, Prüfungsgebühren, Reisekosten, Seminargebühren, Verpflegungskosten u.v.a. – kurz: den Betrag, den er für die Aus- und Fortbildung seines Mitarbeiters aufgewendet hat.

Schwieriger ist eine Antwort auf die Frage zu finden, was ein Arbeitgeber tun muss, um sein Geld zurückzubekommen. Die Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten ist gesetzlich nicht geregelt. Für Berufsausbildungsverhältnisse gilt nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sogar: „Nichtig ist eine Vereinbarung über .. die Verpflichtung Auszubildender, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen“.

Außerhalb von BBiG-Berufsausbildungsverhältnissen ist die Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten im Arbeitsrecht durchaus zulässig. Sie muss allerdings vereinbart werden. Das kann gleich im Arbeitsvertrag geschehen, aber auch noch während eines laufenden Arbeitsverhältnisses mit gesonderter Rückzahlungsvereinbarung.

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden in der Regel in Formularverträgen getroffen. Die Klauseln in diesen Formularverträgen sind Allgemeine Geschäftsbedingungen. Und an Allgemeine Geschäftsbedingungen stellt das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) besondere Anforderungen. Sie müssen klar und verständlich sein und dürfen den Vertragspartner des Verwenders nicht unangemessen benachteiligen.

Beispiel: Arbeitgeber A verwendet in seinen Fortbildungsverträgen die Klausel: „Die für den Arbeitnehmer übernommenen Fortbildungskosten sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.“ Diese Klausel ist schon deswegen unklar, weil sie keine konkreten Beendigungstatbestände enthält.

Auslegungszweifel gehen zu Lasten des Verwenders. Klauseln, die unwirksam sind, bleiben unwirksam. Sie werden von den Arbeitsgerichten nicht angepasst und auf einen zulässigen Inhalt zurückgeschnitten. Die „geltungserhaltende Re-

duktion .. [einer] zu weit gefassten Klausel scheidet aus. § 306 BGB sieht eine solche Rechtsfolge nicht vor. Eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt wäre auch nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar“ (BAG, 10.05.2016 – 9 AZR 434/15).

Klar und verständlich sind Rückzahlungsklauseln nur, wenn die Fälle, in denen der Arbeitnehmer die zunächst vom Arbeitgeber getragenen Kosten zurückzahlen soll, eindeutig benannt werden. Anlässe, die in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen, z.B. eine betriebsbedingte Kündigung, lösen keine Rückzahlungspflicht aus. In die Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch willkürliche Eigenkündigung oder durch Arbeitgeberkündigung wegen einer schwerwiegenden Vertragsverletzung.

Klar und verständlich ist dem Arbeitnehmer auch vor Augen zu halten, welche Kosten er zurückzahlen muss und wie hoch diese Kosten sind. Er muss sein Rückzahlungsrisiko abschätzen können (BAG, 06.08.2013 – 9 AZR 442/12). „Dem Transparenzgebot ist [daher] nur genügt, wenn die ggf. zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen angegeben sind. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Anforderungen, die an die Transparenz einer Rückzahlungsvereinbarung zu stellen sind, nicht überzogen sein dürfen“ (BAG, 21.08.2012 – 3 AZR 698/10).

Unangemessen sind Rückzahlungsklauseln, wenn sie den Arbeitnehmer nach Fortbildungsende zu lange an das Unternehmen binden. Bei einer viermonatigen Ausbildungsdauer kann eine zweijährige „Nachbindung“ durchaus zulässig sein. Bei erheblich kürzerer Aus- und Fortbildung fällt die Bindungsfrist entsprechend kürzer aus. Was angemessen ist, ist letztlich eine Frage des Einzelfalls. Abzuwägen sind auf der einen Seite die Arbeitgeberinteressen, auf der anderen die Interessen des Mitarbeiters. Ein schwieriges Unterfangen.

Das Grundrecht der Berufsfreiheit verbietet Knebelungsverträge. Aber selbst eine nur kurze Aus- und Fortbildung kann eine längere Bindung rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer durch die Maßnahme erhebliche Vorteile erlangt hat oder sie für den Arbeitgeber richtig teuer war. „Den möglichen Nachteilen für den Arbeitnehmer muss ein angemessener Ausgleich gegenüberstehen; der Arbeitnehmer muss mit der Ausbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten. Insgesamt muss die Erstattungspflicht – auch dem Umfang nach – dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar sein“ (BAG, 13.12.2011 – 3 AZR 791/09).

Ein wichtiger Punkt bei der Interessenabwägung ist der Vorteil, den der Arbeitnehmer durch seine Aus- und Fortbildung erlangt hat.

Je größer dieser Vorteil für ihn ist, umso mehr kann ihm zugemutet werden, das in ihn und seine Qualifikation investierte Geld wieder zurückzuzahlen. Der Erwerb einer bloß innerbetrieblich nutzbaren Zusatzqualifikation lässt dagegen nicht mal eine Rückzahlungsvereinbarung zu (BAG, 16.01.2003 – 6 AZR 384/01).

Bei allen zu berücksichtigenden Interessen stellt eine Rückzahlungsvereinbarung nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, „wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der Arbeitnehmer die in seine Aus- und Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers belastet“ (BAG, 18.03.2014 – 9 AZR 545/12).

Eine verlässliche Rückzahlungsklausel kann so aussehen:

„(...) Wird das Arbeitsverhältnis nach absolvierter Fortbildung innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren durch eine nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder eine vom Arbeitnehmer zu vertretende Kündigung des Arbeitgebers (z.B. wegen einer schweren Verletzung seiner arbeitsvertraglicher Pflichten) beendet, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber sämtliche aus Anlass der Fortbildung entstandenen Kosten von voraussichtlich ... EUR zu erstatten. Die Höhe der zu erstattenden Forderung mindert sich für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit nach absolvierter Fortbildung um 1/24.“

Im Streitfall muss der Arbeitgeber darlegen und nachweisen, dass ihm die geltend gemachten Kosten tatsächlich entstanden sind. Er trägt auch das Risiko, dass seine Rückzahlungsvereinbarung einer gerichtlichen Prüfung standhält. Scheitert er, sind Mitarbeiter und Geld weg.

Dr. Heinz J. Meyerhoff, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Sozialrecht, Greven / www.personalpraxis24.de.

Steuern und Finanzen

Rundfunkbeitrag nicht verfassungswidrig

Seit Jahren wehren sich Kritiker der Öffentlich-Rechtlichen gegen den neuen Rundfunkbeitrag. Jetzt gibt das Bundesverfassungsgericht (BVG) dem Modell seinen Segen. Eine Sache missfällt den Richtern aber.

Der 2013 eingeführte Rundfunkbeitrag ist im Großen und Ganzen mit dem Grundgesetz vereinbar. Menschen mit zwei Wohnungen, die den Beitrag bisher doppelt zahlen müssen, werden aber zu stark benachteiligt. Das hat das Bundesverfassungsgericht entschieden. Betroffene können ab sofort einen Antrag auf Befreiung vom zweiten Beitrag stellen. Der Gesetzgeber muss bis spätestens Mitte 2020 nachbessern.
BVG, Urteil vom 18.07.2018,
Az.: 1 BvR 1675/16 u.a.

Zinsen für verspätete Steuerzahlung rechtswidrig

Der Bundesfinanzhof (BFH) hält die derzeit geltenden Nachzahlungszinsen in Höhe von einem halben Prozent je Monat – s. h. sechs Prozent im Jahr – für rechtswidrig. Das oberste deutsche Finanzgericht mit Sitz in München beanstandet die Höhe des seit 1961 geltenden Zinssatz (§§ 233a, 238 AO). Ziel der Nachzahlungszinsen sei es, den Vorteil abzuschöpfen, den der Steuerpflichtige dadurch erlangt, dass er die finanziellen Mittel bis zur verspäteten Zahlung der Steuern zur Verfügung hat. Dadurch spart er sich Kreditzinsen. Allerdings ist der gesetzliche Zinssatz von 6% deutlich höher als die derzeitigen Niedrigzinsen. Der Gesetzgeber darf die langanhaltende Niedrigzinsphase nicht unberücksichtigt lassen. Der hohe gesetzliche Zinssatz sei auch nicht durch einen höheren administrativen Aufwand gerechtfertigt, da die meisten Bearbeitungsvorgänge ohnehin automatisiert seien und durch die späte Zahlung der Steuern kein – oder zumindest nicht ein in der Höhe anfallender – Aufwand entsteht. Daraus resultiere ein Verstoß gegen das Übermaßverbot (Art. 20 Absatz 3 GG). Der Gesetzgeber ist daher von Verfassungswegen gehalten, die Höhe der Zinsen zu prüfen und die Regelung zu ändern.
BFH, Beschluss vom 14.05.2018,
Az.: IX B 21/18

Bewertungsreserven und Lebensversicherungen

Lebensversicherer dürfen ausscheidenden Kunden weniger Geld aus sogenannten Bewertungsreserven auszahlen. Eine entsprechende Regelung, die der Gesetzgeber 2014 beschlossen hatte, wertete der BGH als verfassungskonform Lebensversicherer beteiligen ausscheidende Kunden in der historischen Niedrigzinsphase zu Recht in geringerem Umfang an ihren Kursgewinnen aus festverzinslichen Wertpapieranlagen. Eine entsprechende Neuregelung aus dem Jahr 2014, auf der die Kürzungen beruhen, ist laut einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) verfassungsgemäß. Im entschiedenen Fall verwies der BGH die Sache an das Berufungsgericht zurück. Dem Landgericht Düsseldorf wurde aufgegeben zu prüfen, ob die Kürzungen durch die wirtschaftliche Situation des Versicherers überhaupt gerechtfertigt waren. Der Versicherer muss nun seine Berechnungen offenlegen.
BGH, Urteil vom 27.06.2018, Az.: IV ZR 201/17

Umlagefähigkeit der Kosten eines Mietausfallschadens

Haben die Mietvertragsparteien die Umlage der Kosten der Gebäudeversicherung (§ 2 Nr. 13 BetrKV) auf den Mieter vereinbart, sind auch die Kosten eines in der Gebäudeversicherung mitversicherten Mietausfalls infolge eines Gebäudeschadens umlagefähig.
BGH, Urteil vom 06.06.2018, Az.: VIII ZR 38/17

Störerhaftung bleibt abgeschafft

Der Bundesgerichtshof hat ein Grundsatzurteil zur Haftung für offene Wi-Fi-Hotspots gesprochen. Das seit 2017 geltende neue Telemediengesetz, mit der Abschaffung der Störerhaftung, wurde bestätigt. Wenn Urheberrechte verletzt werden, kann aber eine Sperrung von Filesharing-Software verlangt werden.

Demnach sind die Änderungen des Telemediengesetzes (TMG) mit europäischem Recht vereinbar. Wer ein offenes WLAN anbietet, soll nicht mehr abgemahnt werden können, wenn jemand darüber illegale Inhalte bereitstellt.

Demnach müssen Betreiber offener WLAN-Hotspots trotz Urheberrechtsverletzungen von Nutzern keine gebührenpflichtigen Unterlassungserklärungen mehr abgeben. Zulässig sind hingegen noch Abmahnkosten in Fällen, die vor Inkrafttreten des neuen Telemediengesetzes am 12. Oktober 2017 erfolgten, weil der Betreiber als Störer für die Rechtsverletzung Dritter haftet.
BGH, Urteil vom 26.07.2018, Az.: I ZR 64/17

Auffahrunfall nach Fehlverhalten eines Kunden – Waschstraßen-Betreiber kann haften

Im Rahmen des Zumutbaren sind Betreiber von Kfz-Waschanlagen verpflichtet, die Fahrzeuge ihrer Kunden vor Beschädigungen beim Waschvorgang zu bewahren. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat daher entschieden, dass der Betreiber einer Waschstraße darauf hinwirken muss, dass seinen Kunden keine Fehler unterlaufen. Deshalb muss er die Benutzer der Anlage in zumutbarer Weise über die zu beachtenden Verhaltensregeln informieren. (Im vorliegenden Fall muss die Vorinstanz prüfen, ob der Hinweispflicht genügt wurde).
BGH, Urteil vom 19.07.2018, Az.: VII ZR 251/17

Leistungszeitpunkt einer Rechnung kann sich aus Ausstellungsdatum ergeben

Damit eine Rechnung zum Vorsteuerabzug berechtigt, verlangt das Umsatzsteuergesetz u. a. die Angabe des Zeitpunktes der Lieferung oder sonstigen Leistung. Als Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung kann auch der Kalendermonat angegeben werden, in dem die Leistung ausgeführt wird. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zu diesem Sachverhalt entschieden, dass sich die erforderliche Angabe des Leistungszeitpunkts aus dem Ausstellungsdatum der Rechnung ergeben kann, wenn davon auszugehen ist, dass die Leistung im Monat der Rechnungsausstellung bewirkt wurde.

Damit legte der BFH die Vorschrift der Umsatzsteuerführungsverordnung (§ 31 Abs. 4 UStDV) zugunsten der zum Vorsteuerabzug berechtigten Unternehmer sehr weitgehend aus. Er begründete seine Entscheidung damit, dass sich die Steuerverwaltung nicht auf die bloße Prüfung der Rechnung beschränken dürfe, sondern auch die vom Steuerpflichtigen beigebrachten zusätzlichen Informationen zu berücksichtigen habe. Demgegenüber hatte der BFH in der Vergangenheit aufgrund einer eher formalen Betrachtungsweise bisweilen sehr strenge Anforderungen an die Rechnungsangabe des Leistungszeitpunkts gestellt.
BFH, Urteil vom 01.03.2018, Az.: V R 18/17

Einstellen frei zugänglicher Fotografie auf andere Webseite

Wird eine Fotografie, die mit Zustimmung des Urhebers auf einer Website frei zugänglich ist, auf eine andere Website eingestellt, bedarf dies einer neuen Zustimmung des Urhebers, da die Fotografie durch ein solches Einstellen einem neuen Publikum zugänglich gemacht wird.
EuGH, Urteil vom 07.08.2018, Az.: C-161/17

Verzugszinssätze, Stand 01.07.18

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B
Fassung 2012:
- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.07.18	**0,25 %**	**5,25 %**

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2012, bzw. §§ 247, 288 BGB für:
- (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
- Unternehmen 8% über Basiszins

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.07.18	**-0,88 %**	**4,12 %** Verbr.
01.07.18	**-0,88%**	**8,12 % Untern.**

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info

Das neue Ausbildungsjahr hat begonnen - Tipps für die Ausstattung des Nachwuchses

Vor wenigen Wochen hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. Das Thema „Berufskleidung“ gehört dazu. Idealerweise sollten Azubis wie das gesamte Team gekleidet sein.

Das fördert von Anfang an den Teamgedanken und macht es den jungen Menschen einfacher, sich im Team zu integrieren.

Ist für einzelne Arbeitsbereiche Schutzkleidung vorgesehen, so muss der Azubi entsprechend ausgestattet sein. Unternehmen müssen sich darüber klar sein, dass sie die Verantwortung tragen und sich bei Missachtung strafbar machen.

Alexander J. Neuzerling, Verkaufsleiter DBL-ITEX Gaebler, sieht bei der Ausstattung der Azubis mit Berufskleidung den textilen Mietservice klar im Vorteil. Ein Anruf oder eine Mail beim textilen Mietdienstleister „DBL ITEX Gaebler“ genügen und die entsprechende Arbeitskleidung wird bereitgestellt. Schnell, unkompliziert und kostengünstig.

Neben der Beratung und Ausstattung übernimmt der Dienstleister die komplette Pflege rund um die Berufskleidung.

Dazu zählen das professionelle Waschen der Kleidung, die Reparatur defekter Teile und der bequeme Hol- und Bringdienst. Nur so ist sichergestellt, dass der Auftritt der Mitarbeiter und Azubis stimmt.

DBL ITEX Gaebler ist seit Jahren fester Rahmenvertragspartner der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald.

Die Mitgliedsbetriebe erhalten auf die DBL-Dienstleistungen einen Innungsrabatt in Höhe von 5%.

– Anzeige –

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

Der Handwerker klingelt, der Kunde öffnet die Tür. Ein entscheidender Augenblick – für beide Seiten. Denn der erste Eindruck bestimmt über Vertrauen, Kompetenz und Image. Ausschlaggebend ist in diesem Moment allein das äußere Erscheinungsbild: das freundliche Lächeln, die Stimme, die Berufskleidung.

ITEX Gaebler – der Spezialist für textile Komplettlösungen aus Montabaur bietet für jedes Gewerk die passende Berufs- und Innungskleidung mit dem professionellen Rund-um-Service der DBL (Deutsche Berufskleider Leasing GmbH).

Die Service-Palette ist vielfältig. Sie reicht von der individuellen Beratung bei der Auswahl der Berufskleidung über die fachgerechte Pflege bis hin zu dem bewährten Hol- und Bringservice. Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zunftkleidung hat ITEX Gaebler für jeden Arbeitsbereich die passende Kleidung.

Speziell für das Handwerk bietet das Vertragswerk der DBL eine breite Auswahl an branchentypischer Arbeitskleidung.

5%

Claudia Hildebrand

Mobil:
01 78 / 3 47 55 07

E-Mail: childebrand@dbl-itex.de

Die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg erhalten auf alle Dienstleistungen einen **Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.**

Claudia Hildebrand, Verkaufsberaterin, ist Ansprechpartnerin für die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg. Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Beratungstermin und lassen sich Ihr betriebsindividuelles Service-Konzept unterbreiten.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.dbl-itex.de, bzw. direkt bei ITEX Gaebler, Telefon: 02602/9224-0.

Sparen beim Bezug von Handwerksbedarf und Arbeitsschutz!

engelbert strauss
enjoy work.

Durch ein Rahmenabkommen mit dem Handwerksausrüster Engelbert Strauss erhalten Innungsmitglieder bei jedem Einkauf 3% Nachlass zusätzlich zum eventuell gewährten Skonto. Sie geben lediglich im „Kundenbemerkungsfeld“ die – **8900** – ein.

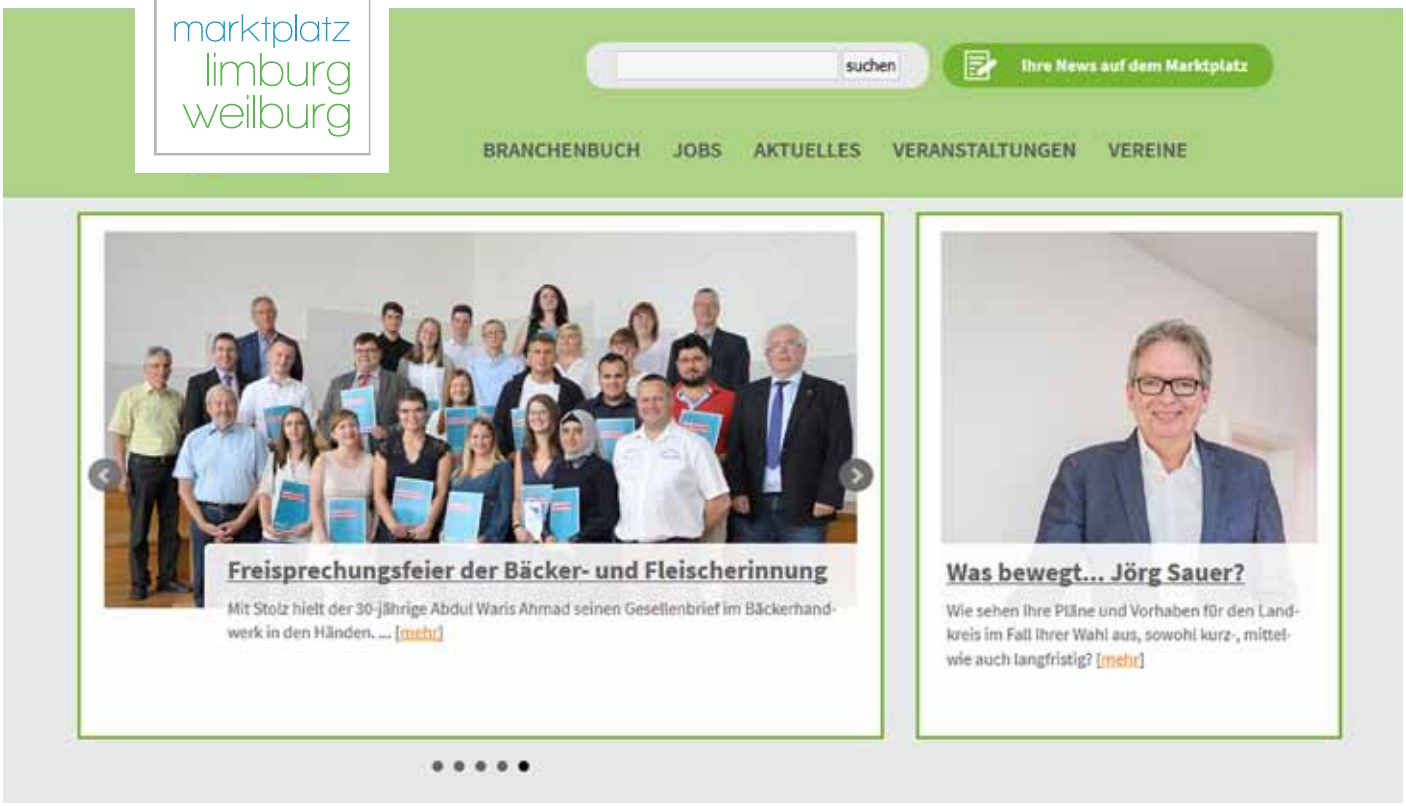
Eine besondere Kundennummer benötigen Sie hierdurch nicht. Auch wenn Sie bereits Kunde sind, können Sie problemlos die günstigen Rahmenkonditionen nutzen, in dem Sie diese Nummer angeben.

3%

Einen Katalog der Firma Strauss erhalten Sie unter der Telefonnummer 06050/971012; zudem finden Sie das aktuelle Angebot im Internet unter www.engelbert-strauss.de.

Die Nummer – **8900** – gilt auch für alle zukünftigen Kataloge und Bestellungen. Tragen Sie diese Nummer bitte auf dem Bestellschein im „Kundenbemerkungsfeld“ ein.

www.marktplatz-limburg-weilburg.de



- alles aus unserer Region: Unternehmen, Vereine, Veranstaltungskalender
- eines der größten regionalen Branchenverzeichnisse
- Anregungen zu regionalen Aktivitäten
- eine Vielzahl regionaler Jobangebote
- übersichtliche Darstellung der heimischen Unternehmen/Betriebe sowie deren Leistungsspektren
- zahlreiche Darstellungsmöglichkeiten zur Zielgruppenansprache

Unsere Kernpunkte

- Unterstützt wird das Projekt vom Landkreis Limburg-Weilburg, der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg der WfG Wirtschaftsförderung Limburg-Weilburg-Diez und der Kreissparkasse Limburg
- Mehr als 1600 Unternehmen sind im Branchenbuch eingetragen, mehr als 450 Vereine im Vereinsregister
- Mehr als 50 Unternehmen der Region sind Partner des Jobportals

Nutzen Sie unsere kostenfreien Leistungen für SIE – für Ihr Unternehmen:

- **Unternehmensdarstellung/ Eintrag im Branchenbuch auf www.marktplatz-limburg-weilburg.de**
  (inkl. Logo, Adresse, Telefonnummern, Mailadresse, Verlinkung mit Ihrer Webseite, Google-Karte und Bilder)
- **Unternehmensdarstellung auf Kommunalen-Webseiten**
  wenn Ihre Kommune (Stadt / Gemeinde) Partner von www.marktplatz-limburg-weilburg ist, erfolgt die Darstellung auch automatisch auf der Webseite Ihrer Stadt / Gemeinde
- **Veranstaltungen**
  werden zusätzlich auf http://veranstaltungskalender.landkreis-limburg-weilburg.de dargestellt, wenn Ihre Kommune (Stadt / Gemeinde) Partner von www.marktplatz-limburg-weilburg ist, erfolgt die Darstellung auch automatisch auf der Webseite Ihrer Stadt / Gemeinde
- **Ihre eigenen News/Meldungen**
  ohne Beschränkung, zeitnah, ungekürzt

Haben Sie noch Fragen? Möchten Sie weitere Informationen zu unseren Werbemöglichkeiten/ Darstellungsformen, welche Sie gegen Gebühr zusätzlich buchen können?

Gerne bin ich für Sie erreichbar:

Annja Schneider-Knopp | Waren- und Dienstleistungsgenossenschaft der Region Limburg-Weilburg-Diez, RegionXXL e.G.; Vorstand Stefan Laßmann, Wolfram Uhe | Schiede 32 | 65549 Limburg
telefon: +(0)6431 914619 | fax: +(0)6431 9146 17 | mobil: + (0)172 6817574
mail: a.schneider-knopp@marktplatz-limburg-weilburg.de | web: http://www.marktplatz-limburg-weilburg.de

Prävention

Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung Hessen:

- Gesundheit der Beschäftigten stärken
- Arbeitsunfähigkeitszeiten reduzieren
- Leistungsfähigkeit erhalten

Deutsche Rentenversicherung Hessen

Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung Hessen

Eine steigende Lebenserwartung, die Zunahme chronischer Krankheiten und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit stellen Beschäftigte wie Arbeitgeber vor große Herausforderungen.

Die Deutsche Rentenversicherung Hessen bietet Präventionsleistungen für Beschäftigte an, bei denen erste, die Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussende gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, die jedoch noch keinen Bedarf an medizinischen Rehabilitationsleistungen begründen.

Die Prävention hilft den Beschäftigten, gesundheitliche Probleme aktiv anzugehen und den (Berufs-) Alltag in Zukunft besser zu bewältigen.

Unternehmen profitieren von einer verbesserten Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten und geringeren Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeit. Eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft bedeutet auch die Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Wer kann Präventionsleistungen erhalten?

Präventionsleistungen kommen für Beschäftigte in Frage, die durch gesundheitliche Beschwerden Probleme am Arbeitsplatz haben. Kriterien hierfür können beispielsweise sein:

- vermehrte Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Schlafstörungen
- Blutdruck- und Herzfrequenzschwankungen
- Kopfschmerzen
- häufig wiederkehrende Schmerzen
- psychische Probleme

In der Regel reichen sechs Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung aus.

Wie läuft eine Präventionsleistung ab?

Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung Hessen gliedern sich in mehrere Abschnitte und werden in Gruppen von 8 bis 12 Teilnehmern in Rehabilitationseinrichtungen durchgeführt.

Initialphase: Mehrtägige stationäre oder ganztägig ambulante Phase in einer Reha-Einrichtung mit Eingangsuntersuchung und Erarbeitung der individuellen Präventionsziele

Trainingsphase: Berufsbegleitende ambulante Phase in einer Reha-Einrichtung zur Vertiefung des neu Erlernten

Eigeninitiativphase: Eigenverantwortliche Umsetzung des erlernten Verhaltens im Alltag und Beruf

Auffrischungsphase: Refresher-Tag(e) in der Reha-Einrichtung

→ Weitere Infos zum Thema unter: http://praevention.drv.info

Sicherheit gewährleisten: Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSVGO) ist da.

Seit dem 25. Mai 2018 die DSGVO in allen 28 EU-Staaten in Kraft getreten.

Das Gesetz betrifft alle Firmen, die personenbezogene Daten wie Namen, Anschrift und Telefonnummer speichern bzw. verarbeiten – z. B. in einer Datenbank.

Der Gesetzgeber stärkt die Rechte der Verbraucher auf Datensparsamkeit und Löschung nicht mehr benötigter Daten. Außerdem werden Unternehmen verpflichtet, die IT auf dem aktuellen Stand der Technik zu halten. Bei Verstößen drohen empfindliche Strafen von bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

Diese vier Punkte sind für Firmen besonders wichtig:

- Nachweispflicht: Unternehmen müssen den Umgang mit personenbezogenen Daten dokumentieren
- Beweislastumkehr: Das Unternehmen muss nachweisen, dass es die Daten verordnungskonform verarbeitet
- Datenmanagement: Verantwortliche für Datenverarbeitung müssen technische und organisatorische Maßnahmen implementieren, um die Einhaltung der DSGVO zu gewährleisten
- Löschungspflicht: Verbraucher haben das Recht, von Unternehmen zu verlangen, dass ihre Daten gelöscht werden

Die Deutsche Telekom unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung der neuen DSGVO – z. B. durch die Telekom Cloud für Geschäftskunden, die ausschließlich in der EU und Deutschland betrieben wird. Und weil bei der DSGVO auch der Datenzugriff eine zentrale Rolle spielt, garantieren wir, die Datendurchleitung auf den Rechtsraum der EU zu begrenzen.

So schaffen Sie mit der Telekom Rechtssicherheit bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Gerne beraten wir Sie zur DSGVO und zu weiteren praxisgerechten Lösungen rund um die Umsetzung des neuen EU-Rechts.

Mehr zur DSGVO erfahren Sie hier und zur Telekom Cloud für Geschäftskunden hier

Digitalisierung. Einfach. Machen.

20. Bauen-Wohnen-Energie
3. + 4. Nov.
10-18 Uhr
20 JAHRE
Limburg • Markthallen
Info: 02741 933 444
www.messelimburg.de

Sauber ist cool

Irgendwas ist immer. Im Sommer nagen Insekten, Vogelkot und Blütenstaub am Auto, im Winter sind es Lauge, Split und Dreck. Wer da nicht rechtzeitig vorsorgt und zwischendurch mal putzt und salbt, hat später den Ärger.

„Schlimmstenfalls rostet das Auto langsam, aber sicher. Der Wert sinkt – kein gutes Verkaufsargument“, weiß Mirko Albrecht vom Verband der Fahrzeugaufbereiter. Tipps und Tricks, mit dem Auto makellos durch die kalte Jahreszeit zu kommen.

Der Putz- und Pflegeplan vor dem Winter

Altes Laub unter der Motorhaube verstopft oft die Lüftung. Das muss als erstes raus. Albrecht rät zur Handwäsche. „Ecken, Kanten und Türrahmen werden sauberer.“

Weil Salz der Rostbeschleuniger schlechthin ist, beheben Autofahrer kleine Schäden mit Politur oder Lackstift, die Profis mit Smart Repair. Auch Steinschläge im Glas sollten repariert werden.

Dringt erst einmal Wasser ein und gefriert, mausert sich der Sprung schnell zum großen Riss. Eine Versiegelung des Lackes mit Hartwachs und eventuell auch der Scheiben mit Nano oder Silikon setzt das Finish.

Alle Gummidichtungen erhalten eine Pflege mit Glyzerin oder Hirschtalg. Das nimmt die Angst vor zugefrorenen Türen, und die Gummis reißen beim gewaltsamen Öffnen nicht ein. Ob der Unterboden einen Extraschutz braucht, müssen die Besitzer selbst entscheiden. Mirko Albrecht bietet den Service in seinem Autopflegedienst wie viele seiner Kollegen je nach Fahrzeuggröße für 300 bis 500 Euro. Der Schutz soll 5 Jahre halten.

Autofahrer können sich aber auch ganz zurücklehnen und Jahreszeiten-Pakete buchen. Nicht jeder hat schließlich Lust und das Know-how zum Putzen und Polieren.

Adressen der Dienstleister sind im Internet unter www.bfa-net.de und www.kfz-meister-finden.de gelistet.

Die Pflege zwischendurch

Wer da meint, im Winter lohnt sich die Autowäsche nicht – weit gefehlt. Allerdings empfiehlt Pflegeprofi Albrecht nur dann zu waschen, wenn die Temperaturen über Tage hinweg Plusgrade erreichen.

Schlösser, Türen und schlimmstenfalls die Bremsen frieren schneller als gedacht.

Das sollte Autofahrer aber nicht davon abhalten, Scheinwerfer und Heckleuchten regelmäßig zu reinigen. Wie oft die Schmuddelkinder in die Wäsche müssen, hängt neben dem Wetter von der Verschmutzung und den gefahrenen Kilometern ab. In jedem Fall reinigt eine Anlage mit Textilstreifen schonender.

Vorher das Fahrzeug vorsichtig mit dem Hochdruckreiniger vom Schmutz befreien und nachher gründlich trocknen.

Auf den Putzplan gehört auch die Innenreinigung. Ganz klar: Die Nässe muss raus, sonst droht Schimmel.

Fußmatten und Bodenbeläge – auch die im Kofferraum – werden herausgenommen, gelüftet und getrocknet.

Mit den Schuhen und der Kleidung kommt ständig Feuchtigkeit ins Auto, die friert und taut.

Zu wenig Öl im Motor kann teuer werden

Ohne Sprit fährt kein Auto, das weiß jeder. Aber wie sieht’s mit dem Motoröl aus? In vielen Fahrzeugen befindet sich zu wenig vom schmierigen Elixier. Und das kann richtig teuer werden.

Unterschiedliche Untersuchungen kommen seit Jahren zum gleichen Ergebnis: Rund ein Drittel der Motoren läuft mit zu wenig Öl. Ob aus Unwissenheit der Fahrer oder Schusseligkeit, das Ende sieht immer gleich aus: Motorschaden.

Deshalb: Nach jedem zweiten Tanken den Ölstand kontrollieren, denn ein bisschen Öl verbraucht jeder Motor. Und bitte nur auf ebener Fläche und bei warmem Triebwerk messen. Vor dem Herausziehen des Peilstabes fünf Minuten warten, bis alles Öl in die Wanne zurückgetropft ist. Liegt der Ölstand zwischen den Markierungen „Min.“ und „Max.“, ist alles in Ordnung. Wandert er langsam an die untere Grenze, sollte man auffüllen. Am besten nur einen halben Liter, das genügt. Denn zu viel Öl schadet genauso wie zu wenig, kann Katalysator und den Turbolader zerstören.

Mit Werkstattöl auf Nummer sicher

Doch welches Öl nehmen? Faustregel: Am besten ist das Öl, das die Werkstatt beim letzten Wechsel eingefüllt hat. Deshalb schadet es nicht, sich einfach einen Liter zusätzlich mitgeben zu lassen.

Wird es nicht benötigt, lässt man es bei der nächsten Wartung mit einfüllen und nimmt einen neuen Reserveliter mit. Denn auch Motoröl kann altern. Die meisten Hersteller empfehlen, fünf Jahre nicht zu überschreiten.

Was aber, wenn unterwegs auf der Urlaubsreise kein Öl zur Hand ist, der Peilstab nach langer Fahrt bei heißem Wetter jedoch Ebbe meldet? Dann liefert die Bedienungsanleitung wertvolle Informationen. Darin steht exakt, welche Spezifikation ein Öl zu erfüllen hat.

Und diese muss sich dann im gleichen Wortlaut auch auf der Öldose wiederfinden. Denn vor allem bei jüngeren Motoren hat sich der Schmierstoff vom Zubehör-Artikel immer mehr zu einem Originalersatzteil weiterentwickelt. Weshalb beim geringsten Zweifel auch in diesem Fall die Werkstatt der zuverlässigste Ansprechpartner ist.

Gut informiert! Der neue IKK Bonus.

Gesund leben zahlt sich aus

Die IKK classic setzt sich für die Gesundheit und Fitness aller Mitglieder ein. Wer viel für sich und seinen Körper macht, wird belohnt: mit dem IKK Bonus. Mehr Informationen unter **www.ikk-classic.de/bonus**

Das ist neu:

- Voller Bonus für Erwachsene schon ab 16 Jahren
- Erweiterung der bonusfähigen Maßnahmen
- Bis zu 150 Euro Zuschuss für zusätzliche Leistungen

Für Kinder und Jugendliche

Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren benötigen für den IKK Bonus **drei bonusfähige Maßnahmen** im Teilnahmezeitraum und erhalten dafür 60 Euro.

Bonusprogramm bis 16 Jahre
Prävention: Gesundheitskurs
Impfung: Schutzimpfung, die von der IKK classic übernommen wird, Infos unter www.ikk-classic.de/impfungen
Gesetzliche Vorsorge: Kinderuntersuchungen U1-U9 I Jugendgesundheitsuntersuchung J1 I Zahnärztliche Kinderfrüherkennungsuntersuchung FU1-FU3 | **NEU**: Zahnvorsorge 2x jährlich
Gesundheitsbewusstes Verhalten: Qualitätsgesichertes Fitness- oder Sportstudio I Sportverein I Deutsches Sportabzeichen I Leistungsabzeichen eines deutschen Sportverbandes I **NEU**: Gemeinschaftssportliche Aktivitäten im Freien unter Leitung eines qualifizierten Übungsleiters

Für Erwachsene: Erweitern Sie Ihren Bonus

Erwachsene ab 16 Jahren benötigen vier **bonusfähige Maßnahmen** im Teilnahmezeitraum und erhalten dafür **100 Euro**. Bei noch mehr Engagement können Sie sich jetzt **max. 150 Euro** sichern.

Bonusprogramm ab 16 Jahre
Prävention: Gesundheitskurs
Impfung: Schutzimpfung, die von der IKK classic übernommen wird, Infos unter www.ikk-classic.de/impfungen
Gesetzliche Vorsorge: Gesundheits-Check-up I Krebsvorsorge: Krebsfrüherkennung I Hautkrebsvorsorge I Darmkrebsvorsorge I Mammographie-Screening I Mutterschaftsvorsorge I **NEU**: Zahnvorsorge 2x jährlich I **NEU**: Ultraschallscreening auf Bauchaortenaneurysmen
Gesundheitsbewusstes Verhalten: Qualitätsgesichertes Fitness- oder Sportstudio I Sportverein oder Betriebs-/ Hochschulsport I Deutsches Sportabzeichen I Leistungsabzeichen eines deutschen Sportverbandes I **NEU**: Body-Mass-Index (BMI) I **NEU**: Gemeinschaftssportliche Aktivitäten im Freien unter Leitung eines qualifizierten Übungsleiters

Weitere Informationen zu dem neuen **Bonusprogramm** bei

Wolfgang Gsell

- Tel.: **069/756089-51011**
- Email: **wolfgang.gsell@ikk-classic.de**

Marco Padubrin

- Tel.: **06151/ 2980 53116**
- Email:**marco.padubrin@ikk-classic.de**

Weitere Infos über die Zusatzleistungen der IKK classic erhalten Sie über den QR-Code. Reinschauen lohnt sich!

IKK classic

Autoverkäufer aus Leidenschaft

Berthold Zimmer von Auto Kaiser in Elz arbeitet seit 50 Jahren für den Peugeot- und Mitsubishi Händler

„Berthold, geh mal bei die Leut und frag, was sie wollen." So in etwa begann die Karriere von Berthold Zimmer als Verkäufer von Auto Kaiser in Elz. Vor wenigen Tagen feierte er zusammen mit seinen Kollegen ein ganz besonderes Dienstjubiläum: Denn bereits seit einem halben Jahrhundert gehört er zum Team des Elzer Peugeot- und Mitsubishi-Händlers in der Limburger Straße 51-53. Zu den Gratulanten gehörten auch Inhaber Walter Kaiser und seiner Frau Rosemarie, Michael Friedrich, der seit rund 35 Jahren mit dem Jubilar zusammenarbeitet und Sohn Markus, der auch schon seit 14 Jahren bei Auto Kaiser arbeitet.

Autoschlosserlehre

Seine Lehre hatte Berthold Zimmer gestern vor 50 Jahren beim Autohaus begonnen. Allerdings erlernte er dort erst einmal den Beruf des Autoschlossers. Ein Berufsbild, das inzwischen vom Kfz-Mechatroniker abgelöst wurde. „Damals waren die Berufe noch nicht so strikt getrennt wie heute", erinnert sich Walter Friedrich, der als Kfz-Meister den Jubilar ausbildete. Eingestellt hatte diesen noch sein Vater Johann Kaiser. Nach Abschluss der Ausbildung im Jahr 1971 zeichnete es sich bereits ab, dass es Berthold Zimmer in Richtung des Verkäuferberufs zog.

Vier Jahre später war mit der Fertigstellung der neuen Ausstellungshalle der Wechsel von der Werkstatt in den Verkauf perfekt. Berthold Zimmer wurde damit der erste Autoverkäufer der Firma Auto Kaiser für Peugot Neu- und Gebrauchtwagen. „Er kennt unheimlich viele Leute und hat ein großes Netzwerk", heißt es übereinstimmend von den Kollegen. Viele Kunden sind dem Autohaus und dem Jubilar schon seit Jahrzehnten treu. „Da kennt man natürlich auch die

Walter Kaiser (Zweiter von links) gratuliert Berthold Zimmer (Dritter von links) für seine 50-jährige Betriebszugehörigkeit. Fotos: Koenig

...iser groß geschrieben.

ben der guten Beratung außerdem die Arbeit der Werkstatt. Denn, wenn sich Leute für eine Marke entscheiden, erwarten sie erfahrungsgemäß auch schnelle Hilfe, wenn es um Pannen und

Nicht umsonst finden sich im Betrieb viele bewährte Fachleute, die seit über 30 oder 40 Jahren dem Unternehmen angehören.

Die Öffnungszeiten sind montags bis freitags von 8

Friseure sind sauer über „Ausnahmen"

HANDWERK Innung kritisiert Genehmigungen für das Führen eines Meisterbetriebs ohne Meistertitel

LIMBURG Selten war eine Hauptversammlung der Mitglieder der Friseur-Innung so gespickt mit heißen Themen, wie es in diesem Jahr in den Räumen der Kreishandwerkerschaft der Fall war.

Themen wie „Friseurratgebis", „Ausnahmebewilligung" oder die Landtagswahl in Hessen beschäftigten allein die Obermeisterin Marion Saquella in ihrem Geschäftsbericht und sorgten zum Teil für produktive Kommentare der anwesenden Mitglieder.

Der Bericht wurde eröffnet mit Zahlen. Demnach hat die Innung einen Verlust von zwei Mitgliedern zu verzeichnen. Derzeit sind 59 Mitglieder der Innung angeschlossen, bei drei Neuzugängen und fünf Austritten.

20 neue Verträge über Ausbildung

Erfreulich sei die Zahl der Auszubildenden. Hier wurden im ersten Lehrjahr 20 neue Berufsausbildungsverträge abgeschlossen. Zurzeit werden in den Betrieben der Innung insgesamt 64 Jugendliche ausgebildet.

Neu ist nach den Worten von Marion Saquella die Einführung eines „Bachelor of Beauty Managments", den man ab Mai 2018 machen kann. Das Studium dauert drei Jahre und erfolgt in Teilzeit alle sechs Wochen zwei Tage lang. „Einer der Hintergründe ist es, die Weiterbildung und das Image des Schönheitsexperten zu stärken" so die Obermeisterin.

Im Sitzungssaal der Kreishandwerkerschaft trafen sich die Mitglieder der Friseur-Innung zu ihrer Jahreshauptversammlung. (Foto: Häring)

Besonders hart gingen die Mitglieder dann mit dem Thema „Ausnahmegenehmigung" um. Hier wären die Städte und Gemeinden bei der Vergabe von Gewerbescheinen gefordert, eine einheitliche Lösung zu finden. Wie Vorstandsmitglied Ralf Metz am Beispiel Hadamar erläuterte, seien in der Stadt sechs Meisterbetriebe gemeldet – „aber 42 Ausnahmegenehmigungen".

Die Genehmigungen, einen Meisterbetrieb auch ohne Meistertitel zu führen, seien bei Ausnahmefällen eingeführt worden. Für die Vergabe ist die Handwerkskammer in Wiesbaden zuständig. Dort werde nach Meinung der Limburger Friseurinnung eher lax gehandelt.

Eingeführt wurde die Ausnahmegenehmigung zum Beispiel beim Todesfall eines Friseurmeisters. Hier solle den Angehörigen per Ausnahmegenehmigung ermöglicht werden, den Betrieb noch ein Jahr ohne Meister zu führen. In dieser Zeit soll sich um einen Nachfolger im Betrieb oder um einen Meister gekümmert werden.

Bei einem derzeit praktizierten Beispiel würden bei einigen „Ausnahmefällen" sich in einem Raum eine Poststelle, Dönergeschäft und Shisha-Bar befinden.

In diesem Zusammenhang warb der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Stefan Laßmann, für die Meisterprüfung. Hier brachte er die Kosten für eine Meisterprüfung ins Spiel „die erschwinglich und bezahlbar sind".

Verständnis brachte er für die Kommunen auf, die oft keine Möglichkeit hätten, zu überprüfen, ob in den Betrieben ein Meister tätig ist. In dieser Diskussion wurde auch das Thema „Meisterkauf" angeschnitten. Es seien vermehrt Personen an Friseurmeister herangetreten, die diesen Titel mieten wollten. Gesellen hätten so die Möglichkeit, den Betrieb mit Titel und Namen des „Fremdmeisters" weiterzuführen.

Forderungskatalog an Landespolitiker

Wie Stefan Laßmann anführte, sei dies legal. Das sei jedoch nur in den Fällen möglich, in denen der Meister auch zu 50 Prozent im Geschäft anwesend ist und das entsprechende Gehalt bekommt.

Mit einem Forderungskatalog treten die Friseure auch an die politisch Verantwortlichen zur Landtagswahl in Hessen heran. Zu den Forderungen gehört demnach unter anderem die Stärkung der Tariffähigkeit, die Sicherung des bewährten dualen Ausbildungssystems und die Forderung zur Absenkung der Mehrwertsteuerfreigrenze für Kleinstbetriebe.

„Wir müssen daran arbeiten, gute Fachkräfte zu gewinnen, dabei ist eine gute Ausbildung das A und O. Wir wollen unser Image nach oben bringen, fangen wir jetzt an, was dafür zu tun. Stillstand ist Rückstand", so die Schlussworte der Obermeisterin.

Den Schluss der Veranstaltung bildete ein Referat von Joachim Stanjek zum Thema „Digitale Kassen". (kdh)

Metall-Innung fordert Eltern zum Umdenken auf

Limburg-Weilburg Handwerk gehen Lehrlinge und Betriebsgründer aus

n Aufträgen mangelt es den itgliedern der Metall-Innung es Landkreises Limburg-Weilurg aktuell nicht. Wie Obermeister Wolfram Uhe in der Jahreshauptversammlung berichtete, muss aber mehr fürs Image des Handwerks getan werden, um wieder mehr gute Lehrlinge und engagierte Betriebsgründer zu bekommen. Zudem müssten Schulen und Eltern viel mehr kooperieren. Nicht nur Abitur sei wichtig für das Leben.

2 Jugendliche sind bei den 47 Mitgliedsbetrieben der Metall-Innung Limburg-Weilburg derzeit in der Ausbildung. „Das ist ein guter Wert", wie Obermeister Wolfram Uhe Mittwochabend in der Jahreshauptversammlung der Innung im Staffeler Landgasthof Texelhof erklärte. Uhe merkte aber auch offen an: „Die Zahl ist aber auch deutlich weniger als noch vor zehn Jahren". Die Innung habe sich auch an der regionalen Ausbildungsmesse „Do It" beteiligt und sich dort innerhalb einer Woche 2.500 Schülern präsentiert.

Dennoch sei es, wie Obermeister Uhe erklärte, schwer, junge Menschen für eine Ausbildung im Metallbereich zu begeistern. Es müsse wieder ein Umdenken an den Schulen in und in den Elternhäusern stattfinden, glaubt der Obermeister. Er fordert dahet, dass in den Schulen wieder flächendeckend Werkunterricht eingeführt werden sollte. Denn im Gegensatz zu seiner Generation hätten heute die meisten Jugendlichen keine handwerklichen Grundfertigkeiten mehr.

Nicht nur Abitur wichtig

Die Jugend von heute beschäftige sich in der Freizeit fast nur noch mit ihren Handys und Computern. Was aus Uhes Sicht auch für die Metall-Innung ein Problem ist, ist, dass Kinder oft in den Elternhäusern oder von Lehrern eingetrichtert bekämen, es sei fürs Leben wichtig, Abitur und ein Studium nachweisen zu können. „Wir brauchen aber weiterhin auch Menschen mit praktischen Fähigkeiten", sagt Wolfram Uhe. Und gute Facharbeiter auf einem leeren Stellenmarkt könnten richtig gutes Geld verdienen, weil sie sich den Arbeitgeber aussuchen und nur mit guter Bezahlung gehalten werden könnten.

Sicherheit oft wichtiger

Was Wolfram Uhe an der aktuellen jungen Generation auch stört, ist, dass viele nicht mehr die Bereitschaft mitbrächten, einen eigenen Betrieb aufzubauen und zu führen. Vielen sei die Sicherheit des Angestelltenverhältnisses und ein lockeres Leben mittlerweile wichtiger als ein eigener Betrieb. Der Obermeister bedauert es auch, dass zumindest dieses Jahr die Ausbildungsmesse „Do It" in Limburg nicht mehr stattfinden werde.

Das hänge mit Kosten zusammen, aber ebenso mit der Tendenz, dass viele lieber wieder ihr eigenes Süppchen kochen wollten, wie Uhe glaubt.

Er hält es aber nach wie vor für sinnvoll, wenn sich Schüler weiterhin an einem Ort gebündelt über alle das Handwerk bietenden Möglichkeiten informieren könnten. „Es wird", wie Uhe betonte, „jetzt schon auf dem Markt immer schwerer, gute und leistungsfähige Mitarbeiter zu bekommen."

Dabei liefen die Geschäfte in der Metallbranche gut. Alle Betriebe hätten aktuell volle Auftragsbücher. Doch Kunden würden auch immer anspruchsvoller und so bräuchten die Betriebe genügend gute Mitarbeiter, um Anfragen zeitnah und qualitativ hochwertig abarbeiten zu können.

Pauschale beschlossen

Denn wenn Kunden mit zu langen Wartezeiten rechnen müssten, würden sie schnell unzufrieden. Auf der Jahreshauptversammlung haben die Mitglieder einstimmig beschlossen, zukünftig Betrieben eine Ausbildungspauschale von 240 Euro pro Lehrling für alle drei Ausbildungsjahre zu berechnen. Betroffen sind Betriebe, die nicht Mitglied in der Innung sind.

Laut dem Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Stefan Laßmann, werden circa 40 Prozent der Lehrlinge in Betrieben ausgebildet, die nicht der Innung angehören. Uhe meinte, dass die Prüfungskosten auch bei weniger Prüflingen blieben. Deswegen müsse, um weiterhin kostendeckend arbeiten zu können, eine Beteiligung der Nichtmitgliedsbetriebe her. Denn diese verursachten mit ihren Lehrlingen der Kreishandwerkerschaft genauso Kosten wie jedes Mitglied. rok

Obermeister Wolfram Uhe fordert mehr Image-Arbeit zu leisten. Foto: Robin Klöppel

LEHRE

Sei schlau und geh' zum Bau

LIMBURG-WEILBURG Handwerker gesucht: Zum Start des neuen Ausbildungsjahres haben Baufirmen im Landkreis Limburg-Weilburg noch 70 Ausbildungsplätze zu besetzen.

In ganz Hessen zählt die Branche 1352 freie Lehrstellen. Darauf hat die Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hingewiesen. Die IG BAU beruft sich hierbei auf neueste Zahlen der Arbeitsagentur. „Schulabgänger haben jetzt noch die Chance, kurzfristig einen Platz zu bekommen. Sei schlau, geh' zum Bau – das gilt heute genauso wie früher", sagt Karl-Heinz Michel von der IG BAU Wiesbaden-Limburg mit Blick auf die Bezahlung und Karrierechancen in der Branche.

Karriereleiter hinaufklettern

„Nach der Ausbildung können Gesellen eine lange Karriereleiter hinaufklettern und es bis zum Polier oder Bauleiter bringen", sagt Gewerkschafter Michel. Der Fachkräftebedarf dürfte bei den heimischen Baufirmen in den nächsten Jahren weiter wachsen, schätzt Michel. „Die Arbeit wird den Bau-Spezialisten mit Sicherheit nicht ausgehen. Gebaut wird immer – die Branche ist ein fester Faktor der Binnenkonjunktur."

Nachwuchs auch für Digitalisierung

Zugleich gehe die Digitalisierung auf dem Bau in großen Schritten voran. „Maurer-Roboter sind nur ein Stichwort auf dem Weg zur Baustelle 4.0. Neue Technologien werden die Arbeit enorm erleichtern", sagt Michel. Schon heute müsse sich die Berufsausbildung darauf einstellen und den Bau-Nachwuchs für das digitale Zeitalter qualifizieren.

■ Freie Ausbildungsplätze finden sich im Netz unter www.jobboerse.arbeitsagentur.de oder www.baustellen.de. (red)

Das Bauhandwerk im Landkreis Limburg-Weilburg sucht noch Lehrlinge. (Foto: IG Bau)

Unsere Schreiner sind gut in Form

HANDWERK Nils Lichtenberg kommt mit seinem Gesellenstück in den Landeswettbewerb

Von Klaus-Dieter Häring

LIMBURG Bestens in Form waren die Lehrlinge der Schreinerinnung schon immer. Das bewiesen sie mit zahlreichen Erfolgen beim innungseigenen Wettbewerb „Gute Form", dessen Sieger die Region beim nächsten Wettbewerb auf Landesebene vertritt.

In diesem Jahr ist es Nils Lichtenberg, der für sein Gesellenstück, einen Fernsehschrank, die Bestnoten bekam und nun für die Schreinerinnung auf Landesebene antreten darf.

Bevor aber Nils Lichtenberg seinen Preis in der Friedrich-Dessauer Schule erhielt, lag es an Innungs-Obermeister Mathias Henche, den Wettbewerb und die verantwortliche Jury vorzustellen.

Zu dieser gehörten Karl-heinz Martin, Manfred Esiberg und Uwe Metzgeer, die nach den Kriterien der Innung die vorgestellten Stücke bewerteten.

Anhand eines Leitfadens mussten sie eigenschöpferische Ideen, die ausgeprägte wahl und -einsatz sowie die Materialkombination.

Für seinen selbstentworfenen und selbstgefertigten Fernsehschrank verwendete Nils Lichtenberg die Materialien Eiche und Räucher-Eiche, beides geölt. Insgesamt hat Nils Lichtenberg in der Schreinerwerkstatt von Bernhard Reuhl in Hadamar für sein Gesellenstück 94,5 Stunden benötigt, die für Detailzeichnung, Fertigungszeichnung und Fertigung drauf gingen.

Nach dem Landesentscheid geht das Stück in seine zukünftige Wohnung

Herausgekommen ist ein Fernsehschrank, der mit seinen Fächern und Schubladen zusätzlichen Platz bietet für Fernbedienung, Fernsehzeitung, Receiver und Konsolen. Zur Zukunft seines Werkstücks hat Nils Lichtenberg schon konkrete Pläne: Nach dem Landesentscheid geht das Stück in seine zukünftige Wohnung.

Seine berufliche Zukunft lässt er dagegen noch offen. „Vielleicht mache ich die [illegible]", sagt Nils [illegible]

Fachkräftemangel trübt die Bilanz

Limburg-Weilburg Kreishandwerksmeister fordert eine längere Lebensarbeitszeit

[illegible]

Mehr Lehrlinge

[illegible]

[illegible]

Die Zimmerer nehmen Maß: Im Landkreis Limburg-Weilburg fühlt sich deren Innung „gut aufgestellt". (Foto: MEV-Verlag)

„Das Handwerk ist im Aufbruch"

WIRTSCHAFT Die heimischen Zimmerer nehmen ihre aktuelle Situation unter die Lupe

Von Klaus-Dieter Häring

HÜNFELDEN-DAUBORN Das Handwerk der Zimmerer ist gut aufgestellt. Dieses Fazit zog der Obermeister der Zimmererinnung Limburg-Weilburg Michael Dombach im Rahmen der Hauptversammlung.

Lediglich die Beteiligung der Innung angeschlossener Betriebe am Landesverbandstag 2017, der in Limburg stattfand, wurde von ihm bemängelt. Es war eine Veranstaltung, die bei allen Beteiligten gut ankam.

„Selbst Menschen, die mich nicht zuordnen konnten, haben sich nur positiv zu Limburg und dem Verbandstag geäußert", so Michael Dombach. Erfreulich war für ihn in seinem Geschäftsbericht, dass die Innung mit 13 Mitgliedern, zehn Vollmitgliedern, einem Fördermitglied und zwei Seniorenmitgliedern, um ein Mitglied gewachsen ist. Im Angebot für die Innungsmitglieder waren zahlreiche Veranstaltungen der Kreishandwerkerschaft, zu denen unter anderem Workshops wie „So leben und so arbeiten wir in Zukunft" gehörten.

Auch ging Michael Dombach auf die Lehrlingssituation ein. Derzeit sind in den Betrieben zwölf Jugendliche in Ausbildung. „Leider konnten für das erste Lehrjahr nur zwei Jugendliche für eine Lehre im Zimmererhandwerk gefunden und begeistert werden". Damit sei die Zahl der Auszubildenden auf einem sehr niedrigen Niveau.

Es müsse nach Meinung des Obermeisters ein Umdenken in den Elternhäusern, den Behörden und den Schulen stattfinden. „Es kann und darf nicht sein, dass ein junger Mensch nur dann als erfolgreich gilt, wenn er das Abitur gemacht und ein Studium absolviert hat. Das ist grober Unfug."

Obermeister Michael Dombach (Foto: Häring)

Das Wort Facharbeitermangel sei in aller Munde und es sei schwer, gute und leistungsfähige Mitarbeiter zu bekommen und zu halten. Dies hätte dann letztendlich auch Auswirkungen auf die Marktlage.

Viele Aufträge: Mögliche Kunden werden durch lange Wartezeiten eventuell verprellt

Denn „viele von uns haben weit mehr Aufträge als Mitarbeiter". Dies ist eine schöne Position, die es erlaube, vernünftige Preise zu erwirtschaften. Andererseits sei es aber auch schwierig, weil Kunden verprellt würden durch zum Teil lange Wartezeiten.

„Das Ideal wird man wohl nie finden", so Michael Dombach. Fast am Ende seines Geschäftsberichtes hatte er für die anwesenden Mitglieder eine Erfolgsformel parat: „An Bewährtem festhalten, zugleich Neues zulassen und entschlossen positiv für seinen Betrieb und sein Gewerk zu nutzen."

Eines sei schon jetzt zu spüren: „Das Handwerk ist im Aufbruch." Es würde sich vieles verändern, teils sogar grundlegend.

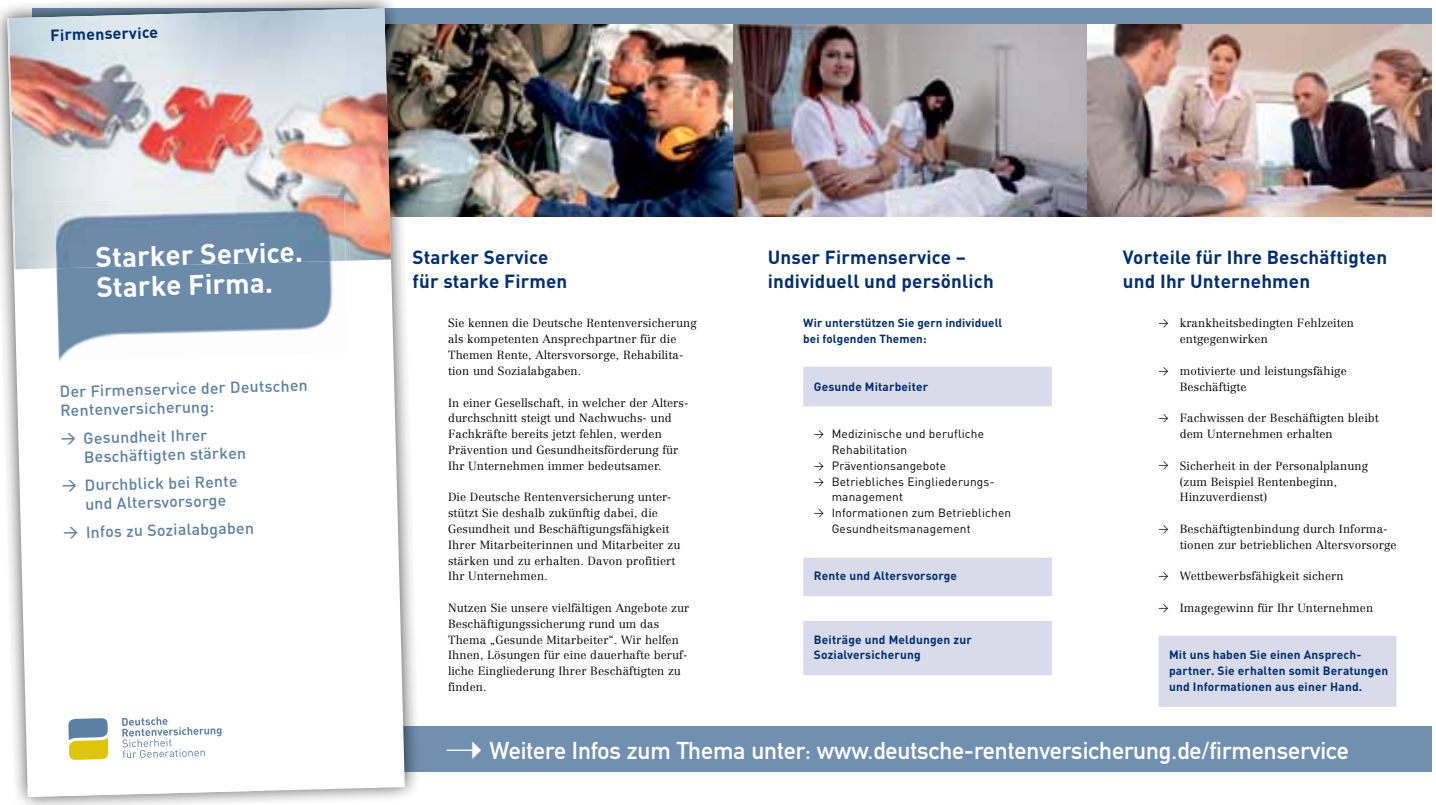
Es bleibe im Handwerk die große Tradition, der hohe Anspruch an Qualität, der Handwerkerstolz und eine enorme Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und Karriereperspektiven.

Einen Bericht zum Thema der Novellierung der Gewerbeabfallverordnung hatte am Ende noch Gastredner Jens Jung-König von der Firma Bördner dabei.

Pressespiegel

Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Anlass	Datum	Jahre
Bau	Egon Löw	Egon Löw	Geburtstag	06.10.1948	70
Bau	TL Tiefbau Limburg AG	Joachim Jösch	Geburtstag	19.11.1953	65
Dachdecker	WEIS UG (haftungsbeschränkt)	Torsten Weis	Geburtstag	16.12.1968	50
Friseur	Helga Heißer Meisterin im Friseurhandwerk	Helga Heisser	Geburtstag	21.10.1953	65
Friseur	Daggy Mertens Meisterin im Friseurhandwerk	Daggy Mertens	Geburtstag	01.12.1953	65
Friseur	Berthold Müller Friseurmeister	Berthold Müller	Geburtstag	21.12.1948	70
Maler-, Lackierer- u. Raumsausst.	Maler Fuchs GmbH Verputz - Anstrich - Restauration	Michael Fuchs	Geburtstag	28.11.1968	50
Metall	Josef Heibel + Söhne Metallverarbeitung GmbH	Bernhard Heibel	Geburtstag	11.11.1958	60
Metall	Friedel Müller Meister im Metallbauerhandwerk	Müller Friedel	Geburtstag	16.09.1953	65
SHK	Franz Josef Gross	Gabriele Gross	Geburtstag	23.10.1953	65
SHK	Heribert Stahl Meister im Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk	Andreas Carsten Stahl	Geburtstag	28.12.1968	50
Elektro	Collée Elektrotechnik	Lothar Collee	Geburtstag	08.10.1958	60
Elektro	Energieversorgung Limburg GmbH	Klaus Siegmund	Geburtstag	20.11.1953	65
Elektro	Jutta Hofmann	Otto Hofmann	Geburtstag	26.09.1953	65
Elektro	Gerhard Voorgang Ingenieurbüro	Gerhard Voorgang	Geburtstag	10.01.1954	65
Kfz	Harnisch und Sinkel GmbH	Peter Sinkel	Geburtstag	08.10.1953	65
Kfz	Auto-Kaiser GmbH und Co. KG Autohaus	Walter Georg Kaiser	Geburtstag	28.10.1938	80
Fleischer	Eric Ronald Langhans	Manfred Langhans	Geburtstag	14.01.1949	70
Fleischer	Christoph Lorenz Fleischermeister	Christoph Lorenz	Geburtstag	05.12.1968	50
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Rolf Schneider	Geburtstag	03.12.1938	80
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Anneliese Schneider	Geburtstag	01.10.1943	75
Rollo	Bernd Faßbender Hausverwaltung	Bernd Faßbender	Geburtstag	10.11.1943	75
Rollo	Bernd Heydebreck GmbH	Bernd Heydebreck	Geburtstag	11.01.1944	75
Rollo	Ruhland und Eberhardt GmbH Rolladen-+ Metallbauerbetrieb	Helmut Eberhard	Geburtstag	14.11.1928	90
Rollo	TORA Bauelemente Vertriebs GmbH	Jakob Knapp	Geburtstag	11.01.1954	65
Rollo	Volz Rolladen und Fensterbau GmbH	Karl-Heinz Fetten	Geburtstag	21.11.1938	80
Rollo	Volz Rolladen und Fensterbau GmbH	Werner Muth	Geburtstag	18.11.1933	85



nutzfahrzeug SALON limburg

7. OKTOBER

Limburg Innenstadt 10 - 17 Uhr

Ausstellung der Limburger Autohäuser

In Limburgs Innenstadt haben Sie an diesem Tag die einmalige Möglichkeit die aktuellen **Nutzfahrzeuge, von LKW bis zum Transporter, der führenden Hersteller** direkt zu vergleichen.

Zusätzlich laden Sie die Limburger Geschäfte von **13 - 18 Uhr** zu einem **Einkaufsbummel** ein.

Konzeption & Realisation: jr-marketing.de

Die nachfolgenden Firmen freuen sich auf Ihren Besuch:

Volkswagen Zentrum Limburg
Auto Bach GmbH
Tel. 06431 29 000
Diezer Str. 120
65549 Limburg
www.autobach.de

Autohaus Staffel GmbH
Tel. 06431 9155-0
Müschener Str. 2
65555 Limburg-Offheim
www.renault-staffel.de

Scania Vertrieb
und Service GmbH
Tel. 06431 97 70 276
Brunnenstr. 11
65551 Limburg
www.scania.de/limburg

KBM Motorfahrzeuge GmbH & Co.
Tel. 06431 5006-0
Limburger Str. 62
65555 Limburg-Offheim
www.kbm.de

Thomas Nutzfahrzeuage GmbH
Tel. 06431 93 480
Im Elbboden 3
65549 Limburg
www.nfz-thomas.de

Autohaus Gresser
Tel. 06431 9118-0
Offheimer Weg 17
65549 Limburg
www.autohaus-gresser.de

design112 GmbH
Tel. 06431 941 500
Auf der Schanze 1-3
65555 Limburg-Offheim
www.design112.de

MAN Truck & Bus
Deutschland GmbH
Tel. 06431 9788-0
Auf der Heide 21
65553 Limburg
www.man-mn.de

7. OKTOBER
10-17 UHR

dbl itex gaebler
Miettextilien

Mietberufskleidung von DBL. Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Individuell, pünktlich und zuverlässig. Testen Sie unser Angebot. Rufen Sie an unter +49 2602 9224 0.

ITEX Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG
Elgendorfer Str. 51 | 56410 Montabaur
tel: +49 2602 9224 0 | fax: +49 2602 9224 10
info@dbl-itex.de | www.dbl-itex.de