

Die Botschafter der Marke Handwerk

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

65549 Limburg
Entgelt bezahlt, G61657

Jetzt individuelles
Angebot sichern



Bringen Bewegung ins Business Unsere Firmenwagen

Golf Variant ACTIVE 1.0 TSI OPF 81 kW (110 PS) 6-Gang
Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 5,9 / außerorts 4,1 /
kombiniert 4,7; CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 108
Ausstattung: beheizbares Multifunktionslenkrad in Leder,
30-farbige Ambientebeleuchtung, Müdigkeitserkennung,
Notbremsassistent „Front Assist“, Einparkhilfe (Warnsignale
bei Hindernissen im Front- und Heckbereich), Digitaler
Radioempfang DAB+, Navigationssystem „Discover Media“
inkl. „Streaming & Internet“ u. v. m.
Lackierung: Uranograu

GeschäftsfahrzeugLeasingrate monatlich:	199,00 €¹
Leasingsonderzahlung:	0,00 €
Laufzeit:	48 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km

Tiguan R-Line 1.5 TSI OPF 110 kW (150 PS) 7-Gang-DSG
Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 6,5 / außerorts 5,4 /
kombiniert 5,8; CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 133
Ausstattung: Navigationssystem „Discover Media“ inkl.
„Streaming & Internet“, 30-farbige Ambientebeleuchtung,
Multifunktions-Sportlenkrad in Leder, Einparkhilfe (Warn-
signale bei Hindernissen im Front- und Heckbereich),
Fahrassistent „Travel Assist“, Spurhalteassistent „Lane
Assist“ u. v. m.
Lackierung: Pure White

GeschäftsfahrzeugLeasingrate monatlich:	259,00 €¹
Leasingsonderzahlung:	0,00 €
Laufzeit:	48 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km

Fahrzeugabbildung zeigt Sonderausstattungen gegen Mehrpreis. Gültig bis zum 31.03.2022. Stand 02/2022. Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

¹ Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Str. 57, 38112 Braunschweig. Für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden. Überführungspauschale und Zulassungskosten berechnen wir separat. Bonität vorausgesetzt.

Professional Class Volkswagen für Selbstständige



Auto Bach 90 1930-2020
JAHRE

autobach.de

Auto Bach GmbH
Volkswagen Zentrum Limburg
Diezer Straße 120, 65549 Limburg
Tel. 06431 29000

Auto Bach GmbH
Volkswagen Partner
Urseler Straße 61, 61348 Bad Homburg
Tel. 06172 3087 901

Buch- und Steuerberatungsstelle der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

„Wir steuern Sie sicher!“



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

Unternehmensberatung

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

Hilfe bei Lohnbuchhaltung

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

Buchführung

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

Jahresabschluss

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

Steuererklärungen

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



Interessiert ?

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

**Buchstellenleiter
Jens Habersetzer
Telefon (06471) 929913**

**e-Mail:
jhabersetzer@kh-buchstelle.de**

Inhalt

■ Freisprechungsfeier der Elektro-Innung Limburg-Weilburg	4
■ Silberner Meisterbrief Otto Hofmann	4
■ Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung Limburg- Wiesbaden	5
■ Flutkatastrophe: Landkreis, Städte, Gemeinden, IHK und die Kreishandwerkerschaft unterzeichnen in Rech Partnerschaftsurkunde	6
■ Neuer Rahmenvertrag Ihrer Kreishandwerkerschaft Limburg- Weilburg	8
■ Freisprechungsfeier der Metall- Innung Limburg-Weilburg	10

■ Arbeitsrecht	11
----------------	----

■ Wissenswertes zum Thema Urlaub	12
-------------------------------------	----

■ Mustertextseiten	13 - 15
--------------------	---------

■ Die Botschafter der Marke Handwerk	16 - 17
---	---------

■ Steuern und Finanzen	18
------------------------	----

■ Danke für Ihren Einsatz als Prüfer	20 - 21
---	---------

■ Jahreshauptversammlung der Innung für Heizung- & Sanitär	22
---	----

■ Freisprechungsfeier der SHK- Innung Limburg-Weilburg	25
---	----

■ Wir gratulieren	26
-------------------	----

Brennpunkt Handwerk im Internet:

www.kh-limburg.de

Erscheinungstermine 2022/2023

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

05. September 2022	12. August 2022
05. Dezember 2022	11. November 2022
03. März 2023	11. Februar 2023
01. Juni 2023	04. Mai 2023

Freisprechungsfeier der Elektro-Innung Limburg-Weilburg



Obermeister Martin Zirner (3 von links) gratulierte den jungen Gesellen im Beisein vieler Gratulanten zur bestandenen Gesellenprüfung

Nur Lob gab es für die erfolgreichen Jung-Gesellen, die sich zur Freisprechungsfeier für elektro- und informationstechnische Handwerke im Ausbildungszentrum Limburg einfanden.

Lob gab es zu Beginn durch Innungsobmeister Martin Zirner in Richtung der Betriebe, die mit der guten Ausbildung „auf die Karte Fachkräftemangel gesetzt haben“ und mit der Ausbildung für gut ausgebildete Gesellen gesorgt haben. Ein Weg, der jetzt als neuer Geselle im bisherigen Betrieb weitergeht oder nach der Meisterprüfung entweder in Richtung eigener Betrieb gehen kann, auch ist es möglich einen der zahlreichen Betriebe zu übernehmen, dessen Inhaber aus Altersgründen einen Nachfolger sucht. Innungsvorstandsmitglied Mario Roth gab aber auch eindringliche Worte an die jungen Männer weiter: „Wir sind stolz auf euch, aber merkt euch auch eins, ihr fangt jetzt erst an zu lernen“.

Der Leiter der Friedrich-Dessauer-Schule Stefan Laux sprach von einem „wundervollen Fundament“, das sich die neuen Gesellen mit dem

Handwerksberuf geschaffen haben. „In einer besonderen Zeit mit drei Jahren Corona und dem Krieg vor der Haustür habt ihr Wundervolles geleistet“. Martin Zirner ließ es sich nicht nehmen, die Freisprechungsfeier mit einer kleinen Fragerunde aufzulockern, was die Gesellen nach ihrer erfolgreichen Lehre machen. Und die neuen Gesellen haben entweder alle schon einen Übernahmevertrag vom Lehrbetrieb in der Tasche oder sind in einem neuen Betrieb tätig.

Alternativen waren eine neue Aufgabe in einer Berufsfeuerwehr oder eine Tätigkeit als Berufsschullehrer oder aber auch mal ein Auslandsaufenthalt in den USA oder in Israel.

Für den Prüfungsbesten Marius Muth geht die Richtung zum Meistertitel. Er hat seine Ausbildung als Innungsbester schon im Sommer beendet, hat sich dann sofort auf der Meisterschule in Heide angemeldet und steht dort schon vor den ersten Prüfungen. Danach hatte der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Stefan Laßmann mit Glückwünschen die begehrten

Gesellenbriefe in der Hand. Diese gingen an Marius Muth aus Limburg (vom Lehrbetrieb Collee, Runkel-Dehrn), Ramon Höfer aus Besselich (Elektro Kurz, Merenberg), Robin Klamp, Merenberg (Elektro-Rosbach, Elz), Vincent Kremer aus Wiesbaden (Bernd Alberti, Hünstetten), Martin Kruch aus Limburg (Scheu und Nickel, Villmar), Janis Lindenschmidt aus Limburg (Markus Lindenschmidt, Limburg), Lenny Walter aus Hünfelden (Christmann, Hünfelden), Nico Boller aus Runkel (Hans-Günter Rörig, Runkel), Marvin Contzen aus Bad Camberg (Scheu und Nickel, Villmar), Marcel Finger aus Hünfelden (Krankenhausgesellschaft, Limburg), Joshua Heibel aus Montabaur (EVL, Limburg), Mustafa Hosaini aus Hahnstätten (Schang und Haxel, Limburg), Granit Loshaj aus Bad Camberg (Elektro Olivares, Hünstetten), Daniel-Tyron Marienfeld aus Limburg (Martina Bach-Benischke, Runkel), Giuseppe Leszek Di Santo aus Villmar (Scheu und Nickel, Villmar), Maximilian Schäfer aus Weilmünster (Kleiber, Löhnberg) und Noah Vielsäcker aus Brechen (Fogolin, Limburg).

Silberner Meisterbrief Otto Hofmann

Leider konnte Otto Hofmann, Meister im Elektrotechnikerhandwerk, nicht auf der großen Feier der Kreishandwerkerschaft im September 2021 teilnehmen. Deshalb überreicht GF Stefan Laßmann Hr. Hofmann im Dezember 2021 den silbernen Meisterbrief der HWK Wiesbaden und gratulierte ihm für diese besondere Auszeichnung.



**JETZT BIN ICH NICHT NUR ARBEITGEBER,
SONDERN AUCH FACHKRÄFTE-MACHER.**

DAS BRINGT MICH WEITER!

Der Arbeitgeber-Service: gut für Ihre Beschäftigten und Ihr Unternehmen.
www.dasbringtmichweiter.de

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit
Limburg - Wetzlar
bringt weiter.

Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung Limburg-Wiesbaden

Limburg-Staffel. Auch die Fleischerinnung Limburg-Wiesbaden kam auf ihrer Jahreshauptversammlung im Restaurant Texelhof nicht um die Themen Corona und Ukraine herum. Doch es gab weitere wichtige Punkte, die es unter der Leitung von Obermeister Dietmar Laux zu besprechen gab. Zu Beginn war es aber der Krieg in der Ukraine, der auch bei den Fleischern spürbar ist. „Futtermittel werden knapp, Düngemittelpreise explodieren, die Spritpreise steigen ins Uferlose und die Schlachtviehpreise wuchern“, so Dietmar Laux. Der Russland-Ukraine-Konflikt könnte für die Ernährungswirtschaft, seiner Meinung nach, zu einer großen Herausforderung werden „da eine mögliche Störung in der Beschaffung von Rohstoffen und Energie die Versorgungssicherheit unseres Landes gefährden würde“. Im Geflügel- wie im Rindfleischbereich sind diese Rohstoffengpässe nicht mehr zu verhindern, da es an Tieren fehlen würde. Und der Schweinefleischmarkt hat mit einer Preiserhöhung von 45 Prozent innerhalb von vier Wochen reagiert „Tendenz steigend“. Für den Kunden an der Theke würde dies ein Anstieg der Preise für das Kilo Fleisch oder Wurst bedeuten. Nach diesen eindringlichen Eingangsworten wurde mit internen Zahlen fortgefahren. Demnach zählt die Innung, nach ihrer Fusion mit Wiesbaden im Jahr 2020, mit Stand 2021 27 Vollmitglieder, vier Gastmitglieder, drei Fördermitglieder und ein Ehrenmitglied. Trotz Corona konnte im Jahr 2021 eine Freisprechungsfeier in Limburg stattfinden. Lehrlingen und damit gutes und motiviertes Personal sind, nach den Worten von Dietmar Laux, wichtig, um ein Geschäft aufzubauen und hochwertige Ware herstellen zu können. In diesem Jahr sind in den Betrieben 34 Jugendliche in Ausbildung und in den Berufen Fleischer und Fleischer Fachverkäufer/Verkäuferinnen tätig. Als weiterer wichtiger Punkt stand die Genehmigung des Haushaltsplanes 2022 durch den



Fleischermeister Alfons Mühleisen (goldener Meisterbrief) und Julius Möller (silberner Meisterbrief) wurden auf der Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung Limburg-Wiesbaden die Ehrenbriefe durch OM Dietmar Laux (rechts) und GF Stefan Laßmann (links) überreicht

Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Stefan Laßmann auf der Tagesordnung, der am Ende einstimmig angenommen wurde. Zu den eigentlichen Höhepunkten gehörte die Überreichung der Silbernen und Goldenen Meisterbriefe. Dieser ging in Silber für 40 Jahre an Julius Möller und der Goldene Meisterbrief für 50 Jahre an Alfons Mühleisen. Eingeladen wurden zu dieser Innungsversammlung auch Dr. Kerstin Herfen und Dr. Ruth Schouler vom Veterinäramt. Demnach gibt es im Landkreis 20 Schlachtviehstätten, die im Jahr 8000 Schweine und weiteres Großvieh und kleine Wiederkäuer schlachten. Es soll nach den Worten von Dr. Kerstin Herfen dringend der Kontakt zu heimischen Landwirten geknüpft werden. „Mein Herz schlägt für die Regionalität, alles was wir hier an Regionalität haben auch halten“. Einen dringenden Appell richtete Dr. Ruth Schouler

an die Betriebe die mikrobiologische Eigenkontrolle durchzuführen, da auch das Veterinäramt von Seiten des Regierungspräsidiums aufgefordert wurde dies zu kontrollieren. Einen Überblick über die Schulentwicklung gab der Leiter der Adolf-Reichwein-Schule Ralf Abel. Dieser verwies auf die 20 Millionen Euro, die in den letzten Jahren vom Schulträger Landkreis Limburg-Weilburg in die Schulen investiert wurden. Damit hätte man eine zukunftsfähige Berufsschule, die aber nur dann eine Zukunft hat, wenn auch die Zahlen der Schülerinnen und Schüler stimmen würden. Wenn Zahlen für Berufszweige rückläufig wären, käme sogar die Bildung von Landesfach- oder Bezirksklassen in Frage. Limburg hätte durch seine strategische Lage mit Autobahn und Bahn eine gute Ausgangssituation hier berücksichtigt zu werden. kdh

**GRÜBELN
HAT NOCH KEINEN
WEITER GEBRACHT.**

#EINFACHMACHEN

WILLKOMMEN IN DER ZEIT DES AUSPROBIERENS. ENTDECKE ÜBER
130 AUSBILDUNGSBERUFE IM HANDWERK.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NESTEN

HANDWERK.DE

Flutkatastrophe: Landkreis, Städte, Gemeinden, IHK und die Kreishandwerkerschaft unterzeichnen in Rech Partnerschaftsurkunde



Landrat Michael Köberle (Fünfter von rechts), Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe (Vierter von links) und der Recher Ortsbürgermeister Dominik Gieler (Siebter von rechts) freuen sich gemeinsam mit Unterstützerinnen und Unterstützern über die eingegangene Partnerschaft.

Limburg-Weilburg. Mitte Juli 2021 kam es in Teilen Deutschlands zu extremen Unwettern. Am schlimmsten waren die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen betroffen. In der Folge des Starkregens kam es in den betroffenen Regionen zu Sturzfluten und massiven Überschwemmungen, die leider auch zu Toten und enormen Schäden führten. Insgesamt meldeten die Behörden in Deutschland aufgrund des Jahrhunderthochwassers 180 Tote.

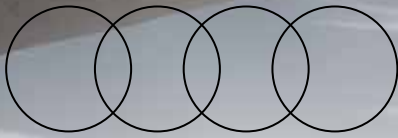
Besonders betroffen war hier Rheinland-Pfalz. Dort starben mindestens 133 Menschen, fast alle im Landkreis Ahrweiler. Um den Menschen vor Ort helfen zu können, hat sich der Landkreis Limburg-Weilburg auf Initiative von Landrat Michael Köberle entschlossen, eine Partnerschaft mit einer Kommune im Ahrtal einzugehen, dies auf Basis eines entsprechenden Beschlusses des Kreisausschusses. Es handelt sich hierbei um die Gemeinde Rech im Ahrtal, die 565 Einwohnerinnen und Einwohner hat und besonders vom Hochwasser betroffen ist. Landrat Köberle war nun gemeinsam mit Silvia Scheu-Menzer als Sprecherin der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister des Landkreises, IHK-Präsident Ulrich Heep,

Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe sowie Kreis-Koordinator und Landrat a.D. Manfred Michel in Rech, um dort gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der dortigen Gemeinde – an der Spitze Ortsbürgermeister Dominik Gieler – und dem Landeskoordinator für den Wiederaufbau im Ahrtal, Günter Kern, die offizielle Partnerschaftsurkunde zu unterzeichnen.

Der Landkreis Limburg-Weilburg sichert im Rahmen dieser Partnerschaft drei Punkte zu: Finanzielle Unterstützung / Bereitstellung von Hilfeleistungen, Beratungs- und Koordinierungsleistungen und die Mitwirkung bei der Generierung wirtschaftlicher Baufirmen zur Ausführung jeglicher zu leistender Bauhilfen. Dankbar sind Michael Köberle und Silvia Scheu-Menzer den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern des Landkreises, der Industrie- und Handelskammer Limburg und der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg, die diese Partnerschaft tatkräftig unterstützen. Koordinator und Landrat a.D. Manfred Michel sowie Albrecht Heckelmann, der beim Unterzeichnungstermin verhindert war, agieren als gezielte Ansprechpartner für die Gemeinde Rech im Ahrtal und sorgen dafür, dass die unterschiedlichen Anliegen

schnellstmöglich zusammengeführt werden. Direkt nach der Flutkatastrophe hatte der Landkreis Limburg-Weilburg zwei Spendenkonten für die Region eingerichtet. Hier sind bislang rund 158.200 Euro von den Städten und Gemeinden des Landkreises sowie mehr als 166.000 Euro von Privatpersonen eingegangen. Zusätzlich hat der Landkreis Limburg-Weilburg einen Euro pro Einwohnerin und Einwohner und somit mehr als 172.000 Euro gespendet. Somit ist insgesamt rund eine halbe Million Euro an Spenden im Landkreis zusammengekommen.

Nach der Planungsphase soll es dann an die Umsetzung einzelner Projekte gehen – eine Liste ist bereits erstellt. Der Landkreis sowie die Städte und Gemeinden werden die Bürgerinnen und Bürger immer wieder am Aufbau beteiligen. Geplant sind die Teilnahme von Winzern an hiesigen Weinfesten, der Aufbau von Rech mit Einzelprojekten sowie eine kulturelle Aufbau-Unterstützung von Rech mit Konzerten von Orchestern und weitere Punkte. „Der Landkreis sowie die Städte und Gemeinden werden die Partnerschaft gemeinsam mit allen Akteuren über die nächsten Jahre eng begleiten“, so Landrat Michael Köberle abschließend.



Schnelles Handeln ist gefragt.

Exklusiv für Businesskunden¹ und für Fremdfabrikatfahrer².
Der Audi A6 Avant TFSI e³ – nur 10-mal verfügbar zu diesen Top-Konditionen.

Vielseitig und elegant weiterkommen – mit dem Audi A6 Avant TFSI e³, der voraussichtlich ab Mai 2022 lieferbar ist. Jetzt schnell sein und das limitierte Angebot sichern bei Auto-Bach im Audi Zentrum Limburg-Diez.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden¹ – jetzt anfragen mit der Angebotsnummer 0636863A0Q/36510:
z. B. Audi A6 Avant sport 50 TFSI e quattro, S tronic*

* Kraftstoffverbrauch in l/100 km: kombiniert 1,5; Stromverbrauch in kWh/100 km: kombiniert 17,5; CO₂-Emissionen in g/km: kombiniert 34; CO₂-Effizienzklasse A+++

Lackierung: Daytonagrau Perleffekt oder Mythossschwarz Metallic; Sonderausstattung: Assistenzpaket plus mit Remote Parkassistent plus, Businesspaket, S line Exterieurpaket, S line Sportpaket u. v. m.

Leistung:	220 kW (299 PS)	Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
Vertragslaufzeit:	48 Monate	Sonderzahlung:	€ 3.750,-

Monatliche Leasingrate

€ 649,-

Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt.

Etwaige Rabatte bzw. Prämien sind im Angebot bereits berücksichtigt.

¹ Zum Zeitpunkt der Leasingbestellung muss der Kunde der berechtigten Zielgruppe angehören und unter der genannten Tätigkeit aktiv sein. Zur berechtigten Zielgruppe zählen: gewerbetreibende Einzelkunden inkl. Handelsvertretern und Handelsmaklern nach § 84 HGB bzw. § 93 HGB, selbstständige Freiberufler/Land- und Forstwirte, eingetragene Vereine/Genossenschaften/Verbände/Stiftungen (ohne deren Mitglieder und Organe). Wenn und soweit der Kunde sein(e) Fahrzeug(e) über einen gültigen Konzern-Großkundenvertrag bestellt, ist er im Rahmen des Angebots für Audi Businesskunden nicht förderberechtigt.

² Das Angebot gilt bei Vorlage eines Fahrzeugscheins eines Fremdfabrikats (ausgenommen SEAT, ŠKODA, Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Porsche, Bentley, Bugatti, Lamborghini) mit mindestens 6 Monaten ununterbrochener Zulassungsdauer auf Ihr Unternehmen oder den eingetragenen Geschäftsführer.

³ Kraftstoffverbrauch in l/100 km: kombiniert 1,7–1,5; Stromverbrauch in kWh/100 km: kombiniert 18,2–17,5; CO₂-Emissionen in g/km: kombiniert 37–34

Angaben zu den Kraftstoffverbräuchen und CO₂-Emissionen sowie CO₂-Effizienzklassen bei Spannbreiten in Abhängigkeit vom verwendeten Reifen-/Rädersatz. Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes.

10-mal lieferbar ab Mai 2022.

Auto-Bach GmbH

Limburger Straße 154–156, 65582 Diez
Tel.: 06432/91910, Fax: 06432/919150
info-audi@autobach.de, www.audi-zentrum-diez.audi

Hermannsteiner Straße 40–44, 35576 Wetzlar
Tel.: 06441/93730, Fax: 06441/937353
audi-wetzlar@autobach.de, www.bach-wetzlar.audi

Neuer Rahmenvertrag Ihrer Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg

Das Gesundheitsbudget

- ✓ Kleine Kosten, Große Wirkung
- ✓ Mitarbeiterbindung
- ✓ Individuelle Leistungen
- ✓ Kein Aufwand
- ✓ Staatlich gefördert

Zur Unterstützung für Mitgliedsunternehmen und als Antwort auf die personalpolitischen Herausforderungen hat die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg einen Rahmenvertrag für eine betriebliche Krankenversicherung geschlossen.

Im neuen Rahmenvertrag der KH werden Ihre Mitarbeiter:innen ganz ohne Wartezeiten aufgenommen. Vorerkrankungen führen nicht zu einer Reduzierung des Versicherungsschutzes oder zur Erhöhung des monatlichen Beitrags.

Stichwort Fachkräftemangel

Kaffee, Wasser und der kostenlose Obstkorb für die tägliche Vitamindosis? Das sind lang keine Benefits mehr für Ihre Belegschaft. Es benötigt weit mehr, um eine emotionale und langfristige Bindung zu Ihrem Unternehmen aufzubauen. Sie zeigen mit dem Gesundheitsbudget, dass Ihre Mitarbeiter:innen für Sie einen wichtigen Stellenwert in Ihrem Unternehmen besitzen, denn schließlich ist jeder Unternehmer auf sein Team angewiesen.

Echter Mehrwert für beide Parteien

Durch kleine monatliche Beträge erzeugen Sie große Wirkung. Sie sorgen nicht nur für eine

Win für den Arbeitgeber

- ✓ Krankenstand der Mitarbeiter:innen sinkt
- ✓ Senkung der Lohnnebenkosten
- ✓ Steigerung der Wertschätzung von Mitarbeiter:innen
- ✓ Emotionale Bindung von Mitarbeiter:innen
- ✓ Motivierte und dadurch Leistungsfähige Mitarbeiter:innen
- ✓ Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen

finanzielle Unterstützung, sondern sorgen sich um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter:innen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und sind motivierter. Motivierte Mitarbeiter:innen erbringen schließlich bessere Leistungen.

Flexibel und frei kombinierbar

Die Nutzung ist ganz einfach. Sie entscheiden je nach Bedarf wieviel Budget Sie für Ihre Mitarbeiter:innen zu Verfügung stellen möchten, den sie frei für diverse Gesundheitsleistungen einsetzen können. Sei es eine neue Brille, eine besondere Zahnbehandlung oder die Behandlung bei einer Osteopathie, jeder darf zwischen den Leistungen flexibel wählen und frei kombinieren.

Kein Aufwand

Kein Verwaltungsaufwand durch digitalen Umsetzungsprozess mit unseren unabhängigen

Win für den Arbeitnehmer

- ✓ Zahlreiche Vorsorgeuntersuchungen
- ✓ Bessere Behandlungen im Krankenhaus
- ✓ Höhere Ersatzt bei Zahnersatz
- ✓ Aufnahme ohne Gesundheitsprüfung
- ✓ Optimaler Versicherungsschutz ohne Wartezeit
- ✓ Finanzielle Unterstützung

gen Kooperationsmakler Kuch & Partner.

Effektiver als eine Lohnerhöhung

Die betriebliche Krankenversicherung als Win-Win für beide Parteien.

Statt 140 € Nettolohnerhöhung ein Gesundheitsbudget von 600 €.

Folgen auch Sie als Innungsbetrieb unserem Gedanken zur Mitarbeiterbindung und Gewinnung neuer Fachkräfte durch die Umsetzung Ihres Gesundheitsbudgets.

Wir als Kreishandwerkerschaft haben das Gesundheitsbudget umgesetzt und sind begeistert.

Mehr erfahren Sie hier:

web: www.kuchundpartner.de
 info: kuchundpartner.de
 tel: 06431 9022 5140





Ihr Partner rund ums Auto!

Im Dachsstück 4
 65549 Limburg
 Telefon: 06431 6587
 Fax: 06431 23970
info@lucchesi.de
www.lucchesi.de






Die elektronische AU-Bescheinigung kommt

Arbeitgeber müssen in Zukunft AU-Daten elektronisch bei den Krankenkassen abrufen



Für gesetzlich Versicherte läuft die Krankmeldung in Papierform aus und wird durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) abgelöst.

Um die technischen Voraussetzungen in den Praxen flächendeckend aufzubauen, wurde die Übergangsfrist vom Gesetzgeber bis zum 31. Dezember 2022 verlängert (ursprünglich 30. Juni 2022). Bis dahin stellt der Arzt weiterhin eine ausgedruckte AU-Bescheinigung aus. Die oder der Erkrankte ist

dafür verantwortlich, dass die Bescheinigung rechtzeitig beim Arbeitgeber ankommt.

„Spätestens ab dem 1. Januar 2023 muss jeder Arbeitgeber den Nachweis der AU-Daten für jeden Beschäftigten, der sich bei ihm krankgemeldet hat, elektronisch bei der Krankenkasse über einen GKV-Kommunikationsserver abrufen“, erklärt Wolfgang Gsell, Regionalgeschäftsführer der IKK classic. „Deshalb sollten sich Betriebe frühzeitig mit den künftigen Abläufen und den jewei-

ligen Abrechnungsprogrammen vertraut machen“.

Betriebe die technisch dazu in der Lage sind, können in einer Pilotphase bereits seit dem 1. Januar 2022 die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch bei der IKK classic abrufen.

Weitere Informationen auch unter www.ikk-classic.de/eAU

Kennen Sie unseren lokalen Facebook-Auftritt?

Jetzt liken und teilen unter www.facebook.com/IKKclassicFrankfurt

**WIR BERATEN, BEARBEITEN,
KLÄREN, UNTERSTÜTZEN,
ÜBERNEHMEN, HÖREN ZU
UND PACKEN AN.**

**WIR SIND DA, UM
FÜR SIE DA ZU SEIN.**

Immer und überall an Ihrer Seite.

Sie erreichen uns jederzeit über unsere IKK Onlinefiliale, unsere kostenlose Service-Hotline 0800 455 1111 und unter ikk-classic.de



Freisprechungsfeier der Metall-Innung Limburg-Weilburg



Obermeister Wolfram Uhe (rechts) gratulierte den Junggesellen im Beisein zahlreicher Ehrengäste zur bestandenen Gesellenprüfung

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

#EINFACHMACHEN

WILLKOMMEN IN DER ZEIT DES
AUSPROBIERENS. ENTDECKE ÜBER
130 AUSBILDUNGSBERUFE IM HANDWERK.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

HANDWERK.DE

„Freuen Sie sich an dem was Sie bisher erreicht haben“. Die Leiterin der Wilhelm-Knapp-Schule Dr. Ulla Carina Reitz zeigte sich erfreut über den Erfolg der jungen neuen Gesellen der Metall-Innung, die im Rahmen einer Freisprechungsfeier nach einem Jahr Corona-Pause sich endlich wieder persönlich zu dieser Feier einfinden konnten. Der Erfolg ist um so höher einzuschätzen, als dass die jungen Metall-Gesellen „jederzeit auch in ganz Europa hochqualifiziert arbeiten können“.

Auch Innungsobmeister Wolfram Uhe erinnerte an die Zeit vor zwei Jahren „als die Welt noch in Ordnung war“. Die Pandemie, mit ihren Einschränkungen wie Homeschooling, hätte große Auswirkungen auf die Ausbildung gehabt. Umso wichtiger ist dann der Erfolg, denn „junge Menschen braucht das Handwerk, um der Überalterung entgegenzutreten“. Doch auch die Krise in der Ukraine hätte Auswirkungen auf das Handwerk. Hier wurde der Personalmangel abgelöst durch Materialmangel mit der Folge von Kurzarbeit und Baustellenstopp. „Die globale Welt funktioniert nicht mehr so, angefangen vom Chip bis hin zum Stahl“. Preiserhöhungen im Stahl von über 300 Prozent hätten zu einer wirtschaftlichen Lage wie im Zweiten Weltkrieg geführt. Doch auch mit einem positiven Gruß und Glückwünschen an die neuen Gesellen beendete Wolfram Uhe seine Worte mit „Sie sind in Ihrem Unternehmen willkommen – wenn Sie fleißig sind“.

Dieser Gruß ging auch an den Prüfungsbesten Achim Bauer aus Cölbe, der im Betrieb Markus Balbach in Weilmünster seine Leh-

re absolvierte. Nach dem Abitur „ich wollte nicht studieren“, schlug er den Bereich Metallgestaltung mit dem Beruf des Schmiedes ein. Diesen Bereich will er weiterverfolgen und mit dem Meistertitel dann den Bereich Metalldesign einschlagen.

Danach ging es daran die Gesellenbriefe zu verteilen. Diese gingen im Bereich Metallbau-Konstruktionstechnik an Christian Baumann aus Limburg (Betrieb Weimer Fensterbau, Hadamar), Fabian Busch, Brechen (SW Metallbau, Limburg), Artem Geints, Limburg (Dimitri Maier, Hadamar), Nico Kaiser, Löhnberg (RS Torsysteme, Limburg, Dennis Ogol, Limburg (Wolfram Uhe, Limburg-Lindenholzhausen), Andreas Rau, Limburg (Weimer Fensterbau, Hadamar), Steffen Strohbach, Limburg (Janssen SCC-Blechverarbeitung, Elz); im Bereich Metallbauer Metallgestaltung auch an Dustin Hoffmann, Gießen (Markus Balbach, Weilmünster); im Bereich Feinwerkmechaniker an Lucas De Carvalho-Becker, Weilmünster (Herbert Arnold, Weilburg), Mike Fraint, Weilburg (Herbert Arnold, Weilburg), Sahin Güneri, Wallmerod (Kallwies, Hadamar), Tim Seelbach, Merenberg (Werner Mühle, Merenberg).

Die Abschlussprüfung als Fachkraft Metalltechnik Konstruktionstechnik haben bestanden Mohammad Hashemi, Selters (Wolfram Uhe, Limburg), Pierre Kolb, Waldbrunn (Rudolf Schäfer, Merenberg), Fthawi Zemkheal, Nidderau (AQA, Gründau), Sahar Kicuk, Wiesbaden (Fresko, Wiesbaden). Zu den ersten Gratulanten gehörte auch der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Stefan Laßmann.

Arbeitsrecht

Gebot fairen Handelns - Aufhebungsvertrag -

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich in einem Urteil vom 24.02.2022 mit der Frage der Unwirksamkeit eines Aufhebungsvertrages zu befassen. Im entschiedenen Fall kam es am 22.11.2019 zu einem Gesprächstermin zwischen dem Geschäftsführer, der Beklagten und deren Rechtsanwalt sowie der klagenden Arbeitnehmerin (Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik). Das Gespräch fand im Büro des Geschäftsführers statt. Der Klägerin gegenüber wurden Vorwürfe erhoben, wonach sie - um einen höheren Verkaufsgewinn vorzutauschen - unberechtigt Einkaufspreise in der EDV abgeändert hätte. Nach einem im Einzelnen zwischen den Parteien streitigen Gesprächsverlauf kam es schließlich zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages, den die Klägerin mit Erklärung vom 29.11.2019 wegen widerrechtlicher Drohung anfechtete. Die Klägerin berief sich auf eine Verletzung des Gebots fairen Handelns. Sie stützte sich unter anderem darauf, dass ihr die Einräumung von Bedenkzeit und die Einholung von Rechtsrat verweigert wurde. Das BAG entschied gegen die Klägerin. Insbesondere stelle es im vorliegenden Fall kein Verstoß gegen das Gebot fairen Handelns dar, wenn der Klägerin - zu ihren Gunsten unterstellt - keine Bedenkzeit eingeräumt wurde und die Beklagte das Aufhebungsangebot nur zur sofortigen Annahme unterbreite. *BAG, Urteil vom 24.02.2022, Az.: 6 AZR 333/21*

Tarifliche Freistellungstage und Krankheit?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte mit Urteil vom 23.02.2022 darüber zu entscheiden, ob ein tariflicher Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag TV T-ZUG tritt, auch dann erfüllt wird, wenn der Arbeitnehmer an dem zur Freistellung vorgesehenen Tag arbeitsunfähig erkrankt. Beim konkret in Rede stehenden TV T-ZUG („Tarifvertrag tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens“ vom 14. Februar 2018) handelt es um einen Tarifvertrag über Zusatzgeld im Bereich der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Im entschiedenen Fall entschied sich der klagende Arbeitnehmer für die Inanspruchnahme von arbeitsfreien Tagen. Diese traten an die Stelle des Zusatzgeldes nach TV T-Zug. Allerdings erkrankte der Kläger an zwei dieser Freistellungstage. Er beehrte daher von der beklagten Arbeitgeberin erfolglos Nachgewährung. Das BAG gab im vorliegenden Fall dem Kläger recht: Die Auslegung der tariflichen Bestimmungen ergäbe, dass der Anspruch auf Freistellung an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt wird. Es wies auf die Bestimmung des § 25.3 MTV hin, wonach dann, wenn die Gewährung im gesamten restlichen Kalenderjahr nicht möglich sei, der Freistellungsanspruch zwar untergehe, der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld aber wieder auflebe. *BAG, Urteil vom 23.02.2022, Az.: 10 AZR 99/21*

Mindestlohn für Pflichtpraktikum?

Mit Urteil vom 19.01.2022 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage zu befassen, ob Praktikanten, die ein Praktikum absolvieren, das nach der universitären Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Die Klägerin vertrat unter Hinweis auf das MiLoG die Auffassung, dass ihr der gesetzliche Mindestlohn zustünde. Soweit das MiLoG in § 22 Abs. 1 Nr. 1 Praktika, die „aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie“ vom Anwendungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns ausnehme, sei diese Bestimmung auf ein „Vorpraktikum“ nicht anwendbar. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Wie das BAG ausführte, unterfiel die Klägerin nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG erfasse nicht nur Pflichtpraktika während eines Studiums, sondern auch solche, die nach der Studienordnung für die Aufnahme eines Studiums zwingend vorgeschrieben sind. Hieran ändere auch der Umstand nichts, dass es sich im vorliegenden Fall um die Studienordnung einer privaten Universität handle. Denn die entsprechende Universität verfüge über eine staatliche Anerkennung. *BAG, Urteil vom 19.01.2022, Az.: 5 AZR 217/21*

Formvorschriften für wirksame Befristung

Eine eingescannte Unterschrift reicht für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages nicht aus. Das Schriftformerfordernis im Sinne des § 126 BGB erfordert eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg gilt dies auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist.

Im entschiedenen Fall war die Klägerin für ein Unternehmen des Personalverleihs tätig. Der Personalverleiher und die Klägerin schlossen bei Aufträgen von entleihenden Betrieben und Einverständnis der Klägerin über mehrere Jahre mehr als 20 kurzzeitig befristete Arbeitsverträge. Die Arbeitsverträge bezogen sich jeweils auf die anstehende ein- oder mehrtätige Tätigkeit, zuletzt auf eine mehrtätige Tätigkeit als Messequipiererin. Die Klägerin erhielt jeweils einen auf diese Tage befristeten Arbeitsvertrag mit einer eingescannten Unterschrift des Geschäftsführers des Personalverleihers. Sie unterschrieb diesen Vertrag und schickte ihn per Post an den Personalverleiher als Arbeitgeber zurück.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung mangels Einhaltung der Schriftform geltend gemacht. Die Beklagte argumentierte jedoch, es sei für die Einhaltung der Schriftform nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmerin vor Arbeitsaufnahme eine im Original unterschriebene Annahmeerklärung des Arbeitgebers zugehe. Außerdem lege

die Klägerin ein widersprüchliches Verhalten an den Tag, da sie sich gegen eine Praxis wende, die sie lange Zeit unbeanstandet mitgetragen habe.

Das LAG Berlin-Brandenburg gab der Klage, wie bereits das Arbeitsgericht auch, statt. Nach Ansicht der Richter sei die vereinbarte Befristung mangels Einhaltung der gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwingend vorgeschriebenen Schriftform unwirksam. Der vorliegende Scan einer Unterschrift genüge diesen Anforderungen nicht.

Dass die Klägerin diese Praxis in der Vergangenheit hingenommen habe, stehe der jetzt innerhalb der dreiwöchigen Frist nach vorgesehenem Befristungsablauf gemäß § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz erhobenen Klage nicht entgegen. *LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.03.2022, Az.: 23 Sa 1133/21*

Arbeitgeber muss bEM auch mehrfach anbieten

Bei häufig kranken Mitarbeitern muss sich der Arbeitgeber gegebenenfalls auch mehrfach um ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bemühen.

Im vorliegenden Verfahren hatte der Kläger viele krankheitsbedingte Fehlzeiten. Im Jahr März 2019 gab es ein Gespräch zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). Im Erhebungsbogen, den der Kläger unterzeichnet hatte, war angegeben worden, dass kein zusätzlicher Sachverständiger wie z.B. ein Betriebsarzt mit eingebunden werden solle. Nach dem Gespräch war der Kläger erneut wiederholt arbeitsunfähig – bis Februar 2020 an insgesamt 79 Tagen. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis, ohne noch einmal ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage, die in den Vorinstanzen erfolgreich war. Die Revision des Arbeitgebers zum BAG blieb erfolglos. Das BAG bestätigte die Sicht des LAG, wonach die Kündigung sozial ungerechtfertigt war. Das BAG hat ausgeführt, dass die Arbeitgeberin nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet gewesen sei, ein erneutes bEM in die Wege zu leiten. Dies wäre auch dann erforderlich, wenn seit dem ersten bEM kein Jahr vergangen sei.

BAG, Urteil vom 18.11.2021, Az.: 2 AZR 138/21

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.

Wissenswertes zum Thema Urlaub

Nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) stehen einem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche 24 Werktage, bzw. bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage, Urlaub zu. Dieser Mindesturlaubsanspruch ist, wie auch sein Ersatz, der Abgeltungsanspruch, unabdingbar und steht auch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Einen zusätzlichen unabdingbaren Urlaubsanspruch haben schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX) und Jugendliche (§ 19 ArbSchG). Nach dem BUrlG ist Voraussetzung für die Urlaubsgewährung, dass der/die Arbeitnehmer/in mindestens 1 Monat tätig ist. Der volle gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht nach einer sechsmonatigen Wartezeit. Die Wartezeit beginnt am ersten Arbeitstag, und es zählen nur volle Monate. Arbeitsunfähigkeitszeiten verlängern die Wartezeit nicht.

Der/die Arbeitnehmer/in hat gem. § 5 einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Hat der Arbeitnehmer im Falle des Buchstabe c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden. Der Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in das ganze Jahr über arbeitsunfähig erkrankt war. Der europäische Gerichtshof hat eine Regelung für unwirksam erklärt, die eine Mindestjahresarbeitszeit vorsah (EuGH 24.01.12 – C-281/10).

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind gem. § 5 Abs. 2 BUrlG auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile unter einem halben Tag sind entsprechend ihrem Umfang genau auf den Bruchteil durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten (BAG 26.01.1989 – 8 AZR 730/87).

Viele Arbeitnehmer/innen erhalten zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nach § 3 BUrlG weitere Urlaubstage. So lag in Deutschland der tatsächlich gewährte Erholungsurlaub nach einer Erhebung schon im Jahre 2004 bei durchschnittlich 29 Arbeitstagen. Die Vertragsparteien können Urlaubsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistet sind und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln (BAG 04.05.10 – 9 AZR 183/09; III.1 Nr. 23).

Wie hoch der tatsächliche Urlaubsanspruch ist, hängt von den Regelungen im anzuwendenden Arbeits- oder Tarifvertrag ab und ist



oft abhängig vom Alter oder der Betriebszugehörigkeit. Haben die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag nur einen Gesamturlaubsanspruch (z.B. erhält 28 Tage Urlaub) eingetragen bzw. keine Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Mindest- und dem freiwilligen Zusatzurlaub gemacht, so haben sie damit auch keine eigenständigen Regeln für die Gewährung des freiwilligen Zusatzurlaubs aufgestellt.

Der/die Arbeitnehmer/in hat damit sowohl Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch auf den freiwilligen Zusatzurlaub. Die Kenntnis dieses Zusammenhangs ist nicht nur bei der Urlaubsgewährung wichtig, sondern auch bei der Übertragung des Urlaubs im Krankheitsfall bzw. bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das BAG hat am 19.02.19 (9 AZR 541/15) entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nur dann verfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in auf den Urlaubsanspruch bzw. den drohenden Verfall bei Nichtinanspruchnahme im Kalenderjahr hingewiesen werden.

Dies gilt nach einer weiteren BAG Entscheidung vom 26.05.20 (9 AZR 259/19) grundsätzlich auch für den freiwilligen (tariflichen) Mehrurlaub. In einem vorhergehenden Urteil hat das BAG schon am 22.10.19 (9 AZR 98/19) entschieden, dass die Grundsätze der Befristung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auch für den vertraglichen Mehrurlaub gelten, wenn es am Regelungswillen der Parteien fehle. Es sei insoweit von einem „Gleichlauf“ auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien keine eigenständigen Regeln für die Behandlung des freiwilligen (tariflichen) Mehrurlaubs vereinbart hätten. Denn nur wenn eigenständige Regeln für die Gewährung und Abgeltung des vertraglichen Mehrurlaubs gegenüber dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch aufgestellt werden, beschränkt sich die Urlaubsabgeltung nur auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

Schon im vorstehend angeführten BAG Urteil vom 04.05.10 (9 AZR 183/09; III 2b Nr. 26 u. IV Nr. 27) wurde festgestellt, dass der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen und des vertraglichen (freiwilligen) Urlaubs nicht unterschiedlich behandelt wird, weil die Parteien keine eigenständigen Regeln aufgestellt haben.

Die Urlaubsgewährung erfolgt erst auf Verlangen und Antrag des Arbeitnehmers. Unter angemessener Berücksichtigung des Arbeitnehmerwunsches, erfolgt die zeitliche Festlegung gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrates. Ein Urlaubsteil soll mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern ist der zusammenhängende Urlaub bevorzugt in den Schulferien zu gewähren. Überschneiden sich die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, ist eine gegenseitige Interessenabwägung vorzunehmen.

Der Arbeitgeber hat aber letztendlich das Dispositionsrecht bei der Terminfestlegung. Vorschreiben, wann Urlaub zu nehmen ist, kann er aber nicht und er hat auch kein Recht, von sich aus eine Beurlaubung, z. B. bei niedriger Auftragslage, vorzunehmen oder für unentschuldigte Fehltage Urlaub anzurechnen. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Übereinkunft, ist, falls vorhanden, der Betriebsrat anzuhören und in die Entscheidung mit einzubeziehen. Betriebsferien kann der Arbeitgeber „kraft Direktionsrecht“ einführen (falls vorhanden, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat). Die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer müssen – von Härtefällen abgesehen – dahinter zurückstehen (LAG Düsseldorf 11 Sa 378/02). Das BAG hält den Umfang der Betriebsferien mit drei Fünftel des Jahresurlaubs als zulässig (28.7.81 – 1 ABR 79/79).

Haben Sie zu einem bestimmten Termin Urlaub gewährt, bleibt es dabei. Sie können den Urlaub nicht einseitig widerrufen. Ausnahme: Sie haben sich den Widerruf bei der Genehmigung vorbehalten (BAG 14.03.06 – 9 AZR 11/05).

Ansonsten kann der Urlaub nur im gegenseitigen Einvernehmen rückgängig gemacht werden. Wird ein Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Gründe aus dem Urlaub zurückgerufen oder kann eine gebuchte Reise auf Wunsch des Betriebes nicht angetreten werden, hat der Betrieb die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.

Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten konkret und rechtzeitig auffordern, noch nicht beantragten Jahresurlaub zu nehmen und durch eine eindeutige Warnung darauf hinweisen, dass er sonst verfällt. Ein Anschlag am Schwarzen Brett reicht dazu nicht aus. § 7 BUrlG ist dahingehend auszulegen, dass Urlaub nur verfallen kann, wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in zuvor nachweislich aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des

Aufforderung zur Urlaubsnahme

Bitte beachten: Dieses Schreiben sollte so zeitig verschickt werden, dass der/die Mitarbeiter/in im schlimmsten Fall noch seinen/ihren gesamten Jahresurlaub nehmen kann. Eine Anpassung des nachstehenden Textes ist erforderlich, wenn ein dem Arbeitsvertrag zu Grunde liegender Tarifvertrag eine längere Übertragungsfrist vorsieht oder der/die Mitarbeiter/in erst nach dem 1.7. d. J. in das Unternehmen eingetreten ist. Der Teilurlaub für das zweite Kalenderhalbjahr kann dann gem. § 7 Abs. 3 Satz 4 BurlG insgesamt ins neue Jahr übertragen werden. Falls zutreffend, ist der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte im Urlaubsanspruch zu berücksichtigen.

An Herrn/Frau Abteilung:_____
Name / Anschrift Pers. Nr. _____

Ihr Urlaubsanspruch – Aufforderung zur Urlaubsnahme

Sehr geehrte(r) _____,

Ihnen ist sicher bekannt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Wir gestatten uns den Hinweis, dass Sie im laufenden Urlaubsjahr noch nicht alle Ihnen zustehenden Urlaubstage beantragt bzw. genommen haben. Der nachstehenden Übersicht entnehmen Sie den derzeitigen Stand Ihres Urlaubsanspruchs.

Urlaubsanspruch im laufenden Jahr _____ Urlaubstage
Falls zutreffend: Urlaubsübertrag aus dem Vorjahr _____ Urlaubstage
Bis zum heutigen Tag beantragte bzw. genommene Urlaubstage: _____ Urlaubstage
Folge: Sie haben noch _____ Urlaubstage, die Sie bis zum Jahresende nehmen können.

Wir fordern Sie hiermit auf, den Ihnen noch zustehenden Resturlaub nunmehr kurzfristig zu beantragen und zu nehmen. Nach unserer Einschätzung können Sie den Urlaub nach Absprache mit der Geschäfts-/ Betriebsleitung im Jahresverlauf noch nehmen. Sollten Sie innerhalb der nächsten 4 Wochen keinen Urlaub beantragen, behalten wir uns eine Zuweisung des Resturlaubs vor. Zur Beantragung des Urlaubs nutzen Sie bitte den beigefügten Urlaubsantrag.

Sollten Sie Ihren Urlaub nicht bis zum 31.12. dieses Jahres nehmen, werden die nicht genommenen Urlaubstage am 31.12. dieses Jahres verfallen, sofern nicht aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen gem. § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG eine Übertragung ins Folgejahr erfolgt. Nehmen Sie den Urlaub dann nicht bis spätestens 31.3., verfällt er.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitgeber

Empfangsbestätigung	
Schreiben erhalten und zur Kenntnis genommen.	
Datum	Unterschrift Arbeitnehmer/in

Antrag und Genehmigung unbezahlter Urlaub

Hiermit beantrage ich für den Zeitraum vom _____ bis _____ unbezahlten Urlaub.

Mir ist bekannt, dass keine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung zur Gewährung von unbezahltem Urlaub besteht und dass während dieser Zeit alle gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag ruhen. Gleichzeitig versichere ich, keiner ungenehmigten Nebenbeschäftigung nachzugehen. Kosten die für die weitere Versicherung bei der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie der Krankenkasse anfallen, werde ich übernehmen. Mir ist bekannt, dass ein Anspruch auf Gewährung von unbezahlten Urlaub nicht besteht. Ich erkenne an, dass die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsansprüche mit Gewährung des Sonderurlaubs erfüllt sind.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Genehmigungsvermerk

Ich/Wir genehmige(n) Herrn/Frau _____ für den Zeitraum vom _____ bis _____ unbezahlten Urlaub.

Die Arbeitsaufnahme hat am _____ zur üblichen Zeit zu erfolgen.

Ich/Wir mache(n) nochmals darauf aufmerksam, dass für diesen Zeitraum die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis ruhen. Sollten aus diesen Gründen Kosten anfallen, übernehmen Sie diese und stellen uns als Arbeitgeber aus allen Verpflichtungen frei. Dieser unbezahlte Urlaub wird freiwillig und ohne Rechtsanspruch für die Zukunft gewährt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Urlaubsbescheinigung

Herr/Frau _____ geb. am: _____
wohnhaft in _____ war bei mir/uns* im laufenden Urlaubsjahr
vom _____ bis _____ beschäftigt. Gem. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag* beträgt
der gesamte Jahresurlaub _____ Arbeitstage/Werktage*.
Für das laufende Jahr _____ wurden gewährt bzw. abgegolten _____ Arbeitstage/Werktage*,
dies entspricht _____ /12 des Jahresurlaubs.

Ort, Datum

Firmenstempel, Unterschrift

* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen

Urlaubsantrag

Herr/Frau _____ Abt.: _____

Straße: _____ Pers. Nr.: _____

PLZ-Wohnort: _____

vom: _____ (erster Urlaubstag) bis: _____ (letzter Urlaubstag) = _____ Urlaubstage

Derzeit noch vorhandener Urlaubsanspruch: _____ Tage

abzüglich jetzt beantragter Urlaubstage: _____ Tage

Resturlaubstage: _____ Tage

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Urlaubsgenehmigung

Den von Ihnen beantragte Urlaub genehmigen wir wie folgt:

Erster Urlaubstag ist der: _____ Letzter Urlaubstag ist der: _____

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am _____ zur üblichen Zeit.

Nehmen Sie den Urlaub wie genehmigt in Anspruch, stehen Ihnen noch _____ Tage Jahresurlaub zu.

Bemerkungen: _____

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber



Die Botschafter der Marke Handwerk

Die Welle der Veränderung der Wirtschaftswelt kommt mit aller Wucht. Es hilft nicht, Dämme dagegen zu bauen, an Besitzständen festzuhalten. Wir alle werden lernen müssen, diese Welle zu reiten – oder wir werden untergehen. Im Fokus der Veränderung steht die Digitalisierung. Die Transformation kann offensichtlich nicht schnell genug vorstattgehen. Das gilt auch für das Handwerk.

Doch gerade das Handwerk muss sich davor hüten nur noch dieses eine Strategiefeld in den Blick zu nehmen – bei aller berechtigten Diskussion der Versäumnisse der Politik, der Wirtschaft, der schulischen und beruflichen Bildung und nicht zuletzt jedes einzelnen Betriebes selbst. Bei all dem digitalen Hype darf der wichtigste Erfolgsfaktor eines Handwerksbetriebes auch in Zukunft nicht verloren gehen: Das „analoge Wesen Mensch“ – die Kundinnen und Kunden mit ihren ganz persönlichen Wünschen und Bedürfnissen – denn ohne diese gibt es keine Zukunft, in keinem einzigen Handwerk.

Digitale Information – analoge Betreuung – digitale Wartung!

Ja – es stimmt, Kunden wollen sich mehr und mehr digital informieren und auch digital informiert werden. Und vom technischen Handwerk erwarten sie in Zukunft immer mehr, dass die technischen Installationen digital gewartet werden können – idealerweise sogar von ihnen selbst. Aber mitten drin in dieser digitalen Klammer steht im Zentrum der Wunsch eines jeden Kunden, analog, sprich persönlich von

den „Menschen ihres Handwerksbetriebes“ betreut zu werden – und das möglichst in Bestform. Das gilt über alle Gewerke hinweg in gleicher Weise. Das gilt in jedem Industrieunternehmen, in und für jeden einzelnen Handwerksbetrieb. Bereits vor der Pandemie wurde das in dieser Form in der Tages- und Fachpresse publiziert:

„Kundenbetreuung ist das neue Marketing – besonders digitalen Zeiten. Dazu muss Service völlig neu gedacht und gelebt werden!“
WELT – 07/2017

„Die persönliche Servicequalität der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter wird zum Wettbewerbsfaktor Nr. 1“ *brand eins* 7/2019

KUNDEN ZAHLEN ALLE GEHÄLTER!

Kunden zahlen alle Kosten des Betriebes. Das haben viele Menschen in unseren Betrieben so nicht mehr auf dem Schirm.

Und doch redet alle Welt nach wie vor ständig und unermüdlich von KUNDENBINDUNG. Dabei lässt sich kein Kunde binden, schon gar nicht mehr in diesen digitalen Zeiten.

Es geht um KUNDENVERBINDUNG. Und diese entsteht nur aus der Qualität der KUNDENBEZIEHUNG, die wiederum ausschließlich das Resultat von KUNDENBETREUUNG IN BESTFORM ist.

Unser Wirtschaftssystem basiert darauf, dass wir uns alle als DIENSTLEISTER verstehen – von der Schwerindustrie bis zur Pflege – dass wir uns wechselseitig mit unseren Leistungen dienen.

„Beschäftigte“ oder „Mit-Arbeiter“

Fast 70 % der Beschäftigten in der Bundesrepublik identifizieren sich nicht mehr mit ihrem Unternehmen (GALLUP-Studie 2020)! Diese Beschäftigten halten ihr Unternehmen für eine Art „Erwachsenen-Tagesstätte“ mit ergotherapeutischer Betreuung. Mit dieser Einstellung lässt sich die Zukunft jedoch nicht meistern.

Ich mag das Wort „Beschäftigte“ nicht, genauso wenig wie den Begriff „Angestellte“. Kundenbetreuung in Bestform ist nur möglich mit engagierten „Mit-Arbeiterinnen & Mit-Arbeitern“ – im wahrsten Sinne des Wortes und in dieser Schreibweise – denn nur mit diesen hellwachen „Mit-Denkern“ und kompetenten „Mit-Gestaltern“ kann ein Handwerksbetrieb erfolgreicher sein als andere.

Wir brauchen eine ganz neue Dienstleistungskultur, die von besonderer Wert-Schätzung, Leistungs-Freude und Lösungs-Kompetenz geprägt ist, von Menschen, die ANDERS ALS ANDERE sind – weil sie ihre Dienst-Leistung viel besser, viel zielorientierter erbringen, weil sie kundenorientiert denken, fühlen, zuhören, hinschauen, handeln und kommunizieren!

Ausbildung – das Gebot der Stunde!

Wie die Ausbildungs- besser Auszubildenden-Situation sich heute im Handwerk darstellt, dazu muss ich hier heute nichts sagen. Das wissen alle Betriebsinhaber noch sehr viel besser als ich. Dennoch möchte ich hier dazu ein paar weitere Denk-Impulse geben.

Wir haben ja schon lange aus dem aktiven Begriff „Lehrling“ einen passiven gemacht: „Auszubildender“. Beide sind nicht schön. Aber ich halte den heute gültigen für gefährlich, was die Einstellung der Betroffenen angeht. „Auszubildender“ erweckt schon vom Begriff her eher eine passive Erwartungshaltung – Eigen-Motivation, Eigen-Initiative, Eigen-Verantwortung sind damit nicht unbedingt verbunden.

Unsere Wirtschaftskultur wird zuallererst von den Elternhäusern geprägt. Eltern sind nicht verantwortlich für das, WAS ihre Kinder werden. Eltern sind verantwortlich dafür, WIE ihre Kinder werden, mit welcher Einstellung sie in ihren späteren Beruf gehen, mit welcher Einstellung zur Leistung, zu Menschen, zum Geld, zum Betrieb!

Besonders aber wird die Wirtschaftskultur von den Schulen geprägt. Es gibt in Deutschland kein Schulfach „Wirtschaft“, dafür mittlerweile fast 50 Schulen, in denen das Schulfach „Glück“ eingeführt worden ist. Die wenigsten der jungen Menschen wissen, was von ihnen in der Ausbildung, in einem Betrieb erwartet wird. Sie wissen auch nicht, welche Möglichkeiten und Chancen sie erwarten dürfen, wenn sie Eigen-Motivation, Eigen-Initiative, Eigen-Verantwortung mitbringen. Und wenn sie erkennen, dass sie nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten haben. Mit unserem Forum PEP: FOR FUTURE MACH DAS BESTE AUS DIR bereiten wir junge Menschen – auch Migranten & Zuwanderer - in Betrieben und Berufsschulen auf eine erfolgreiche Berufswelt vor.

Deutschland hat ein defizitorientiertes Bildungssystem!

Hat ein junger Mensch von klein auf ein klar erkennbares MINT-Gen, ist handwerklich begabt, tut sich aber schon mit der eigenen Muttersprache schwer, geschweige denn mit dem Erlernen einer Fremdsprache, dann ist in Deutschland die Richtung der Entwicklung klar: In langen Jahren frustrierender Nachhilfestunden, die wertvolle Zeit vergeuden, demotivieren und ein immenses Geld kosten, erreicht der junge Mensch danach maximal einen schwachen Durchschnitt. Da in der Zwischenzeit sein MINT-Muskel nicht entsprechend trainiert worden ist, entwickelt sich dieser ebenfalls in Richtung schwacher Durchschnitt. Wie können wir es wagen, junge Menschen von Beginn an auf ihre Schwächen zu fokussieren, anstatt sie zu ermutigen, ihre Stärken zu erkennen und diese gezielt weiterzuentwickeln!? Wer ein ganzes junges Leben lang auf seine Schwächen fokussiert wird, der wird ständig demotiviert, entmutigt, klein gemacht und kann keinen beruflichen Erfolg erzielen. Das Ergebnis: Hartz IV bis hin zur Kriminalität. Sagen Sie nicht, das sei eine Übertreibung! Besuchen Sie doch einmal bestimmte Viertel in Großstädten, da können Sie sich vom Ergebnis solcher Erziehungsmodelle überzeugen!

Handwerk macht Schule!

Am Evangelischen Gymnasium Reutlingen wurde vor Jahren ein neuer DUAL-Oberstufenzweig eingeführt – unterstützt vom ortsansässigen Handwerksgrößbetrieb HS Heinrich

Schmid. Auf dem Weg zum Abitur absolvieren die Schülerinnen und Schüler dort eine Handwerkslehre. Ein zukunftsweisendes Konzept!

Mundwerk im Handwerk!

Handwerker verstehen sehr viel von ihrem „Handwerk“ – jedoch oft zu wenig von „Mundwerk“. Das ist ihnen nicht so wichtig. Die Meinung vieler Kollegen kann man auf den ersten Blick auch verstehen:

„Was soll das denn – die Kunden legen doch bloß Wert darauf, dass wir eine anständige Arbeits-Qualität abliefern - und kein Geschwätz!“

Ja – das stimmt natürlich. Die Arbeitsqualität ist ganz sicher und ohne Frage die wichtigste Basis für den handwerklichen Erfolg beim Kunden. Aber: Viele Inhaber selbst, und dann natürlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehen zu wenig „den Menschen im Kunden“.

Das muss im Dialog mit dem Kunden und seiner Familie positiver spürbar werden. Wenn beispielsweise die Schwiegermutter des Kunden mit ihrem Rollator mal eben ums Haus herumfährt, um zu sehen, „was die Männer da machen“, könnten wir sie doch einmal mit lockeren sympathischen Worten begrüßen:

„Guten Morgen – na wollen Sie sich mal selbst davon überzeugen, ob wir auch wirklich was tun und nicht bloß hier auf dem Gerüst herumhängen und faulenz?“

Das muss man nicht im aufgesetzten Hochdeutsch tun, das kann man immer auch im regionalen Dialekt tun, manchmal muss man das auch so tun. Alles okay.

Wir sollten uns bewusst machen, dass es sein kann, dass die alte Dame ihrem Schwiegersohn das Geld gegeben hat, damit dieser die Reparatur am Haus bezahlen kann! Unsere Gedanken prägen unsere Einstellung, und diese bestimmt unsere Kommunikation und unser Handeln! Das gilt auch für den bundesweit bekannten Handwerker-Abschied zum Feierabend:

„So, fertig für heute! Dann tschüss bis morgen!“

Den Wert ihrer Leistung dem Kunden immer wieder einmal zwischendurch bewusst zu machen und „nachzuverkaufen“ – diese wichtige Einstellung und Methode wird selten angewendet. Es geht darum, Wert-Bewusstsein zu wecken und eine Kauf-Reue erst gar nicht aufkommen zu lassen, das ist im Handwerk wenig bekannt. Wie wäre es beispielsweise mit dieser Service- & Wert-Kommunikation kurz vor Feierabend:

„Darf ich Ihnen noch kurz zeigen, was wir heute für Sie gemacht haben? Hier an dieser Stelle, wo sich der Salpeter durchgedrückt hatte, haben wir heute dafür gesorgt, dass der hier nie wieder entstehen kann - ... - morgen kümmern wir uns um diese Wand hier! Wir sind morgen früh wieder pünktlich um 07:00 Uhr hier! Ihnen auch einen schönen Feierabend!“

Damit erhält der PREIS eine ganz andere Bedeutung. Weil jetzt der WERT unserer Leistung bewusst wird und im Vordergrund steht.

Wir kennen alle die GERING-SCHÄTZENDE

RHETORIK – sie erzeugt ein schlechtes Gefühl beim Kunden, Unwillen, Gegenwehr:

- ☐ Dafür bin ich nicht zuständig!
- ☐ Dafür kann ich doch nichts!
- ☐ Sie haben mich falsch verstanden!
- ☐ Ich glaube nicht, dass das geht!
- ☐ Ich könnte höchstens mal versuchen... !
- ☐ Da muss ich mir zuerst mal Ihre Akte ziehen!
- ☐ Es ist keiner mehr da und ich habe jetzt Feierabend!
- ☐ Da müssen Sie schon am Montag noch mal anrufen!

WERT-SCHÄTZENDE SERVICE-RHETORIK erzeugt das Gegenteil:

- ☐ Ja, das mach ich gerne für Sie!
- ☐ Ich kümmere mich sofort persönlich darum!
- ☐ Sie dürfen sich voll und ganz darauf verlassen! Versprochen!
- ☐ Ich rufe Sie innerhalb der nächsten Stunde zurück!
- ☐ Ich freu mich sehr, dass ich Ihnen da helfen konnte!
- ☐ Da haben wir doch gemeinsam eine gute Lösung gefunden, oder?
- ☐ Da verbinde ich Sie mit unserem Spezialisten Manfred Muster!

Mein Team und ich coachen und schulen nach dem OSKAR-Modell: Das O steht für das OHR für aktives Zuhören – das S steht für die SIE-orientierte SPRACHE, Vermittlung von Nutzen und Vorteilen – das K – steht für die KÖRPER-SPRACHE, für Auftreten, Erscheinungsbild, Ausstrahlung – das A steht für das AUG, für Aufmerksamkeit, Anerkennung, Ansehen genießen – das R steht für RÜCKKOPPLUNG, für Feedback und Nachbetreuung.

Den OSKAR nehmen sich alle gerne mit – er ist für Kunden unsichtbar, aber immer da, kann auf einer Mauer, einem Arbeitstisch, auf dem Beifahrersitz im Auto sitzen – und ist so immer dialogbereit. Vor Jahren durfte ich mit meinem Trainer-Team ebenfalls über tausend Service-Techniker der Deutschen Telekom in der Region Mitte-Ost in „Service- & Wert-Kommunikation“ nach diesem Modell coachen und trainieren. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die Region im bundesweiten Telekom-Ranking der Ergebnisse der Kunden-Befragung einmal Platz 7 als bestes Resultat belegt. Am Ende unseres Projektes belegte die Region Platz 1. Daran kann man sicher ablesen, wie positiv Kunden reagieren, wenn man sie aktiv in einen wertschätzenden Dialog einbezieht, wenn man ihnen den Wert der handwerklich-technischen Leistung bewusst macht, wenn man dabei auf deren Bedürfnisse nach Anerkennung, Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Bequemlichkeit eingeht.

Ich wünsche Ihnen allen:
Viel Erfolg auf Ihrem Kurs zu neuen Ufern!

VINZENZ BALDUS,
Wirtschaftskommunikation
Bahnhofstraße 16, 56459 Stockum/Ww.
Fon +49 (0) 171 693 1358
info@vinzenz-baldus.de, www.vinzenz-baldus.de

Steuern und Finanzen

Abschreibung für Firmenwagen bei Betriebsaufgabe

Wann liegen die Nutzungsvoraussetzungen des § 7g EStG für die Sonderabschreibung und den Investitionsabzugsbetrag (IAB) vor? Der Bundesfinanzhof (BFH) hat das für einen Firmenwagen im Fall einer Betriebsaufgabe geklärt. Demnach muss das Wirtschaftsgut im Aufgabebjahr nicht unbedingt für ein volles Kalenderjahr betrieblich genutzt werden, sondern es reicht eine entsprechende Nutzung im endenden Rumpfwirtschaftsjahr.

Mit Urteil vom 28.07.2021 (X R 30/19) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass es für die Erfüllung der Nutzungsvoraussetzungen gem. § 7g Abs. 4 Satz 1, Abs. 6 Nr. 2 EStG ausreicht, wenn der Betrieb im Jahr nach der Anschaffung oder Herstellung des Wirtschaftsguts aufgegeben wird und das Wirtschaftsgut aufgrund dessen nicht für ein volles Jahr im Unternehmen verbleibt. In diesem Zeitraum muss das Wirtschaftsgut jedoch ausschließlich oder fast ausschließlich betrieblich genutzt werden.

BFH, Urteil vom 28.07.2021, Az.: X R 30/19

Häusliches Arbeitszimmer muss für die Tätigkeit nicht erforderlich sein

Der Begriff des häuslichen Arbeitszimmers setzt voraus, dass der jeweilige Raum ausschließlich oder nahezu ausschließlich für betriebliche/berufliche Zwecke genutzt wird. Unerheblich ist, ob ein häusliches Arbeitszimmer für die Tätigkeit erforderlich ist. Für die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen genügt die Veranlassung durch die Einkünfteerzielung.

BFH Urteil vom 03.04.2019, Az.: VI R 46/17
(Der BFH hat die Entscheidung am 24.03.2022 nachträglich zur Veröffentlichung bestimmt.)

Nutzungersatz für Zins- und Tilgungsleistungen führt zu Kapitaleinkünften

Wird ein Verbraucher-Darlehensvertrag wegen fehlender Belehrung widerrufen, führt ein für bereits erbrachte Zins- und Tilgungsleistungen von der Bank an den Darlehensnehmer gezahlter Nutzungersatz bei diesem zu Kapitalerträgen. Dies hat das Finanzgericht Münster entschieden.

Die Kläger nahmen im Jahr 2004 ein Wohnungsbaudarlehen bei einer Bank auf und erbrachten zehn Jahre lang Zins- und Tilgungsleistungen in Höhe von insgesamt ca. 110.000 €. Im Jahr 2015 widerriefen sie den Darlehensvertrag unter Verweis auf eine fehlerhafte Widerrufsbelehrung.

Daraufhin verklagten die Kläger die Bank auf Zahlung eines Betrages in Höhe von ca. 77.000 €, den sie aus der Differenz zwischen der an die Bank geleisteten Zahlungen und des Rückzahlungsanspruchs, jeweils zuzüglich Zinsen, errechneten.

Vor dem Oberlandesgericht schlossen die Par-

teien einen Vergleich, mit dem sich die Bank verpflichtete, an die Kläger als Entschädigung für die Nutzung der Zins- und Tilgungsleistungen einen Betrag von 15.000 € abzüglich etwa anfallender Kapitalertragsteuer zu zahlen.

Die Bank unterwarf diesen Betrag dem Kapitalertragsteuerabzug und zahlte lediglich die Differenz an die Kläger aus. Im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung gaben die Kläger an, dass es sich hierbei nicht um Kapitalerträge, sondern um die Rückzahlung von Zinsen und Tilgungen handele. Zudem hätten die Kläger insgesamt keinen Überschuss erwirtschaftet, sondern im Ergebnis lediglich geringere Zinsen gezahlt. Dem folgte das Finanzamt nicht und behandelte die 15.000 € als Kapitaleinnahmen. Die hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos. Das Finanzgericht Münster hat ausgeführt, dass die Entschädigungszahlung der Bank einen Kapitalertrag darstelle. Nach der im Streitfall geltenden Zivilrechtslage habe sich das Darlehensverhältnis durch den Widerruf in ein Rückabwicklungsschuldverhältnis umgewandelt. Die wechselseitigen Rückgewähransprüche der Vertragsparteien stünden grundsätzlich unabhängig nebeneinander. Dabei stelle der Nutzungsersatz für die von den Klägern erbrachten Zins- und Tilgungsleistungen ein Entgelt für eine Kapitalüberlassung dar. Dies entspreche auch der zivilrechtlichen Wertung, wonach der Verbraucher so gestellt werde, als habe er eine verzinsliche Wertanlage getätigt.

Da die wechselseitigen Ansprüche nicht gegeneinander aufgerechnet werden dürften, stehe der Besteuerung nicht entgegen, dass die Kläger aus dem Widerruf per Saldo keinen Überschuss erzielt hätten. Schließlich sei unerheblich, dass es sich nicht um wiederkehrende oder laufende Leistungen gehandelt habe, da auch einmalige Leistungen als Einnahmen aus Kapitalvermögen erfasst würden.

FG Münster, Urteil vom 13.01.2022,
Az.: 3 K 2991/19 E

Keine Schenkungsteuer bei Zahlung einer Abfindung im Scheidungsfall

Wurde im Ehevertrag die Zahlung einer Abfindung für den Scheidungsfall vereinbart, wird dafür keine Schenkungssteuer fällig, so der Bundesfinanzhof in seiner Entscheidung. Der Abschluss eines Ehevertrags empfiehlt sich besonders zum Schutz des Vermögens des wohlhabenderen Ehepartners oder um den Bestand des eigenen Unternehmens im Falle einer Scheidung nicht zu gefährden. Während der Gesetzgeber für Ehepaare den Güterstand der Zugewinnngemeinschaft vorsieht, können im Ehevertrag andere Regelungen getroffen werden. So kann z.B. Gütertrennung vereinbart werden. Zum Schutz des finanziell schwächeren Partners kann auch die Zahlung einer Abfindung vertraglich geregelt werden.

Die Zahlung einer solchen Abfindung hatte ein Ehepaar im Ehevertrag vereinbart. Als die

Ehe geschieden und die Abfindung gezahlt wurde, sah das Finanzamt darin eine freigebige Zuwendung und erhob Schenkungssteuer.

Die Klage der Frau gegen den Bescheid des Finanzamts war erfolgreich. Die Abfindung unterliege nicht der Steuer, der Schenkungssteuerbescheid sei aufzuheben, entschied der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 1. September 2021.

Den Ehepartnern stehe es frei, die Rechtsfolgen ihrer Ehe individuell vertraglich zu vereinbaren und von den gesetzlichen Regelungen abzuweichen. Wenn die Zahlung einer Abfindung im Scheidungsfall im Ehevertrag fixiert werde, handele es sich dabei nicht um eine Pauschalabfindung, die ohne eine Gegenleistung fällig wird. Es liege eine Bedarfsabfindung vor, die erst zu einem bestimmten Zeitpunkt zu leisten ist. Anders als die Pauschalabfindung unterliege eine Bedarfsabfindung nicht der Steuer, führte der BFH aus.

In dem Ehevertrag seien die Folgen der Ehescheidung in einem Gesamtpaket geregelt worden. Ein solches Paket könne nicht aufgeschnürt, in Einzelleistungen unterteilt und dann der Schenkungssteuer unterworfen werden, so der BFH. Es liege hier kein subjektiver Wille vor, etwas zu verschenken. Mit dem Ehevertrag und der Zahlung einer Abfindung im Scheidungsfall sollte vielmehr das eigene Vermögen vor den unabwägbar finanziellen Folgen einer Scheidung geschützt werden, machten die Richter deutlich.

BFH, Urteil vom 01.09.2021, Az.: II ZR 40/19

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2022

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2019:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.01.2022	0,25 %	5,25 %

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

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.22	-0,88 %	4,12 % Verbr.

01.01.22 -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

Fortsetzung von S. 12

Wissenswertes zum Thema Urlaub

Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers ist nicht auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. Das hat das BAG am 19.02.19 (9 AZR 541/15) entschieden. Nach der BAG Entscheidung muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten konkret und rechtzeitig über die genaue Anzahl der noch nicht genommenen Urlaubstage informieren und auf deren drohenden Verfall zum Jahresende oder Ablauf des Übertragungszeitraums hinweisen, verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub zu nehmen. Wird dann immer noch kein Urlaub beantragt, sollte dem/der Arbeitnehmer/in der noch offenstehende Urlaub bis zum Jahresende durch den Arbeitgeber zugewiesen werden.

Der Arbeitgeber kann jedoch seine Arbeitnehmer nicht zwingen, den ihnen zustehenden Urlaub tatsächlich zu nehmen. Rechtzeitig bedeutet, dass Anfang des Jahres, spätestens aber gegen Ende des ersten Quartals, eine entsprechende Mitarbeiterinformation zu erfolgen hat. Die Information sollte so zeitig erfolgen, dass der/die Mitarbeiter/in im schlimmsten



Fall noch seinen/ihren gesamten Jahresurlaub nehmen kann. Im Falle einer Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr, muss er in den ersten drei Monaten genommen werden. Wird der Urlaub bis zum 31. März des darauf folgenden Jahres nicht genommen, so verfällt er künftig nur noch endgültig und ersatzlos, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht ordnungsgemäß nachgekommen ist. Für die rechtzeitige und richtige Information seiner Beschäftigten trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Empfohlen wird daher die Information mittels innerbetrieblicher Mail mit Lesebestätigung oder der Übergabe eines Hinweisschreibens gegen Empfangsbestätigung.

Wer keine Urlaubswünsche äußert, ist unter Hinweis auf den drohenden Verfall am Jahresende und die nur eingeschränkten Möglichkeiten der Übertragung zu belehren, sonst kann der Urlaub auch später noch geltend gemacht werden. Sowohl der gesetzliche Min-

desturlaub als auch der freiwillige (tarifliche) Mehrurlaub verfällt nicht, wenn die Parteien keine eigenständige Regelung für deren unterschiedliche Behandlung aufgestellt haben.

Fazit:

Arbeitgeber müssen also ihre Beschäftigten individuell über offene Urlaubsansprüche informieren. Sie müssen sie auffordern, noch bestehenden Resturlaub – auch aus den Vorjahren – zu nehmen und darauf hinweisen, dass der Urlaub sonst verfällt. Sonst verfällt er nämlich nicht. Nach derzeitiger Rechtslage vermutlich ewig nicht

Bitte beachten:

Das BAG hat am 29.09.20 – 9 AZR 266/20 (A) das EuGH zur Klärung der Frage eingeschaltet, zu welchem Zeitpunkt Urlaubsansprüche verfallen, selbst wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflicht nicht erfüllt und die Beschäftigten nicht über ihren Urlaubsanspruch informiert hat.

Wichtig!

Greifen Ausschlussfristen im anzuwendenden Arbeits- oder Tarifvertrag, so kann der Anspruch auf Übertragung des Urlaubs trotzdem untergehen (LAG Nürnberg 24.06.20 – 4 Sa 571/19). Das BAG hat dies am 27.10.20 (9 AZR 531/19) bestätigt.

– Anzeige –

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

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.

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick



Claudia Hildebrand

Mobil:
01 78 / 3 47 55 07

E-Mail: hildebrand@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.

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.

Danke ... für Ihren Einsatz als Prüfer

Sie sind Mitglied in unseren Prüfungsausschüssen, viele von Ihnen schon etliche Jahre, auch an der Spitze als Prüfungsvorsitzende, andere sind ganz neu dabei, in diese verantwortungsvolle und spannende Tätigkeit hineinzuwachsen.

Wie viele andere wesentliche, unverzichtbare Aufgaben ist auch die Tätigkeit als Prüfer ein

Ehrenamt, auf der Seite der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Vertreter der Berufsschulen werden durch die Schulbehörde berufen.

Die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg ist nicht nur die Geschäftsstelle und somit Ansprechpartner für die 13 Prüfungsausschüsse im Landkreis, sondern darüber hinaus auch für die beiden Prüfungsausschüsse im Fleischerhandwerk der Fleischer-Innung Limburg-Wiesbaden, für die beiden Dachdecker-Ausschüsse der Lernortkooperation mit den

KH Gießen, Lahn-Dill, Vogelsberg und Wiesbaden sowie für die Fachkraft Metalltechnik für den Kammerbezirk Frankfurt und fast den gesamten Kammerbezirk Wiesbaden.

Fachkräfte werden dringend gesucht und gebraucht, Fachkraft kann man aber nur werden mit Hilfe des Einsatzes in diesem Expertengremium!

Deshalb wollen wir unsere Prüfer zu Beginn der neuen Amtszeit zu Wort kommen lassen und ihnen „danke“ sagen.

„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil mir ein hoher Ausbildungsstandard wichtig ist und ich motivierte Menschen gerne in ihrer beruflichen Zukunft begleite und unterstütze.“

Karl Hude

Meister in Installateur- u. Heizungsbauerhandwerk



„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil unser duales Ausbildungssystem einfach klasse ist und jede Unterstützung verdient.“

Britta Schaaf-Roth,

Fachverkäuferin Bäckerei



„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil es schön ist zu sehen, was aus den jungen Berufseinsteigern werden kann.“

Nadine Kissel

Dachdeckermeisterin



„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil es schön ist zu sehen wie junge Menschen an ihren Aufgaben wachsen und lernen Verantwortung für ihr Tun und Handeln zu übernehmen.“

ppa. me.

Domenico Graziano

Betriebsleiter

„Ich bin gerne im Prüfungsausschuss, weil ich mit Leib und Seele meinen Beruf ausübe, gerne mit jungen Menschen arbeite und sehen möchte, wie sie sich von der Zwischenprüfung zur Abschlussprüfung entwickelt haben.“

Dietmar Laux

Fleischermeister



Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil.... Ich mich gerne für die Zukunft des Handwerks engagiere.

Oliver Forst,

Elektroniker Energie- und Gebäudetechnik



Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil es mir Freude bereitet, die Ausbildung der jungen Menschen zu begleiten, Ihre Qualität zu garantieren und den Nachwuchs zu fördern.

Claudia Krepelka,

Meisterin im Friseurhandwerk



„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil ich mich bezüglich „Ausbildung“ gern engagiere“

Markus Balbach

Meister im Metallbauerhandwerk

„Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil ich vor 25 Jahren bei den Wahlen die Hand gehoben habe und da reingehutscht bin. Von Anfang an eine Aufgabe, die mir bis heute sehr wichtig ist, da die Weitergabe von Erfahrungen auch eine jüngere Generation nicht dümmer macht.“

Holger Bursky,
Meister SHK-Handwerk



Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil junge, gut ausgebildete Handwerkerinnen und Handwerker für unser Land unersetzlich sind!

Carsten Pabst
Meister im Maurer- u.
Betonbauerhandwerk



Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil ich es wichtig finde, die nächste Generation von kompetenten KollegInnen heranzuziehen und ein Vorbild für sie sein zu können.

Mücahide Topuz
Fachverkäuferin Bäckerei



Ich bin Mitglied im Prüfungsausschuss, weil die Nachwuchsausbildung in unserem Beruf unheimlich wichtig ist und von uns Fachhandwerkern gefördert werden muss. Ich freue mich auf diese Aufgabe.

Noah Bursky,
Anlagenmechaniker SHK

Verfahren zur Feststellung des Erwerbsstatus

Grundlegende Informationen zum Verfahren

Mit dem Statusfeststellungsverfahren in der Sozialversicherung nach § 7a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) können sich die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses frühzeitig Klarheit über den Erwerbsstatus verschaffen. Zuständig für die Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens ist die Clearingstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Mit diesem Verfahren können die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses rechtlich verbindlich feststellen lassen, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Antragsformulare zur Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens und Kontaktmöglichkeiten finden Sie auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Für bestimmte Personengruppen ist das Statusfeststellungsverfahren zwingend durchzuführen. Handelt es sich bei angemeldeten Beschäftigten um den Ehegatten, Lebenspartner oder Abkömmling des Arbeitgebers oder um einen geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter, hat die Einzugsstelle einen Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus zu stellen (§ 7a Absatz 1 Satz 2 SGB IV).

Das Statusfeststellungsverfahren ist ein schriftliches Verfahren. Entschieden wird also auf Grundlage der von den Beteiligten eingereichten Unterlagen und ihrer sonstigen Angaben. Bei Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens innerhalb eines Monats

nach Aufnahme einer Tätigkeit beginnt im Falle der Feststellung einer Beschäftigung die Versicherungspflicht des Beschäftigten erst mit dem Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Entscheidung (und nicht bereits mit Aufnahme der Tätigkeit). Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte dem zustimmt und er in der Zwischenzeit eine anderweitige vergleichbare Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat. Das Statusfeststellungsverfahren ist für die Beteiligten kostenfrei.

Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens – Neuregelungen ab 1. April 2022

Das Statusfeststellungsverfahren wurde durch die folgenden Reformbausteine weiterentwickelt:

- Die Einführung einer Prognoseentscheidung ermöglicht die Feststellung des Erwerbsstatus schon vor der Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher.
- Anstelle der Versicherungspflicht wird künftig der Erwerbsstatus festgestellt. Damit werden die Beteiligten und die Clearingstelle von bürokratischem Aufwand entlastet und das Verfahren wird vereinfacht und beschleunigt.
- Es wird eine Gruppenfeststellung für gleiche Vertragsverhältnisse ermöglicht. Dies entlastet insbesondere den Auftraggeber bei gleichen Aufträgen; er muss hierfür

nicht mehr separate Statusfeststellungsverfahren durchführen.

- Zukünftig können bestimmte Dreiecks-konstellationen geprüft werden. Auch damit können separate Statusfeststellungsverfahren vermieden werden.
- Im Widerspruchsverfahren ist eine mündliche Anhörung möglich.

Die neuen Regelungen sind zum 1. April 2022 in Kraft getreten. Wesentliche Reformbausteine gelten zur Erprobung zeitlich begrenzt bis 30. Juni 2027. Rechtzeitig vor Ablauf dieser Befristung werden die Reformbausteine bewertet. Hierzu legt die Deutsche Rentenversicherung Bund bis zum 31. Dezember 2025 einen Bericht über die Erfahrungen bei der Anwendung vor. Gegebenenfalls können sie anschließend dauerhaft erlassen werden.

Die Neuregelungen wurden mit Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in das parlamentarische Verfahren eingebracht. Dieses Gesetz wurde am 22. Juli 2021 im Bundesgesetzblatt verkündet. (Quelle: www.bmas.de)

Jahreshauptversammlung der Innung für Heizung- und Sanitär

Runkel-Schadeck. Corona und die Ukraine-krise waren auch Schlagworte, die in der Jahreshauptversammlung der Innung für Heizung- und Sanitär oftmals zu hören waren. Im Saal des Restaurants Schaaf eröffnete Innungs-Obermeister Holger Lohr die Innungsversammlung mit erfreulichen Zahlen, da im Jahr 2021 sieben neue Betriebe der Innung beigetreten sind. Die Betriebe im Heizungs- und Sanitärbereich hätten im vergangenen Jahr volle Auftragsbücher gehabt. „Vor allem der Binnenmarkt war und ist noch stabil“ so Holger Lohr, da die Menschen gerne in Werte investieren würden. Das Wachstum würde aber im Jahr 2022 durch Corona und Ukraine geringer ausfallen. Denn die enorm steigenden Preise und die sehr langen Lieferzeiten einiger Produkte werden dem Handwerk in diesem Jahr zu schaffen machen. Trotzdem sei weiteres Wachstum möglich, denn viele Immobilienbesitzer wurden nach wie vor in den Bestand ihrer Immobilie investieren „zum einen um zukünftig Heizkosten zu sparen, zum anderen um den Wert der Immobilien aufrecht zu halten“. Auch dass es nach wie vor keine Guthabenzinsen und es eventuell Negativzinsen geben würde, würde dazu führen, dass mehr in Sachwerte ausgegeben wird. Trotzdem hat man derzeit mit enormen Preissteigerungen zu tun. „40 bis 66,6 Prozent Preiserhöhungen die wir dem Kunden erklären müssen“. Teurer werden ab 2021 fossile Brennstoffe da nach einem Gesetz die CO2 Preise erhöht wurden. Und seit neuestem gilt, dass bis 2030 sechs Millionen Wärmepumpen verbaut werden sollen. Dieses Ziel ist nach Meinung von Holger Lohr nicht zu erreichen. „Mal abgesehen davon, dass in schlecht gedämmten Häusern eine Wärmepumpe nicht funktioniert, um dieses Ziel zu erreichen müssten jeden Tag 2000 Anlagen installiert werden, inclusive dem Wochenende. Und wir dürften überhaupt



Obermeister Holger Lohr (rechts) und stv. Obermeister Holger Bursky (links) freuen sich, mit Michael Simon (2. Von rechts) den Vorstand wieder vollständig besetzt zu haben

nichts anderes arbeiten, nur Wärmepumpen einbauen“. Egal wie man nun zu dem neuen Klimaschutzgesetz stehen würde „aber es ist eine Riesenchance für das Handwerk, speziell für unsere Gewerke und es trägt maßgeblich dazu bei, dass wir energieeffizienter werden“. Dies alles ist aber nur durch gut ausgebildetes Fachpersonal möglich und dazu zählt der Nachwuchs. Um das Einbauziel mit den Wärmepumpen zu erreichen würden alleine bei der Innung Heizung-Sanitär 60000 Monteure fehlen, dazu kommen noch 26000 kaufmännische Mitarbeiter und 31000 Auszubildende. „Die Politik hat es aber bis jetzt nicht verstanden, dass es ein Kapazitätsproblem gibt“. So würde der akademische Bereich durch

Hochschulfinanzierung extrem gefördert. Der Handwerker hingegen muss die finanziellen Mittel für seine Meisterschule selbst aufbringen“. Bei den Zahlen im Ausbildungsbereich ist man derzeit mit 140 Jugendlichen nach wie vor zufrieden – aber trotzdem viel zu wenig. Über alle Lehrjahre hinweg verteilen sich diese auf 77 bei der Heizungstechnik, 50 Sanitärtechnik, drei Umwelttechnik, einer Lufttechnik und neun im kaufmännischen Bereich. Nach dem Bericht des Geschäftsführers der Kreishandwerkerschaft Stefan Laßmann waren Wahlen zum Vorstand auf der Tagesordnung. Gewählt wurde am Ende Michael Simon, der den Vorstand komplettiert. kdh



Sicherheit und Ordnung im Fahrzeug

Mit unseren individuellen Fahrzeuginrichtungen für **PKW, Kastenwagen oder Transporter** haben Sie Ihr Equipment immer griffbereit.

- ✓ Ausstellung & Vorführfahrzeuge
- ✓ individuelle 3D-Planung
- ✓ komplette Abwicklung **inkl. Einbau, Zulassung und Überführung**

Beispiele ansehen und Angebot anfordern:

www.fahrzeuginrichter.com

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0
f HanzlikFahrzeuginrichtungen



Glasfaser-Internet für Ihren Betrieb

Das Internet wächst rasant, aber mit der Zahl hochwertiger Inhalte wachsen auch die Anforderungen an die Technik. Doch gerade in ländlichen Gebieten steht kompromissloses Highspeed-Internet nicht zur Verfügung. Die bestehende Infrastruktur ist schlecht ausgebaut und für schnelle sowie störungsfreie Datenübertragung nicht geeignet.

Wir, die Deutsche GigaNetz, wollen das ändern. Wir möchten Sie in Limburg-Weilburg fit machen

für die digitale Zukunft. Dafür bauen wir sowohl gefördert als auch eigenwirtschaftlich eine komplett neue Glasfaser-Infrastruktur aus. Prüfen Sie jetzt, ob auch Sie von einem geförderten Glasfaseranschluss profitieren oder den eigenwirtschaftlichen Ausbau Ihrer Kommune nutzen können.

Halten Sie sich und Ihrem Betrieb alle Möglichkeiten offen für die Infrastruktur der Zukunft und verpassen Sie nicht den Anschluss

an die Digitalisierung, während die Datenströme immer größer werden. Mit Glasfaser sind Sie für diese Herausforderung perfekt gerüstet. Und wir möchten dafür Ihr Partner sein.

Der Moment, sich für die Zukunft zu entscheiden, ist jetzt.

Vereinbaren Sie jetzt Ihren ganz persönlichen Termin für eine unverbindliche und kostenfreie Beratung mit unseren kompetenten Glasfaserberater/innen.

Machen Sie Ihren Betrieb fit **für die Zukunft**

Der **Moment für
Glasfaser-Internet** ist jetzt!



**Jetzt
informieren**

Auf geht's in den Frühling!

Zeit für den Frühjahrs-Check in Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



Wir können Auto.



Motoröl – eine besondere Flüssigkeit



Öl ist elementar für die gute Schmierung des Motors. Wichtig: Der Schmierstoff muss dabei exakt auf die Anforderungen des Motors und der Abgasreinigungssysteme abgestimmt sein. Foto: ProMotor/T.Volz

Gute Schmierung ist essenziell für den Motor, deshalb gehört der Ölstand regelmäßig kontrolliert. Mindestens bei jedem zweiten Tankstopp. Doch was, wenn wirklich mal zu wenig Öl im Motor ist?

Eigentlich kein Problem, denn Motoröl gibt es an jeder Tankstelle, in jedem Baumarkt. Doch welche der vielen bunten Dosen enthält den für den jeweiligen Motor passenden Schmierstoff? Hilfe vom Personal ist selten zu erwarten, die nötigen Angaben stehen aber auch in der Bedienungsanleitung des Fahrzeugs. Allerdings muss man diese dann auch richtig einzuordnen wissen, oft gelten zudem für Benzin- und Dieselmotoren verschiedene Ölnormen. Doch auch die Angaben auf den Öldosen sind nicht immer eindeutig.

Michael Radig, Öl-Experte der Fuchs Schmierstoffe GmbH warnt: „Öle müssen heutzutage exakt auf die Anforderungen des Motors und der Abgasreinigungssysteme abgestimmt sein, sonst drohen teure Schäden und Probleme. Deshalb erteilen nahezu alle Autohersteller eigene Freigaben für passende Öle. Doch im Handel tummeln sich auch zahlreiche Anbieter, deren Schmierstoffe gar keine Freigabe besitzen. Trotzdem wird auf dem Gebinde behauptet, die dort genannten Normen zu „erfüllen“ oder ihnen zu „entsprechen“. Doch dabei handelt es sich oftmals nur um Werbeaussagen, die der Kunde nur selten nachprüfen kann.“

Aber wie kann der sich nun darauf verlassen, garantiert das passende Öl für seinen Motor zu bekommen?

„Einfach beim nächsten Ölwechsel die Werkstatt bitten, einen zusätzlichen Liter in den Kofferraum zu legen“, schlägt der Fuchs-Öl-

experte vor, „So ist immer eine ausreichende und vor allem exakt passende Reserve an Bord und falls die doch nicht benötigt wird, füllt die Werkstatt sie bei der nächsten Wartung in den Motor und stellt neues Nachfüllöl bereit. Bequemer und sicherer lässt sich die Schmierung des Motors nicht garantieren.“

Achtung, Pollenattacke!

Der erste Angriff ist überstanden. Hasel, Erle, Pappel, Esche & Co. schwirren schon fleißig durch die Lüfte. Sehr zum Ärger der über 12 Millionen Pollenallergiker/innen in Deutschland.[1] Sie schniefen, husten, die Nase juckt, die Augen tränen. Das Elend währt fast ganzjährig. Gesellen sich jetzt noch Frühjahrsmüdigkeit und Zeitumstellung dazu – umso schlimmer.

Das nervt, strengt an und kann vor allem im Auto kreuzgefährlich werden. Während einer Pollenattacke sind Autofahrer in der Stadt knapp 15 Meter blind unterwegs, auf der Autobahn mit Tempo 150 fast 50 Meter.[2] Das Risiko lässt sich mit einigen Tipps wirkungsvoll senken.

Nichts schützt im Auto besser gegen die kleinen Plagegeister als ein Pollenfilter. Der Frühjahrscheck ist beste Gelegenheit für den jährlichen Wechsel, spätestens aber nach 15.000 Kilometern.

Glück im Unglück: Maske tragen schützt laut einer Studie der Europäischen Stiftung für Allergieforschung in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse nicht nur vor Covid-19-Infektionen, sondern auch vor Pollenallergien. Die Krankheitssymptome der Maske tragenden Teilnehmer waren um ein Drittel niedriger im Vergleich zu denen der Probanden ohne Maske. Wer weiß, wann „seine“ Pollen fliegen, sollte sich mit Medikamenten darauf einstellen, sie im Auto griffbereit deponieren und ihre Nebenwirkungen kennen. Während der Fahrt werden die Fenster geschlossen, die Klimaanlage auf Umluft gestellt. Die Ansage lautet: putzen, putzen, putzen!

Fußmatten und Polster saugen, Cockpit, Mittelkonsole, Türverkleidungen feucht abwischen. Die Stiftung Deutscher Polleninformationsdienst informiert täglich, wann welche Blütenstaubteilechen unterwegs sind.

1] de.statista.com/statistik/daten/studie/173628/umfrage/selbstschaetzung-einstufung-als-allergiker/
2] www.tuev-nord.de/de/privatkunden/ratgeber-und-tipps/saison-tipps/fruehling/gefahrenquellen/



Das Risiko einer Pollenattacke lässt sich mit einigen Tipps wirkungsvoll senken.

Foto: ProMotor/Shutterstock-Huge

Freisprechungsfeier der SHK-Innung Limburg-Weilburg



Auch Obermeister Holger Lohr (4. in der hinteren Reihe von links) freute sich, nach der Pandemie, wieder in Präsenz den Junggesellen im Beisein zahlreicher Gratulanten zur erfolgreichen Gesellenprüfung zu gratulieren

„Ich freue mich, heute live hier zu sein“. Holger Lohr sprach als Innungsobmeister den Anwesenden aus dem Herzen, die sich zur Freisprechungsfeier der Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik in den Räumlichkeiten der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg einfanden. Nach einem Jahr Pause war es auch für die Schulleiterin der Schule, Dr. Ulla Carina Reitz, eine Freude, wieder persönlichen Kontakt bei einer Feier zu pflegen. Nach ihrer Begrüßung übernahm es Holger Lohr, die Glückwünsche der Innung an die erfolgreichen Junggesellen zu richten. „Sie haben es geschafft“, freute er sich mit den erfolgreichen Gesellen! „Ihr habt einen zukunftsfähigen Beruf im Handwerk gewählt, in dem es keine Kurzarbeit gegeben hat. Anders sei es in der Industrie oder aber auch am Flughafen gewesen. Am Flughafen sind vielleicht höhere Löhne gezahlt worden „aber der Betrieb stand hier still“. Das Handwerk dagegen hätte gebrummt und mit der bestandenen Gesellenprüfung stehen den neuen Junggesellen die Welt offen. Dies erkennen glücklicherweise immer mehr junge Menschen und lassen sich zum Anlagenme-

chaniker ausbilden. Als Prüfungsbester hat in dieser Innung Noah Bursky aus Beselich abgeschnitten. Er hat seine Lehre im Betrieb seines Vaters Holger Bursky absolviert und hat auch hier in seiner Jugend ersten Kontakt zu dem Beruf bekommen. „Im Ferienjob“, so Noah Bursky, hätte der jetzt 19-Jährige erste Arbeiten erledigt und hat auch schon die Zukunft ins Auge gefasst.

„Im September geht es auf die Meisterschule nach Wiesbaden“, erzählt Noah Bursky und kann sich vorstellen, möglicherweise den Betrieb seines Vaters zu übernehmen. Als weitere Prüfungsbeste schnitten noch Magnus Scherf aus Bad Camberg, vom Betrieb Thies in Bad Camberg und Can Acar aus Beselich vom Betrieb Salvatore Maglie in Runkel ab. Die Gesellenprüfung haben ebenfalls bestanden Julians Altgassen aus Bad Camberg (Deutsche-Angestellten-Akademie Limburg), Arwid Ilg aus Hünfelden (Klum, Bad Camberg), Sakhi Jafari aus Weilburg (Holger Bursky, Beselich), Kevin Ludwig aus Weilmünster (Otto Jung, Weilmünster), Tilo Misch aus Niedererbach (EBS Heizungstechnik, Limburg), Gabriel Ni-

kolaev aus Elz (Olte, Hadamar), Omer Osman Sulemann aus Weilburg (Lewalter, Weinbach), Sirzat Seckin aus Hadamar (Starfinger, Hadamar), Jalal Ahmadi aus Runkel (Klum, Bad Camberg), Yannik Breski aus Limburg (LWW, Limburg), Sascha Denize aus Limburg (Holl, Hünfelden), Jonas Habel aus Hadamar (Olte, Hadamar), Dustin Heep aus Waldbrunn (Peter Nonn, Waldbrunn), Marcel Klaunzer aus Weilmünster (Lewalter, Weinbach), Alexander Lang aus Hadamar (EBS, Limburg), Sebastian Maifeld aus Limburg (EBS, Limburg), Pascal Müller aus Villmar (Trautz, Runkel-Hofen), Memet Öner aus Mengerskirchen (Semsettin Öner, Mengerskirchen), Leon Ortseifen aus Limburg (W. Bendel, Limburg), Nils Saal aus Runkel (Stefan Saal, Runkel), Brian Stephan aus Runkel (EBS, Limburg), Javad Tajik aus Runkel (Biet, Hadamar) und Maurice Wingenbach aus Elz (Schenk, Elz). Zu den ersten Gratulanten gehörten auch der Kreisinnungsobmeister Wolfram Uhe und der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Stefan Laßmann, der anschließend die Gäste zu den Leckereien des vorbereiteten Buffets einlud.

Handwerk liegt in der Natur des Menschen.

Folge ihr und finde deine Bestimmung in einem von über 130 Ausbildungsberufen.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

HANDWERK.DE

Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Jahre	Datum
Bäcker	Gerald Herdering Meister im Bäckerhandwerk	Gerald Herdering	60	10.07.2022
Bäcker	Hermann Huth, Bäckermeister	Hermann Huth	85	22.04.2022
Bau	Barutcu Bau GmbH	Thomas Schwarze	50	16.05.2022
Bau	Dipl.Ing. Georg Schuy	Georg Schuy	70	15.05.2022
Bau	Albrecht Weber Baugeschäft Inh.Dipl.Ing. Stephan Weber	Stephan Weber	60	29.05.2022
Dachdecker	Kissel Bedachungen u. Bauspenglerei GmbH	Petra Kissel	65	04.06.2022
Elektro	ABID Elektrotechnik GmbH	Stephan Hötterges	50	26.06.2022
Elektro	Elektro Hasselbacher Inh.: Frank Hasselbacher	Frank Hasselbacher	50	19.05.2022
Elektro	Kleiber Elektrotechnik GmbH	Joachim Reusch	65	01.07.2022
Elektro	Kleiber Elektrotechnik GmbH	Marco Kleiber	50	01.05.2022
Fleischer	Metzgerei Brauer Inh. Blanca Panchyrz Meisterin im Fleischerhandwerk	Blanca Panchyrz	50	20.05.2022
Fleischer	Hofmann GmbH	Alfred Hofmann	85	23.04.2022
Fleischer	Fleischerei Fachgeschäft	Marcus Raab	50	14.06.2022
Fleischer	WJW Wiesbadener Jugendwerkstatt GmbH	Werner Backes	60	12.06.2022
Friseur	Franz Krisch	Franz Krisch	90	24.05.2022
Friseur	Reinhold Schmitt Ehrenobermeister	Reinhold Schmitt	75	04.07.2022
KFZ	Ernst Müller Ehrenobermeister	Ernst Müller	85	28.04.2022
KFZ	Autohaus Stroh e.K.	Uta Stroh	60	12.05.2022
Metall	Herbert Arnold Glastechnischer Maschinen- u. Apparatebau GmbH u. Co. KG	Wolfram Arnold	70	16.04.2022
Metall	Werbetechnik Wilhelm Heyrath GmbH & Co. KG	Manfred Schäfer	65	22.06.2022
Metall	SW Metallbau GmbH	Klaus-Jürgen Wenig	65	07.07.2022
Rollo	Helmut + Volker Pauly Rolladen-+ Jalousiebauerbetrieb	Volker Pauly	65	05.05.2022
Rollo	Georg Sapulowitsch GmbH	Marc Sapulowitsch	50	10.08.2022
Rollo	Peter Vieweg Sonnen- und Wetterschutz GmbH	Peter Vieweg	75	02.06.2022
Schreiner	Bund GmbH	Frank Bund	60	08.07.2022
Schreiner	Frank Laschet Meister im Tischlerhandwerk	Frank Laschet	60	27.06.2022
SHK	W. Bendel GmbH	Werner Bendel	80	12.08.2022
SHK	Klum GmbH	Klaus Grohal	75	14.08.2022
SHK	Karl-Heinz Lewalter GmbH	Andreas Mey	60	18.05.2022
SHK	Frank Weigand Fa. VOWE	Frank Weigand	60	24.05.2022

Impressum

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

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

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;
Vorstand: Michael Braun, Karlheinz Latsch,
Zuhäl Utac

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, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11

Gemäß §9 Abs. 4 des Landesmediengesetzes für Rlp vom 4.2.2005 wird auf folgendes hingewiesen: wirtschaftliche Beteiligung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Joseph-Kehrein-Str. 4, 56410 Montabaur

FÜR ALLE, DIE GERN AUF TOUR GEHEN.



ŠKODA
SIMPLY CLEVER



Mtl. Nettoleasingrate
ab 111,00 €¹

Mtl. Nettoleasingrate
ab 249,00 €¹

Mtl. Nettoleasingrate
ab 259,00 €¹

ANGEBOTE DER ŠKODA LEASING¹ FÜR BUSINESSKUNDEN:

ŠKODA FABIA TOUR (Benzin), 1,0 I MPI 48 kW (65 PS) 5-Gang mech.

Vertragslaufzeit	48 Monate	Monatliche Leasingrate (netto)	111,00 €
Jährliche Fahrleistung	10.000 km	Wartung & Verschleiß-Aktion ²	25,00 €
Leasing-Sonderzahlung	0,00 €	Mtl. Gesamtleasingrate	136,00 €

Kraftstoffverbrauch in l/100 km, innerorts: 5,6; außerorts: 3,7; kombiniert: 4,4; CO₂-Emission, kombiniert: 101 g/km. Effizienzklasse B.³

ŠKODA KAROQ TOUR (Diesel), 2,0 I TDI 110 kW (150 PS) 6-Gang mech.

Vertragslaufzeit	48 Monate	Monatliche Leasingrate (netto)	249,00 €
Jährliche Fahrleistung	15.000 km	Wartung & Verschleiß-Aktion ²	33,00 €
Leasing-Sonderzahlung	0,00 €	Mtl. Gesamtleasingrate	283,00 €

Kraftstoffverbrauch in l/100 km, innerorts: 5,5; außerorts: 3,6; kombiniert: 4,3; CO₂-Emission, kombiniert: 114 g/km. Effizienzklasse A.³

ŠKODA OCTAVIA COMBI TOUR (Diesel), 2,0 I TDI 110 kW (150 PS) DSG

Vertragslaufzeit	48 Monate	Monatliche Leasingrate (netto)	259,00 €
Jährliche Fahrleistung	20.000 km	Wartung & Verschleiß-Aktion ²	38,00 €
Leasing-Sonderzahlung	0,00 €	Mtl. Gesamtleasingrate	297,00 €

Kraftstoffverbrauch in l/100 km, innerorts: 4,7; außerorts: 3,2; kombiniert: 3,8; CO₂-Emission, kombiniert: 100 g/km. Effizienzklasse A+.³

¹ Ein Angebot der ŠKODA Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt. Gültig nur für gewerbliche Einzelabnehmer, bei Bestellung bis zum 30.06.2022. ² Zzgl. MwSt., mtl. Dienstleistungsrate Wartung & Verschleiß-Aktion. Nur in Verbindung mit einem Geschäftsfahrzeugleasing der ŠKODA Leasing. Mit der Wartung & Verschleiß-Aktion sind alle Wartungsarbeiten laut Herstellervorschrift inklusive gesetzlicher HU/AU und sämtliche Werkstattleistungen, resultierend aus Verschleiß durch sachgemäßen Gebrauch, abgedeckt. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns. ³ Ermittelt im neuen WLTP-Messverfahren, umgerechnet in NEFZ-Werte zwecks Pflichtangabe nach Pkw-EnVKV. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns oder unter skode.de/wltp. Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.

Und wann mieten Sie
Ihre Berufskleidung?



JETZT ANGEBOT
ANFORDERN!

Mietberufskleidung von DBL.

Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Ein nachhaltiges Konzept – besonders in Kombination mit der neuen BPlus Green. In dem Polyesteranteil jedes Kollektionsstücks stecken durchschnittlich 18 recycelte PET-Flaschen. Damit entlasten Sie die Umwelt – und Ihr Team von der Wäsche nach Feierabend.

