

BRENNPUNKT



Handwerk

21. Jhg. 2. Ausgabe
5. Juni 2023 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft **Limburg-Weilburg**



**Wenn Rentner
arbeiten gehen!**

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



Pure Fahrdynamik: Der beliebte Audi Q3 zu attraktiven Leasingkonditionen.

Acht Fahrzeuge sofort verfügbar.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden¹:
z.B. Audi Q3 S line 35 TDI S tronic*.

* Kraftstoffverbrauch (kombiniert) in l/100 km: 5,5; CO₂-Emissionen (kombiniert) in g/km: 145.
Für das Fahrzeug liegen nur Verbrauchs- und Emissionswerte nach WLTP und nicht nach NEFZ vor.

Lackierung: Mythoschwarz Metallic, Rückfahrkamera, MMI Navigation plus, Ambiente-Lichtpaket plus, Businesspaket, Komfortpaket, Panorama-Glasdach, Räder Audi Sport (5-Doppelspeichen-Rotor), SONOS Premium Soundsoundsystem mit 3D-Klang u.v.m.

Leistung:	110kW (150PS)
Vertragslaufzeit:	48 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
Leasing-Sonderzahlung:	€990,-

Monatliche Leasingrate

€ 499,-

Alle Werte zzgl. der jeweiligen Umsatzsteuer, die jeweils gültige Umsatzsteuer wird gesondert berechnet.

Ein Angebot der Audi Leasing für Businesskunden¹, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhornener Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt.

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. Handelsvertreter und Handelsmakler 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.

Angebot nur für Fremdfabrikatsfahrer oder Auto Bach Kunden, die innerhalb der letzten 4 Jahre einen Audi Neuwagen, Vorführgewagen oder Werksdienstwagen erworben haben.

Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes.

Audi Zentrum Limburg-Diez

Auto Bach GmbH
Limburger Straße 154-156, 65582 Diez
Tel.: 0 64 32 / 91 91-0, info-audi@autobach.de
www.audi-zentrum-diez.audi

Auto Bach GmbH

Auto Bach GmbH
Hermannsteiner Straße 40-44, 35576 Wetzlar
Tel.: 0 64 41 / 93 73-0, audi-wetzlar@autobach.de
www.bach-wetzlar.audi

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:
jhabetzer@kh-buchstelle.de**

Inhalt

■ Mitgliederversammlung der Innung für Elektro- und informationstechnische Handwerke	4
■ Wir kämpfen für den Erhalt der Berufsschulen vor Ort	5
■ Freisprechungsfeiern	6 – 8
■ Arbeitsrecht	9
■ Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes	10
■ Verfall von Urlaub: Hinweispflicht des Arbeitgebers	11
■ Mustertextseiten	12 - 13
■ Wenn Rentner arbeiten gehen!	14 – 15
■ Steuern und Finanzen	16
■ „Kleine Hände, große Zukunft“ im Friseursalon Sabine Trindade Haarmoden	18
■ Jahreshauptversammlung der Metall-Innung	18
■ Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft	19
■ Pressespiegel	20 – 21
■ Jahreshauptversammlung Friseur-Innung Limburg-Weilburg	22
■ Wir gratulieren	23

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

Erscheinungstermine 2023/2024

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

04. September 2023	11. August 2023
04. Dezember 2023	10. November 2023
03. März 2024	11. Februar 2024
05. Juni 2024	11. Mai 2024

Mitgliederversammlung der Innung für Elektro- und informationstechnische Handwerke



OM Martin Zirner (stehend) freute sich, zahlreiche Kollegen auf der diesjährigen Mitgliederversammlung zu begrüßen

Runkel] - Im Rahmen der Mitgliederversammlung der Innung für Elektro- und informationstechnische Handwerke wurden verschiedene Themen von großer Bedeutung für die Region diskutiert und präsentiert. Einen großen Raum nahm die Vorstellung des Projektes "Zukunftsfähige Berufsschule" der hessischen Landesregierung ein.

Ein Schwerpunkt lag auf der Ausbildung von Fachkräften bzw. Auszubildenden. OM Zirner informierte darüber, dass sein Betrieb seit fünf Jahren wöchentlich freitags Zusatz-Unterricht für die Azubis anbietet. Trotz dieser Maßnahme gibt es immer noch einige Auszubildende, die Schwierigkeiten haben. Es wurde festgestellt, dass ihnen oft grundlegende Fähigkeiten fehlen, die für eine erfolgreiche Ausbildung entscheidend sind. Dem konnten die übrigen Betriebsinhaber zustimmen.

Ein weiteres Thema der Versammlung war die Präsentation von Herrn Uwe Karmann von

der Firma HAGER zum Thema "Mietstrom: Energiewende im Mehrfamilienhaus". Herr Karmann erläuterte die installationstechnischen Voraussetzungen zur Nutzung von Mieterstrommodellen. Diese Modelle ermöglichen es Mietern, selbst erzeugte erneuerbare Energie zu nutzen und dadurch einen Beitrag zur Energiewende zu leisten. Die Präsentation stieß auf großes Interesse und regte zu weiteren Diskussionen an.

Des Weiteren wurde über die Aktivitäten der Energieversorger im Rahmen der neuen Firma "Lahnenergie" informiert. Diese Initiative zielt darauf ab, die regionale Energieversorgung nachhaltig und effizient zu gestalten. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Energieversorger sollen Synergien genutzt und innovative Lösungen entwickelt werden. Die Innungsmitglieder äußerten sich allerdings kritisch hierzu – insbesondere, da befürchtet wird, dass die LahnEnergie Mitarbeiter aus den

Handwerksbetrieben abwirbt, als auch, dass hier eine Konkurrenz zum Handwerk entsteht, die kommunal getragen wird. Daher soll es ein weiteres Gespräch mit der Lahn-Energie und dem Vorstand der Innung geben.

Abschließend wurden die geplanten Aktivitäten für das Jahr 2023 vorgestellt. Der Fachverband für Energie- und Haustechnik (FEHR) bietet seinen Mitgliedern ein vielfältiges Kursangebot an, um ihre Fachkenntnisse zu erweitern. Darüber hinaus sollen Stammtische organisiert werden, die ab September 2023 jeden Mittwochabend um 19:00 Uhr im Landgasthaus Schaaf stattfinden. Diese Treffen bieten eine Plattform für den Austausch von Fachleuten und fördern die Vernetzung innerhalb der Branche. Ein weiterer Höhepunkt wird ein Ausflug am 12. und 13. Oktober 2023 nach Aachen sein, bei dem die Teilnehmer die Möglichkeit haben, innovative Projekte und Technologien im Energiebereich kennenzulernen.



Wir machen Ihr Service-Fahrzeug zum Camper!

EGOE

mit den Camper-Modulen für Kombi, Van, Kleinbus uvm.



- ✓ keine Änderungen am Fahrzeug
- ✓ Schnelle und einfache Installation
- ✓ Zahlreiche Modulvarianten für die gängigsten Fahrzeuge



www.fahrzeugeinrichter.com

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0
f HanzlikFahrzeugeinrichtungen



Wir kämpfen für den Erhalt der Berufsschulen vor Ort

Bildungspolitisches Gespräch mit den Landtagsabgeordneten Christian Wendel und Tobias Eckert

Zu einem ausführlichen Gespräch mit den Landtagsabgeordneten Christian Wendel (CDU) und Tobias Eckert (SPD) trafen sich in den Räumen der Kreishandwerkerschaft Limburg Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe und der Geschäftsführer Stefan Laßmann.

Es besteht große Einigkeit darin, dass die Hauptherausforderung dieser Zeit der eklatante Fachkräftemangel in all seinen Facetten ist.

Hier müssen alle beteiligten Institutionen noch umfassender zusammenarbeiten, dass die „Duales Ausbildung“ wieder stärker ins Bewusstsein gerückt wird, denn die erfolgreiche handwerkliche Ausbildung ist der akademischen gleichgestellt.

Maßnahmen der Berufsorientierung wie das „Limburger Modell“, Bildungsmessen und weitere Initiativen, die von Unternehmen, Kreishandwerkerschaft und Schulen gemeinsam umgesetzt werden, leisten hier bereits einen vorbildlichen Beitrag.

Brandthema aber war das Projekt der hessischen Landesregierung „Zukunftsfähige Berufsschule“. Als konkrete Auswirkung dieses Projektes auf die Ausbildungssituation vor Ort müssen wir leider damit rechnen, dass, sollte es tatsächlich 2025/2026 schon zu einer Umsetzung kommen, einige Berufe im Landkreis nicht mehr beschult werden. D.h. es ist von der Landespolitik geplant, aufgrund zurückgehender Ausbildungsverträge, Berufsschulstandorte zu schließen, wenn die Mindestzahl nicht erreicht wird. KHM Uhe und GF Laßmann übten scharfe Kritik an dieser hausgemachten Misere.

Die jetzige Bildungspolitik muss dringend andere Prioritäten setzen und die handwerkliche Aus-



KHM Uhe und GF Laßmann im Gespräch mit Mdl. Tobias Eckert

bildung umfassend stärken und wertschätzen.

Auch die Folgen der Corona-Pandemie müssen hier stärker berücksichtigt werden, denn von 2020 bis 2022 fanden sehr wenige Berufsinformationsaktionen statt. Auch betriebliche Praktika waren sehr stark reduziert. Deshalb gilt es jetzt, eine Korrektur der Bildungspolitik in die Wege zu leiten, damit die Ausbildung vor Ort in unseren bestens ausgestatteten Berufsschulen erhalten bleibt! Es wurde in diesem Gespräch auch deutlich, dass es ohne Handwerk nicht gelingen wird, die Klimawende zu stemmen. Der hohe Sanierungs- und Investiti-

onsbedarf in die Gebäude wird mit den bisher zur Verfügung stehenden Fachkräften nicht gelingen. Alle Beteiligten sind sich einig, dass nur durch gemeinsames Handeln diese Herausforderungen gemeistert werden können.



KHM Uhe und GF Laßmann mit Mdl. Christian Wendel im Gespräch

**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

Freisprechungsfeier der Kfz-Innung Limburg-Weilburg



OM Heinz Erlemann (links) konnte zusammen mit Vorstand der Kfz-Innung und Prüfungsausschuss zahlreiche junge Menschen zur gelungenen Gesellenprüfung beglückwünschen und Ihnen die Zeugnisse und Gesellenbriefe übergeben

Sehr erfreulich ist, dass die Innung des Kfz-Handwerks in jedem Jahr, trotz allgemeinem Mangel an Lehrlingen, immer über eine große Zahl an erfolgreichen jungen Menschen verfügen kann, die ihre Gesellenprüfung bestanden haben. Daher war der Saal im Gasthaus Schaaf auch in diesem Jahr wieder sehr gut besucht und an Innungsobermeister Heinz Erlemann lag es, die erfolgreichen Prüflinge zu begrüßen. Sie hätten einen traditionellen Beruf eingeschlagen, in dem jedoch auch der Fortschritt schon im Namen erkennbar sei. So gab es früher den Autoschlosser. Heute sind Leute gefragt, die sich auch insbesondere in Elektronik auskennen müssen. Und leider sei auch der Fachkräftemangel im Kfz-Handwerk angekommen. Daher sei es wichtig, auf eine ausreichend große Zahl an jungen Menschen zurückgreifen zu können, die sich dem Kfz-Handwerk angeschlossen und erfolgreich ihre Prüfung abgelegt haben. Diese beglückwünschte der Obermeister: „Sie gehören jetzt dazu und können daher mitreden.“

Insgesamt waren es 38 neue Gesellen, die an diesem Abend ihren Gesellenbrief erhielten. Die fünf Prüfungsbesten sind Tristan Jonas

Schneider aus Irmtraut vom Autohaus Keller in Limburg, Yannic Klump aus Holzhausen vom Autohaus Limburg, der zudem als bester Ausbildungsbetrieb der Innung den Wanderpokal erhielt, Mika Legolas Storch aus Bad Camberg vom Autohaus Horn in Hünfelden, Aileen Wölbart aus Isselbach von MAN Limburg und Desiree Buß aus Dörnberg von der Autoverwertung Waldbrunn.

Weitere Prüfungen wurden bestanden von Mostafa Jamshidi aus Bad Camberg (Wagemann, Bad Camberg), Ablel Kbreneges aus Schadeck (Deutsche Angestellten-Akademie Limburg), Noel Krombach aus Weilburg (KBM, Weilburg), Abdulmajid Alibrahim aus Dauborn (Autohaus Limburg), Jonas Zimmer aus Elz (Autohaus Eren & Burggraf, Idstein), Gino Adam aus Idstein (Ferronordic, Limburg), Nils Alker aus Weinbach (Orth, Obertiefenbach), William Edwin Batulan aus Selters (Sirowa, Selters), Jason-Dean Droß aus Greifenstein (DAA Limburg), Jan Luis Ebel aus Villmar (Königstein, Brechen), Dustin Feld aus Waldbrunn (Graß Spedition, Beselich), Leon Grossmann aus Selters (Auto-Kaiser, Bad Camberg), Marc Harnisch aus Weilmünster

(Harnisch, Weilburg), Leon Huth aus Villmar (Auto-Bach, Weilburg), Rinor Ilazi aus Merenberg (DAA Limburg), Matteo Jelas aus Bad Camberg (Autohaus Marnet, Bad Camberg), Marcel König aus Diez (Autohaus Krahn und Enders, Limburg), Ardian Krasniqi aus Diez (RHL Reifenhaus, Limburg), Philipp Orth aus Bad Camberg (KBM, Limburg), Samiullah Rasuli aus Diez (Orth, Obertiefenbach), Dennis Rimer aus Oberzeuzheim (Auto-Bach, Weilburg), Eugen Sasko aus Rennerod (Eugen Ickert, Limburg), Luca Matteo Schneider aus Elz (Ferronordic, Limburg), Felix Scholz aus Dorchheim (Autohaus Limburg), Calvin Schütz aus Villmar (Auto-Bach, Limburg), Jonas Seel aus Hünfelden (KBM, Limburg), Marvin Seichter aus Runkel (DAAL), Mohammad Ali Seyedi aus Thalheim (Heiko Schmidt, Hadamar), Kevin Niklas Stellmacher aus Hangenmeilingen (Johann Schmidt, Dornburg), Maximilian Stock aus Hirschberg (Auto-Bach, Limburg), Tobias Niklas Weber aus Weilmünster (DAA Limburg), Iwan Wilhelm aus Runkel (RHL Reifenhaus, Limburg).

Anschließend waren alle Anwesenden zu einem gemütlichen Beisammensein eingeladen.

Freisprechungsfeier der SHK-Innung Limburg-Weilburg

Auch die Innung für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik nutzte die große Aula der Wilhelm-Knapp-Schule, um ihren erfolgreichen Prüflingen, die die Gesellenprüfung bestanden haben, nach zwei Jahren Pandemie einen feierlichen Rahmen für die Übergabe der Gesellenbriefe und Prüfungszeugnisse zu bieten. Innungsobermeister Holger Lohr beglückwünschte die erfolgreichen Prüfungsabsolventen zur bestandenen Gesellenprüfung und ihrer gelungenen Berufswahl. Leider musste auch er einen Mangel an jungen Fachkräften beklagen. „Machen Sie Werbung in Ihren Familien, im Freundeskreis – wir brauchen qualifizierten Nachwuchs.“ Landrat Michael Köberle wünschte den Absolventen „Spaß an der Arbeit“. Von seiner Seite aus ging auch ein

Dank an die große Zahl an Betrieben, die immer wieder Ausbildungsplätze und ein großes Engagement zur Verfügung stellen.

Nach der Begrüßung durch die Schulleiterin Frau Dr. Reitz kam der große Augenblick der Urkundenübergabe. Aus der Hand des Obermeisters erhielten als Prüfungsbeste David Hauer aus Hadamar vom Betrieb Olte in Hadamar, Osman Said aus Hadamar vom Betrieb Schenk in Elz und Tom Luca Mach aus Runkel vom Betrieb Busky in Beselich neben ihrem Gesellenbrief noch ein Präsent der Innung. Weiter haben ihre Gesellenprüfung bestanden Abdulkarim Al Mahamid aus Dehrn (Badi, Limburg), Tom Bauer aus Hadamar (Bär, Limburg), Philipp Brado aus Dornburg (Holl, Hünfelden), Denis Braun aus Diez (Hude,

Limburg), Ozan Ciftcibasi aus Limburg (EBS, Limburg), Enes Degermenci aus Merenberg (Heimann, Weilburg), Emirhan Eroglu aus Runkel (Bellinger, Elz), Patrick Herlth aus Niederweyer (Menier, Hadamar), Peter Hörle aus Mengerskirchen (Hörle, Mengerskirchen), Rico Janson aus Limburg (Bendel, Limburg), Ahmed Kanitemiz aus Hadamar (EBS, Limburg), Florian Keles aus Linter (Saal, Runkel), Mert Korkmaz aus Elz (Öner, Limburg), Nick-Marvin Kramer aus Odersbach (Lewalter, Weinbach), Marc Luca Lerch aus Brechen (Jung, Elz), Luca Elias Molitor aus Merenberg (Brüggmann, Weilburg), Tim Niklas Otto aus Hadamar (Doll, Elz), Ishak Öztas aus Elz (Saal, Runkel), Caroline Putzker aus Ransbach-Baumbach (Saal, Runkel), Kevin Rehberg aus

Ellar (Kulbach, Elz), Talha Sahin aus Elz (Roth, Limburg), Felix Schermuly aus Mengerskirchen (Lewalter, Weinbach), Tim Schwarz aus Kaltenholzhausen (Seliger, Hünfelden), Robin

Sorg aus Weinbach (Lewalter, Weinbach), Dustin Dario Stamm aus Hünstetten (Heizungslöwen, Bad Camberg), David Stoll, Merenberg (Stoll, Merenberg), Christian Ziegler aus

Hünfelden (Eichhorn, Hünfelden) und John Zimmermann aus Merenberg (Zimmermann, Merenberg). Anschließend wurde dieser schöne Anlass gebührend gefeiert.



OM Wolfram Uhe und OM Holger Lohr gratulierten den diesjährigen Absolventen der Gesellenprüfung im SHK-Handwerk

Freisprechungsfeier der Metall-Innung Limburg-Weilburg



Auch Landrat Michael Köberle (rechts oben) gratulierte mit OM Wolfram Uhe (links oben) den neuen Gesellen im Metall-Handwerk zum erfolgreichen Berufsabschluss

Zur diesjährigen Freisprechungsfeier trafen sich in der Aula der Wilhelm-Knapp-Schule in Weilburg die Vertreterinnen und Vertreter der Metall-Innung unter der Leitung von Innungsobermeister Wolfram Uhe. Man sei froh, so Wolfram Uhe, nach zwei Jahren Pandemie die Gesellenbriefe wieder in einem solch großen und festlichen Rahmen im Beisein von Freunden und Verwandten übergeben zu können. Diese Veranstaltung würde einen wichtigen Meilenstein in der beruflichen Laufbahn darstellen. Wolfram Uhe sieht für sein Handwerk für die Zukunft als größtes Problem den Facharbeitermangel: „Sie brauchen sich heute keine Gedanken um Arbeitslosigkeit machen. Sie werden alle ge-

braucht im Wandel der Zukunft - wenn Sie am Ball bleiben.“ Bevor die Zeugnisse und Urkunden den Besitzer wechselten, lag es an der Schulleiterin der Wilhelm-Knapp-Schule Dr. Ulla Carina Reitz zu den Glückwünschen auch mahnende Worte mit auf den weiteren Weg mitzugeben. Wenn die Jugendlichen beruflich nicht abgehängt werden wollen, müssten sie sich permanent weiterbilden. Doch zunächst konnten alle diese Freisprechungsfeier feiern und genießen. Als Prüfungsbeste wurden Markus Ritter aus Waldbrunn vom Betrieb Bothe-Hild GmbH aus Herborn und Luca Paul aus Löhnberg vom Betrieb Herbert Arnold aus Weilburg zusätzlich mit einem Präsent der Innung ausgezeichnet. Ebenso

haben ihre Prüfung bestanden bei den Metallbauern Justin Bürger aus Villmar (Wi.LL Metallbau, Runkel), Pawel Kocwin aus Beselich (Schäfer, Merenberg), Pascal Pohl aus Villmar (Wolfram Uhe, Lindenhofzhausen), Christian Rapp aus Bad Camberg (SW Metallbau, Limburg), Edward Sabinski aus Runkel (RS Torsysteme, Limburg), Lina Walter aus Elz (SW Metallbau, Limburg), Marius Wende aus Weilburg (FEGA, Weilburg); bei den Feinwerkmechanikern Christopher Robin Borth aus Weinbach (Arnold, Weilburg) und als Fachkräfte Metalltechnik Marcel Ulrich Laux aus Runkel (SW Metallbau, Limburg) und Julian Meyer aus Rabenau (Bildungswerk, Gießen).

Freisprechungsfeier der Innung für elektro- und informationstechnische Handwerke Limburg-Weilburg



OM Martin Zirner (links) gratulierte gemeinsam mit Landrat Michael Köberle (3 v.r.) und GF Stefan Laßmann (rechts) den neuen Gesellen zur bestandenen Prüfung im Elektro-Handwerk

Am 02.03.2023 fand die Freisprechungsfeier der Elektro-Innung Limburg-Weilburg im Schulungsraum des Ausbildungszentrums der Bauhandwerks-Innung in Limburg statt. Insgesamt konnten 19 jungen Fachkräften der Gesellenbrief überreicht werden.

Obermeister Martin Zirner begrüßte alle Anwesenden und wünschte insbesondere den Junggesell(inn)en alles Gute zu ihrem erfolgreichen Berufsabschluss und dankte den Ausbildungsbetrieben für ihr großes Engagement. Auch Landrat Michael Köberle gratulierte den erfolgreichen Prüfungsabsolventen zu ihrem erfreulichen Abschluss. In seiner Ansprache sprach er über seine eigene Ausbildung im Elektrohandwerk, die er 1982 abgeschlossen hat. Gerade im Elektrohandwerk können sich die Beschäftigten beste Berufsaussichten sicher sein, denn die Energiewende, die zwingend und dringend notwendig ist, ist nur mit gut ausgebildeten Fachkräften zu stemmen.

Oliver Koch, Abteilungsleiter und Fachlehrer der FDS Limburg, gratulierte auch den „ehemaligen Berufsschülern“ und wünschte ihnen viel Erfolg.

In einer anschließenden Runde lud Obermeister Martin Zirner die Junggesellen ein, von ihren Zukunftsplänen zu berichten und freute sich, dass ausnahmslos alle ihre große Karriere-Chance erkennen und dem Elektro-Handwerk treu bleiben wollen.

Zum Abschluss der Veranstaltung wurden die begehrten Gesellenbriefe und Prüfungszeugnisse überreicht und die Anwesenden zu einem kleinen Imbiss eingeladen.

Die Glückwünsche der Elektro-Innung gingen mit einem Präsent an die Prüfungsbesten: Jannis Gresser, Dornburg (Neuwirth GmbH, Dornburg) und Joel Knau, Selters (Volker Grün, Weinbach) und an die weiteren neuen Fachkräfte im Elektro-Handwerk: Justin Sebastian Ries, Waldbrunn (Elektrotechnik Otto & Zirner GmbH, Limburg), Mauricio Schroll, Bad Camberg (Mayland Aufzüge GmbH, Bad Camberg), Isabel Theis, Weinbach (Volker Grün, Weinbach), Jonas Voss, Hadamar (Deutsche Angestellten-Akademie Limburg), Hasan Zakour, Limburg (Elektro-Roth GmbH, Limburg) Erik Davtyan, Löhnberg, (Artyom Melumyan, Löhnberg), Johannes Helfenstein, Hünfelden (Steffen Helfenstein, Hünfelden), Marcel Hummernick, Diez (Fogolin Elektrotechnik GmbH, Limburg), Joshua Jung, Elz (SCHANG & HAXEL Elektrotechnik GmbH, Limburg), Philipp Leber, Limburg (Fogolin Elektrotechnik GmbH, Limburg), Leon Maurer, Neunkirchen (Walter Feickert GmbH, Weilburg), Anton Metzler, Gückingen (P. Birkenstock GmbH & Co. KG, Limburg), Niklas Peters, Runkel-Steeden (Elektro-Roth GmbH, Limburg), Mark Schneemann, Villmar (Elektro A. Müller GmbH, Weilburg), Christopher Thiem, Hünfelden (H u. K Aufzüge u. Elektro-Installations GmbH, Hünfelden), Dennis Tropp, Löhnberg (Bernadette Röth Elektro Pingitzer, Weilburg), Leander Viehmann, Limburg (Elektrotechnik Otto & Zirner GmbH, Limburg).

Landrat Michael Köberle (stehend) in seiner kurzen Ansprache an die neuen Gesellen:innen des Elektrohandwerks



Landrat Michael Köberle (stehend) in seiner kurzen Ansprache an die neuen Gesellen:innen des Elektrohandwerks

Arbeitsrecht

Tägliche Ruhezeit muss zusätzlich zur wöchentlichen gewährt werden

Nach dem täglichen Ende ihrer Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer mindestens elf Stunden ununterbrochen freihaben. Es stellt sich die Frage, ob dies auch gilt, wenn unmittelbar darauf die wöchentliche Ruhezeit folgt?

Laut einer aktuellen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene tägliche Ruhezeit auch dann gewähren, wenn diese der wöchentlichen Ruhezeit unmittelbar vorausgeht. Die vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn muss den Beschäftigten demnach auch dann ermöglicht werden, wenn direkt im Anschluss freie Tage folgen. Der EuGH stellte in seinem Urteil klar, dass die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwei autonome Rechte sind, die Arbeitgeber getrennt voneinander gewähren müssen. *EuGH, Urteil vom 02.03.2023, Az.: C-477/21*

Fristlose Kündigung wegen zehn Minuten

Sachverhalt: In dem Betrieb des Arbeitgebers (AG) müssen sich die Beschäftigten mit elektronischer Zeiterfassung bei Arbeitsbeginn ein- und bei Pausen oder bei Beendigung ausstempeln. Die Arbeitnehmerin (AN), die einen Schwerbehindertengrad von 100 Prozent hat, arbeitete dort als Raumpflegerin. An einem Arbeitstag verließ die AN kurz nach dem Einstempeln und Arbeitsbeginn den Betrieb, um in einem gegenüberliegenden Café etwas zu trinken. Dabei wurde sie von ihrem Chef beobachtet. Als dieser die AN darauf ansprach, leugnete sie ihr Verhalten zuerst. Erst als der Chef ihr anbot, ihr die „Beweisfotos“ auf seinem Mobiltelefon zu zeigen, räumte sie ihr Verhalten ein. Ihren Café-Besuch hatte sie nicht im elektronischen Zeiterfassungssystem dokumentiert.

Nachdem der AG die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hatte, kündigte er ihr fristlos. Die AN hielt die Kündigung für unverhältnismäßig, da es sich um ein einmaliges Vergehen gehandelt habe. Nach Ansicht des LAG Hamm war die Kündigung rechtmäßig. Der Arbeitgeber kann fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB) und ihm daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Bei vorsätzlichem Missbrauch einer Stempeluhr sei das der Fall – so das Gericht. Der Vertrauensbruch sei enorm. Der AG müsse auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner AN vertrauen können. Zwar steht hier nur ein einmaliger Arbeitszeitbetrug von ca. zehn Minuten fest. Andere Gerichte haben bei einer solch kurzen Zeitspanne eine Abmahnung verlangt (so z. B. das LAG München 14.1.2021 - 3 Sa 836/20).

Das LAG Hamm kommt hier aber zu der Überzeugung, dass eine Abmahnung nicht dazu geführt hätte, dass die AN ihr Verhalten ändert.

Als besonders gravierend wertete das Gericht hier ihr „Nachtatverhalten“, da sie ihren Chef auf Anfrage angelogen und den Betrug zunächst gelehnet und verschleiert hatte. *LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2023, Az.: 13 Sa 1007/22*

Chef darf aggressiven Hund am Arbeitsplatz verbieten

Eine Mitarbeiterin bringt ihren Hund mit zur Arbeit. Doch als der andere Mitarbeiter anknurrt, verbietet der Arbeitgeber das Tier am Arbeitsplatz und wird verklagt.

Eine Frau darf ihren Hund mit zur Arbeit bringen, obwohl ihr Arbeitgeber (AG) die Mitnahme von Haustieren wegen der Coronapandemie nicht erlaubt. Doch dann erhält die Mitarbeiterin eine E-Mail vom Werkleiter. Er könne das Mitbringen nicht mehr zulassen, da er davon ausgehe, dass von dem „nicht sozialisierten Hund“ eine erhebliche Bedrohung ausgeht. Außerdem habe sich die Mitarbeiterin nicht an die getroffenen Regelungen gehalten.

Kurz darauf erkrankt die Mitarbeiterin arbeitsunfähig. Per Anwalt teilt die Frau ihrem AG mit, dass es sich bei dem Hund um einen Assistenzhund handele und er sie zur Arbeit begleiten müsse. Doch das lehnt der Betrieb ab, der Hund sei „nicht sozial kompatibel“ und störe „die betrieblichen Abläufe nachhaltig“. Daraufhin klagte die Mitarbeiterin. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied zu Gunsten des AG. Die erteilte Weisung sei vom Direktionsrecht des AG gedeckt. Im Arbeitsvertrag sei die Mitnahme des Tieres nicht vereinbart worden und es gebe keine gesetzliche Regelung, wonach der AG die Mitnahme erlauben müsse.

Die Voraussetzungen für einen Assistenzhund seien in diesem Fall nicht erfüllt. Das Gericht konnte auch keine Diskriminierung wegen Behinderung feststellen. Denn der AG habe das Mitbringen des Hundes nicht generell verboten. Vielmehr habe er das Verhalten des Tieres gegenüber Mitarbeitern als gefährlich angesehen und somit einen sachlichen Grund für das Verbot gehabt. Es habe es schon zwei problematische Situationen gegeben, beispielsweise wurde eine Mitarbeiterin „angebellt und angeknurrt“. Es sei nicht tragbar, dass der Hund durch sein territoriales Verhalten Kollegen auf Abstand hält, stellte das Gericht klar. *LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.09.2022, Az.: 2 Sa 490/21*

Angebot der Weiterbeschäftigung bei Kündigung ist widersprüchlich

Nach unwirksamen Kündigungen kann ein Anspruch auf den Lohn auch dann bestehen, wenn der Gekündigte trotz Arbeitsangebot nicht zur Arbeit erscheint.

Die Entscheidung: Kündigt ein Arbeitgeber (AG) das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer (AN) „zur Vermeidung

von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spreche eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint sei, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Deshalb könne der AN in diesem Fall auch darauf verzichten, zur Arbeit zu erscheinen – der AG gerate dennoch in Annahmeverzug und müsse den Arbeitslohn zahlen. *BAG, Urteil vom 29.03.2023, Az.: 5 AZR 255/22*

BAG-Urteil zu Equal-Pay - Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil entschieden, dass eine Frau Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat, wenn ein männlicher Kollege ein höheres Entgelt für dieselbe Tätigkeit verhandelt hat. Damit setzt der Equal-Pay-Grundsatz der Privatautonomie Grenzen. Im Verfahren ging es um eine Außendienstmitarbeiterin, die u.a. neben zwei männlichen Kollegen im Vertrieb beschäftigt war. Einer der männlichen Kollegen verhandelte für einen gewissen Zeitraum ein höheres Grundgehalt. Die Mitarbeiterin klagte sodann gegen das Unternehmen und forderte die Auszahlung der Differenz zum Entgelt ihres Kollegen. Das BAG gab der Klägerin Recht.

Zur Begründung seiner Entscheidung führte das Gericht aus, dass die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurde, da sie ein niedrigeres Gehalt erhalten hat als ihr in einer vergleichbaren Position im Unternehmen angestellter männlicher Kollege. Das beklagte Unternehmen konnte diesem Vorwurf nichts entgegenhalten. Auch die Argumentation, dass der Kollege das erhöhte Grundgehalt individuell mit seinem Arbeitgeber ausgehandelt habe und es nicht automatisch für alle Mitarbeiter mit vergleichbarer Position gelten könne, ließ das Gericht nicht gelten. Das Verhandlungsgeschick sei auch kein objektives Kriterium, das eine solche finanzielle Unterscheidung begründen könne. *BAG, Urteil vom 16.02.2023, Az.: 8 AZR 450/21*

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.

Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der Arbeitgeber sei bei unionsrecht konformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Dabei bezog sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft. Die bisherige Regelung in § 16 Abs. 2 ArbZG, nach der lediglich der Umfang der werktäglichen Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht, sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen ist, genüge den Vorgaben des BAG und des EuGH nicht.

Nach Ansicht des BAG ist das Urteil des EuGH aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten. Damit hat das BAG die Frage des „Ob“ der Arbeitszeitaufzeichnung entschieden. Bezüglich des „Wie“ der Aufzeichnung bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten; es sei Aufgabe des Gesetzgebers, diese Unsicherheiten zu klären.

Der EuGH habe in seinem Urteil nicht nur die für erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitrichtlinie ausgelegt, sondern seine Entscheidung auch auf

die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie sowie auf Artikel 31 Absatz 2 der Grundrechte-Charta der Europäischen Union gestützt, die sowohl für Erwachsene als auch für die Beschäftigung Jugendlicher gelten. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit sei somit auch im Jugendarbeitsschutzgesetz zu regeln.

Wesentlicher Inhalt des Referentenentwurfs

Im neuen Arbeitszeitgesetz sowie Jugendarbeitsschutzgesetz werden die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt. Der Arbeitgeber wird danach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Je nach Größe des Unternehmens sollten unterschiedlich lange Übergangsfristen gelten:

Übergangsweise für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes soll die Arbeitszeit auch in nicht elektronischer Form aufgezeichnet werden dürfen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern soll diese Ausnahme bis zu zwei Jahre, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zu fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten.

In Kleinunternehmen mit bis zu zehn Arbeitnehmern soll die Arbeitszeit unbefristet in nicht elektronischer Form aufgezeichnet werden können. Gleiches soll für Hausangestellte in Privathaushalten gelten.

Klarstellend wird auch geregelt, dass die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Jugendlichen selbst oder durch einen Dritten (zum Beispiel einen Vorgesetzten oder ein(e) Meister/in) erfolgen kann. Aber auch in diesem Fall soll der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich bleiben. Gerade bei der Arbeitszeitaufzeichnung bietet sich die Vorgabe einer elektronischen Erfassung an. Das Formerfordernis könne mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden. Durch die elektronische Aufzeichnung werde dem Arbeitgeber die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit (beispielsweise durch bessere Lesbarkeit und IT-gestützte Auswertung der Unterlagen) erleichtert.

Geregelt werden auch Informationspflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnungen. Er hat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die beschäftigten Jugendlichen oder ihre Personensorgeberechtigten jeweils auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren. Außerdem hat er auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

Vertrauensarbeitszeit

Nach Auffassung des BMAS wird die Möglichkeit von Vertrauensarbeitszeit

durch die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht beeinträchtigt. Mit Vertrauensarbeitszeit wird im allgemeinen ein flexibles Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei dem der Arbeitgeber auf die Festlegung der Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet. Der Arbeitgeber „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmer ihrer beziehungsweise seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt. Die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes (insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten) dienen dagegen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind auch bei Vertrauensarbeitszeit heute schon einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit unter Beachtung dieser Vorgaben sei daher auch weiterhin möglich. Der Arbeitgeber habe aber auch bei Vertrauensarbeitszeit sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

FAZIT

Eine der wichtigsten Herausforderungen der neuen Arbeitswelt ist die flexible Gestaltung von Arbeitszeit. Dort, wo es betrieblich möglich ist, wird schon heute mit Instrumenten wie Arbeitszeitkonten die Arbeitszeit flexibel aufgeteilt. Ein richtig reformiertes Arbeitszeitgesetz könnte diese Ausgestaltung sinnvoll unterstützen. Dazu könnten flexible Wochen- statt Tageshöchstarbeitszeiten und mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei den Ruhezeiten gehören. Besonders die Abstimmung von Vertrauensarbeitszeit ist ein geeignetes und praxiserprobtes Instrument moderner Arbeitsbeziehungen. Sie ist ein notwendiger Beitrag, um mobiles Arbeiten oder Außendiensttätigkeiten zu ermöglichen.

Die jetzt im Referentenentwurf aufgenommene Regelung zur Vertrauensarbeitszeit wird aber dem Bedarf an Flexibilität nicht gerecht, denn auch bei einer Vereinbarung zum Verzicht der Aufzeichnung der Arbeitszeit bleibt der Arbeitgeber verantwortlich und muss ein System schaffen, welches Überstunden erkennt und anmahnt. Damit wird aber eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit gerade unmöglich gemacht. Im neuen Arbeitszeitgesetz sollten alle Spielräume genutzt werden, die der EuGH und das BAG ausdrücklich für die Umsetzung eines modernen Systems zur Arbeitszeiterfassung eingeräumt haben.

Viele Beteiligte aus der Wirtschaft werden sich im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens für eine grundlegende Überarbeitung des Referentenentwurfs einsetzen. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Quelle: Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks, RA Henning Funke, Düsseldorf



Verfall von Urlaub: Hinweispflicht des Arbeitgebers

Wo ist die gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub?

Gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub ist § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Wer bekommt Urlaub?

Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitmitarbeiter, geringfügig Beschäftigte und Aushilfen, also jeder Arbeitnehmer, hat ein Anrecht auf Urlaub. Die Frage der Höhe der Vergütung spielt dabei keine Rolle.

Haben mangelhafte Arbeitsleistung oder Fehltage Einfluss auf den Urlaubsanspruch?

Nein, sie haben keinen Einfluss. Der Arbeitgeber darf weder aufgrund schlechter Leistung oder Arbeitsverweigerung noch wegen häufiger krankheitsbedingter Fehltage den Urlaubsanspruch kürzen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den größten Teil des Urlaubsjahres krank war.

Wann verfällt der Urlaubsanspruch?

Der Arbeitnehmer muss den Urlaub geltend machen. Wenn er dies nicht tut, verfällt der Anspruch am 31.12. eines Jahres, wenn keine Gründe für eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr vorliegen.

Gründe, für eine Übertragung sind:

- Regelungen im Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung
- dringenden betrieblichen Interessen
- dringenden persönlichen Interessen

In diesen Fällen kann der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden. Danach verfällt der Urlaub. Ist ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres langandauernd arbeitsunfähig, sodass der Urlaub nicht genommen werden kann, verfällt der Urlaub erst nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

Hinweispflicht (Mitwirkungspflicht) des Arbeitgebers

Voraussetzung für den Verfall des Urlaubs ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer durch eine Information in die Lage versetzen, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Er muss den Arbeitnehmer förmlich, das bedeutet idealerweise schriftlich, dazu auffordern, den Jahresurlaub, ggf. Urlaub aus vergangenen Jahren und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu nehmen.

Er muss auch darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird.

Ist der Urlaub nicht verfallen, muss mit Beginn eines neuen Kalenderjahres ein erneuter Hinweis für den Verfall zum 31.03. erteilt werden.

Gleiches sollte auch für den drohenden Verfall nach 15 Monaten bei langer Erkrankung erfolgen.

Dabei muss für den Arbeitnehmer die Unterscheidung zwischen dem übertragenen Urlaub und dem Urlaubsanspruch des neuen Kalenderjahres klar erkennbar sein, und zwar sowohl im Hinblick auf die Befristung als auch auf die Höhe des Urlaubsanspruchs.

Der Hinweis muss so frühzeitig erteilt werden, dass der restliche Urlaub in der Zeit nach dem Hinweis bis zum Verfallszeitpunkt noch in vollem Umfang genommen werden kann.

Tipp: Ein individueller Hinweis kann beispielsweise auch durch einen kurzen Text auf den Lohnabrechnungen in der zweiten Jahreshälfte erfolgen. Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass er nachweisen kann, dass er den Hinweis gegeben hat.

Es empfiehlt sich, den Hinweis mit einem gewissen Vorlauf von z. B. 2 bis 4 Wochen zu erteilen.

Achtung: Ansonsten verfällt und verjährt der Urlaubsanspruch nicht!

Mustertexte auf der nächsten Seite!

Mustertext 1:

Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des 3. Quartals

Sehr geehrte/r.... ,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie noch einen Urlaubsanspruch im Umfang von Arbeitstagen. Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in Ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Bitte beantragen Sie diesen innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie bis zum 31.12. dieses Kalenderjahres oder bei Übertragung innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 31.03. des Folgejahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird.

Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

Mustertext 2:

Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des Kalenderjahres

Sehr geehrte/r.... ,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie einen Urlaubsanspruch im Umfang vonArbeitstagen. Ihr Resturlaub aus dem Vorjahr beträgt Arbeitstage.

Der Urlaub für das laufende Kalenderjahr ist innerhalb dieses Jahres zu nehmen. Der Resturlaub aus dem Vorjahr ist bis zum 31.3. dieses Jahres zu nehmen.

Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in Ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Eine Verlängerung des Übertragungszeitraums kommt nur in Betracht, wenn Sie wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den noch offenen Resturlaub aus dem Vorjahr nicht bis zum 31.3. dieses Jahres nehmen konnten. In diesem Fall ist der offene Resturlaub nach Ende der Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.12. dieses Jahres zu nehmen und bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.3. des Folgejahres. Ansonsten verfällt der offene Urlaubsanspruch des Vorjahres ersatzlos.

Bitte beantragen Sie daher den Urlaub innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie zum 31.12. oder bei Übertragung bis zum 31.03. dieses Jahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird. Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

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



WENN RENTNER ARBEITEN GEHEN

Während der Staat das Renteneintrittsalter erhöht und sogar darüber nachdenkt, die Menschen bis 70 arbeiten zu lassen, möchten immer mehr Mitarbeiter sogar schon vor dem regulären Renteneintrittsalter die Arbeitszeit zumindest reduzieren oder gar früher in Rente gehen.

Für viele Firmen ist das – gerade bei fehlenden Fachkräften – ein herber Verlust. Doch es gibt Möglichkeiten, Mitarbeiter zumindest teilweise für den Betrieb zu erhalten. Denn selbst für Frührentner ist die Arbeit bei Rentenbezug jetzt sehr attraktiv.

Eine Reihe von Möglichkeiten gibt es. Aber auch für Frührentner wird der Hinzuverdienst immer interessanter.

Altersteilzeit – nur noch mit halber Kraft

Immer mehr Mitarbeiter denken darüber nach, schon vor dem offiziellen Renteneintrittsalter die Arbeitszeit zu verringern. Tatsächlich haben viele Arbeitnehmer die Möglichkeit, in die „Altersteilzeit“ zu gehen. Es gibt einige Alternativen, in den letzten Jahren des Berufslebens die Arbeitszeit zu halbieren.

Ab wann ist Altersteilzeit möglich?

Die Möglichkeiten der Altersteilzeit können Mitarbeiter nutzen, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in die Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig tä-

tig waren. Um die sozialversicherungspflichtigen Kalendertage zu erreichen, werden auch Teilzeit-Tätigkeiten angerechnet. Zeiten, in denen Arbeitslosengeld eins oder zwei bezogen wurde, werden jedoch nicht berücksichtigt. Außerdem kann die Altersteilzeit nur in Anspruch genommen werden, wenn der Termin des Beginns der Altersteilzeit mindestens drei Jahre vor dem Termin des regulären Renteneintritts liegen.

Wie läuft die Altersteilzeit ab?

Bei der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit halbiert. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Die Arbeitszeit wird über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit verteilt. Die Aufteilung kann flexibel gestaltet werden. Es kann die tägliche Arbeitszeit reduziert werden oder es wird an weniger Tagen innerhalb der Woche oder eines Monats gearbeitet.
- In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird noch voll gearbeitet. In der zweiten Hälfte wird dann gar nicht mehr gearbeitet.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer suchen eine individuelle Lösung. So kann der Mitarbeiter zunächst noch normal weiterarbeiten, bis ein Nachfolger für ihn umfassend eingearbeitet wurde. Danach kann die Arbeitszeit reduziert und gegen Ende der Altersteilzeit auch komplett eingestellt werden.

Was wird in der Altersteilzeit gezahlt?

Während der Altersteilzeit erhält der Mitarbeiter zunächst die Hälfte des Vollgehältes. Zusätzlich muss der Arbeitgeber diesen Betrag um 20 % aufstocken. Letztlich erhält der Arbeitnehmer also rund 60 % des Regelarbeitsentgeltes vor der Altersteilzeit.

Es können auch höhere Aufstockungsbeträge tarifvertraglich oder individuell vereinbart werden. Wer aber in Altersteilzeit geht, muss sich darüber im Klaren sein, dass er sich in den kommenden Jahren einschränken muss.

Der Aufstockungsbetrag ist im Übrigen steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Beträge unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, dass für die Aufstockung zwar keine Steuern erhoben werden, aber bei der Festlegung des Steuersatzes mitgerechnet werden.

Zusätzlich muss der Arbeitgeber 80 % der Rentenbeiträge zahlen, die vor der Altersteilzeit gezahlt wurden. Sonderzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, können jedoch vom Arbeitgeber in der Altersteilzeit ganz gestrichen werden.

Keine Förderung der Altersteilzeit

Der Arbeitgeber konnte bis 2009 von der Bundesagentur für Arbeit Fördermittel für die Altersteilzeit erhalten. Diese Förderung ist jedoch inzwischen ausgelaufen und wird nicht mehr gewährt. Die durch die Altersteilzeit ent-

stehenden Mehrkosten des Arbeitgebers gehen deshalb zu seinen Lasten.

Kein Anspruch auf Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist eine freiwillige Sache, auf die der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch hat. Sie wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitgeber ist aufgrund der Gesetzeslage nicht verpflichtet, Altersteilzeit zu gewähren. Allerdings können sich aus den Tarifverträgen etwaige Verpflichtungen für den Arbeitgeber zur Altersteilzeit ergeben.

Vorgezogene Rente ohne Abzüge

Je nachdem, wie lange man berufstätig (steuerpflichtig) beschäftigt war, besteht die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen. Allerdings sollte man dem Arbeitnehmer raten, hier genau zu rechnen. Es kann hier zu erheblichen Abstrichen bei der Rente kommen, die letztlich ausgezahlt wird. Ausschlaggebend ist, wie viele Jahre man in die Rentenkasse eingezahlt hat. Dabei muss beachtet werden, dass das Renteneintrittsalter derzeit jahrgangsweise angehoben wird. Ab dem Jahrgang 1964 beträgt das reguläre Renteneintrittsalter 67 Jahre (siehe Tabelle).

Vorgezogene Rente für „besonders langjährig Versicherte“

Hat man mindestens 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt, gilt man als „besonders langjährig versichert“. Dann kann man ohne Abschläge bereits bis zu zwei Jahre früher in Rente gehen. Bei der Berechnung der für eine vorgezogene Rente verwertbaren Zeiten werden neben der beruflichen Tätigkeit auch andere Zeiten angerechnet. Hierzu zählen beispielsweise

- Ausbildungszeiten, in denen in die Rentenkasse eingezahlt wurde,
- Wehrdienst oder Zivildienst,
- Zeiten, in denen Angehörige gepflegt wurden,
- Erziehungszeiten bis zum zehnten Lebensjahr,
- Zeiten, in denen Arbeitslosengeld eins

(ALG 1) bezogen wurde (ALG 2 wird nicht angerechnet).

Wichtig: Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren vor dem offiziellen Rentenbeginn werden nicht berücksichtigt.

Es werden keine Abzüge vorgenommen – aber natürlich muss man berücksichtigen, dass man bis zu 24 Monate weniger in die Rentenkasse einzahlt, was sich selbstverständlich auf die Rente auswirkt. Experten haben aber errechnet, dass die in dieser Zeit erwirtschafteten Rentenpunkte in den meisten Fällen weniger einbringen, als die Rentenzahlungen, die man früher erhält.

Vorgezogene Rente mit Abzügen

Man kann auch schon nach 35 Versicherungsjahren in Rente gehen, wenn man mindestens 63 Jahre alt ist. Allerdings muss man dann neben den nicht mehr erwirtschafteten Rentenpunkten auch weitere Abzüge hinnehmen.

Für jeden Monat, den man vor dem regulären Renteneintrittstermin in Rente geht, werden 0,3 % von der Rente abgezogen. Welche Folgen diese Regelung hat, zeigt unsere Tabelle (letzte Spalte).

Hinzuverdienst wirkt sich nicht negativ auf die Rente aus

Inzwischen können alle Rentenbezieher – auch Frührentner - gefahrlos dazuverdienen. Rentner, die zum regulären Termin Altersruhegeld beziehen, konnten schon immer unbegrenzt hinzuverdienen.

Für „Frührentner“ galt in der Vergangenheit eine Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro jährlich. Wer mehr verdiente, musste Einbußen bei der Rente hinnehmen. 40% von dem die Grenze überschreitenden Betrag wurde von der Rente abgezogen.

2022 wurde die Grenze wegen der Coronapandemie kräftig auf 46.060 Euro angehoben. Seit diesem Jahr hat man nun erfreulicherweise die Grenze komplett aufgehoben.

Steuern und Sozialabgaben

Rentner werden steuerlich wie jeder andere Arbeitnehmer behandelt. Allerdings wird für

die Berechnung der Steuer eine gesonderte Tabelle (Lohnsteuertabelle B) zugrunde gelegt.

Grundsätzlich sind auch Rentner sozialversicherungspflichtig. Dabei ist jedoch zu beachten:

- **Krankenversicherung:** Vollrentenbezieher haben keinen Krankengeldanspruch und zahlen deshalb einen ermäßigten Krankenkassenbeitrag (derzeit 14 % plus Zusatzbeitrag der Krankenkasse). Teilrentenbezieher zahlen den vollen Beitragssatz.
- **Rentenversicherung:** Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (siehe unsere Tabelle, 2. Spalte) zahlt auch der Rentner Beiträge. Danach nur der Arbeitgeber. Der Rentner kann aber auf die Befreiung von den Beiträgen verzichten und so seine Rente weiter steigern. In den meisten Fällen rechnet sich das für den Arbeitnehmer aber nicht. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze sind ältere Arbeitnehmer, die eine Altersrente für langjährig oder besonders langjährig Versicherte beziehen, rentenversicherungspflichtig. Üben sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, können sie einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung muss aber vom Arbeitgeber in jedem Fall gezahlt werden.
- **Pflegeversicherung:** Wer Beiträge zur Krankenversicherung zahlt, muss auch Beiträge zur Pflegeversicherung entrichten.
- **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung:** Vollversicherungspflichtig zur Kranken- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist nur dann nichts zu zahlen, wenn die Arbeitsagentur feststellt, dass der Beschäftigte der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung steht.
- **Rente wegen voller Erwerbsminderung:** In diesem Fall sind die vollen Beiträge zur Krankenversicherung (ermäßigter Beitrag da kein Anspruch auf Krankengeld) und Rentenversicherung fällig, die Arbeitslosenversicherung entfällt ganz bei unbefristeter Rente.

Autor: Hartmut Fischer - WortMacht - Textservice & Ideenschmiede

Jahrgang	Regulärer Renteneintritt (Regelgrenze) mit	Abschlagsfreier Eintritt in die Rente nach 45 Beitragsjahren		Abzug bei Renteneintritt mit 63 Jahren
		Renteneintritt	Erreicht in der Zeit	
1958	66 Jahren	64 Jahre	Jan. 2022 - Jan 2023	10,8 %
1959	66 Jahren + 2 Monate	64 Jahre + 2 Monate	März 2023 - März 2024	11,4 %
1960	66 Jahren + 4 Monate	64 Jahre + 4 Monate	Mai 2024 - Mai 2025	12,0 %
1961	66 Jahren + 6 Monate	64 Jahre + 6 Monate	Juli 2025 - Juli 2026	12,6 %
1962	66 Jahren + 8 Monate	64 Jahre + 8 Monate	Sept. 2026 - Sept. 2027	13,2 %
1963	66 Jahren + 10 Monate	64 Jahre + 10 Monate	Nov. 2027 - Nov. 2028	13,8 %
1964	67 Jahre	65 Jahre	Jan. 2029 - Jan. 2030	14,4 %

Steuern und Finanzen

Bauspar-Bonuszinsen – Versteuerung bei Auszahlung

Wer einen Bausparvertrag abschließt, möchte später in der Regel eine Immobilie kaufen oder bauen. Ändern sich die Pläne, kann es statt der Realisierung des Eigenheims zumindest Bonuszinsen geben. Diese sind jedoch zu versteuern. In einem durchgeführten Verfahren hatte der Bundesfinanzhof dieses Vorgehen bestätigt. Ein Bausparer hatte geklagt, weil seine Bonuszahlung erst im Auszahlungsjahr komplett besteuert worden war. Er war der Ansicht, dass die Bonuszinsen, die bereits Jahr für Jahr auf einem Bonuskonto ausgewiesen worden waren, schon in dem jeweiligen Jahr hätten besteuert werden müssen. Dem widersprachen die Richter. Die Ausweisung der Zinsen auf dem Bonuskonto sei noch kein Zufluss. Vielmehr werde der Bonus erst bei Auszahlung des gesamten Bausparguthabens fällig und sei für den Bausparer vorher gar nicht verfügbar.

Selbst wenn einzelne Bausparkassen die Bonuszinsen jährlich auf den Kontoauszügen ausweisen, handle es sich höchstens um eine Information für den Kunden. Im Jahr der Auszahlung sollte man daher prüfen, ob bei der Bausparkasse ein entsprechender Freistellungsauftrag gestellt wurde. Verteilt man die Beträge seines Freistellungsauftrags oder seiner Freistellungsaufträge clever, so kann die Steuerlast deutlich sinken. Im Folgejahr kann der Freistellungsauftrag dann wieder geändert und an anderer Stelle genutzt werden. *BFH, Urteil vom 15.11.2022, Az.: VIII R 18/20*

Pensionszusagen: Keine Rückstellung bei schädlichen Vorbehalten

Enthält eine Pensionszusage den Vorbehalt einer Änderung – im entschiedenen Fall konnte der Arbeitgeber die Transformationstabelle und den Zinssatz nach freiem Ermessen ändern – sind die Voraussetzungen für eine Rückstellung im Sinne des § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) nicht erfüllt. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Für eine Pensionsrückstellung müssen nach § 6a EStG einige Regeln eingehalten werden. So muss beispielsweise die Pensionszusage schriftlich erteilt werden sowie diese eindeutigen Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten.

Sie darf darüber hinaus keinen Vorbehalt enthalten, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann.

Nach der Entscheidung des BFH ist eine Pensionsrückstellung steuerlich nur zulässig, wenn der Vorbehalt ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet. Demgegenüber sind uneingeschränkte Widerrufsvorbehalte, deren arbeitsrechtliche Gültigkeit oder Reichweite zweifelhaft oder ungeklärt ist, schädlich. So war es auch im Streitfall, da der Vorbehalt eine Änderung der

Pensionszusage in das Belieben des Arbeitgebers stellte. *BFH, Urteil vom 06.12.2022, Az.: IV R 21/19*

Werbungskosten: Keine Sonderregeln für Abschiedsfeier

Im entschiedenen Fall handelt es sich um einen geschäftsführenden Gesellschafter, der in den Ruhestand ging und zu einer Abschiedsfeier eingeladen hatte. Fast 95.000 Euro kostete die Party am Ende – für 162 Gäste inklusive Kollegen, Kunden, Mitarbeitende und Angehörige. Er setzte diesen Betrag als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung an.

Das Finanzamt erkannte jedoch nur 110 Euro pro Teilnehmer an, somit also insgesamt 18.000 Euro. Die übrigen 476 Euro je Partygast sollte der Ex-Geschäftsführer alleine tragen. Dieser war uneinsichtig und argumentierte, dass er das Unternehmen mit aufgebaut und zu wirtschaftlichem Erfolg geführt habe. Eben dies würde sich auch in dem Abfindungsbetrag beim Ausscheiden und seinen erheblichen Gehaltszahlungen und Kapitalerträgen aus der GmbH widerspiegeln. Daher sei die 110-Euro-Grenze nicht angemessen.

Die Entscheidung: Das Finanzgericht (FG) Nürnberg schließt sich der Auffassung des Finanzamtes an. Zwar könne auch eine Verabschiedung in den Ruhestand einen ganz überwiegend beruflichen Charakter haben. Doch die Aufwendungen von 586 Euro pro Person überstiegen erheblich die finanziellen Aufwendungen vergleichbarer betrieblicher Veranstaltungen. Sie lägen auch weit über der Steuerfreigrenze von 110 Euro für Betriebsveranstaltungen, die als Vergleichsmaßstab herangezogen werden kann. Insgesamt handele es sich um einen Fall von nicht abzugsfähiger, „unangemessener Aufwendung“. Hierfür spräche insbesondere das aufwändige Unterhaltungsprogramm mit Trommelworkshop, Barista-Bike und Artisten. *FG Nürnberg, Urteil vom 19.10.2022, Az.: 3 K 51/22*

1-Prozent-Regelung trotz ordnungsgemäßen Fahrtenbuch

Das Finanzamt muss ohne Tankkostennachweise keine Fahrtenbücher akzeptieren – auch dann nicht, wenn sie ansonsten ordnungsgemäß geführt wurden.

Ein Arbeitgeber überließ seinen Mitarbeitenden Dienstwagen zur privaten Nutzung. Die Arbeitnehmer führten ordnungsgemäße Fahrtenbücher. Weil sie an der betriebseigenen Tankstelle tankten und deren Tanksäulen weder Mengen noch Preise anzeigen, konnten sie jedoch die Tankkosten nicht nachweisen. Der Arbeitgeber wies stattdessen die Gesamtkosten anhand von Einkaufsrechnungen nach und schätzte den Verbrauch für die Fahrzeuge der einzelnen Mitarbeiter.

Diese Methode akzeptierte das Finanzamt jedoch nicht. Es berechnete den Privatanteil nach der 1-Prozent-Methode und machte den Arbeitgeber für die Steuerzahlung haftbar. Der Arbeit-

geber klagte dagegen und hatte zunächst Erfolg. Das Finanzgericht (FG) München urteilte, dass die Schätzung nur einen geringfügigen Mangel darstelle.

Das Finanzamt akzeptierte jedoch dieses Urteil nicht und klagte daher vor dem Bundesfinanzhof (BFH). Die Entscheidung des BFH ist im Sinne des Finanzamts. Eine Schätzung von belegmäßig nicht erfassten Fahrzeugkosten schließe die Anwendung der Fahrtenbuchmethode aus. Das gelte sogar dann, wenn die Schätzung, wie in diesem Fall, mit einem Sicherheitszuschlag erfolgt sei und somit höhere Gesamtkosten angesetzt wurden. Grundsätzlich gelte: Ohne einen Nachweis der Gesamtkosten – inklusive der konkreten Tankkosten – komme nur die 1-Prozent-Regelung infrage. *BFH, Urteil vom 29. 09.2022, Az.: V R 29/20*

Nachzahlungszinsen: Wie werden Berechnungsfehler korrigiert?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einer aktuellen Entscheidung seine Grundsätze zur Korrektur von Zinsberechnungen weiter konkretisiert.

Im entschiedenen Fall setzte das Finanzamt (FA) nach einer Außenprüfung beim Kläger nachträglich Steuern, u.a. wegen der Rückgängigmachung eines Investitionsabzugsbetrages, fest. Die dabei anfallenden Nachzahlungszinsen berechnete das FA mit Wirkung ab 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahrs, für welches die Änderung vorgenommen worden war. Der Kläger war der Ansicht, dass die Aufhebung des Investitionsabzugsbetrags ein rückwirkendes Ereignis darstelle und die Zinsen erst mit Wirkung ab 15 Monaten nach der Aufhebung festgesetzt werden dürften. Das Finanzgericht folgte dem FA, auch der BFH bestätigte dies. Er entschied, dass Fehler, die ausschließlich den Zinsbeginn und nicht die Steuerfestsetzung betreffen, nicht über die Zinsanpassungspflicht nach § 233a Abs. 5 AO korrigiert werden können, sondern nur über die Änderungsregeln für Steuerbescheide nach §§ 129, 172 ff. AO. *BFH, Urteil vom 13.12.2022, Az.: VIII R 16/19*

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2023

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
01.01.23	1,62 %	6,62 % Verbr.

01.01.23	1,62 %	10,62 % 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

Die IKK classic informiert: Wie gesund ist Ihr Betrieb?

-ANZEIGE-

Handwerkerinnen und Handwerker leben gesund und sind zufriedener als die Gesamtgesellschaft. Das geht aus der aktuellen Umfrage „So gesund ist das Handwerk“ der IKK classic hervor.

85 Prozent der Befragten beschreiben ihren aktuellen Gesundheitszustand als gut bis sehr gut. Die befragte deutsche Gesamtgesellschaft liegt mit 70 Prozent deutlich darunter. Auch erfahren Handwerkerinnen und Handwerker eine höhere Wertschätzung für ihre Arbeit als der befragte Teil der Gesamtbevölkerung.

Eine höhere Jobzufriedenheit, das Gefühl von Sinnhaftigkeit und Wertschätzung wirken sich positiv auf die psychische und körperliche Gesundheit aus.

Fit bis ins hohe Alter?

Bei dem Thema Arbeitsfähigkeit zeigt sich eine für die Zukunft des Handwerks kritische Entwicklung. 75 Prozent der Handwerkerinnen und Handwerker geben an, bis zum gesetzlichen Renteneintritt arbeitsfähig zu sein.

Im Vergleich zwischen der jungen und alten Belegschaft fällt auf, dass es vor allem die jüngeren Befragten sind, die ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente als geringer einstufen.

Die Ergebnisse unterstreichen, wie wichtig der Faktor Mitarbeitergesundheit auch im Hinblick auf eine längere Lebensarbeitszeit und den Nachwuchsmangel für die Zukunft des Handwerks ist.



Stärken Sie Ihren Betrieb

Als Gesundheitsexperte für das Handwerk unterstützt Sie die IKK classic dabei, die Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und deren persönliche Ressourcen zu fördern – auch die Produktivität sowie die Dienstleistungsqualität profitieren davon.

Sprechen Sie uns gern an!

Schreiben Sie eine EMail oder rufen Sie direkt an –

marie-christin.jakobl@ikk-classic.de
Tel. 0611 7377 455022.
www.ikk-classic.de/bgm

**WEIL IHRE
HÄNDE
WICHTIGERES
ZU TUN HABEN,**

**ALS ALLES SELBST
IN DIE HAND
ZU NEHMEN.**

Gemeinsam anpacken.

Stärken Sie Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. Zusätzlich gibt es 500 Euro Bonus. Mehr Infos unter ikk-classic.de/bgm



Kinder aus dem Kindergarten Mengerskirchen besuchen den Friseursalon Sabine Trindade Haarmoden



Friseurmeisterin und Obermeisterin Sabine Trindade (Mitte stehend) im Kreise der Vorschulkinder

Die Vorschulkinder des Kindergartens Mengerskirchen, auch bekannt als „Schulschlümpfe“, haben sich für den Kita-Wettbewerb „Kleine Hände, große Zukunft“ angemeldet. Der Wettbewerb wird von der Handwerkskammer ausgeschrieben und findet bundesweit statt. Ziel des Wettbewerbs ist es, Kindern das Handwerk näher zu bringen und ihre Kreativität und handwerklichen Fähigkeiten zu fördern.

Um an dem Wettbewerb teilzunehmen, be-

suchten die Schulschlümpfe den Friseursalon Sabine Trindade in Mengerskirchen. Dort wurden sie herzlich von der Inhaberin und ihrem Team begrüßt und durften an verschiedenen Workstationen arbeiten, um ihre Fähigkeiten im Handwerk zu entdecken.

Die Kinder waren begeistert von der Möglichkeit, einen echten Friseursalon zu besuchen. Großes Interesse hatten sie an den Quizfragen zum Thema Haare und Frisuren. Sie be-

antworteten Fragen wie: Wie viele Haare hat ein Mensch? Welche Haarfarben gibt es? Wie schnell wachsen Haare? Oder mit welchem Material bzw. Werkzeug arbeiten Friseur/innen?

Anschließend wurden die Vorschulkinder kreativ und arbeiteten zusammen mit Sabine Trindade, ihrem Team und den Erzieherinnen an den Arbeitsstationen. Sie färbten Strähnen in verschiedenen Farben, gestalteten Flechtfrisuren an Übungsköpfen und drehten Haare auf Wickler. Außerdem schminkten sie Styroporköpfe und föhnten sich gegenseitig die Haare wie große Stylisten.

Für Sabine Trindade war es ein großartiger Vormittag und sie betont, wie wichtig es sei, Kinder bereits in jungen Jahren mit dem Handwerk vertraut zu machen. Handwerkliche Berufe seien essenziell für die Gesellschaft, da sie Produkte und Dienstleistungen bereitstellen, die das tägliche Leben einfacher und angenehmer machen. „Das Handwerk ist eine der wichtigsten Säulen unserer Wirtschaft und wir müssen es unseren Kindern nahebringen, damit es auch in Zukunft weiterlebt“, sagt so Obermeisterin Sabine Trindade

Die Kinder hatten einen Riesenspaß und genossen es, in die Welt der Friseur einzutreten.

Zum Abschluss erhielten alle Schulschlümpfe unter tobenden Applaus eine Urkunde für ihre großartige Leistung. Die Erfahrung und der Spaß, den sie an diesem Tag hatten, sind viel wertvoller als jeder Preis. Dennoch drücken wir den Schulschlümpfen die Daumen.

Jahreshauptversammlung der Metall-Innung

OM Wolfram Uhe konnte sich über eine sehr gut besuchte Jahreshauptversammlung im Lokal „Texelhof“ in Staffel freuen.

Hauptthema dieser Jahreshauptversammlung waren neben den Regularien auch die Diskussion über das Projekt der hessischen Landesregierung „zukunftsfähige Berufsschule“. Sollten die Ausbildungszahlen nicht erheblich steigen, ist der Berufsschulstandort in Weilburg ab dem Schuljahr 2025/2026 massiv gefährdet. Alle Beteiligten waren sich einig, dass gerade nach der Corona-Pandemie, bei der es keine oder nur sehr wenige Praktika gab, und auch die Berufsinfoaktionen aller Beteiligten stark heruntergefahren wurden, die Zeitspanne bis zur Umsetzung des Projektes hätte verlängert werden müssen.

Darüberhinaus informierte OM Uhe über die aktuellen Themen des Fachverbandes.

Für den Sommer 2023 sollen alle Mitglieder zu einem Grillfest eingeladen werden.

Zum Abschluss der Versammlung stellte Herr Rudersdorf seine Neuanschaffung vor – ein Minikran der Marke „Uplifter“. Er hat



Obermeister Wolfram Uhe (links) freute sich über eine sehr gut besuchte Jahreshauptversammlung

sich dieses Gerät gekauft, um den Fachkräftemangel in der Branche zu kompensieren, seinen verbliebenen Mitarbeitern ein Gerät

an die Hand zu geben, was die Arbeit spürbar erleichtert. Er bot auch an, dieses Gerät an interessierte Kollegen zu vermieten.

Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft



Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe, stv. KHM Holger Lohr, HGF Berndhard Mundschenk und GF Stefan Laßmann (alle obere Reihe stehend) gratulierten den Jubilaren zum silbernen (40 jähriges Meisterjubiläum) und goldenen Meisterbrief (50 jähriges Meisterjubiläum)

Limburg-Staffel. (kdh) Ein ausführlicher Geschäftsbericht durch Kreishandwerksmeister Wolfram Uhe und Ehrungen in Form des Goldenen und Silbernen Meisterbriefs standen im Mittelpunkt der Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft im Restaurant Texelhof. Nach der langen Pandemie war Wolfram Uhe nicht nur froh, die Veranstaltung wieder in einem nicht so unpersönlichen Rahmen zu begehen, wie dies die vergangenen beiden Jahre war. In seinem Bericht mahnte Wolfram Uhe die aktuell belastende Situation der Betriebe wie auch der Beschäftigten an. „Einige kämpfen um ihre wirtschaftliche Existenz, andere mit den Herausforderungen, mit immer weniger Beschäftigten die Aufträge abzarbeiten.“ Es ging dabei nicht um die einzelne Herausforderung, sondern um eine dramatische Gemengelage. Die multiplen Krisen führen dazu, dass das Handwerk derzeit aus mehreren Richtungen in die Zange genommen wird. Dazu gehören explodierende Energiepreise, unsichere Energieversorgung, massive Materialverteuerungen und Lieferengpässe, Konsumzurückhaltung, steigende Belastung durch Sozialabgaben und steigende Löhne und Zinsen. Der wachsende Fachkräftebedarf und zusätzliche Pflichten wie die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung kommen verschärfend hinzu. Durch diese Problematik und steigende Kosten drohen nach Auffassung von Wolfram Uhe dem Handwerk und der Wirtschaft in Deutschland

im allgemeinen irreparable Schäden, wenn die Politik nicht rasch und entscheidend handelt. Man müsse von Seiten des Handwerks feststellen, dass die Politik bei den Hilfen zu wenig die spezifischen Belange von Klein- und Kleinstbetrieben im Blick hat. Eine sinnvolle Entlastungsmaßnahme wäre beispielsweise, die Energiesteuer auf das europaweit zulässige Mindestmaß zu senken und endlich mit dem Bürokratieabbau beginnen. Bei allem Negativen tut sich nach Aussage in einem Bereich etwas und die öffentliche Wahrnehmung des Handwerks zum Positiven verändert sich. Die großen transformativen Aufgaben unserer Zeit, insbesondere die Eindämmung des Klimawandels, können nur mit einem starken Handwerk bewältigt werden. Im Speziellen auf das Handwerk im Landkreis wurde das Nachlassen bei Neubautätigkeiten im Wohnungs- und Industriebereich erwähnt. Viele Bauprojekte wurden vor Baubeginn gestoppt oder komplett gecancel. Dies hätte nicht nur Auswirkungen auf das Bauhandwerk. In Sachen Ausbildung gab es einen Appell an die jungen Menschen, sich nicht an Objekte zu kleben, sondern lieber im Handwerk aktiv zu werden. „Hier können sie sich optimal für ihre Ziele, mit aller Tatkraft einsetzen.“ Damit das Handwerk aber junge Menschen ausbilden kann, benötige man eine Bildungswende. Politiker müssten den Mut haben, zu sagen, dass wir in den vergangenen Jahren zu sehr auf Akademisierung

gesetzt haben. Viel Zustimmung kam aus den Reihen der anwesenden Meister aus den unterschiedlichen Innungen, die ihren Goldenen oder Silbernen Meisterbrief bekamen. Den Goldenen Ehrenbrief bekamen Heinrich Berneiser, Norbert Quirnbach, Karl-Josef Roth, Karl Günther Ebel. Der Silberne Meisterbrief ging an Wolfgang Diefenbach, Manfred Horn, Dieter Kunz, Horst Reichwein, Hermann Rembser, Peter Wehrle, Burkhard Gerz, Heike Hauzel, Karlheinz Klaas, Bernd Nickel, Thomas Noll, Axel Oeljechläger, Frank Schrötz, Wolfgang Stahl, Klaus Tilch und für ihr 75-jähriges Geschäftsjubiläum wurden Brigitte und Udo Glaab geehrt.



667 Mitglieder gehören
Ende 2022 den Innungen an.

Im Landkreis Limburg-Weilburg
zum Ende Juni 2022 insgesamt 2620
Handwerksbetriebe eingetragen.
Die Zahl der zulassungspflichtigen
Handwerksbetriebe ist zurückgegangen.

In den nächsten zehn Jahren steht jeder
fünfte Betrieb zur Übernahme an.

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, Zuhai 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

Von der Dorfschmiede zur modernen Firma

100 Jahre „Uhe Schlosserei + Metallbau“: Individuell und leistungsstark dank guter Mitarbeiter

Von Klaus-Dieter Häring



Augen. Das war in einer kleinen, vierstöckigen Schmelzwerkstatt im Dorf bei Uhe im Jahr 1913. Hier wurde das erste Uhe-Produkt gefertigt: ein Eisenblech für die Herstellung von Eisenblechen. Heute ist die Uhe Schlosserei + Metallbau ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.



Wolfgang und Lydia Uhe auf einem der Produkte, einem Tragepaßgelenk, vor dem Firmensitz in der Rosenstraße.

„Die duale Ausbildung ist großartig“

Drei Fragen an Geschäftsführer Wolfgang Uhe

Sie sind 100-jähriges Unternehmen. Wie sieht die Zukunft aus?
 Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die duale Ausbildung ist großartig. Wie sieht die Zukunft aus?
 Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die duale Ausbildung ist großartig. Wie sieht die Zukunft aus?
 Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die duale Ausbildung ist großartig. Wie sieht die Zukunft aus?
 Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die duale Ausbildung ist großartig. Wie sieht die Zukunft aus?
 Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Stabile Zahlen und starke Kritik an der Politik

Innungsobermeister kritisiert Abgabenlast

Die Zahlen der Uhe Schlosserei + Metallbau sind stabil. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Zahlen der Uhe Schlosserei + Metallbau sind stabil. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Lohr: Nicht nur Geschenke verteilen

Obermeister der Sanitär- und Heizungsinnung sieht Funktionsfähigkeit der Wirtschaft gefährdet



Von Klaus-Dieter Häring

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.



Von Stefan Lohmann

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Unternehmergeist seit 50 Jahren

Die Bau- und Kunstschlosserei Jeuck blickt auf eine lange Tradition zurück und richtet den Blick in die Zukunft.



Seit 50 Jahren gibt es die Bau- und Kunstschlosserei Jeuck in Elz. Marcel Link (hinten von links), Marvin Jeuck, Michael Steinheiser, Lena Heinz-Schlagl, Manfred Schmidt, Waldemar Pöhl, Nico Sommer, Sebastian Schlosser (vorne von links), René Kellner, Matthias Jeuck, Josef Jeuck, Rosel Jeuck, Marion Jeuck und Heike Jeuck.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.

Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen, das seit 100 Jahren in Uhe tätig ist. Die Uhe Schlosserei + Metallbau ist ein Unternehmen mit 150 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 10 Millionen Euro.



Jahreshauptversammlung der Rolladen- und Sonnenschutz-Innung



Die Teilnehmer der Rolladen- und Jalousiebauer-Innung beim gemeinsamen Abendessen

(Wetzlar) Am 21.-22.04.2023 fand die diesjährige JHV der Rolladen und Sonnenschutz-Innung im Leica-Park in Wetzlar statt.

In seinem Geschäftsbericht erwähnte OM Frank Wagner die positive Mitgliedsentwicklung der Innung als auch die Aktivitäten 2022.

Die Landtagsabgeordnete der SPD, Frau Nadine Gersberg, schaute einen Tag hinter die „Rolläden“ und absolvierte einen Praxistag in einem Innungsbetrieb.

Nachdem in den letzten Jahren viele Rekorde zu verzeichnen waren, gibt es aktuell eine Vollbremsung der Konjunktur. Bedingt durch diese Tatsache, die gestiegenen Immobilienzinsen und die ansteigende Inflation, fehlt es vielen Bauherren zunehmend schwer, ihre Neubauprojekte umzusetzen. Daher ist damit zu rechnen, dass kurz- bzw. mittelfristig auch die Aufträge für die Innungsmitglieder fehlen. Ebenfalls machen sich die gestiegenen Baupreise von bis zu 60% bemerkbar sowie die

Kostenexplosion durch die Energiekrise. Andererseits stellt Obermeister Wagner fest, dass gute Produkte zum Energiesparen und gegen

die Klimaerwärmung von den Rolladen- und Sonnenschutzbetrieben angeboten werden. Gute Handwerker sind nach wie vor gesucht. Die Auszubildendenzahlen steigen leicht an. 2022 waren insgesamt 44 Azubis in den drei verschiedenen Lehrjahren zu verzeichnen, 2023 insgesamt 48.

Im Anschluss an die JHV fand ein Smartphone-Fotoworkshop statt, bei dem man Tipps für Bilder mit dem „gewissen Extra“ sammeln konnte. Zum Abschluss des Tages fand ein gemeinsames Abendessen statt.

Am Samstag fand noch eine Leica-Tour mit interessanten Einblicken in die Fototechnik und Fotokunst statt. Zum Abschluss der JHV gab es abschließend noch Gelegenheit zu einem Bummel durch die nahegelegene Wetzlarer Altstadt.



Das Gelände der Leica-Welt diente in diesem Jahr als Veranstaltungsort der Mitgliederversammlung

Jahreshauptversammlung Friseur-Innung Limburg-Weilburg



OM Sabine Trindade (2 v.l.) gratulierte gemeinsam mit stv. OM Claudia Krepelka (rechts) und GF Stefan Laßmann (links) Frau Mechthild Fluck und Bernd Nickel zum silbernen Meisterbrief

Obermeisterin Sabine Trindade lud ihre Mitglieder zur Jahreshauptversammlung in die Pizzeria „La Scala“ nach Diez ein. Neben der Information der Mitglieder über das Projekt „zukunftsfähige Berufsschule“ war das Hauptthema des Abends ein Online-Vortrag von Fr.

Anne-Marie Graf zum Thema: „Werbung über SocialMedia mit dem Programm Canva“.

Frau Graf ist mit ihrer Business-Beratung für Friseurbetriebe aktiv. Sie selbst ist Friseurmeisterin, war Leiterin von zwei Salons und internationale Trainerin.

Heute berät sie Friseurbetriebe, ist Autorin, Bloggerin, Podcasterin und erreichbar unter www.schoensein.blog. Instagram: [schoensein_blog](https://www.instagram.com/schoensein_blog)

Als besondere Überraschung konnte Obermeisterin Frau Trindade noch die silbernen Meisterbriefe ihrer Kollegin Mechthild Fluck aus Runkel-Dehrn und Bernd Nickel aus Weilburg überreichen.

Frau Pia Bremser und Frau Mechthild Fluck wurden als Kassenprüfer nachgewählt. Frau Pia Heinrich und Jaqueline Trindade wurden als zusätzliche Beisitzer in den Vorstand gewählt.



Die Referentin Annemarie Graf

– 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: childebrand@dbl-itex.de

5%

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 Handwerks-
bedarf und Arbeitsschutz!



STRAUSS

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.engelbertstraus.de.

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

3%

Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Jahre	Datum
Bau	Egon Löw	Egon Löw	75	06.10.2023
Bau	Meyer Bau GmbH	Thomas Meyer	50	02.07.2023
Dachdecker	Brendel GmbH	Michael Brendel	65	14.07.2023
Friseur	Beate Knoth Meisterin im Friseurhandwerk	Beate Knoth	60	11.10.2023
Schreiner	Klaus Bochmann Tischlerei / Restaurierungswerkstatt	Klaus Bochmann	70	25.08.2023
Schreiner	Thomas Müller Tischlermeister	Thomas Müller	60	05.09.2023
Schreiner	Johannes Staudt Creative Inneneinrichtung e.K.	Johannes Staudt	50	21.07.2023
Maler, Lackierer-, Raumausst.	Hartmut Rott Meister im Maler- u. Lackierer-Handw.	Hartmut Rott	65	24.08.2023
Metall	Helmut Laux Feuerschutz GmbH	Nicole Laux	50	24.08.2023
Metall	Friedel Müller Meister im Metallbauerhandwerk	Friedel Müller	70	16.09.2023
Metall	Schlosserei Rudersdorf GmbH & Co KG	Alois Rudersdorf	70	08.06.1953
SHK	Hans-Jürgen Brüggmann Meister im Installateur- u. Heizungsbauer-Handwerk	Hans-Jürgen Brüggmann	60	06.08.2023
Elektro	Collée Elektrotechnik -Lothar Collée Meister im Elektrotechnikerhandw.	Lothar Collee	65	08.10.2023
Elektro	Jutta Hofmann	Otto Hofmann	70	26.09.2023
Elektro	Rudolf Michel u. Joachim Westrich Elektro-Industrie-Service	Rudolf Michel	70	22.09.2023
Elektro	Horst Schmidt Meister im Elektrotechnikerhandw.	Horst Schmidt	75	05.09.2023
Elektro	Hans-Jürgen Vogel Meister im Elektrotechnikerhandw.	Hans-Jürgen Vogel	60	17.09.2023
KFZ	Auto-Bastian GmbH	Thomas Bastian	60	06.07.2023
KFZ	Autohaus Eren & Burggraf GmbH & Co.KG	Karl Pejszer-Joy	70	12.10.2023
KFZ	Gerz und Kraus GmbH	Burkhard Gerz	65	11.08.2023
KFZ	Paul Scheuren Meister im Karosserie- u. Fahrzeugbauerhandwerk	Paul Scheuren	65	21.07.2023
KFZ	SIROWA Logistik und Service GmbH	Jürgen Warzecha	65	19.08.2023
Fleischer	Hofmann GmbH	Frank Hofmann	60	30.06.2023
Fleischer	D. Rembser Fleischgrosshandel GmbH	Hermann Rembser	65	04.08.2023
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Anneliese Schneider	80	01.10.2023
Rollo	Josef Andra Holz- und Kunststoff-Verarbeitings GmbH	Thomas Bürmann	60	08.07.2023
Rollo	Bischoff Sonnenschutz GmbH	Heinz-Hermann Bischoff	85	02.07.2023
Rollo	Meixner KG Rollladen- und Jalousiebauerbetrieb	Bernd Meixner	50	13.08.2023

**Ihr Partner
rund ums Auto!**

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

LUCCHESI
ING.- U. SACHVERSTÄNDIGENBÜRO

CLASSICGARAGE
LIMBURG

Classic Data

GTÜ

WAS, WENN IHR FRIMENWAGEN NACHHALTIG BEEINDRUCKT?



ŠKODA
SIMPLY CLEVER



Mtl. Nettoleasingrate
ab 444,00 €¹

Für Unternehmen beginnt mit dem ŠKODA ENYAQ iV eine neue Ära. Der vollelektrische SUV ist das neueste Mitglied unserer wachsenden iV Familie: Auf elegante Weise verbindet er ein hohes Ausstattungsniveau mit einer beeindruckenden Reichweite von über 350 Kilometer⁴ und ist zudem in knapp 30 Minuten wieder bis zu 80% geladen⁵. So ist der ENYAQ iV auch für längere Dienstreisen uneingeschränkt geeignet – und setzt gleichzeitig ein klares Zeichen für Innovation und nachhaltige Mobilität. Jetzt bereits **ab 444,00 €** monatlich¹. ŠKODA. Simply Clever.

ANGEBOTE DER ŠKODA LEASING¹ FÜR BUSINESSKUNDEN:

ŠKODA ENYAQ IV 50 (Elektro) 109 kW (148 PS Systemleistung²) 1-Gang-Automatik

Leasing-Sonderzahlung	0,00 €	Vertagslaufzeit	36 Monate
Jährliche Fahrleistung	15.000 km	36 mtl. Gesamtleasingrate	444,00 €

Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 15,8. CO₂-Emission in g/km, kombiniert: 0. Effizienzklasse A+++.³ Reichweite: 366 km (WLTP-Werte).⁴

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 30.06.2023. ² Verfügbarkeit der Systemleistung kann begrenzt sein und ist abhängig von verschiedenen Faktoren wie z. B. Ladestand, Alter und Temperatur der Batterie, Umgebungstemperatur etc. ³ Die angegebenen Verbrauchs- und Emissionswerte wurden nach dem gesetzlich vorgeschriebenen WLTP-Verfahren (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure) ermittelt, das ab dem 1. September 2018 schrittweise das frühere NEFZ-Verfahren (neuer europäischer Fahrzyklus) ersetzte. Der Gesetzgeber arbeitet an einer Novellierung der Pkw-EnVKV und empfiehlt in der Zwischenzeit für Fahrzeuge, die nicht mehr auf Grundlage des NEFZ-Verfahrens homologiert werden können, die Angabe der WLTP-Werte, welche wegen der realistischeren Prüfbedingungen in vielen Fällen höher sind als die nach dem früheren NEFZ-Verfahren. Informationen zu den Unterschieden zwischen WLTP und NEFZ finden Sie unter skoda.de/wltp.

Weitere Informationen zum offiziellen Kraftstoffverbrauch und den offiziellen spezifischen CO₂-Emissionen neuer Personenkraftwagen können dem „Leitfaden über den Kraftstoffverbrauch, die CO₂-Emissionen und den Stromverbrauch neuer Personenkraftwagen“ entnommen werden, der an allen Verkaufsstellen und bei der DAT Deutsche Automobil Treuhand GmbH, Hellmuth-Hirth-Straße 1, D-73760 Ostfildern oder unter <https://www.dat.de> unentgeltlich erhältlich ist. ⁴ Tatsächliche Reichweite abhängig von Faktoren wie persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Witterungsverhältnissen, Nutzung von Heizung und Klimaanlage, Vortemperierung, Anzahl der Mitfahrer. ⁵ Gültig für den ŠKODA ENYAQ iV 50. Theoretischer Wert bei Ladung von 10 % auf 80 % am einer Schnellladestation.

Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.