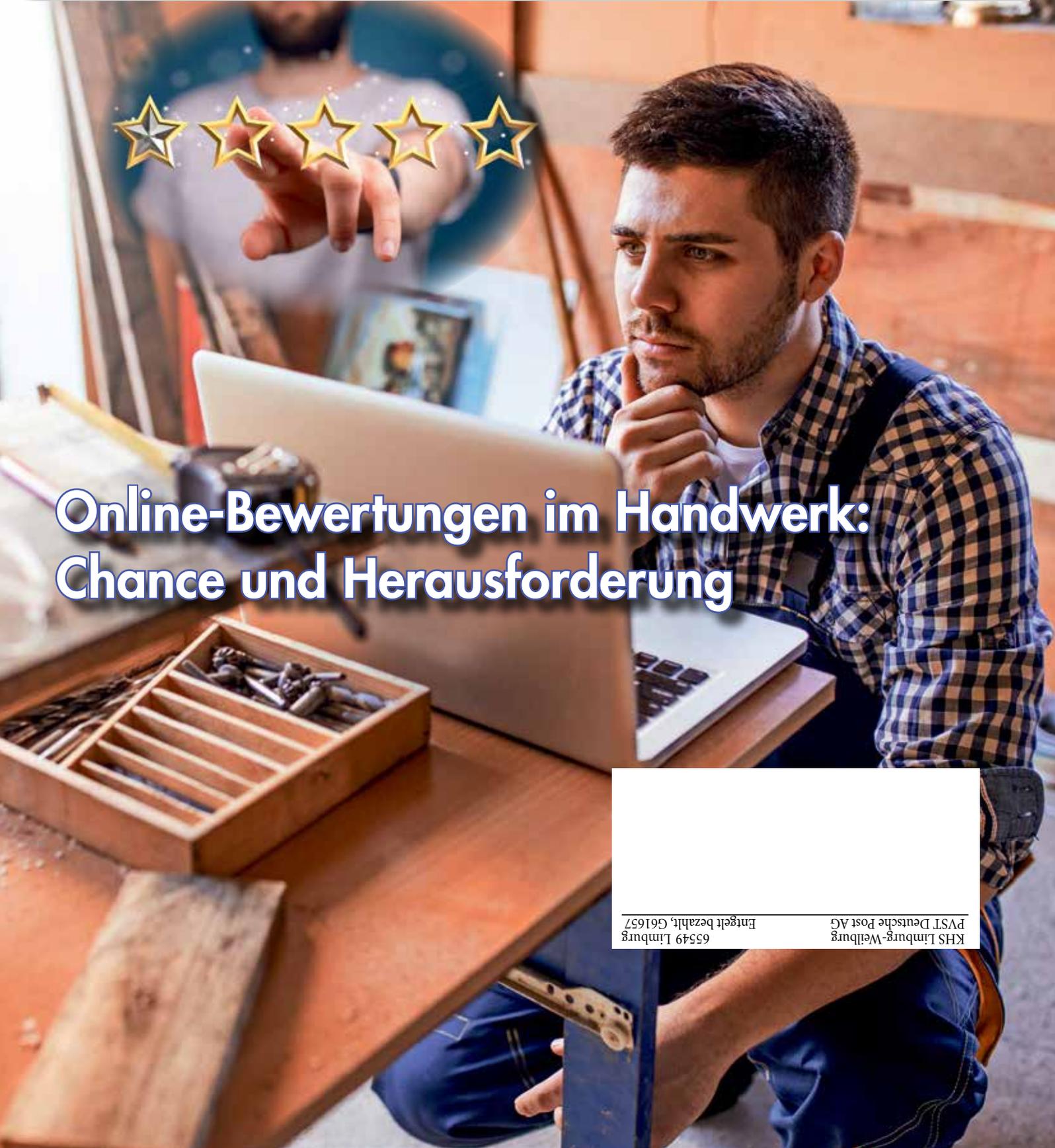


BRENNPUNKT Handwerk



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

21. Jhg. 3. Ausgabe
4. September 2023 € 3,-



Online-Bewertungen im Handwerk: Chance und Herausforderung

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



Überzeugend selbstbewusst

Monatlich leasen
für nur 222,00 €²

Der T-Roc R-Line

Mit seinem sportlichen Exterieur-Design, dem hohen Qualitäts- und Designniveau im Innenraum und den zahlreichen Technik-features tritt der T-Roc selbstbewusst auf und unterstreicht seine starke Persönlichkeit.

T-Roc R-Line 1.0 TSI OPF 81 kW (110 PS), 6-Gang

Kraftstoffverbrauch kombiniert in l/100 km: 5,9; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 135. Für das Fahrzeug liegen nur noch Verbrauchs- und Emissionswerte nach WLTP und nicht mehr nach NEFZ vor.¹

Lackierung: Ascotgrau; **Ausstattung:** 17" Leichtmetallräder, Stoßfänger im „R-Line“-Styling, Dachhimmel schwarz, Digital Cockpit Pro, Sportfahrwerk, Sport-Komfortsitze, Progressivlenkung, LED-Plus-Scheinwerfer mit LED-Tagfahrlicht, u. v. m.

Geschäftsfahrzeug Leasingrate monatlich:

Leasingsonderzahlung:

Laufzeit:

Jährliche Fahrleistung:

222,00 €²

0,00 €

48 Monate

10.000 km

Fahrzeugabbildung zeigt Sonderausstattungen. Gültig bis zum 30.09.2023. Stand 07/2023. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. ¹Angaben zu Verbrauch und CO₂-Emissionen bei Spannbreiten in Abhängigkeit von den gewählten Ausstattungen des Fahrzeugs. ²Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Str. 57, 38112 Braunschweig. Für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden. Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Zzgl. Zulassungskosten. Bonität vorausgesetzt. Einzelheiten zur erforderlichen Legitimation für Professional Class erfahren Sie bei uns.

Professional Class Volkswagen für Selbstständige



Auto Bach

autobach.de

Auto Bach GmbH
Volkswagen Zentrum Limburg
Diezer Straße 120, 65549 Limburg
Tel. 06431 2900-0

Auto Bach GmbH
Volkswagen Partner
Urseler Straße 61, 61348 Bad Homburg
Tel. 06172 3087-0

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

■ 40 jähriges Firmenjubiläum - Kreishandwerkerschaft gratuliert Holl GmbH in Dauborn	4
■ Einladung zum „Tag des Handwerks“	5
■ Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung	6
■ Siegerehrung im Wettbewerb der Schreiner-Innung Limburg-Weilburg	7
■ Jahreshauptversammlung der Bäcker-Innung Limburg-Weilburg	8
■ Arbeitsrecht	9
■ Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB	10
■ Mustertextseiten	11 - 13
■ Online-Bewertungen im Handwerk: Chance und Herausforderung	14 – 15
■ Steuern und Finanzen	16
■ Arbeitnehmer-Jubiläum bei Fa. Uhe GmbH	18
■ Jahreshauptversammlung der Schreiner-Innung Limburg-Weilburg	20
■ Sicher durch den Herbst	20
■ Pressespiegel	21
■ Weiterbildungsprogramm 2023	22
■ Wir gratulieren	23

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

Erscheinungstermine 2023/2024

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

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

40 jähriges Firmenjubiläum – Kreishandwerkerschaft gratuliert Holl GmbH in Dauborn

Limburg/Dauborn. Vier Jahrzehnte Fachkompetenz, Engagement und Leidenschaft für den Dienst am Kunden. Geschäftsführer Matthias Holl durfte sich über die Glückwünsche und Urkunde von der Kreishandwerkerschaft freuen, die Geschäftsführer Stefan Laßmann im Rahmen der Feierstunde auf dem Firmengelände in Dauborn im Kreise der Familie, Mitarbeiter/innen und Gäste überreichte. Ortsvorsteherin Carmen Schwarz überbrachte die Grüße der Gemeinde und des Ortsbeirates und Pfarrer Wolfgang Poldek gratulierte ebenfalls und sprach einen Segen.

Matthias Holl zeigte sich gerührt und sehr dankbar für die gezeigte Anerkennung und freut sich mit seinem tatkräftigen Team auf weitere spannende Jahre. Gemeinsam wurde auf die vergangenen 4 Jahrzehnte zurückgeschaut: 1983 verwirklichte Dietrich Holl seinen Traum, als er seine eigene Firma für Heizung und Sanitär in Hünfelden-Dauborn gründete. Bereits im gleichen Jahr wurde der erste Auszubildende eingestellt.

Bis heute wurden in der Firma Holl insgesamt 23 junge Menschen ausgebildet. Seit der Unternehmensgründung ist der Betrieb ständig gewachsen und hat zurzeit 22 Mitarbeiter. Dank regelmäßiger Mitarbeiter-schulungen arbeitet der zukunftsorientierte Fachbetrieb damals wie heute am Puls der Zeit. Im Jahr 2000 kam mit Sohn Matthias, nach dessen Ausbildung, die nächste Generation mit frischem Wind und neuen Ideen in die Firma. Nachdem Matthias Holl die Meisterprüfung abgelegt sowie die Weiterbildung zum Betriebswirt des Handwerks absolviert hatte, wurde die Firma 2007 in eine OHG umgewandelt, in der Vater und Sohn seitdem



Auf dem Bild v.l.n.r.: Matthias Holl, Stefan Laßmann und Dietrich Holl anlässlich der Überreichung der Jubiläumsurkunde der Kreishandwerkerschaft Text & Foto: Peter Ehrlich / FOTO-EHRLICH.de

Geschäftsführer waren. Seit 2014 gibt es nun die Holl GmbH, in der Matthias Holl alleiniger Geschäftsführer ist.

Als Heinz-Lothar Buderus im Oktober 2015 seinen Heizungsbaubetrieb in Dauborn schloss und sich in seinen wohlverdienten Ruhestand verabschiedete, übergab er seinen Mitarbeiter und seine Kunden gerne in die Hände des Teams der Holl GmbH. Ein weiterer Zusammenschluss folgte im Jahr 2020,

als Heiko Pfeiffer (ehemals Schwimmbad Pfeiffer) die Holl GmbH um die Abteilung Poolbauteam-Taunus erweiterte. Am Samstag wurde dann eher der Blick in die Zukunft gerichtet und zwei informative Vorträge für zahlreiche Kunden und Interessierte angeboten.

Hier ging es um die Themen „Wie heize ich mein Haus ab 2024?“ und „Wärmepumpe als Heizung im bestehenden Gebäude“.

**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

GTÜ
Classic Data



Kreishandwerkerschaft
Limburg - Weilburg

*Aktiv für's
Handwerk*

Sehr geehrte Handwerkskolleginnen und -kollegen,

für Donnerstag, den 19.10.2023 möchten wir Sie recht herzlich zum diesjährigen Tag des Handwerks in das Bürgerhaus Runkel-Dehrn, Am Leinpfad, 65594 Runkel-Dehrn, ab 17.00 Uhr, einladen.

An diesem Tag wollen wir das Handwerk als starke Wirtschaftsmacht, als eine Wirtschaftsmacht von nebenan, präsentieren.

Mit Dr. Hugo Müller-Vogg haben wir wieder einen hochkarätigen Referenten für unsere Veranstaltung gewinnen können.

Seine lebendigen Vorträge und engagierten Diskussionen sind inspirierend und regen zur Auseinandersetzung mit aktuellen politischen Herausforderungen an.

Freuen Sie sich auf einen absolut unterhaltsamen und spannenden Abend, bei dem auch der Junghandwerkerpreis der Kreissparkassen Limburg und Weilburg an die Innungsbesten der diesjährigen Gesellenprüfungen verliehen wird.

Wolfram Uhe
Kreishandwerksmeister

Stefan Laßmann
Geschäftsführer
KH Lbg.-Wlbg.

Donnerstag, 19. Okt. 2023

Bürgerhaus in Runkel-Dehrn



Über Dr. Hugo Müller-Vogg:

Dr. Hugo Müller-Vogg ist eine feste Größe in der deutschen Medienlandschaft und ein angesehener Experte für politische Analysen. Geboren in Bad Homburg, hat er sich im Laufe seiner Karriere einen herausragenden Ruf als scharfsinniger Kommentator und kritischer Beobachter der politischen

Entwicklungen erworben.

Publizistische Tätigkeiten: Als ehemaliger Herausgeber der FAZ, Autor zahlreicher Bücher und regelmäßiger Kolumnist verschiedener Medien bringt Dr. Hugo Müller-Vogg komplexe politische Themen verständlich und pointiert auf den Punkt. Seine klaren Standpunkte und fundierten Analysen machen ihn zu einem gefragten Experten in TV- und Radiosendungen sowie Podiumsdiskussionen.

Politische Expertise: Dr. Hugo Müller-Vogg verfügt über eine profunde Kenntnis der politischen Prozesse und Entwicklungen in Deutschland und Europa. Seine unabhängige und faktenbasierte Betrachtungsweise bietet eine wertvolle Grundlage für politisch interessierte Bürgerinnen und Bürger, um sich eine fundierte Meinung zu bilden. Gerade nach den Landtagswahlen dürfte Dr. Müller-Vogg uns einiges Interessantes zu erzählen haben.

Themenfelder: Er befasst sich mit einer Vielzahl von Themen, darunter Innenpolitik, Wirtschaft, Gesellschaft und internationale Angelegenheiten. Dabei scheut er sich nicht, auch kontroverse Standpunkte zu vertreten und zum kritischen Diskurs anzuregen. Seine lebendigen Vorträge und engagierten Diskussionen sind inspirierend und regen zur Auseinandersetzung mit aktuellen politischen Herausforderungen an.

Einladung zum „Tag des Handwerks“

An die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg · Schiede 32 · 65549 Limburg

Fax-Nr.: 06431/914624 · E-Mail: info@kh-limburg.de

Rückantwort bitte bis spätestens **05. Oktober 2023** an uns zurücksenden!

Für den „Tag des Handwerks“ am **Donnerstag, 19. Oktober. 2023, 17.00 Uhr,**
Bürgerhaus in Runkel-Dehrn melde/n ich/wir

..... Person/Personen an.

.....
Name / Unterschrift / Firmenstempel

Jahreshauptversammlung der Fleischer-Innung



Hr. Blumenau vom Fleischerfachverband (rechts im Bild) informierte die Innungsmitglieder über die betriebswirtschaftliche Entwicklung der Metzgereien.

[Runkel)Die Fleischer-Innung Limburg-Wiesbaden informierte in der Jahreshauptversammlung über das Projekt „Zukunftsfähige Berufsschule“ und diskutierte die Auswirkungen auf die Berufsausbildung. Die Veranstaltung bot den Teilnehmern die Möglichkeit, sich aus erster Hand über die neuesten Entwicklungen und Herausforderungen in der Branche zu informieren.

GF Stefan Laßmann erläuterte in einem ausführlichen Bericht die Ziele und Schwerpunkte des Projekts „Zukunftsfähige Berufsschule“. Dabei wurde betont, dass die Modernisierung der Berufsschulen und die Anpassung der Lehrpläne an die aktuellen Anforderungen der Arbeitswelt im Mittelpunkt stehen. Die Diskussion im Anschluss

ermöglichte den Teilnehmern, ihre Fragen und Anliegen einzubringen. Im weiteren Verlauf referierte Hr. Blumenau vom Hessischen Landesverband über die betriebswirtschaftliche Entwicklung der Metzgereien. Dabei wurden aktuelle Trends und Herausforderungen diskutiert, die die Branche beeinflussen. Ein Schwerpunkt lag auf der Preisentwicklung und einem Ausblick auf mögliche Veränderungen. Die detaillierten Informationen wurden in einer Präsentation zur Weitergabe an alle Mitgliedsbetriebe zusammengefasst.

Ein Kurzbericht von Fr. Dr. Herfen vom Veterinäramt lieferte Einblicke in die aktuelle Situation der selbstschlachtenden Betriebe. Es wurde festgestellt, dass es 2022 noch rund 20 solcher Betriebe gibt. Zudem wurde über die

neue Kostensatzung des Landkreises berichtet, die rechtliche Anpassungen enthält, aber keine Preiserhöhungen vorsieht. Dies soll die Betriebe bewusst nicht zusätzlich belasten.

Fr. Dr. Herfen lobte die Qualität der heimischen Fleischerzeugnisse, ermutigte jedoch die Betriebsinhaber, verstärkt Werbung für ihre Produkte zu machen und das Potenzial ihrer Angebote besser zu vermarkten.

Die Veranstaltung bot den Teilnehmern eine wertvolle Plattform für den Austausch von Informationen und Ideen. Die Fleischer-Innung Limburg-Wiesbaden setzt sich weiterhin dafür ein, die Zukunftsfähigkeit der Berufsausbildung zu fördern und die Interessen der Branche zu vertreten.



Die hessischen Fleischwurst-Meister kommen aus Limburg

Beim Hestentag in Pfungstadt sind die Preise der fünften Hessischen Fleischwurstmeisterschaft vergeben worden. In diesem Jahr nahmen erstmals auch Auszubildende des Fleischerhandwerkes der Adolf-Reichwein-Schule in Limburg teil. Unter der Leitung von Stella Abel (Zweite von rechts) gelang es den Auszubildenden, den goldenen Pokal nach Limburg zu holen. „Wir sind sehr stolz auf unseren Erfolg“, sagte Carola Georg (rechts), Auszubildende der Fleischerei Lorenz aus Niederbrechen nach der Preisverleihung. „Damit hatte ich nicht gerechnet. Das ist super“, bemerkte Darren Hess (mit Pokal), Auszubildender der Fleischerei Zoche in Taunusstein. Der hessische Staatsminister Michael Boddenberg (CDU, Dritter von links) ließ es sich nicht nehmen, als gelernter Fleischmeister die Urkunden zu überreichen. Die Verleihung der Pokale übernahm der Hessische Ministerpräsident Boris Rhein (CDU, links), der sich als bekennenden Fleischwurst-Fan outete und die Bedeutung des Fleischer-

handwerks deutlich hervorhob. Die Fachlehrerin Stella Abel hatte einen Teil ihrer Auszubildenden kurzerhand zum Wettbewerb des Hessischen Fleischerverbandes angemeldet. Neben fünf weiteren Berufsschulen hatte die Adolf Reichwein Schule ihre „Reichweiner Fleischwurst“ während des Unterrichts hergestellt und zur Bewertung durch die Fachjury eingereicht. Neben regionalem Rind- und Schweinefleisch setzte der erfolgreiche Fleischernachwuchs ihre geheime Mischung an Naturgewürzen ein, die zum Erfolg führte. „Der Pokal erhält natürlich einen besonderen Platz an unserer Schule.“, sagte Stella Abel. „Die Auszubildenden haben tolle Arbeit geleistet und sich den Erfolg mehr als verdient.“ „Im Land der Metzger und Denker“ wie es in der Wochenendbeilage hieß, ist dies ein lebendiges Beispiel die handwerkliche Tradition zu pflegen und kulinarische Akzente gegen einen zunehmenden Einheitsgeschmack zu setzen.
red/Foto: Presseabteilung des Fleischer Handwerkes Hessen

Siegerehrung im Wettbewerb der Schreiner-Innung Limburg-Weilburg: „Die gute Form – Tischler gestalten ihr Gesellenstück“ – ausgezeichnete Gesellen sind Botschafter ihres Handwerks

Zu einer schönen Tradition gehört es im Schreinerhandwerk, die besten Gesellenstücke eines jeden Jahrgangs nach ihrer Gesellenprüfung auszustellen und gleichzeitig von einer unabhängigen Jury für den bundesweiten Wettbewerb „Gute Form“ bewerten zu lassen. Als Ausstellungsort wurden die stimmungsvollen Räume in der Domäne Blumenrod gewählt.

An Obermeister Christian Kunz und seinem Stellvertreter Karl-Heinz Schäfer lag es, vor der Preisvergabe, die 19 Lehrlinge zu begrüßen, die in diesem Jahr zur Gesellenprüfung angetreten sind. Gleichzeitig aber auch eine erfreulich große Zahl an Betriebsinhabern und Lehrmeistern sowie viele Familienmitglieder, die sich selbst ein Bild von den Gesellenstücken machen wollten. Zuvor lag es aber an der unabhängigen Jury, bestehend aus dem Landtagsabgeordneten Christian Wendel (CDU), der Architektin Gisela Schwarz und dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Volksbank Klaus Merz, die Gesellenstücke nach vorgegebenen Kriterien zu bewerten. Dies waren eigenschöpferische Ideen, ausgeprägte Gestaltung, Gebrauchsfähigkeit, Materialauswahl und Materialkombination. Mindestens 100 Stunden hat sich jeder Prüfling mit seinem Gesellenstück beschäftigt, bis aus der Idee über das Modell das fertige Kunstwerk jetzt im Beisein von zahlreichen Gästen ausgestellt und bewundert werden konnte.

Die meisten Punkte erhielt am Ende Luna Oppermann aus Brechen (Schreinerei Iris Schaeff GmbH, Limburg), die einen multifunktionalen Schreibtisch zur Bewertung aus-



Die Jurymitglieder Klaus Merz (2.v.l.), Christian Wendel (Bildmitte) und Gisela Scharz (2.v.r.) zusammen mit Obermeister Christian Kunz (rechts) und GF Stefan Laßmann (links)

stellte. Sie kann nun mit ihrem Gesellenstück am Landeswettbewerb teilnehmen und, bei einem entsprechenden Erfolg, sogar bis zum Bundeswettbewerb kommen. Als zweiter Sieger ging Max Zuleger aus Lindenholzhausen (Kunzhandwerk, Dornburg) hervor, auf den dritten Platz wurde Jonas Schmerr aus Selters (Thomas Hartmann, Bad Camberg) gewählt. Stolz zeigte sich auch Obermeister Christian Kunz, der allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern tolle Arbeit zollte. Das letzte halbe Jahr sei gewiss von der Aufgabe geprägt

worden, Ideen zu sammeln, diese wieder zu verwerfen, neue Ansätze zu finden, Abgabe des Vorentwurfs, Erstellung der Schnittzeichnung, Material-Listen zu schreiben und schließlich die Fertigung des Gesellenstücks. Dass sich diese Arbeit gelohnt hat, davon konnten sich alle Anwesenden überzeugen.

Weitere beeindruckende Gesellenstücke wurden ausgestellt von: Alpha Mamadou Diallo aus Bad Camberg (GAB Limburg), Dominik Groh aus Diez vom Betrieb Anja Penz aus Altendiez, Dominik Jäger aus Weilburg (Matthias Henche, Löhnberg), Johannes Heuser aus Elz (Florian Schmidgunst, Wiesbaden), Fabian Knuth aus Villmar (Andre Ackermann, Villmar), Nico Köhler aus Löhnberg (Keller, Löhnberg), Conor Kriesche aus Bad Camberg (Anja Penz, Altendiez), Jakob Lau aus Oberneisen (Poths, Burgschwalbach), Cheyenne Lenz aus Altendiez (Lutz-Georg Storch, Hünfelden), Louis Martin aus Dornburg (Johannes Staudt, Dornburg), Hosein Mohamadi aus Hünfelden-Kirberg (GAB, Limburg), Lucas Ruoff aus Hadamar (Johannes Staudt, Dornburg), Timo Schmitt aus Brechen (Weingarten, Herschbach), Pascal Steinsulz aus Beselich (Rudloff und Sohn, Brechen), Kyle Wöltche aus Limburg (Bender und Roth, Hünstetten).



Die Siegerin der „Guten Form 2023“ Luna Oppermann (rechts) mit Obermeister Christian Kunz (links) und Fachlehrer Dominik Adolph (Bildmitte)

Jahreshauptversammlung der Bäcker-Innung Limburg-Weilburg bot den Teilnehmern einen Einblick in die aktuellen Entwicklungen der Branche

[Limburg] – In der Mitgliederversammlung der Bäcker-Innung Limburg-Weilburg wurden wichtige Themen diskutiert, darunter die aktuelle Preisentwicklung und die Herausforderungen in der Berufsausbildung. Die Veranstaltung bot den Teilnehmern einen Einblick in die aktuellen Entwicklungen und Lösungsansätze.

Vor Beginn der Jahreshauptversammlung fand die Schlussbesprechung der diesjährigen Brotprüfung mit dem Prüfer statt. Es konnten zahlreiche Urkunden an die teilnehmenden Betriebe ausgegeben werden. Insgesamt wurde festgestellt, dass im LK Limburg-Weilburg hervorragende Produkte hergestellt werden.

GF Olaf Schütz von der BÄKO berichtete in einem Kurzvortrag über die aktuelle Preis-

entwicklung. Im Jahr 2022 stiegen die Preise in allen Warengruppen um durchschnittlich 26,03%. Besonders dramatisch war der Anstieg seit Beginn des Krieges in der Ukraine. Im ersten Quartal 2023 ist der Preis für Zucker um etwa 75% gestiegen, was ein großes Problem darstellt.

Ein weiteres Problem besteht bei der Beschaffung von Verpackungen, da die Lieferzeiten auf 6-8 Monate gestiegen sind. Ein starker Preisanstieg bei Zucker wird zum Jahresende erwartet, während Getreide- und Mehlkosten durch Krieg und steigende Logistikkosten gestiegen sind. Trotz einer gewissen Entspannung der Preise befinden sich diese weiterhin auf einem hohen Niveau. Die gestiegenen Energiekosten wirken sich ebenfalls stark auf die Preisentwicklung aus. Herr Schütz sieht

jedoch einer etwas entspannteren Entwicklung für 2023 entgegen.

Im Anschluss wurde die Zukunft der Berufsausbildung diskutiert. Die Anwesenden äußerten sich kritisch über die fehlenden Bewerber und die teilweise schlechte Qualität der Bewerber. Der Standort Limburg wird derzeit noch als sicher betrachtet, in der Hoffnung, dass im schlimmsten Fall andere Standorte geschlossen werden. Die Umstellung auf Blockunterricht wird als sinnvoll erachtet, da dies eine bessere Planung für die Betriebe und die Auszubildenden ermöglicht. Um qualifiziertere Auszubildende einzustellen, wird in der Branche zum Teil während der Ausbildungsjahre eine höhere Vergütung gezahlt. Auch setzen die Betriebe zum Teil auf ausländische Mitarbeiter bzw. Auszubildende.

**ADLER
NEHMEN KEINE
FLUGSTUNDEN
BEI TAUBEN.**



Kuch & Partner
unabhängige Versicherungsmakler



Arbeitsrecht

Entgeltfortzahlung: Beweiswert der AU-Bescheinigung

Wer in unmittelbarem Zusammenhang mit seiner Kündigung während der gesamten Kündigungsfrist der Arbeit aufgrund von Bescheinigungen über die Arbeitsunfähigkeit (AU) fernbleibt, kann unter Umständen keine Entgeltfortzahlung beanspruchen. Das hat das LAG Schleswig-Holstein entschieden. Im Streitfall hatte das Gericht den Beweiswert der AU-Bescheinigungen als erschüttert angesehen.

Im entschiedenen Fall hatte die als Pflegeassistentin beschäftigte Klägerin am 04.05.2022 mit Datum 05.05.2022 ein Kündigungsschreiben zum 15.06.2022 verfasst. Gleichzeitig bat sie darin u.a. um die Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift. Außerdem bedankte sie sich für die bisherige Zusammenarbeit und wünschte dem Unternehmen alles Gute. Ab dem 05.05.2022 erschien die Klägerin nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15.06.2022 somit genau für sechs Wochen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein.

Die beklagte Arbeitgeberin zahlte keine Entgeltfortzahlung. Anders als beim Arbeitsgericht (ArbG) Lübeck blieb die Zahlungsklage vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein erfolglos. Das LAG verwies zunächst auf den hohen Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Diesen kann der Arbeitgeber nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt.

Eine Erschütterung kommt nicht nur dann in Betracht, wenn sich ein Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seiner Kündigung einmal zeitlich passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankschreiben lässt.

Im Rahmen der Gesamtbetrachtung ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch erschüttert, wenn die Krankschreibung aufgrund mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist andauert, diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasst und sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Verfasser von vornherein nicht mehr mit seiner Anwesenheit rechnet.

Im Rahmen der erforderlichen Beweisaufnahme konnte die Klägerin das Gericht nicht von ihrer Arbeitsunfähigkeit überzeugen. *LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.05.2023, Az.: 2 Sa 203/22*

Keine Erstattung von Provisionen für Personalvermittlung

Das BAG hat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu

erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, unwirksam ist. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen.

Die Parteien schlossen Ende März 2021 einen Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Kläger ab dem 01.05.2021 bei der Beklagten tätig wurde. Dieser Vertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande, der eine Vermittlungsprovision in Höhe von 4.461,60 € von der Beklagten erhielt. Nach Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten sechsmonatigen Probezeit sollten weitere 2.230,80 € fällig sein. Nach § 13 des Arbeitsvertrags war der Kläger verpflichtet, der Beklagten die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30.06.2022 hinaus fortbestehen und unter anderem – aus vom Kläger „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30.06.2021 gekündigt hatte, behielt die Beklagte – unter Verweis auf § 13 des Arbeitsvertrags – von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag in Höhe von 809,21 € netto ein. Diesen Einbehalt klagte der Arbeitnehmer daraufhin ein. Die Arbeitgeberin verlangte ihrerseits im Wege der Widerklage Erstattung der restlichen Vermittlungsprovision von 3.652,39 €.

Das Arbeitsgericht Lübeck (Urteil vom 08.12.2021, Az.: 4 Ca 1331/21) und das für die Berufung zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein gaben der Klage des Arbeitnehmers statt und wiesen die Widerklage der Arbeitgeberin ab (*LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12. Mai 2022, Az.: 4 Sa 3/22*). Vor dem BAG blieb die Revision der Beklagten erfolglos. Nach Ansicht der Richter benachteiligt die genannte Regelung in § 13 des Arbeitsvertrags – bei der es sich um eine kontrollfähige Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt – den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Der Kläger wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen der Beklagten gerechtfertigt wäre. *BAG, Urteil vom 20.06.2023, Az.: 1 AZR 265/22*

Fehlendes BEM bei krankheitsbedingter Kündigung: Arbeitgeber ist beweispflichtig

Wenn ein Arbeitgeber im Vorfeld einer krankheitsbedingten Kündigung kein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführt, so muss er im Streitfall nachweisen, dass auch die Durchführung eines BEM den Arbeitsplatz nicht gerettet und die Kündigung nicht verhindert hätte.

Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die Kündigung

nicht hätte verhindern können, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Das BAG stellte in seinem Urteil klar, dass wenn ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Durchführung eines BEM gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht nachgekommen ist, er darlegungs- und beweispflichtig dafür ist, dass auch ein BEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Die Durchführung eines BEM gilt zwar nicht selbst als milderes Mittel gegenüber der Kündigung. § 167 Abs. 2 SGB IX konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe eines BEM können mildere Mittel als die Kündigung erkannt und entwickelt werden. *BAG, Urteil vom 15.12.2022, Az.: 2 AZR 162/22*

Unternehmerische Entscheidung und Kündigung

Das BAG hat klargestellt, dass eine unternehmerische Entscheidung, infolge derer es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt, ihrerseits nicht unbedingt „dringend“ gewesen sein muss. Damit unterstreicht das BAG die grundsätzliche unternehmerische Entscheidungsfreiheit von Arbeitgebern. Das aktuelle Urteil wird zum Anlass genommen, die Anforderungen und Grenzen der unternehmerischen Entscheidung im Zusammenhang mit betriebsbedingten Kündigungen näher zu beleuchten. Der Arbeitgeber ist demnach – bis zur Grenze der Willkür – nicht gehindert, auch wirtschaftlich nicht zwingend notwendige Organisationsentscheidungen zu treffen.

Die Richter betonen jedoch, dass der Arbeitgeber nicht willkürlich handeln bzw. die Entscheidung nicht offensichtlich unsachlich oder unvernünftig getroffen werden darf. Zwar liegt die Darlegungs- und Beweislast im Prozess beim Arbeitnehmer. Um etwaige Risiken bei betriebsbedingten Kündigungen zu minimieren, dürften Arbeitgeber jedoch gut beraten sein, wenn sie sich bei der Entscheidungsfindung und -fassung möglichst nicht von „sachfremden Erwägungen“ leiten lassen. *BAG, Urteil vom 28.02.2023, Az.: 2 AZR 227/22*

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.

Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB



Wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z. B. durch Verkauf oder Verpachtung) auf einen anderen Inhaber übergeht, spricht man von einem Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 1 BGB. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang in diesem Sinne vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (vgl. BAG, Beschluss vom 25. Februar 2020, Az.: 1 ABR 39/18).

Da die Frage eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs nicht immer einfach zu beantworten ist, ist im Einzelfall die Berücksichtigung aller Umstände erforderlich.

Übergang der Arbeitsverhältnisse

Ein Betriebsübergang führt zu einem Arbeitgeberwechsel, wobei die bestehenden Arbeitsverhältnisse ohne Änderung fortbestehen. Geht also ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus denen im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Sind Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch

eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Dies gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere

Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ein neuer Arbeitsvertrag ist nicht zwingend erforderlich.

Kündigungsverbot aufgrund des Betriebsübergangs

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder auch durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Allerdings bleibt das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen unberührt.

Damit die Unwirksamkeit der Kündigung eintritt, muss der Betriebsübergang der überwiegende Beweggrund für die Kündigung gewesen sein. Die Rechtsprechung stellt dabei ausschließlich auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung ab, also bei Zugang der Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 24. Mai 2005, Az.: 8 AZR 333/04).

Informationspflichten des Arbeitgebers und Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Gemäß § 613a Abs. 5 BGB muss der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die

von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über Folgendes unterrichten:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Hierbei muss die Unterrichtung in Textform erfolgen, d. h. es genügt auch eine E-Mail an die Arbeitnehmer.

Innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung kann der Arbeitnehmer dem Übergang der Arbeitsverhältnisse widersprechen. Der Widerspruch des Arbeitnehmers muss schriftlich (d. h. die Erklärung muss eigenhändig unterschrieben werden) erfolgen und kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Bitte dringend beachten!

§ 613 a BGB ist zwingendes Recht. Dies bedeutet, dass die Rechtsfolgen weder durch eine Vereinbarung zwischen dem bisherigen und dem neuen Inhaber ausgeschlossen werden können, noch durch eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, die vom Betriebs- oder Betriebsteilübergang betroffen sind.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird die einmonatige Widerspruchsfrist durch eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung nicht in Gang gesetzt (vgl. BAG, Urteil vom 23. Juli 2009, Az.: 8 AZR 541/08).

Aufgrund der Komplexität des Themas können hier nur einzelne Punkte angesprochen werden. Sollten weitere Fragen bestehen, wenden Sie sich bitte an Ihre Innungsgeschäftsstelle oder einen fachkundigen Rechtsanwalt.

Neue Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab 01.07.2023

Zahlungen, die der Arbeitgeber bei Lohnpfändungen maximal an den Gläubiger des Arbeitnehmers abführen darf, ergeben sich aus den Pfändungstabellen. Diese geben die Pfändungsfreigrenzen wieder, gestaffelt nach der Höhe des monatlich, wöchentlich oder auch tageweise zu leistenden Arbeitslohns sowie nach der Anzahl der Personen, denen der Schuldner unterhaltspflichtig ist.

Zum 1. Juli 2023 haben sich diese Pfändungsfreigrenzen erhöht. Der monatlich unpfändbare Grundbetrag beläuft sich nunmehr auf 1.402,28 € netto (bisher 1.330,16 €).

Diese neuen Pfändungsfreigrenzen müssen auch beim Schutz des Einkommens auf einem sog. Pfändungsschutzkonto (P-Konto) berücksichtigt werden.

Die Pfändungstabellen können unter www.bmj.de heruntergeladen werden

Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns

Der Mindestlohn wird zum 1. Januar 2024 auf 12,41 € brutto und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 € brutto je Zeitstunde festgesetzt.

Durch die Anhebung des Mindestlohns von 10,45 Euro auf 12 Euro brutto je Zeitstunde durch den Deutschen Bundestag im Oktober 2022 wurde das regelmäßige Anpassungsverfahren durch die Mindestlohnkommission

nach § 9 MiLoG vorübergehend ausgesetzt.

Die Mehrheit der Mindestlohnkommission hat im Rahmen der Entscheidung die Tarifentwicklung seit der letzten Mindestlohnanpassung der Kommission auf 10,45 € angewandt und zugleich den durch den Gesetzgeber veranlassten Anstieg von 1,55 € berücksichtigt.

Da die Ankündigung der Anpassungsstufen bis ins Jahr 2025 frühzeitig erfolgt, haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns bei der Fortentwicklung ihrer Tarifverträge zu berücksichtigen.

Weitere Informationen Beschlüsse und Berichte finden Sie unter <https://www.mindestlohn-kommission.de> (Beschluss_Bericht).

Aufhebung eines Ausbildungsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen

Aufhebungsvertrag

Herr/Frau _____

Lehrling (Name, Vorname, Anschrift)

und

Herr/Frau _____

Ausbilder (Name, Vorname, Anschrift)

sind sich darüber einig, dass das Ausbildungsverhältnis gem. Berufsausbildungsvertrag vom _____ mit Ablauf des _____ im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.

Ergänzungen falls erforderlich:

Der noch bestehende Resturlaub von _____ Arbeitstagen wird in der Zeit vom _____ bis _____ gewährt. Damit sind alle Urlaubsansprüche abgegolten.

Alternativ:

Der noch bestehende Resturlaub von _____ Arbeitstagen kann aus betrieblichen Gründen nicht in Freizeit gewährt werden. Er wird ausgezahlt. Damit sind alle Urlaubsansprüche abgegolten.

Der Lehrling/die Erziehungsberechtigten haben zur Kenntnis genommen, dass es zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld erforderlich ist, dass sich der Lehrling unverzüglich nach Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden hat. Weiterhin besteht die Verpflichtung, aktiv nach einer neuen Ausbildungsstätte/Beschäftigung zu suchen.

Bestätigt wird vom Lehrling/Erziehungsberechtigten, dass der Ausbilder ihn/sie in ausreichender und verständlicher Form darüber hingewiesen hat, dass verbindliche Auskünfte über steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen dieses Aufhebungsvertrages nur das für den Lehrling zuständige Finanz- und Arbeitsamt und seine Krankenversicherung erteilen können.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass nach vertragsgemäßer Erfüllung und Abrechnung, sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Sollte einer der Bestimmungen dieses Aufhebungsvertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Bestätigt wird vom Lehrling/Erziehungsberechtigten, dass er/sie diesen Vertrag nach reiflicher Überlegung, freiwillig und ohne Zwang unterzeichnet hat.

Ort, Datum

Unterschrift Ausbilder/in

Unterschrift Lehrling

Ich/Wir stimme(n) diesem Aufhebungsvertrag zu.

Unterschrift Erziehungsberechtigte

Bitte beachten:

Hat der Lehrling das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, muss der Erziehungsberechtigte ebenfalls zustimmen und unterzeichnen. Eine Kopie des Aufhebungsvertrages ist unverzüglich der zuständigen Stelle (Kammer, Kreishandwerkerschaft etc.) zuzuschicken.

Formblatt – Unterweisung über Gefahren

§ 29 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, **mindestens aber halbjährlich**, zu wiederholen.

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 29 JArbSchG einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu EUR 2500,- geahndet werden.

Unterweisung bei Beginn der Ausbildung

Ich bestätige hiermit, dass ich heute bei Beginn meiner Berufsausbildung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen ich bei der Ausbildung ausgesetzt sein kann, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren durch den Arbeitgeber (Betriebsleiter) unterwiesen wurde.

Ort _____, den _____

Unterschrift

Wiederholung der Unterweisungen

Gemäß § 29 Jugendarbeitsschutzgesetz sind die Unterweisungen in angemessenen Zeitabständen (halbjährlich) zu wiederholen.

Ich bestätige hiermit, dass ich erneut über die Gefahren, die mit der Ausbildung in meinem Beruf und Betrieb verbunden sein können, unterwiesen wurde.

Datum

Unterschrift



Online-Bewertungen im Handwerk: Chance und Herausforderung

Wie Online-Bewertungen den Ruf von Handwerksbetrieben formen und warum aktives Management dabei unerlässlich ist

In der heutigen digitalen Ära spielen Online-Bewertungen eine entscheidende Rolle in der Wahrnehmung von Unternehmen. Sie beeinflussen maßgeblich die Reputation, also das öffentliche Ansehen eines Unternehmens. Auch für Handwerksbetriebe sind sie zu einem unverzichtbaren Aspekt geworden, der über Erfolg oder Misserfolg entscheiden kann – ganz gleich, ob es sich dabei um Bäcker, Maler, Dachdecker, Klimatechniker, Mechatroniker oder Tischler handelt.

Diese Form der digitalen Mundpropaganda spiegelt die Erfahrungen anderer Kunden wider und beeinflusst das Vertrauen, das Neukunden in einen Handwerksbetrieb setzen. Positive Bewertungen fungieren dabei als glänzende Visitenkarte und können die Entscheidung für eine Firma besiegeln. Andererseits können negative Bewertungen potenzielle Kunden abschrecken und das Vertrauen in ein Unternehmen untergraben. Steht ein Kunde beispielsweise vor der Vergabe eines Auftrags zwischen zwei Firmen, können positive Bewertungen für den einen Betrieb und negative gegen den anderen sprechen.

Zum Beispiel:

Bewertung: ★★★★★ (5/5 Sterne) „Hervorragende Arbeit - Top-Handwerksbetrieb!“

Während der gesamten Sanierung waren die Handwerker äußerst pünktlich, zuverlässig und arbeiteten mit hoher Präzision.

Sie zeigten ein beeindruckendes Maß an Fachkenntnissen und lieferten eine erstklassige Qualität. Die Sanierung wurde termingerecht abgeschlossen.

versus

Bewertung: ★ (1/5 Sterne) „Enttäuschender Service und unprofessionelle Arbeit“

Ich habe die Fix-it Reparaturen GmbH beauftragt, um einen Wasserschaden in meinem Badezimmer zu beheben und ich bin äußerst enttäuscht von ihrer Arbeit. Von Anfang an gab es Kommunikationsprobleme, es war schwierig, einen Termin zu vereinbaren. Als das Team endlich kam, schienen sie nicht vorbereitet zu sein und hatten nicht das richtige Werkzeug dabei. Die Mitarbeiter waren unfreundlich und wenig hilfsbereit. Die Qualität der Arbeit war ebenfalls mangelhaft. Die Reparaturen wurden schlampig und unsauber durchgeführt und es gab immer noch undichte Stellen im Badezimmer.

Bewertungsportale im Internet sind oft die erste Anlaufstelle, wenn sich Menschen heutzutage über einen Handwerksbetrieb, seine Dienstleistungen sowie ggf. seine Produkte erkundigen wollen – das gilt für potenzielle Kunden ebenso wie für Bewerber auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber. Bewertungsportale sind in der Regel kostenlos und für alle Internetnutzer öffentlich einsehbar. Oft entstehen Profile auf den Bewertungs-

portalen sogar ohne das Wissen des jeweiligen Betriebes. Denn die Feedbackgeber können für die Bewertung eines bestimmten Unternehmens selbst Profile anlegen, ohne dass ein Einverständnis der Firma benötigt wird.

Unterschieden wird unter anderem zwischen Kundenbewertungen und Mitarbeiterbewertungen. Für jeden Bereich gibt es spezifische Bewertungsportale, auf die Unternehmen innerhalb ihres Bewertungsmanagements achten sollten.

Bewertungen von Kunden über Produkte und Dienstleistungen

Kundenbewertungen spiegeln die Erfahrungen von Kunden mit einem Betrieb wider und beeinflussen maßgeblich das Vertrauen anderer potenzieller Kunden in diesen. Positive Kundenbewertungen können das Vertrauen stärken und neue Geschäftsmöglichkeiten schaffen, während negatives Feedback das Vertrauen erschüttern und das Ansehen des Betriebs beeinträchtigen kann. Zu den wichtigsten Portalen, auf denen Kunden Rezensionen zu Betrieben, ihren Produkten und Dienstleistungen abgeben können, zählen Google, Glocal und Trustpilot. Google hat mit seiner Bewertungsfunktion ein Alleinstellungsmerkmal, da mehr als 90 Prozent aller Internetnutzer auf diese Suchmaschine zurückgreifen und Kundenbewertungen branchenübergreifend ausgespielt werden.

Neben Sternebewertungen bis zu einem Score

von fünf Sternen gibt es auch die Möglichkeit, eine Freitextbewertung einzutippen. Bewertet wird an dieser Stelle beispielsweise die Qualität der Dienstleistung und der Produkte, der Service, die Freundlichkeit der Mitarbeiter, die Zuverlässigkeit und das Preis-Leistungs-Verhältnis. Die Anonymität des Internets verstärkt die Neigung, im Internet eine Bewertung abzugeben. Häufen sich negative Bewertungen zu einem Unternehmen, meiden Kunden diese Betriebe eher.

Arbeitgeberbewertungen von Bewerbern, aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern

Neben Kundenbewertungen haben auch Mitarbeiterbewertungen Einfluss auf das Image eines Handwerksbetriebs. Zufriedene Mitarbeiter sind oft ein Zeichen für eine gute Unternehmenskultur und qualitativ hochwertige Arbeit bei den Kunden. Vor allem in einer Zeit des Fachkräftemangels lockt ein guter Ruf als Arbeitgeber zahlreiche Talente an.

Auf arbeitgeberspezifischen Bewertungsportalen wie Kununu, Indeed, Glassdoor und Stepstone können aktuelle sowie ehemalige Mitarbeiter und auch Bewerber anonym ihre Erfahrungen mit dem Unternehmen teilen. Potenzielle neue Mitarbeiter und Talente können die Arbeitgeber während ihrer Jobsuche miteinander vergleichen und vor einer Bewerbung genaue Einblicke ins Unternehmen und seine Arbeitsbedingungen erhalten.

Kununu hat im deutschsprachigen Raum die Nase vorn. Auf der Online-Plattform werden konkrete Bereiche abgefragt, die unabhängig voneinander mit bis zu fünf Sternen und einem Freitext bewertet werden können. Unter anderem können die Bereiche Vorgesetztenverhalten, Arbeitsatmosphäre, Teamzusammenhalt, Kommunikation, Work-Life-Balance und Gehalt bewertet werden.

Durch diese Bewertungen erhält jedes Unternehmen ein individuelles Profil und kann mit anderen Arbeitgebern verglichen werden. Auf einen Blick erhalten potenzielle Bewerber einen Eindruck über die Gesamtzufriedenheit der Feedbackgeber, den Sternescore des jeweiligen Unternehmens und ob andere Arbeitnehmer dieses Unternehmen weiterempfehlen würden. Laut der Plattform Kununu prüfen rund 78 Prozent der Kandidaten ihren potenziellen Arbeitgeber online, bevor sie sich bewerben. Ein Score von weniger als 2,5 Sternen führe im Schnitt oft dazu, dass potenzielle Arbeitnehmer von einer Bewerbung absehen würden.

Bewertungsportale: Viele Vorteile mit einer Kehrseite

Online-Bewertungen können für Unternehmen zahlreiche Vorteile mit sich bringen. Insbesondere dienen sie im Sinne des Empfehlungsmarketings als ein kostenloses Werbe-Instrument. Die Glaubhaftigkeit und das Vertrauen in die Erfahrungsberichte anderer Menschen ist branchen- und bereichsübergreifend enorm hoch. Positive Bewertungen wirken sich damit nicht nur positiv auf die Re-

putation bzw. den guten Ruf aus, sie können auch die Umsätze ankurbeln und potenzielle Bewerber anlocken.

Es gibt jedoch auch eine Kehrseite: Unzufriedene Kunden und Mitarbeiter sind oft die lautesten und lassen sich erfahrungsgemäß schnell zu einer negativen Bewertung hinreißen. Da positive Bewertungen häufig zurückhaltender vergeben werden und die große neutrale Mehrheit ebenfalls eher stumm bleibt, wird dadurch schnell die Realität verfälscht. Es entsteht der Eindruck einer allgemeinen großen Unzufriedenheit unter den Kunden oder Mitarbeitern in einem Betrieb. Umso wichtiger ist es, ein aktives Reputations- bzw. Bewertungsmanagement zu betreiben. Negativen Beiträgen kann so die Schärfe genommen werden, positive Bewertungen werden aktiv gefördert und die Reputation eines Unternehmens wird gestärkt.

Aktives Reputationsmanagement im Handwerk

Das Reputationsmanagement umfasst alle Aktivitäten, die darauf abzielen, die Wahrnehmung eines Unternehmens in der Öffentlichkeit zu steuern, zu verbessern und das Ansehen zu schützen. Damit das Bewertungsmanagement Früchte trägt, gilt es Folgendes zu beachten:

- Portale im Auge behalten: Handwerksbetriebe sollten die Bewertungsplattformen, auf denen sie vertreten sind, beachten. Dieses sogenannte Monitoring ist die Grundlage, um einen Überblick zu behalten und rechtzeitig auf Kundenfeedback reagieren zu können. Es gibt spezielle Software-Lösungen, mit deren Hilfe diese zeitaufwändige Aufgabe erleichtert werden kann und die sogar Kommentierungsvorschläge für Bewertungen aller Art geben.
- Aktive Reaktion: Egal, um welche Art der Bewertung es sich handelt, Handwerksbetriebe sollten stets aktiv auf Feedback reagieren. Das gilt für positive Bewertungen ebenso wie für negatives Feedback.
- Schnell sein: Bewertungen sollten so schnell wie möglich und bestenfalls innerhalb von 24 Stunden beantwortet werden. Das signalisiert nicht nur den Feedbackgebern, dass ihr Anliegen ernst genommen wird, sondern auch mitlesenden potenziellen Kunden. Wer gar nicht auf Kundenfeedback reagiert, wirkt dagegen desinteressiert.
- Der Ton macht die Musik: Selbst, wenn sich ein Betrieb einer emotional aufgeladenen, negativen Bewertung gegenüber sieht, sollte er dennoch stets professionell bleiben und verständnisvoll sowie auf Augenhöhe kommunizieren. Dies kann negativer Kritik bereits die Schärfe nehmen und die Bewertenden milder stimmen. Vermeiden Sie zudem automatisierte Antworten und seien Sie authentisch in Ihrer Kommunikation. Kunden und Mitarbeiter schätzen Ehrlichkeit, Authentizität und Offenheit.

- Positive Bewertungen betonen: Teilen Sie positive Bewertungen auf Ihrer Website und in den sozialen Medien. Zeigen Sie, dass Sie stolz auf Ihre Arbeit sind und Kundenfeedback wertschätzen.
- Positive Bewertungen fördern: Es lohnt sich, zufriedene Kunden und Mitarbeiter aktiv um eine Bewertung zu bitten, denn mehrere positive Rezensionen nehmen negativen bereits die Prägnanz und wirken sich zudem positiv auf den Gesamtscore aus. Passende Zeitpunkte sind beispielsweise direkt nach dem Abschluss eines Auftrags oder wenn Kunden bzw. Mitarbeiter bereits mündlich ihre Zufriedenheit und Dankbarkeit ausgedrückt haben. Bestimmte Umfrageprogramme können Unternehmen zusätzlich unterstützen, sich einen Überblick über die Zufriedenheit zu verschaffen. Niemals jedoch sollten Handwerker ihre Kunden oder Betriebe ihre Mitarbeiter zur Abgabe von Bewertungen drängen.
- Negative Bewertungen als Chance sehen: Statt negative Bewertungen zu ignorieren und pauschal zu verteufeln, sollten Firmen sie als Chance zur Verbesserung wahrnehmen. Kunden sowie Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit der Bewertungen oftmals, um auf Optimierungspotenziale und Missstände hinzuweisen. Langfristig gesehen können die Handwerksbetriebe so zum Beispiel ihren Service und ihre Qualität verbessern.

Darüber hinaus können gezielte PR-Maßnahmen das Reputationsmanagement stützen und im besten Fall sogar positiv beeinflussen. Denn mit dem regelmäßigen Veröffentlichen von positiven Inhalten, etwa Erfolge, Expertentipps und interessante Einblicke in die tägliche Arbeit, bleibt ein Betrieb langfristig positiv im Gespräch und als kompetenter Partner in Erinnerung. Ein Bäcker kann etwa sein Firmenjubiläum teilen, ein Malermeister kann Tipps für Heimwerker geben und ein Dachdecker steht als Experte für Wärmedämmungen Rede und Antwort. Durch positive PR kann Rufschädigungen effektiv vorgebeugt werden.

Keine Bewertungen selbst schreiben oder kaufen

Handwerksbetriebe sollten in jedem Fall davon absehen, selbst positive Bewertungen für ihre Firma zu schreiben oder gar positive Bewertungen zu kaufen. Es gibt bestimmte Agenturen, die genau diese Dienste zu Discountpreisen anbieten. Solche gefälschten Kundenbewertungen verstoßen aber nicht nur gegen die Richtlinien vieler verschiedener Bewertungsportale, sondern meistens auch gegen das deutsche Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb und sind somit rechtlich äußerst problematisch. Es gilt als Betrug und bewusste Irreführung. Die Anbieter, die Bewertungen zum Kauf anbieten, haben ihren Hauptsitz daher oft im Ausland.

Steuern und Finanzen

Corona-Wirtschaftshilfen: Längere Fristen für Schlussabrechnungen der Überbrückungs-, November- und Dezemberhilfen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und die Länder verlängern die Fristen für noch ausstehende Schlussabrechnungen der Corona-Wirtschaftshilfen. Die Schlussabrechnungen für die Pakete 1 (Überbrückungshilfen I bis III; November-/Dezemberhilfe) und 2 (Überbrückungshilfe III Plus/IV) können nun bis zum 31. Oktober 2023 eingereicht werden. Darüber hinaus kann bis zum vorgenannten Termin eine Fristverlängerung bis zum 31. März 2024 beantragt werden. Hierfür ist lediglich die Anlage eines Organisationsprofils im digitalen Antrags-System durch die prüfenden Dritten vorzunehmen. Bereits beantragte und erteilte Fristverlängerungen (bisher 31. Dezember 2023) werden automatisch bis zum 31. März 2024 verlängert. Sie gilt nicht für die Endabrechnungen der Neustarthilfen (die separaten Corona-Hilfen für Soloselbstständige), da diese Einreichungsverfahren bereits seit längerem abgeschlossen sind. *Quelle und weitere Informationen* www.bmwk.de

Keine gewerbesteuerrechtliche Hinzurechnung bei Sponsoringvertrag

Im entschiedenen Fall sponserte ein Unternehmen einen Sportverein, der im Gegenzug das Logo des Unternehmens auf seinen Trikots präsentierte und bei Heimspielen als Bandenwerbung zeigte. Darüber hinaus wurde dem Sponsor das Vereinslogo zur Nutzung für Werbezwecke überlassen. Das Finanzamt unterwarf die Sponsoring-Aufwendungen (teilweise) der gewerbesteuerlichen Hinzurechnung nach § 8 Nr. 1 Buchst. d GewStG (Trikot- und Bandenwerbung) und Buchst. f GewStG (Überlassung des Vereinslogos). Dem widersprach der BFH. Der BFH sah die zugrunde liegenden Sponsoring-Verträge als Verträge eigener Art mit nicht trennbaren Leistungspflichten an. Er schloss daher insgesamt eine gewerbesteuerliche Hinzurechnung der Sponsoring-Aufwendungen aus. *BFH, Urteil vom 23.03.2023, Az.: III R 5/22*

Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen durch Mieter - Steuerermäßigung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Mieter Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen gemäß § 35a des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuermindernd geltend machen können, auch wenn sie die Verträge mit den Leistungserbringern nicht selbst abgeschlossen haben.

Im entschiedenen Fall wohnten die Kläger in einer angemieteten Eigentumswohnung. Mit der Nebenkostenabrechnung stellte ihnen der Vermieter Aufwendungen für Treppenhausreinigung, Schneeräumdienst, Gartenpflege und für die Überprüfung von Rauchwarnmeldern in Rechnung. Die Kläger begehrten hierfür die

Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen nach § 35a EStG. Finanzamt und Finanzgericht lehnten dies ab. Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied anders. Er gab den Steuerpflichtigen Recht. *BFH, Urteil vom 20.04.2023, Az.: VI R 24/20*

Auf Krankengeld entfallende Rentenversicherungsbeiträge können nicht steuermindernd berücksichtigt werden

Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, die vom Krankengeld einbehalten und abgeführt werden, können nicht steuermindernd bei der Einkommensteuer berücksichtigt werden. Ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang ist vielmehr schon dann gegeben, wenn sich eine klar abgrenzbare Beziehung der Vorsorgeaufwendungen zu den steuerfreien Einnahmen eindeutig feststellen lässt. *Finanzgericht Köln, Urteil vom 25.05.2023, Az.: 11 K 1306/20*

Freiwillige Umsatzsteuervorauszahlung als Betriebsausgabe

Laut der Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) sind freiwillige Umsatzsteuervorauszahlungen, die zwar innerhalb des Zehntagezeitraums gem. § 11 Abs. 2 Satz 2 EStG gezahlt, aber aufgrund einer Dauerfristverlängerung erst im Anschluss fällig werden, auch erst im Zeitpunkt des Abflusses als Betriebsausgaben zu berücksichtigen.

Als Steuerberater erzielte der Kläger Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit. Er leistete die Umsatzsteuervorauszahlungen für den Voranmeldungszeitraum 2015 am 06.01.2016. Aufgrund einer erteilten Dauerfristverlängerung waren diese Zahlungen jedoch erst am 10.02.2016 fällig.

In der Gewinnermittlung des Vorjahres setzte er die geleistete Zahlung gewinnmindernd an. Das Finanzamt erkannte die Zahlung erst als Betriebsausgabe für das Jahr der tatsächlichen Zahlung an. Diese Herangehensweise begründete es mit der durch die Dauerfristverlängerung verschobenen Fälligkeit der Zahlung.

Dieser Vorgehensweise stimmte der BFH zu. Die Umsatzsteuer-Vorauszahlung für den Voranmeldungszeitraum Dezember des Vorjahres, die zwar innerhalb des maßgeblichen 10-Tages-Zeitraums geleistet wurde, aber wegen einer Dauerfristverlängerung erst danach fällig wird, ist bei der Gewinnermittlung durch Einnahmen-Überschuss-Rechnung erst im Jahr des Abflusses als Betriebsausgabe zu berücksichtigen. *BFH, Urteil vom 13.12.2022, Az.: VIII R 1/20*

Keine Steuerermäßigung nach § 35a EStG für Aufwendungen für ein Hausnotrufsystem ohne Sofort-Hilfe

Die Steuerermäßigung nach § 35a Abs. 2 EStG (Ermäßigung der Einkommensteuer um 20 % der Aufwendungen) kann für ein Hausnotruf-

system nicht in Anspruch genommen werden, wenn dieses im Notfall lediglich den Kontakt zu einer 24 Stunden-Servicezentrale herstellt, so die Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH). Im entschiedenen Fall hatte die Klägerin ihre Wohnung mit einem Hausnotrufsystem ausgestattet. Der mit dem Anbieter geschlossene Vertrag beinhaltete jedoch lediglich die Bereitstellung des Hausnotruf-Geräts und einen 24 Stunden-Bereitschaftsservice. Die geltend gemachten Aufwendungen für das Hausnotrufsystem berücksichtigte das Finanzamt nicht als haushaltsnahe Dienstleistung. Das Finanzgericht gab der Klage allerdings statt.

Dies sah der BFH jedoch anders. Laut Entscheidung der Richter könne die Steuerermäßigung nach § 35a EStG nur für haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, die im Haushalt des Steuerpflichtigen erbracht würden. Eben an dieser Voraussetzung fehle es vorliegend. Denn die Klägerin zahle im Wesentlichen für die vom Anbieter des Hausnotrufsystems eingerichtete Rufbereitschaft sowie für die Entgegennahme eines eventuellen Notrufs. Die Rufbereitschaft und die Entgegennahme von eingehenden Notrufen in der Servicezentrale sowie gegebenenfalls die Verständigung Dritter, damit diese vor Ort Hilfe leisten, erfolge jedoch außerhalb der Wohnung der Klägerin und damit nicht in deren Haushalt. *BFH, Urteil vom 15.02.2023, Az.: VI R 7/21*

Veräußerung eines Einfamilienhauses nach Ehescheidung

Veräußert der geschiedene Ehegatte im Rahmen der Vermögensauseinandersetzung anlässlich der Ehescheidung seinen Miteigentumsanteil an dem gemeinsamen Einfamilienhaus an den früheren Ehepartner, kann der Verkauf als privates Veräußerungsgeschäft der Besteuerung unterfallen. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. *BFH Urteil vom 14.02.2023, Az.: IX R 11/21*

Verzugszinssätze, Stand 01.07.2023

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
01.07.23	3,12 %	8,12 % Verbr.
01.07.23	1,62 %	12,12 % Untern.

Der Basiszinssatz kann sich am

01.01. und 01.07. eines Jahres ändern!

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info

Darüber hinaus werden gekaufte Rezensionen auch kundenseitig als bewusste Täuschung gewertet. Wenn ein solcher Fall bekannt wird, nimmt nicht nur die Reputation des Unternehmens erheblichen Schaden, es kann auch einen umfassenden Shitstorm und öffentlichen Skandal auslösen. Will sich ein Unternehmen auf legalem Feld bewegen und seriös bleiben, bleibt letztendlich nur der Weg des Bewertungsmanagements. Denn eine organisch gewachsene positive Reputation mit echten Bewertungen ist der beste Schutz in stürmischen Zeiten.

Umgang mit Fake-Bewertungen

Leider bilden nicht alle Online-Bewertungen die Realität ab, manchmal werden Bewertungen auch bewusst gefälscht. Neben den bereits erwähnten positiven Fake-Bewertungen gibt es auch negative Rezensionen, die nicht der Wahrheit entsprechen. Solche Fake-Bewertungen können zum Beispiel von Konkurrenten, unzufriedenen Kunden oder sogar von Dritten in Auftrag gegeben werden. Sie sollen das öffentliche Ansehen eines Unternehmens beeinflussen und manchmal gezielt schaden. Ihr Ziel ist es stets, das Image eines Unternehmens zu manipulieren, indem sie die durchschnittliche Bewertung verzerren.

Betriebe müssen sich diesen Irreführungen jedoch nicht aufgeliefert fühlen. Sie können sie erkennen und aktiv dagegen vorgehen. Unternehmen können dabei zum Beispiel auf bestimmte Anzeichen achten: Werden gleich mehrere Bewertungen zeitgleich veröffentlicht, haben denselben Wortlaut oder ähnliche Sprachmuster sowie eine ungewöhnliche Ausdrucksweise, könnte dies auf eine Fälschung hinweisen. In Fake-Bewertungen werden häufig Stereotype und eine übertriebene Sprache mit wenig differenzierter Kritik verwendet. Ein Indiz könnte auch sein, wenn der Feed-

back-Geber auffallend für die Konkurrenz wirbt. Will ein Unternehmen aktiv gegen potenzielle Fake-Bewertungen vorgehen, können sie sie bei der jeweiligen Plattform melden. Die Plattformen prüfen die Bewertungen daraufhin und nehmen, wenn möglich, sogar Kontakt zu den Feedbackgebern auf. In sehr schweren Fällen ist es zudem ratsam, rechtliche Schritte einzuleiten, da Fake-Bewertungen einen erheblichen Schaden anrichten können – sowohl was die Reputation eines Unternehmens als auch was wirtschaftliche Faktoren betrifft.

Über den Autor



Alexander Hundeshagen ist CEO der reputativ GmbH, Expertenagentur für Reputationsmanagement und Omnichannel-PR für den DACH-Raum. Die eigenentwickelte SaaS-Lösung reputation+ ergänzt softwareseitig die branchenübergreifende und ganzheitliche Beratung im Bewertungsmanagement.

Kontakt:

Reputativ GmbH
Petzvalstraße 38, 38104 Braunschweig
www.reputativ.com
E-Mail: hello@reputativ.com,
Telefon: +49 531 37960070

Schwerbehindertenausgleichsabgabe steigt ab 2024

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen (§154 SGB IX). Sofern sie dies nicht tun, fällt eine Ausgleichsabgabe an. Diese Ausgleichsabgabe steigt ab 2024. Des Weiteren wird eine neue vierte Stufe für Betriebe eingeführt, die, obwohl sie es müssten, keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Ausgleichsabgabe ab 1. Januar 2024:

Pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz werden monatlich fällig

... 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen von drei Prozent bis weniger als fünf Prozent.

... 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent.

... 360 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als null Prozent bis weniger als zwei Prozent.

... 720 Euro (neu!) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von null Prozent.

Durch die Ausgleichsabgabe sollen Unternehmen dazu bewegt werden, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dadurch können sie die Ausgleichsabgabe senken oder gar komplett einsparen.

Für Kleinbetriebe gelten Sonderregelungen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.bmas.de



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



Arbeitnehmer-Jubiläum bei Fa. Uhe GmbH, Limburg-Lindenholzhausen

Am 01.08.2023 fand eine kleine Feierstunde in der Fa. Uhe GmbH in Lindenholzhausen statt, bei der Arbeitnehmer Berthold Friedrich zu seinem 30-jährigen Arbeitnehmer-Jubiläum geehrt wurde. GF Stefan Laßmann überreichte dem Jubilar im Beisein von Geschäftsführer und Inhaber Wolfram Uhe sowie dessen Ehefrau Lydia die Urkunde der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg und gratulierte zu diesem Jubiläum.

Berthold Friedrich hat am 01.08.1993 als Staatl. Gepr. Techniker im Betrieb angefangen und war zuständig für das Aufmaß und das Konstruieren von Treppen, Geländern usw., also aller Produkte, die die Fa. Uhe GmbH individuell für ihre Kunden herstellt.

In den weiteren Jahren kamen noch die Kalkulation sowie die Projektleitung von Baustellen mit der kompletten Abrechnung zu seinem Aufgabengebiet hinzu.

Berthold Friedrich ist für die Fa. Uhe GmbH aufgrund seiner langjähriger Erfahrung ein sehr wertvoller und wichtiger Bestandteil des Teams.



GF Stefan Laßmann (links) und GF Wolfram Uhe (2. v. r.) überreichten gemeinsam mit Lydia Uhe (rechts) dem Jubilar Berthold Friedrich (2. v. l.) die Urkunde der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg zum 30-jährigen Arbeitnehmerjubiläum

DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

– 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

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.

5%

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.engelbert-strauss.de.

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

3%

UNSER GESUNDHEITS- TAG

Jetzt
anmelden und
mitmachen!

Starke Partner fürs Handwerk: Die IKK classic und die KH Limburg-Weilburg veranstalten am Dienstag, den 07.11.2023 von 10 - 16 Uhr einen Gesundheitstag in der Kreishandwerkerschaft, Schmiede 32, in Limburg.

Folgende Infostände erwarten Sie:

Rücken-Check (Dauer ca. 20 Minuten)

Computergestützte strahlenfreie Messung zur Bestimmung von Form, Beweglichkeit und Stabilität der Wirbelsäule. 80 bis 90 Prozent der Rückenbeschwerden sind funktionell bedingt. Deshalb lassen sich die Ursachen über eine Funktionsanalyse mit dem Testgerät zuverlässig bestimmen.



Herz-Kreislauf-Check (Dauer ca. 20 Minuten)

Körpergewicht, Körperfett, Blutdruck, Blutzucker, Blutfettwerte, etc. – diese Werte sagen viel über unsere Gesundheit aus. Zu den Checks und deren Ergebnissen beraten wir Sie gerne.

Machen Sie ihre Firma fit! – Infos zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebe und ihre Mitarbeitenden stehen vor vielseitigen Herausforderungen. Diese wirken sich auch auf die Arbeitsbedingungen aus. Druck und Tempo nehmen zu und die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit verschwimmen immer mehr. Das wichtige Fundament, um diese Herausforderungen erfolgreich zu meistern, sind gesunde, leistungsfähige und motivierte Beschäftigte. Das BGM der IKK classic unterstützt die Mitgliedsbetriebe der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg mit passgenauen Lösungen. Informieren Sie sich dazu bei den IKK Gesundheitsmanagern.



Hiermit melde ich mich verbindlich zu den Aktionen der IKK classic beim Gesundheitstag am 07.11.2023 an:

Name

Firma oder Firmenstempel

Anschrift

Ort, Datum

Unterschrift

Bitte senden Sie die Anmeldung per Mail zurück an: info@kh-limburg.de
oder per Fax an: 06431 9146-24

Jahreshauptversammlung der Schreiner-Innung Limburg-Weilburg

Ein großes Thema der diesjährigen Jahreshauptversammlung der Schreiner-Innung Limburg-Weilburg war die Info zum Projekt der hessischen Landesregierung:

„Zukunftsfähige Berufsschule“: OM Kunz informierte über die aktuelle Situation und betonte die Wichtigkeit der Erhaltung der Gesellenprüfung und der Berufsschule vor Ort. Bisher gibt

es keine Probleme aufgrund der Ausbildungszahlen, jedoch wird die weitere Entwicklung im Ausbildungsbereich kritisch betrachtet.

Die Schreiner-Innung plant das Sommerfest und die Präsentation der Gesellenstücke am Tag der Tischler, die am Freitag, den 14.07.2023, um 18:00 Uhr in der Domäne Blumenrod stattfinden soll. Für den Herbst 2023 ist ein geselliger

Abend geplant, der allen Mitgliedern der Innung Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung bietet. Die Schreiner-Innung freut sich auf die bevorstehenden Veranstaltungen und Projekte und setzt sich weiterhin dafür ein, die Interessen der Tischlerbranche zu vertreten und die Ausbildung sowie die Qualität der handwerklichen Arbeiten zu fördern.

Sicher durch den Herbst

Fit für die neue Saison mit
Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Mit Nebelleuchten sicher durch die weiße Wand



Ein Albtraum: Dicke Nebelschwaden ziehen von jetzt auf gleich über die Straßen. Vorzugsweise von Oktober bis Dezember, auf Landstraßen, in den Morgen- und Abendstunden. Die Sichtweite sinkt bis auf wenige Meter. Einem Ufo gleich tauchen Gegenverkehr und Wild aus der weißen Wand auf. Regelmäßig verunglücken dabei Radler, Fußgänger, Auto- und Motorradfahrer. Auch im vergangenen Jahr machten laut Statistischem Bundesamt 309 Nebelunfälle mit Personenschaden Schlagzeilen.

Nebelscheinwerfer: kein Muss, aber weitsichtig

Die Zusatzscheinwerfer sitzen tief unten an der Fahrzeugfront und leuchten die Fahrbahn breit und flach aus. Sie werden zusätzlich zum Abblendlicht eingeschaltet.

Laut Paragraph 17, Absatz 3, der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) aber nur dann, wenn die Sicht durch Nebel, Regen oder Schnee erheblich behindert ist. Bessert sich die Wetterla-

ge, dürfen die Nebelscheinwerfer, die übrigens kein Muss sind, nicht mehr strahlen.

Anderenfalls droht ein Bußgeld von mindestens 20 Euro. Nebelscheinwerfer lassen sich ohne großen Aufwand nachrüsten. Viele Hersteller haben die Montage an der Fahrzeugfront bereits vorgesehen. Tagfahr-, Stand- und Fernlicht sind in Kombination mit Nebelscheinwerfern nicht geeignet. Sie leuchten die Straße nicht ausreichend aus.

Nebelschlussleuchte: ein Muss, weil sie Nachfolgende warnt

Sie ist obligatorisch, aber nur bei Sichtweiten unter 50 Meter erlaubt. Dann dürfen Autofahrer nicht schneller als mit Tempo 50 unterwegs sein – auch auf der Autobahn.

Kleine Orientierungshilfe:

Der Abstand zwischen zwei Leitpfosten entspricht genau dieser Länge. Wer die Nebelschlussleuchte unsachgemäß benutzt, riskiert wie bei den Nebelscheinwerfern eine Strafe ab 20 Euro. Eine Pflicht, sie einzuschalten, gibt es hingegen nicht. Achtung: Die Nebelschlussleuchte warnt den nachfolgenden Verkehr, klar. Aber sich jetzt einfach an den Vordermann dranhängen? Bloß nicht! Schnell lockt die Leuchte zum dichten Auffahren, und der Crash ist programmiert.

WEITERBILDUNGSPROGRAMM 2023

	Datum	Uhrzeit	Betrag Mitglied	Betrag Nichtmitglied
A. Arbeitsrecht				
A.5 Auszubildende im Betrieb (online) Von der Probezeit bis zur Prüfung	25.09.2023	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
A.6 Möglichkeiten attraktiver Arbeitsvergütung (online) - Grundvergütung, Zulagen, Boni, Geschenke	16.10.2023	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
D. Ausbildungswesen				
D.1 Azubi-Knigge (Präsenz) - Spielräume und Spielregeln in der gesamten Arbeitswelt - Kommunikation – Verbal und nonverbal - Kundenorientiert kommunizieren - Auftritt und Etikette - E-Mails und soziale Medien beruflich kompetent und angemessen nutzen - Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen - Verantwortung/ Verbindlichkeit und Disziplin - u. v. m. Die Teilnahmegebühr enthält die Seminargebühren, Frühstück, Mittagessen und Tagungsgetränke. Bitte beachten: Teilnehmerzahl begrenzt!	11.10.2023	9 – 16 Uhr	165,00 € zzgl. MwSt.	300,00 € zzgl. MwSt.
D.2 Azubi-Knigge (Präsenz) - Spielräume und Spielregeln in der gesamten Arbeitswelt - Kommunikation – Verbal und nonverbal - Kundenorientiert kommunizieren - Auftritt und Etikette - E-Mails und soziale Medien beruflich kompetent und angemessen nutzen - Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen - Verantwortung/ Verbindlichkeit und Disziplin - u. v. m. Die Teilnahmegebühr enthält die Seminargebühren, Frühstück, Mittagessen und Tagungsgetränke. Bitte beachten: Teilnehmerzahl begrenzt!	12.10.2023	9 – 16 Uhr	165,00 € zzgl. MwSt.	300,00 € zzgl. MwSt.

Anmeldung bitte bei Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg · Schiede 32 · 65549 Limburg
per FAX-Nr.: 06431/914624 · E-Mail: info@kh-limburg.de

Ich / wir nehmen mit Personen an folgendem Seminar teil:

- A.5 Auszubildende im Betrieb (online) 25.09.2023
- A.6 Möglichkeiten attraktiver Arbeitsvergütung (online) 16.10.2023
- D.1 Azubi-Knigge (Präsenz) 11.10.2023
- D.2 Azubi-Knigge (Präsenz) 12.10.2023

Teilnehmer Vor- & Nachname:

.....

Absender:

.....

Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Jahre	Datum
Bau	Turan Evirgen M & T Bauservice	Turan Evirgen	50	01.12.2023
Bau	Egon Löw	Egon Löw	75	06.10.2023
Bau	Stadtbau Limburg GmbH	Werner Schmitt	50	28.12.2023
Bau	TL Tiefbau Limburg AG	Joachim Jösch	70	19.11.2023
Dachdecker	Dachdeckermeisterbetrieb Erbe GmbH	Dominik Erbe	50	15.12.2023
Friseur	Helga Heißer Meisterin im Friseurhandwerk	Helga Heisser	70	21.10.2023
Friseur	Beate Knoth Meisterin im Friseurhandwerk	Beate Knoth	60	11.10.2023
Friseur	Berthold Müller Meister im Friseurhandwerk	Berthold Müller	75	21.12.2023
Metall	Josef Heibel + Söhne Metallverarbeitung GmbH	Bernhard Heibel	65	11.11.2023
Metall	Friedel Müller Meister im Metallbauerhandwerk	Friedel Müller	70	16.09.2023
SHK	Bellinger GmbH	Jürgen Bellinger	60	16.11.2023
SHK	Ralf Bischoff	Ralf Bischoff	60	04.12.2023
SHK	Andre Mathias Emler & Kohlhauer Haustechnik	Andre Mathias Emler	50	09.11.2023
SHK	Stefan Saal Meister im Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk	Stefan Saal	50	12.01.2024
Elektro	Collée Elektrotechnik Lothar Collée Meister im Elektrotechnikerhandwerk	Lothar Collee	65	08.10.2023
Elektro	Jutta Hofmann	Otto Hofmann	70	26.09.2023
Elektro	Rudolf Michel und Joachim Westrich Elektro-Industrie-Service	Rudolf Michel	70	22.09.2023
Elektro	SCHANG & HAXEL Elektrotechnik GmbH	Volker Haxel	60	27.11.2023
Elektro	Hans-Jürgen Vogel Meister im Elektrotechnikerhandwerk	Hans-Jürgen Vogel	60	17.09.2023
KFZ	Autopartner Weilburg GmbH	Willi Hehn	60	16.12.2023
KFZ	Auto-Kaiser GmbH & Co. KG	Walter Georg Kaiser	85	28.10.2023
KFZ	Autohaus Krahn + Enders GmbH & Co. KG	Andreas Andritzke	65	27.09.2023
KFZ	Autohaus Staffel GmbH	Rafael Alexander Giedrowicz	50	14.01.2024
Fleischer	Eric Ronald Langhans	Manfred Langhans	75	14.01.2024
Fleischer	D. Rembser Fleischgrosshandel GmbH	Wolfgang Kaiser	70	20.12.2023
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Anneliese Schneider	80	01.10.2023
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Rolf Schneider	85	03.12.2023
Fleischer	Landmetzgerei-u. Imbissbetriebe Schneider GmbH	Gerd Schneider	60	17.10.2023
Fleischer	WJW - Wiesbadener Jugendwerkstatt - gGmbH	Michael Wolff	65	17.10.2023
Rollo	Faßbender GmbH	Bernd Faßbender	80	10.11.2023
Rollo	Faßbender GmbH	Jörg Heep	60	02.11.2023
Rollo	Bernd Heydebreck GmbH	Bernd Heydebreck	80	11.01.2024
Rollo	Ruhland und Eberhardt GmbH Rolladen-+ Metallbauerbetrieb	Helmut Eberhardt	95	14.11.2023
Rollo	Volz Rolladen und Fensterbau GmbH	Karl-Heinz Fetten	85	21.11.2023

Impressum

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

Konzeption und Gestaltung:

Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;

Vorstand: Michael Braun, Karlheinz Latsch,
Zuhäl Utac

Verantwortlich für den regionalen Teil:

KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare

KHS Rhein-Westerwald: HGF Elisabeth Schubert;

Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare

KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;

Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im

Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,- € / Stück zzgl. Versandkosten.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden.

Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über.

Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung.

Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich.

Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die

z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste.

Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen.

Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11

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



Mit attraktiven Konditionen - jetzt für den Audi Q5.

Profitieren Sie nur für kurze Zeit von unserem attraktiven Angebot.

Profitieren Sie jetzt von attraktiven Angeboten und erfahren Sie mehr bei uns.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden¹:

z. B. Audi Q5 40 TDI quattro, S tronic, 7-stufig*.

* Kraftstoffverbrauch (kombiniert) in l/100 km: 7,1 – 6,3; CO₂-Emissionen (kombiniert) in g/km: 187 – 165. Für das Fahrzeug liegen nur Verbrauchs- und Emissionswerte nach WLTP und nicht nach NEFZ vor.

Audi connect Navigation & Infotainment mit MMI Navigation plus mit MMI touch, Audi Soundsystem, Fernlichtassistent, Rückfahrkamera, Matrix LED-Scheinwerfer und LED-Heckleuchten und Scheinwerfer-Reinigungsanlage, Audi pre sense rear und city, u.v.m.

Leistung:	150 kW (204 PS)
Vertragslaufzeit:	48 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
Leasing-Sonderzahlung:	€ 0,-

Monatliche Leasingrate

€ 449,-

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

Etwaige Rabatte bzw. Prämien sind im Angebot bereits berücksichtigt.

¹ Zum Zeitpunkt der Leasingbestellung muss der Kunde der berechtigten Zielgruppe angehören und unter der genannten Tätigkeit aktiv sein. Zur berechtigten Zielgruppe zählen: Gewerbetreibende Einzelkunden inkl. 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.

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 156, 65582 Diez,
Tel.: 0 64 32 / 91 91-0, info-audi@autobach.de,
www.audi-zentrum-diez.audi

Auto Bach GmbH

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