

BRENNPUNKT



Handwerk

22. Jhg. 1. Ausgabe
4. März 2024 € 3,-

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



Die im Gesellschaftsregister
eingetragene Gesellschaft
bürgerlichen Rechts (eGbR)

KHS Limburg-Weilburg
PVST Deutsche Post AG

65549 Limburg
Entgelt bezahlt, G61657



Audi Business

Startklar.

Attraktive Preisvorteile für sofort verfügbare Audi Modelle sichern.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden¹:

z. B. Audi Q5 35 TDI, S tronic, 7-stufig*.

* Kraftstoffverbrauch (kombiniert) in l/100 km: 9,1 – 5,6; CO₂-Emissionen (kombiniert) in g/km: 208 – 146. Für das Fahrzeug liegen nur Verbrauchs- und Emissionswerte nach WLTP und nicht nach NEFZ vor.

Lackierung: Mythoschwarz Metallic; Ausstattung: Panorama-Glasdach, Anhängervorrichtung, Matrix LED-Scheinwerfer und LED-Heckleuchten, Businesspaket, Assistenzpaket Tour, Ambiente-Lichtpaket, 3-Zonen-Komfortklimaautomatik, Lederlenkrad im 3-Speichen-Design mit Multifunktion plus und Lenkradheizung, Einparkhilfe plus, Rückfahrkamera, Sonnenschutzverglasung abgedunkelt, u.v.m.

Leistung:	120 kW (163 PS)
Vertragslaufzeit:	48 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
Leasing-Sonderzahlung:	€ 0,-

Monatliche Leasingrate

€ 399,-

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 berechtigt.

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

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

■ Treffen der Ausbilder der Bauhandwerks-Innung	4
■ Arbeitnehmerjubiläum bei der Firma Görner	5
■ Veranstaltung der Rollladen- und Jalousiebauer-Innung Hessen im Kleinwalsertal	5
■ Licht-Test-Gewinn: Dacia Duster geht nach Limburg	6
■ Arbeitsrecht	7
■ Inhalte und Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	8
■ Mustertextseiten	9 – 10
■ Die im Gesellschaftsregister eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts (eGmbH)	12
■ Steuern und Finanzen	15
■ Fortbildungsprogramm 2024	16
■ Seminarangebote / Workshops	17 – 18
■ Innungsversammlung der SHK-Innung	18
■ Wir gratulieren	19

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

Erscheinungstermine 2024/2025

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

03. Juni 2024	08. Mai 2024
02. September 2024	09. August 2024
02. Dezember 2024	08. November 2024
03. März 2025	11. Februar 2025

Treffen der Ausbilder der Bauhandwerks-Innung



Andreas Demand vom Verband baugewerblicher Unternehmer informierte die Ausbildungsbetriebe über die Neuordnung der Bauberufe

Am Mittwoch, den 31. Januar 2024, fand um 15:00 Uhr eine Informationsveranstaltung zur neuen Ausbildungsordnung im Baugewerbe im Ausbildungszentrum der Bauhandwerks-Innung Limburg-Weilburg statt. Anwesend waren Vertreter von Ausbildungsbetrieben und Bau-Innungsmitglieder, darunter Herr Demand vom Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen (VBUH) e.V., Schulleiter Stefan Laux und Fachlehrer Oliver Koch von der Friedrich-Dessauer-Schule (F-D-S), Frau Schneider von der Firma Weil, der Obermeister Thomas Jeckel, sein Stellvertreter Markus Stein sowie die Ausbilder vom Ausbildungszentrum Limburg.

Herr Demand vom VBUH e.V. führte in seinem Vortrag die neue Ausbildungsordnung für Bauberufe ein und erläuterte Strategien zur Gewinnung neuer Auszubildender. Zu den zentralen Punkten gehörten gestreckte Abschluss- und Gesellenprüfungen, verkürzte Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung sowie die Neuigkeit von 30 Wochen verpflichtender überbetriebli-

cher Ausbildung (statt bisher 32 - 37 Wochen). Diese 30 Wochen verteilen sich auf 13 Wochen im ersten Ausbildungsjahr, 11 Wochen im zweiten Ausbildungsjahr, 6 Wochen im dritten Ausbildungsjahr und 9 freiwillige zusätzliche Wochen mit nicht prüfungsrelevanten Inhalten.

Besonderes Augenmerk lag auf den 9 freiwilligen Wochen, die als "Knackpunkt" angesehen wurden. Die Teilnehmer äußerten Bedenken, dass einige Auszubildende aufgrund dieser neuen Regelung möglicherweise abspringen könnten und die Auslastung des Ausbildungszentrums gefährdet sein könnte.

Stefan Laux, Schulleiter der Friedrich-Dessauer-Schule, berichtete, dass derzeit keine akute Gefahr für den Schulstandort bestehe, jedoch in Zukunft Herausforderungen zu erwarten seien. Die Absenkung der Schülerzahl betreffe vorerst die Jahre 2025. Dennoch herrschten Sorgen bezüglich der langfristigen Zukunft.

Frau Schneider von der Firma Weil sprach über

die Zukunft der ausbildenden Unternehmen und das Problem des Fachkräftemangels. Die Notwendigkeit einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Firmen wurde betont. Es wurde beschlossen, dass alle Bauunternehmen im Kreis Limburg/Weilburg von der Kreishandwerkerschaft (KHWS) per E-Mail und Post kontaktiert werden sollten, um auf die Dringlichkeit der Situation hinzuweisen und ein Netzwerk zu etablieren.

Das Azubi-Guide-Projekt der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg wurde kurz erwähnt, und die Teilnehmer wurden ermutigt, geeignete junge Menschen zur Mitwirkung zu motivieren. Eine erneute Versammlung ist für Mitte März geplant, bei der hoffentlich viele Betriebe vertreten sein werden. Herr Demand und ein Vertreter des Jobcenters werden eingeladen, um die Teilnehmer über weitere Fördermöglichkeiten zu informieren.

Die Veranstaltung endete mit einer lebhaften Diskussion.



Schulleiter Stefan Laux (stehend) informierte über die aktuellen Schülerzahlen in den Bauberufen und verwies in diesem Zusammenhang auf das Projekt „zukunftsfähige Berufsschule“

Arbeitnehmerjubiläum bei der Firma Görner

Florian Rasokat, geboren am 11. Februar 1975, startete seine berufliche Laufbahn im Januar 1999 als Stuckateur-Lehrling bei der renommierten Firma Görner GmbH, spezialisiert auf Stuckateur- und Malerarbeiten.

Durch seine kontinuierliche Hingabe, sein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und sein unermüdliches Engagement hat er sich in den letzten Jahren zu einem wertvollen Vorarbeiter entwickelt. In dieser Position ist er maßgeblich für die Leitung unserer Baustellen verantwortlich und sorgt vor Ort für eine reibungslose Organisation.

Florian Rasokat trägt die Verantwortung dafür, dass die ihm zugeteilten Projekte sowohl fachmännisch als auch termingerecht umgesetzt werden. Dabei zeigt er sich stets als zuverlässiger Ansprechpartner für sein Team und beweist ein bemerkenswertes Organisationstalent.

Neben seinen herausfordernden organisatorischen Aufgaben beweist Florian Rasokat auch handwerkliches Geschick und setzt anspruchsvolle Arbeiten selbständig um. Seine



Florian Görner (links) gratulierte zusammen mit GF Stefan Laßmann (rechts) Herrn Florian Rasokat zum 25-jährigen Arbeitnehmerjubiläum bei der Fa. Görner GmbH in Obertiefenbach

langjährige Erfahrung spiegelt sich in seinem exzellenten Fachwissen in den Bereichen Verputztechnik, WDV-Systeme und Trockenbau

wider. Dadurch erweist er sich als äußerst wertvolles Mitglied im Team der Firma Görner und erfreut sich höchster Wertschätzung.

Veranstaltung der Rollladen- und Jalousiebauer-Innung Hessen im Kleinwalsertal



Die Teilnehmer des Ausfluges ins Kleinwalsertal hatten viel Spaß und wurden mit schönem Wetter belohnt – Rechts im Bild Obermeister Frank Wagner

Unsere Veranstaltung im Januar 2024 verfolgte nicht nur berufliche Ziele, sondern betonte auch das Gemeinschaftliche und das Erlebnis. Das Kleinwalsertal bot eine idyllische Umgebung für unsere Tagung.

Während des Tages standen informative Diskussionen auf dem Programm, begleitet von der Möglichkeit, die frische Bergluft beim ge-

meinsamen Skifahren zu genießen. Die sonnigen Pisten und der glitzernde Schnee schafften eine sehr angenehme Atmosphäre.

Die gemeinsamen Mahlzeiten förderten nicht nur den kulinarischen Genuss, sondern auch den Zusammenhalt unter den Teilnehmern. Neben beruflichen Themen wurden Aspekte wie Ausbildung und die wachsende Bedeutung

von Künstlicher Intelligenz in unserer Branche diskutiert.

Unsere Klausurtagungen widmeten sich der Weiterentwicklung und strategischen Ausrichtung der Rollladeninnung, unter Einbeziehung zukunftsorientierter Themen wie Künstliche Intelligenz. Wir möchten sowohl den aktuellen Herausforderungen begegnen als auch die Chancen nutzen, die sich in der technologischen Entwicklung bieten.

Zum Abschluss schafften wir Raum für gemeinsamen Spaß und Freude. Das gesellige Beisammensein, der Austausch von Erfahrungen und gemeinsames Lachen bildeten den gelungenen Schlusspunkt unseres Gipfeltreffens.

Wir danken allen Teilnehmern für die gemeinsame Zeit im Kleinwalsertal. Möge unser Treffen nicht nur fachlich, sondern auch zwischenmenschlich einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen!



Licht-Test-Gewinn: Dacia Duster geht nach Limburg



v. l. n. r.: Die Gewinnerin Cordula Rahner mit ihrer Mutter, Andreas Lübeck, Yannick Enderlein (beide Dacia), Claudia Weiler (Innung Köln) und Alexander Körner (RRG). Bild: ProMotor

Köln/Bonn. Cordula Rahner aus Limburg hat beim „Licht-Test ‘23“ des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes und der Deutschen Verkehrswacht einen Dacia Duster Expression gewonnen. Wie viele Millionen Autofahrerinnen und Autofahrer war sie im Oktober zum Überprüfen der Fahrzeugbeleuchtung in einer Kfz-Meisterwerkstatt. Wer den Licht-Test erfolgreich besteht, bekommt eine Plakette an die Windschutzscheibe und signalisiert damit auch der Polizei bei Verkehrskontrollen sein geprüftes Autolicht. Cordula Rahner hat ein Foto von sich und ihrer Plakette auf licht-test.de hochgeladen. Bei der Gewinnerziehung ist das Los auf sie gefallen. Nun konnte Cordula Rahner ihren neuen Duster Expression in der Dacia Niederlassung in Köln abholen.

„Ich fahre regelmäßig zum Licht-Test, damit ich andere Verkehrsteilnehmer nicht durch eine falsche Scheinwerfereinstellung blende. Bereits seit einigen Jahren fahre ich einen Duster und bin sehr zufrieden damit. Weil der Duster ein zuverlässiges und tolles Fahrzeug ist, freue ich

mich über das aktuelle Modell mit der modernen Ausstattung“, so Cordula Rahner.

Das Gewinnerfahrzeug hat neben einer Klimaanlage auch LED-Tagfahr- und Abblendlicht sowie ein Multimediasystem mit 8-Zoll-Touchscreen an Bord. Der bisherige Duster hat sich aber gut bewährt und bleibt daher als Fahrzeug in der Familie.

„Dacia war erneut stolzer Partner des Licht-Testes, denn uns ist es wichtig, durch diese für die Autofahrerinnen und Autofahrer kostenlose Verkehrssicherheitsaktion die Sicherheit auf Deutschlands Straßen – effizient und mit gezielten Maßnahmen – zu erhöhen. Viele Gefahrensituationen lassen sich mit wenig Aufwand verhindern, wenn die Fahrzeugscheinwerfer korrekt eingestellt sind und Rück- und Bremslichter ordnungsgemäß funktionieren“, so Thilo Schmidt, Managing Director Dacia Deutschland.

Das Gewinnspiel ist ein zusätzlicher Anreiz zum Licht-Test zu fahren. Zu gewinnen gab es in die-

sem Jahr neben dem Dacia Duster Expression auch 75 Jahresabos der „Auto Bild“. Die Publikumszeitschrift informiert Leserinnen und Leser im Aktionsmonat Oktober regelmäßig über das Thema Sicherheit bei der Fahrzeugbeleuchtung und ruft zur Teilnahme am Gewinnspiel auf.

„Der kostenlose Licht-Test ist eine tolle Aktion der Kfz-Werkstätten für mehr Sicherheit im Straßenverkehr, die alle Autofahrerinnen und Autofahrer in der dunklen Jahreszeit nutzen sollten. Wie wichtig die Überprüfung ist, sehen wir jedes Jahr an der Mängelquote“, so Claudia Weiler, Geschäftsführerin der Kfz-Innung Köln. Die Mängelquote lag 2023 bei 27,4 Prozent, damit ist mehr als jeder vierte Autofahrer mit Beleuchtungsmängeln unterwegs.

Den Licht-Test gibt es bereits seit 1956, er wird gemeinsam von ZDK und DVW organisiert. Schirmherr ist der Bundesverkehrsminister. Als Partner standen in diesem Jahr neben Dacia auch Osram, die Nürnberger Versicherung, Auto Bild und Hella Gutmann zur Seite.

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, Zuhel Utac

Verantwortlich für den regionalen Teil:

KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare

KHS Rhein-Westerwald: HGF Michael Braun;

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 und 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 Anzeigenpreisleiste.

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

Arbeitsrecht

Anscheinsbeweis beim Kündigungszugang

Im entschiedenen Fall stritten die Parteien um den Zeitpunkt des Zugangs einer ordentlichen Kündigung in der Probezeit.

Mit Schreiben vom 28.09.2021 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Frist zum 31.12.2021. Die beklagte Arbeitgeberin gab das Kündigungsschreiben mittels Einwurf-einschreiben am 29.09.2021 zur Post auf. Der Auslieferungsbeleg des Einschreibens gab einen Einwurf am 30.09.2021 in den Briefkasten der Klägerin an.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass ihr das Kündigungsschreiben nicht am 30.09.2021 zugegangen sei und daher das Arbeitsverhältnis erst zum 31.03.2022 unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst worden sei. Durch das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (LAG) wurde die Klage der Klägerin abgewiesen.

Das Arbeitsverhältnis wurde fristgemäß zum 31.12.2021 gekündigt. Der Zugang der Kündigung am 30.09.2021 war von der Arbeitgeberin ausreichend bewiesen worden. Im Kündigungsschutzverfahren sind Arbeitgeber grundsätzlich für den Zugang des schriftlichen Kündigungsschreibens beweisbelastet. Kündigt der Arbeitgeber mittels Einwurf-einschreibens und legt dann den Einlieferungsbeleg und die Reproduktion des Auslieferungsbeleges mit der Unterschrift des Zustellers vor, so spricht der Beweis des ersten Anscheins für den Zugang des Schreibens bei dem Gekündigten. Gleichzeitig belege der Auslieferungsbeleg mit der Unterschrift des Zustellers auch, dass der Beweis des ersten Anscheins für den Zugang zum Zeitpunkt der üblichen Postzustellzeiten gegeben ist. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Zustellung durch einen Mitarbeiter der Post erfolgt, nicht durch einen Dienstleister oder Boten eines anderen Versanddienstes. Denn wenn die Zustellung durch den Mitarbeiter der Post erfolgt, könne davon ausgegangen werden, dass die Zustellung im Rahmen seiner ihm zugewiesenen üblichen Arbeitszeiten erfolge. Da der sogenannte Anscheinsbeweis vorgelegen hat, wäre es an der Klägerin gewesen darzulegen und zu beweisen, dass die Zustellung des Kündigungsschreibens bei ihr nicht am 30.09.2021 zu den üblichen Postzustellzeiten erfolgt sei. Dies konnte die Klägerin im vorliegenden Fall nicht. *LAG Nürnberg, Urteil vom 15.06.2023 Az.: 5 Sa 1/23*

Befristeter Arbeitsvertrag und eingescannte Unterschrift des Arbeitgebers

Kann die Arbeitgeberin, die nach eigenem Bekunden in der digitalen Personalakte mehrere Schriftstücke mit einer eingescannten Unterschrift versehen hat, im Prozess eine Vertragsurkunde über die Vertragsbefristung nur in digitaler Form vorlegen, beweist sie damit nicht die Schriftform der Befristungsabrede, da die digitale Personalakte keine Urkunde im Sinne des § 420 ZPO darstellt. In einem solchen Fall kann sich der Arbeitnehmer – dem gegenüber behauptet wird, er habe eine bereits von der Ar-

beitgeberin unterschriebene Vertragsurkunde erhalten, seinerseits unterschrieben und zurückgesandt – auf ein „Nicht-mehr-Wissen“ berufen. Die Beweislast zur Behauptung, es habe eine beidseitig unterschriebene Vertragsurkunde vorgelegen, verbleibt dann bei der Arbeitgeberin, die folglich den Entfristungsprozess verliert, wenn sie für die besagte Behauptung keinen Beweis antritt. *LAG Köln, Urteil vom 09.02.2023, Az.: 6 Sa 607/22*

Beweislast für ein Arbeitszeugnis

Wenn ein Arbeitgeber einem Beschäftigten im Arbeitszeugnis eine nur unterdurchschnittliche Arbeitsleistung bescheinigt, trifft den Arbeitgeber für seine negative Bewertung die Darlegungs- und Beweislast. Der Kläger forderte von dem beklagten Arbeitgeber die Korrektur seines Arbeitszeugnisses mit der Begründung, die verwendeten Formulierungen seien zu negativ und schwammig. Der Kläger vertrat die Ansicht, ihm müsse bescheinigt werden, dass er die vereinbarten Ziele „erfolgreich“ verfolgte, sonst entstehe der Eindruck, er habe die ihm gesetzten Ziele nicht erreicht. Bezüglich der Beurteilung als Führungskraft verfolgte der Kläger mit seiner Klage das Ziel, dass im Arbeitszeugnis ergänzt wird, dass er Aufgaben und Verantwortung „in angemessenem Umfang“ delegiert habe. Der beklagte Arbeitgeber vertrat hingegen die Ansicht, dass das ausgestellte Arbeitszeugnis bereits ein Zugeständnis sei, da der Kläger keinesfalls nur gute Arbeit geleistet habe. Die Klage vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) hatte Erfolg. Der Kläger habe einen Anspruch darauf, dass die umstrittenen Zeugnisformulierungen entsprechend geändert würden. Nach Auffassung der Richter konnte der Beklagte nicht schlüssig darlegen, dass der Kläger seine ihm übertragenen Aufgaben nicht erfolgreich absolviert hatte. Zudem lege eine Leistungsbewertung, „man habe als Führungskraft Aufgaben und Verantwortung delegiert“, vor dem Hintergrund der gängigen Zeugnissprache den Schluss nahe, der Mitarbeiter sei faul gewesen. Dass der Kläger tatsächlich faul war, habe der Beklagte im vorliegenden Fall jedoch nicht darlegen können. *LAG Köln, Urteil vom 12.09.2023, Az.: 4 Sa 12/23*

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

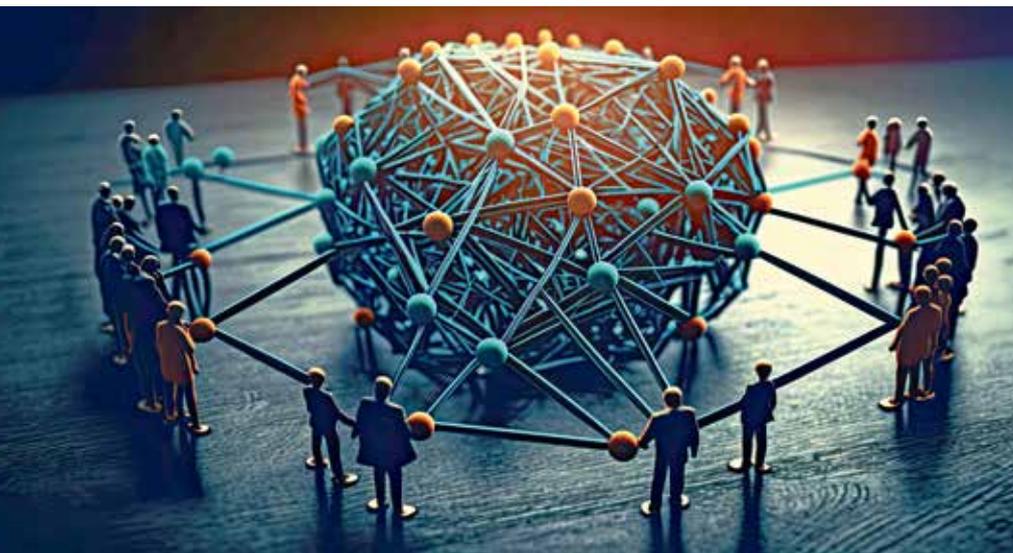
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch dann erschüttert sein kann, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die exakt die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahtlos eine neue Tätigkeit aufnimmt. Der seit einem Jahr betriebszugehörige Kläger legte der Beklagten am Montag, den 02.05.2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit bis Freitag, den 06.05.2022, vor. Ebenfalls am 02.05.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Der Kläger legte sodann mehrere Folgebescheinigungen bis zum

31.05.2022 vor. Ab dem 01.06.2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers bestanden. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte – zumindest bezogen auf den Zeitraum vom 07. bis zum 31.05.2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann eine Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern. Dazu muss er tatsächliche Umstände darlegen, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Für die Zeit vom 02. bis zum 06.05.2022 sei der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttert. Denn diese Bescheinigung sei schon vor der Kenntnis des Klägers von der Kündigung vorgelegt worden. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung sei daher nicht gegeben. Für die Zeit vom 06. bis zum 31.05.2022 sei der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen habe nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder arbeitsfähig war. Die Erschütterung des Beweiswertes hat zur Folge, dass der Kläger für die Zeit vom 07. bis zum 31.05.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit trägt. Da das LAG – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hatte, war die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen. *BAG, Urteil vom 13. 12.2023, Az.: 5 AZR 137/23*

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.

Inhalte und Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) handelt es sich um ein gesetzlich verankertes Instrument, das den Arbeitgeber dazu verpflichtet, allen Mitarbeitern, die innerhalb von 12 Monaten länger als 42 Kalendertage (ununterbrochen oder wiederholt) arbeitsunfähig erkrankt sind, ein BEM anzubieten.

Der vertrauliche Informationsaustausch im Rahmen des BEM soll grundsätzlich dazu dienen, den Mitarbeiter dabei zu unterstützen, eine eventuell bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuten Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzubeugen sowie die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern.

Betriebliches Eingliederungsmanagement als Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Das Hauptaugenmerk beim BEM liegt darin, die individuelle gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu verbessern. Wird dieses Ziel erreicht, entstehen daraus auch erhebliche Vorteile für den Arbeitgeber, wie beispielsweise die Steigerung der Arbeitsproduktivität sowie eine Verbesserung des Betriebsklimas.

Nutzen für Arbeitgeber

- Arbeitsunfähigkeitszeiten senken
- Unterstützung bei der Einhaltung der Fürsorgepflicht
- Gesetzliche Vorgabe erfüllen
- Kosten reduzieren
- Produktivität steigern
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit qualifizierter Mitarbeiter
- Verbesserung des Betriebsimages durch professionelle Personalarbeit
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Vorbereitung auf den demografischen Wandel
- Verringerung des Vertretungs- und

Mehraufwandes (Stabilisation der Arbeitsabläufe)

- Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter

Nutzen für Arbeitnehmer

- Verbessern der gesundheitlichen Situation
- Steigern der Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit
- Beseitigen von arbeitsplatzbedingten Fehlbelastungen
- Unterstützung bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag
- Langfristiges Sichern der Beschäftigungsfähigkeit
- Anpassen der Arbeitssituation (Abgleichen von Fähigkeiten und Anforderungen)

Die IKK Südwest bieten Ihnen

Grundsätzlich handelt es sich beim BEM um einen mehrstufigen Prozess. Die Berücksichtigung der einzelnen Prozessphasen stellt eine unabdingbare Voraussetzung dar, um einen rechtssicheren Ablauf zu gewährleisten. Um die Komplexität des Prozesses und den damit einhergehenden Aufwand für Sie so gering wie möglich zu halten, hat die IKK Südwest ein umfassendes Portfolio an Unterstützungsmöglichkeiten entwickelt, welches Sie je nach Bedarf gezielt in Anspruch nehmen können. Das Angebot gliedert sich in folgende Bausteine:

- Beratung zur Durchführung und Implementierung
- Information zu rechtlichen Rahmenbedingungen
- Einbeziehen aller Phasen des BEM-Prozesses
- Selektion und Dokumentation von BEM-Fällen
- Bereitstellen eines Formularwesens

- Bereitstellen eines Handlungsleitfadens

Gerne schulen die Experten der IKK Südwest auch die Verantwortlichen Ihres Unternehmens und begleiten Sie bei der optimalen Einführung eines BEM.

Leistung der IKK zusammengefasst:

Unsere Experten unterstützen Sie dabei, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in Ihrem Unternehmen umzusetzen. Wir bieten Ihnen Hilfe bei der Einführung und langfristigen Implementierung des BEM. So erhalten Sie Anleitungen, um die gesundheitliche Situation in Ihrem Unternehmen zu verbessern.

Infos Handlungsleitfaden

Neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung stellt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eine weitere bedeutende Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) dar. In der Praxis findet häufig eine Verzahnung der drei Säulen statt, um grundlegende Aspekte der Beschäftigtengesundheit miteinander zu verknüpfen.

Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bildet der § 167 Abs. 2 SGB IX. Die Gesetzesgrundlage sieht vor, dass der Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein BEM anbieten muss. Ziel des BEM-Verfahrens ist es, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Das BEM-Verfahren kann nur mit Zustimmung und unter Beteiligung der betroffenen Person durchgeführt werden. Sollte sich der BEM-Berechtigte für eine Teilnahme entscheiden, ist dies in schriftlicher Form festzuhalten. Zudem ist der Betriebs-/Personalrat sowie bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Sollte es erforderlich sein, kann auch der Betriebsarzt hinzugezogen werden.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass durch einen rechtlich regulierten „Suchprozess“ Lösungen zur Überwindung bestehender bzw. zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt sowie durchgeführt werden.

Der Suchprozess sollte verlaufs- und ergebnisoffen gestaltet sein und in Kooperation mit dem Betroffenen erfolgen. Die gesetzlich vorgesehenen externen Stellen, Ämter und Personen sind bei der Klärung geeigneter Maßnahmen zu beteiligen. Im Rahmen des Suchprozesses sollte keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Möglichkeit ausgeschlossen werden.
www.ikk-suedwest.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX

Sehr geehrte/r Frau / Herr _____

das Sozialgesetzbuch IX verpflichtet uns zur Gesundheitsfürsorge gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierunter versteht der Gesetzgeber, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Arbeitsunfähigkeit zu beenden, weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Dieser Prozess wird als betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bezeichnet. Hierzu soll **gemeinsam mit dem Betroffenen / der Betroffenen**, nämlich mit Ihnen, einvernehmlich Wege gefunden werden, die o.g. Ziele zu erreichen. Ein wesentliches Kriterium des BEM ist die **Freiwilligkeit Ihrer Teilnahme**.

Nach unseren Feststellungen waren Sie innerhalb von 12 Monaten zusammengerechnet mehr als 6 Wochen (42 Tage) arbeitsunfähig erkrankt, so dass diese Hilfe- und Schutzregelung für Sie in Betracht kommen kann.

Da die Ursachen für Ihre längerfristige Arbeitsunfähigkeit mit Ihrem Aufgabenfeld zusammenhängen könnten, bieten wir Ihnen ein Gespräch an. Hierin sollte besprochen werden, ob durch geeignete Maßnahmen, beispielsweise in der Arbeitsgestaltung, eine Besserung Ihrer gesundheitlichen Situation erreicht werden kann. **An dem Gespräch werden teilnehmen der Personalleiter und ein Mitglied des Betriebsrats / Personalrats sowie bei Schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Mitarbeitern die Schwerbehindertenvertretung.**

Auf Ihren Wunsch kann an dem Gespräch auch eine weitere Person Ihres Vertrauens teilnehmen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass selbstverständlich bei der Durchführung des BEM die jeweils gültigen Datenschutzbestimmungen, insbesondere die des BDSG (§ 9) gelten. Daten, die im Rahmen des BEM erhoben werden, werden ausschließlich für das BEM verwandt. Gesundheitsdaten und die Dokumentation der Einzelheiten des Verfahrens werden in einem BEM-Heft getrennt von der Personalakte aufbewahrt und unterliegen dem alleinigen Zugriff des qualifizierten Ansprechpartners/Personalleiters des Arbeitgebers. Insbesondere Daten über medizinische Diagnosen sind nur dann innerhalb des BEM-Verfahrens einzusetzen und zu dokumentieren, wenn Sie Ihren behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbunden haben und die schriftliche Einwilligung dazu vorliegt, die Daten den am BEM-Verfahren Beteiligten zugänglich zu machen. Diese Einwilligung gilt als erteilt, wenn Sie von sich aus entsprechende Diagnosen enthaltende Unterlagen innerhalb des BEM-Verfahrens einreichen. Sie sind jederzeit berechtigt, die Einsichtnahme in derartige Unterlagen bzw. die Informationen über deren Inhalt auf einzelne Personen des am Integrationsverfahren Beteiligten wie auch auf einzelne Inhalte der Unterlagen zu beschränken. In der Personalakte werden nur das Erstanschreiben, die Zustimmung- oder Ablehnungserklärung Ihrerseits und das Ergebnisprotokoll der Erörterungen und der empfohlenen Maßnahmen übernommen.

Die Verwendung und Dokumentation anderer als dieser in die Personalakte aufzunehmenden Daten ist ausschließlich für die Zwecke des BEM zulässig, soweit die anderen Daten im Verfahren des BEM erhoben wurden. Soweit die Daten nicht mehr benötigt werden, erfolgt aus datenschutzrechtlichen Gründen deren Löschung. Um dies zu gewährleisten, wird spätestens zwei Jahre nach dem Erstgespräch von uns geprüft, ob die nicht in Ihre Personalakte zu übernehmenden Daten noch zum Zwecke des BEM benötigt werden. Eine dabei festgestellte Notwendigkeit ist in der BEM-Akte zu vermerken. Ergibt die Prüfung keine derartige Notwendigkeit, ist die BEM-Akte zu vernichten.

Wir schlagen Ihnen nachstehende Gesprächstermine vor. Im Falle Ihrer Zustimmung bitten wir Sie, einen der unten genannten Termine anzukreuzen und ein Exemplar dieses Schreibens an uns zurückzugeben.

Sollten wir von Ihnen innerhalb von **4 Wochen ab Datum des Schreibens** nichts hören, so gehen wir davon aus, dass Sie zumindest zurzeit die Durchführung des für Sie freiwilligen Eingliederungsmanagements nicht wünschen. Sie können jederzeit auf uns zukommen mit der Bitte, ein Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Wir freuen uns, wenn Sie unser Angebot annehmen.

Terminvorschlag 1

Terminvorschlag 2

Terminvorschlag 3

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführer / Betriebsinhaber

Musterschreiben an einen Arbeitnehmer, der bereits seit einiger Zeit erkrankt und bei dem ggf. eine Kündigung geplant ist.

An Herrn / Frau _____

Sehr geehrte(r) _____,

seit dem _____ sind sie arbeitsunfähig. Den durch ihre Krankheit bedingten Ausfall haben wir bisher durch innerbetriebliche Maßnahmen überbrückt. Im Hinblick auf die zukünftige Personaleinsatzplanung ist es jedoch notwendig zu wissen, wie lange die krankheitsbedingte Abwesenheit noch anhält bzw. wann Sie wieder arbeitsfähig sind.

Bitte entbinden Sie Ihren behandelnden Arzt von der Schweigepflicht und legen Sie uns eine Bescheinigung vor, aus der Ihre Krankheit und die voraussichtliche Dauer Ihrer weiteren krankheitsbedingten Abwesenheit zu entnehmen ist. Bitte legen Sie uns diese Bescheinigung bis zum _____ vor.

Mit den besten Wünschen für Ihre weitere Genesung verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen.

Wird auf das vorstehende erste Schreiben nicht reagiert, ist es zweckmäßig, in einem weiteren Schreiben die Grundlagen für eine evtl. personenbedingte Kündigung zu schaffen.

Folgender Text bietet sich an:

Mit Schreiben vom _____ haben wir Sie gebeten, uns Auskunft darüber zu erteilen, wie lange die krankheitsbedingte Abwesenheit anhält bzw. wann Sie wieder arbeitsfähig sind. Wir benötigen diese Angaben, um den zukünftigen Personaleinsatz planen zu können.

Leider haben Sie bis heute unser Schreiben nicht beantwortet und auch nicht persönlich vorgesprochen. Sie verstoßen damit gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Wir bitten Sie nunmehr letztmalig, uns bis zum _____ Angaben über die von uns gestellten Fragen zu machen. Sollte dies nicht bis zum genannten Termin geschehen, hat dies Folgen für den Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses.

Mit freundlichen Grüßen



Als KHS- Mitglied von vielen Vorteilen profitieren

- ✓ Umweltschonendes Erdgas und 100 % Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen
- ✓ Garantiert sichere Preise und Planungssicherheit bis Ende 2026 mit Profistrom und Profigas
- ✓ Zuverlässiger Partner in der Region für Ihre Produkt- und Servicewünsche
- ✓ Kompetente und persönliche Fachberatung

Ihr Kontakt zu uns:

0261 402-44449 oder gewerbe-beratung@evm.de

**Jetzt
informieren**

www.evm.de

Die im Gesellschaftsregister eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts (eGbR)

Foto: AdobeStock/Syda Productions

Die eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts (eGbR)

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) das Recht der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) umfassend neu geregelt. Zahlreiche Bestimmungen sind zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Sie sind sowohl für Neugründungen als auch für bereits errichtete Gesellschaften von Bedeutung. Eine zentrale Neuerung ist die Einführung eines Gesellschaftsregisters für die GbR. Im Handwerk besitzt die GbR einen gewissen Stellenwert. Dies gilt sowohl für auf bestimmte Zeit bestehende Formen wie Arbeitsgemeinschaften im Baubereich als auch für auf unbestimmte Zeit bestehende Zusammenschlüsse von Kleingewerbetreibenden. Nachfolgend wird auf zentrale Punkte im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Gesellschaftsregisters eingegangen.

Eintragungsfähigkeit der rechtsfähigen GbR

Eine GbR gelangt durch übereinstimmende Willenserklärungen mehrerer Parteien zustande, sich zur Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks zusammenzuschließen und diesen Zusammenschluss durch bestimmte Beiträge zu fördern. Sofern sie nach dem gemeinsamen Willen der Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnehmen soll, kann die Gesellschaft aufgrund ihrer Rechtsfähigkeit selbst Rechte erwerben und Verbindlichkeiten eingehen. Ist der Gegenstand einer GbR auf den Betrieb eines Unternehmens unter gemeinsamen Namen gerichtet, so wird gesetzlich unwiderleg-

bar vermutet, dass sie nach dem Willen ihrer Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnehmen soll.

Hinweis: Zu beachten ist, dass es sich bei der Errichtung einer Gesellschaft, deren Zweck auf den Betrieb eines vollkaufmännischen Handelsgewerbes unter einer Firma gerichtet ist, stets um eine Offene Handelsgesellschaft handelt. Nach § 1 Abs. 2 HGB ist jeder Gewerbebetrieb als Handelsgewerbe zu betrachten, es sei denn, dass das Unternehmen nach Art oder Umfang keinen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert

Eintragung ins Gesellschaftsregister

Bei den Amtsgerichten wurde ein Gesellschaftsregister eingerichtet, in das sich seit dem 1. Januar 2024 neu errichtete oder bereits bestehende Gesellschaften bürgerlichen Rechts eintragen lassen können (Subjektpublizität). Vom Grundsatz her ist die Eintragung freiwillig. Allerdings besteht in folgenden praxisrelevanten Fällen de facto eine Eintragungspflicht:

- Eine GbR soll durch Erwerb eines Geschäftsanteils Gesellschafterin einer neu zu gründenden oder bereits im Handelsregister eingetragenen Personen- oder Kapitalgesellschaft werden. Bestand die Gesellschaftsbeteiligung bereits im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Rechts, so ist ein unmittelbares Erfordernis zur Eintragung in das Gesellschaftsregister zu verneinen. Dessen ungeachtet sollte sie erfolgen, um zukünftig handlungsfähig zu sein und Änderungen bestehender Eintragungen

im Handelsregister vornehmen zu können bzw. die Eintragungsvoraussetzungen dafür zu schaffen.

- **Umwandlungen:** Wenn eine GbR als Rechtsträgerin an Restrukturierungsvorgängen auf Grundlage des Umwandlungsrechts teilnehmen soll (z.B. Verschmelzung oder Umwandlung), ist dies nur als eGbR möglich.
- **Grundstückserwerb.** Die GbR wird nach neuem Recht unter ihrem Namen als Grundstücksberechtigte eingetragen. Voraussetzung für entsprechende Antragstellungen ist seit 1. Januar 2024 die vorhergehende Eintragung in das Gesellschaftsregister. Änderungen von Beteiligungsverhältnissen der GbR werden zukünftig im Gesellschaftsregister erfasst. Ändert sich daher etwa der Gesellschafterbestand einer GbR, die bereits im Grundbuch eingetragen ist, muss zunächst eine Eintragung der GbR im Gesellschaftsregister und sodann eine Berichtigung des Grundbuchs erfolgen.

Für die Eintragung in das Gesellschaftsregister ist das Registergericht zuständig, in dessen Bezirk die GbR ihren Sitz hat. Dabei ist der von den Gesellschaftern bestimmte Vertragssitz maßgeblich. Der Inhalt einer Erstanmeldung zum Gesellschaftsregister umfasst folgende Punkte:

- Name, Sitz und der Anschrift der Gesellschaft.
- Angaben zu jedem Gesellschafter – bei natürlichen Personen: Namen, Vornamen,

Geburtsdatum und Wohnort – bei juristischen Personen und Personenhandels-gesellschaften: Firma oder Name, Rechtsform, Sitz, (soweit gesetzlich vorgesehen) zuständiges Register und Registernummer.

- Angabe zur Vertretungsbefugnis, auch dann, wenn sie nicht vom gesetzlichen Regelfall der Gesamtvertretungsbefugnis abweicht.
- Versicherung, dass die Gesellschaft nicht bereits im Handels- oder Partnerschaftsregister eingetragen ist.

Hinweis: In der Anmeldung der Gesellschaft zur Eintragung soll nach § 3 Abs. 1 der Gesellschaftsregisterverordnung auch der Gegenstand der Gesellschaft angegeben werden, soweit er sich nicht aus dem Namen ergibt. Dessen ungeachtet ist es über die gesetzlich vorgesehenen Angaben hinaus grundsätzlich nicht möglich, weitere Angaben zur Eintragung zu bringen

Die Anmeldung zum Gesellschaftsregister hat von allen Gesellschaftern elektronisch in öffentlich beglaubigter Form zu erfolgen. Eine Vertretung einzelner Gesellschafter ist möglich, bedarf aber wiederum der öffentlich beglaubigten Form. Daher ist ein Gang zum Notar unabwendbar, der auch gleich die erforderlichen Dokumente elektronisch in öffentlich beglaubigter Form an das Register weiterleitet. Der durchschnittliche Kostenaufwand wird in der Gesetzesbegründung mit 300 € für die Erstanmeldung und zwischen 100 - 209 € für sonstige Anmeldevorgänge sowie Änderungen im Gesellschafterbestand beziffert.

Hinweis: Zu beachten ist, dass im Gesellschaftsregister eingetragene Gesellschaften bürgerlichen Rechts verpflichtet sind, Meldungen an das Transparenzregister vorzunehmen. Dort werden die wirtschaftlich Berechtigten der eGmbH erfasst. Die Mitteilungsverpflichtung gilt nach dem Geldwäschegesetz nur dann als erfüllt (sog. Meldefiktion), wenn sich die Angaben zum wirtschaftlich Berechtigten aus dem Registereintrag ergeben. Dies ist beim Gesellschaftsregistereintrag allerdings nicht der Fall, da hier keine Angaben zur Höhe der jeweiligen Beteiligung ersichtlich sind, insoweit aber überwiegend gefordert wird, dass sich Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses eines wirtschaftlich Berechtigten an einer Vereinigung aus der Eintragung ergeben müssen.

Folgemeldungen bei Eintragung im Gesellschaftsregister

Um die im Gesellschaftsregister eingetragenen Daten aktuell zu halten, besteht eine Verpflichtung zur Meldung von Änderungen. Durch die Verpflichtung zur Mitteilung relevanter

Änderungen soll ein hohes Maß an Transparenz durch Publizität sichergestellt werden, die sich auf die Existenz, Identität und ordnungsgemäße Vertretung der Gesellschaft erstreckt und den Informationsbedürfnissen der Gesellschaftsgläubiger und des Rechtsverkehrs im Allgemeinen dient. Folgende Änderungen sind zur Eintragung in das Gesellschaftsregister anzumelden:

- Namensänderung der im Gesellschaftsregister eingetragenen Gesellschaft
- Verlegung des Sitzes der GbR an einen anderen Ort
- Anschriftenänderung
- Änderung der Vertretungsbefugnis eines Gesellschafters
- Ausscheiden oder Neueintritt von Gesellschaftern

Generell sind Anmeldungen von Änderungen bestehender Eintragungen zum Gesellschaftsregister von sämtlichen Gesellschaftern gemeinschaftlich zu bewirken. Eine Ausnahme gilt beim Tod eines Gesellschafters; hier kann die Anmeldung ohne Mitwirkung der Erben erfolgen, sofern ihr besondere Hindernisse entgegenstehen, weil sie noch nicht feststehen oder nicht erreichbar sind. Änderungen der Gesellschaftsanschrift sind durch die Gesellschaft selbst zu bewirken. Sollte ein Gesellschafter seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkommen, können die übrigen Gesellschafter gegen diesen Klage erheben und die fehlende Mitwirkung durch die Gerichtsentscheidung ersetzen.

Einmal erfolgte Eintragungen einer GbR in das Gesellschaftsregister können nicht einfach auf Wunsch der Gesellschafter wieder gelöscht werden. Es gelten vielmehr die „allgemeinen Bestimmungen.“ Danach endet die Gesellschaft im Regelfall mit Beendigung und Liquidation.

Namenszusatz der eingetragenen GbR

Mit der Eintragung ist die Gesellschaft verpflichtet, als Namenszusatz die Bezeichnungen „eingetragene Gesellschaft bürgerlichen Rechts“ oder „eGmbH“ zu führen. Wenn bei einer eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts keine natürliche Person als Gesellschafter haftet, weil beispielsweise zwei Gesellschaften mit beschränkter Haftung eine eGmbH gegründet haben, muss der Rechtsformzusatz einen Hinweis auf die Haftungsbeschränkung enthalten (z.B. eGmbH mbH).

Registerzuständigkeit – Sitz der Gesellschaft

Grundsätzlich liegt der Sitz einer GbR an dem Ort, an dem ihre Geschäfte tatsächlich ge-

führt werden. Von dieser Anknüpfung an den tatsächlichen Verwaltungssitz kann bei einer Eintragung der GbR in das Gesellschaftsregister abgewichen werden. Dann ist es zulässig, im Gesellschaftsvertrag einen inländischen Vertragssitz zu vereinbaren, der vom tatsächlichen Verwaltungssitz abweicht. Dieser Sitz ist maßgeblich für die Zuständigkeit des Registergerichts, da das Gesellschaftsregister dezentral geführt wird. Es ist stets das Registergericht zuständig, in dessen Bezirk sich der Sitz der GbR befindet. Der Sitz dient darüber hinaus auch als Anknüpfungspunkt im Prozessrecht (vgl. § 17 ZPO – Allgemeiner Gerichtsstand) und Insolvenzrecht (§ 3 InsO).

Statuswechsel (Änderung der Rechtsform) bei gewerblicher Betätigung

Im Gesellschaftsregister werden nur Gesellschaften bürgerlichen Rechts erfasst. Bei gewerblich tätigen Gesellschaften kann insbesondere der Fall eintreten, dass die sich erfolgreich entwickelnde unternehmerische Betätigung die Einrichtung eines in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetriebs erforderlich macht. Aus der eGmbH wird dann kraft Gesetzes eine Offene Handelsgesellschaft (OHG), die im Handelsregister einzutragen ist. Daher muss eine Eintragung der OHG im Handelsregister mit einer anschließenden Lösung der Eintragung im Gesellschaftsregister erfolgen. Dieses Verfahren wird als Statuswechsel bezeichnet.

Hinweis: Ein Statuswechsel kann auch herbeigeführt werden, wenn die unternehmerische Betätigung keine Einrichtung eines in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetriebs erforderlich macht, die Gesellschafter aber einen Wechsel der Rechtsform anstreben, weil beispielsweise ein Kommanditist aufgenommen werden soll und daher die Rechtsform der Kommanditgesellschaft angestrebt wird.

Der Statuswechsel vollzieht sich in folgenden Schritten, die eine geschlossene Kette von Registereintragungen sicherstellen:

- Die Anmeldung des Statuswechsels hat bei dem Gericht zu erfolgen, bei dem die eGmbH bereits im Gesellschaftsregister eingetragen ist (abgebendes Register).
- Im Gesellschaftsregister erfolgt zunächst ein Statuswechselvermerk, bei dem hinterlegt wird, in welcher Rechtsform die eGmbH zukünftig im Handelsregister (aufnehmendes Register) fortgesetzt wird. Sofern die Eintragung im aufnehmenden Register nicht am gleichen Tag erfolgen kann, wird im Gesellschaftsregister zudem vermerkt, dass der Statuswechsel erst mit der Ein-

Fortsetzung von Seite 13

- Sodann wird das Verfahren an das für das Handelsregister zuständige Gericht abgegeben, das die Eintragung vornimmt.
- Ist die Eintragung im Handelsregister erfolgt, wird im Gesellschaftsregister der Tag vermerkt, an dem die Eintragung im Handelsregister erfolgt ist, sofern der Vorgang nicht am gleichen Tag abgeschlossen werden konnte.

Hinweis: Wird die Eintragung im Handelsregister abgelehnt oder der Antrag auf Statuswechsel zurückgenommen, so wird der Statuswechselvermerk im Gesellschaftsregister gelöscht und die Eintragung besteht fort.

Vor- und Nachteile der Eintragung einer GbR in das Gesellschaftsregister

Die Registerpublizität erleichtert in vielen Fäl-

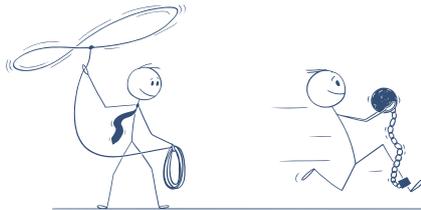
len eine Teilnahme am Rechtsverkehr. Weichen die Gesellschafter im Gesellschaftsvertrag beispielsweise vom gesetzlich vorgesehenen Regelfall der Gesamtvertretung zu Gunsten einer Einzelvertretung ab, so ist dies aus der Registereintragung ersichtlich, die kostenfrei zugänglich ist. Es bedarf daher keines Vertretungsnachweises im Einzelfall. Auch bestehen nur für die eGbR bestimmte Gestaltungsoptionen, wie die bereits genannte Möglichkeit für eingetragene GbR zur Wahl eines Vertragssitzes. Dies kann beispielsweise hilfreich sein, wenn der Verwaltungssitz im Ausland liegt, aber inländisches Recht Anwendung finden soll. Den Vorteilen stehen gewisse Belastungen gegenüber, die aus dem Eintragungsverfahren und der Verpflichtung zur Aktualisierung von Registerdaten resultieren. Schließlich ist die freie öffentliche Zugänglichmachung bestimmter personenbe-

zogener Daten in öffentlichen Registern, die allgemein zugänglich sind, ein sensibles Thema.

Hinweis:

Dieses Merkblatt dient als Orientierungshilfe und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Trotz sorgfältiger Recherchen bei der Erstellung kann keine Haftung für den Inhalt übernommen werden. Die in diesem Merkblatt dargestellten Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich etwaig anstehender gesetzlicher Änderungen.

Herausgeber: Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.,
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin
Lobbyregister: R002265



WIE MAN DURCH

emotionale

LOHNBESTANDTEILE

NACHHALTIGE

Mitarbeiterbindung



ERZIELT



Steuern und Finanzen

Anknüpfung der Skontofrist an Rechnungsprüfung unzulässig

Der BGH hatte über die Frage zu entscheiden, ob eine Skontofrist formularmäßig an die Rechnungsprüfung geknüpft werden kann. Die Antwort hierauf lässt sich wie folgt kurz zusammenfassen: Die Knüpfung der Skontofrist an die Rechnungsprüfung eines seitens des Auftraggebers beauftragten Architekten ist formularmäßig wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB nicht möglich. Die unangemessene Benachteiligung des Auftragnehmers liegt hierbei darin, dass die Skontierungsfrist von der Freigabe der Rechnung durch den Architekten abhängig ist und die Dauer der Skontierungsmöglichkeit damit in das Belieben des Auftraggebers gestellt wird. Im vorliegenden Fall half hierüber auch nicht die Tatsache hinweg, dass die Höhe des Skonto im Rahmen der Verhandlungen von 3% auf 2% reduziert wurde, da der wesensfremde Kerngehalt – die Knüpfung an die Rechnungsprüfung – nicht ernsthaft durch den Auftraggeber zur Disposition gestellt wurde.

(*OLG Düsseldorf vom 26.04.2023, Az.: 23 U 186/20 Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen*)

(*BGH, Beschluss vom 01.02.2023, Az.: VII ZR 109/22*)

Nachweis eines Haupthausstands bei einer doppelten Haushaltsführung

Eine aus beruflichem Anlass begründete doppelte Haushaltsführung kann auch dann vorliegen, wenn ein Steuerpflichtiger seinen bisherigen Haupthausstand aus privaten Gründen vom Beschäftigungsort wegverlegt und daraufhin in der dort beibehaltenen Wohnung einen Zweithaushalt begründet, um von dort seiner bisherigen Beschäftigung nachzugehen. Im Streitfall begeherten die Kläger (Eheleute) die Berücksichtigung von Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung bei den Einkünften der Klägerin aus nicht-selbstständiger Arbeit. Das Finanzgericht (FG) Köln führt hierzu u. a. weiter aus: Der Lebensmittelpunkt des Steuerpflichtigen muss sich in der Wohnung befinden, in welchem der Haupthaushalt geführt wird, wobei sich der Steuerpflichtige im Wesentlichen nur unterbrochen durch die arbeits- und urlaubsbedingte Abwesenheit dort aufhält. Ob die außerhalb des Beschäftigungsorts liegende Wohnung des Arbeitnehmers dessen Lebensmittelpunkt bildet, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen. Bei einem verheirateten Arbeitnehmer liegt der Lebensmittelpunkt grundsätzlich an dem Ort, an welchem auch der Ehegatte wohnt. *FG Köln, Urteil vom 22.06.2023, Az.: 11 K 3123/18*

Steuerbefreiung bei Selbstnutzung von Immobilien

Werden Immobilien innerhalb von zehn Jahren weiterverkauft, kann ein steuerpflichtiges privates Veräußerungsgeschäft vorliegen. Eine Ausnahme gilt für selbst bewohnte Immobilien. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem Urteil entschieden, dass ein abgetrenntes unbebautes Gartengrundstück, welches an das eigengenutzte Wohngrundstück angrenzt, nicht als eigengenutzter Grundbesitz gilt und somit nicht der Steuerbefreiung

privater Veräußerungsgeschäfte nach § 23 EStG unterliegt. Die Kläger erwarben je zur Hälfte ein Grundstück, welches mit einem Wohnhaus bebaut war. Die angrenzenden Außenflächen wurden als Garten genutzt. Ein Teil der Außenfläche wurde als ein separates Flurstück abgetrennt und anschließend verkauft. In der Einkommensteuererklärung gaben die Kläger den bei der Veräußerung erzielten Gewinn nicht an. Das Finanzamt setzte dennoch in dem Einkommensteuerbescheid die Differenz zwischen Veräußerungspreis und den anteiligen Anschaffungskosten als steuerpflichtigen Veräußerungsgewinn gem. § 22 Nr. 2 i.V.m. § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG fest und rechnete diesen den Klägern jeweils anteilig zu. Das Finanzgericht gab der Klage teilweise statt und minderte den Veräußerungsgewinn, sah die Steuerbefreiung für eigen-genutzten Grundbesitz dennoch als nicht gegeben an. Auch der BFH sah die Revision der Kläger als unbegründet an und wies diese daher zurück. *BFH, Urteil vom 26.09.2023, Az.: IX R 14/22*

Berechnung des Grundlohns bei steuerfreien Zuschlägen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte sich mit der Berechnung des Grundlohns bei steuerfreien Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zu befassen. Danach ist der für die Bemessung der Steuerfreiheit von Zuschlägen zur Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit maßgebende Grundlohn der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum arbeitsvertraglich zusteht. Ob und in welchem Umfang der Grundlohn dem Arbeitnehmer tatsächlich zufließt, sei für die Bemessung der Steuerfreiheit der Zuschläge daher ohne Belang, so die Entscheidung des BFH. Im entschiedenen Fall war streitig, ob Zahlungen des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse Teil des Grundlohns im steuerlichen Sinn sind. Die Arbeitgeberin gewährte ihren Arbeitnehmern steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Bei der Berechnung des für die Bemessung maßgeblichen Grundlohns bezog sie von ihr aufgrund einer Gehaltsumwandlung entrichtete Beiträge an eine zugunsten der Arbeitnehmer eingerichtete Unterstützungskasse ein. Weder die erteilte Leistungszusage der Arbeitgeberin auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung noch der Leistungsplan der Unterstützungskasse vermittelten den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern einen eigenen Leistungsanspruch gegenüber der Unterstützungskasse.

Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die Beiträge der Arbeitgeberin an die Unterstützungskasse nicht zum Grundlohn gehörten. Grundlohn sei danach der laufende Arbeitslohn. Hierunter sei nicht das arbeitsvertraglich geschuldete, sondern das tatsächlich zugeflossene Arbeitsentgelt zu verstehen. Beiträge des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse, die den Arbeitnehmern keinen eigenen Rechtsanspruch auf Versorgung gegen die Versorgungseinrichtung begründeten, stellten mangels Zufluss keinen laufenden Arbeitslohn dar und gehörten folglich nicht zum Grundlohn. Daher seien die von der Klägerin als

steuerfreie Zuschläge behandelten Beträge entsprechend zu vermindern. Das Finanzgericht (FG) Baden-Württemberg wies die nach erfolglosem Vorverfahren erhobene Klage ab. Auf die Revision der Arbeitgeberin wurden das Urteil des FG sowie die Einspruchsentscheidung des Finanzamts durch den BFH aufgehoben und der Bescheid über die Nachforderung von Lohnsteuer dahingehend geändert, dass die nachzuentrichtende Lohnsteuer um 6.931 Euro gemindert wurde. *BFH, Urteil vom 10.08.2023, Az.: VI R 11/21*

Energiepreispauschale kann beim Finanzgericht eingeklagt werden

Die Finanzgerichte (FG) sind für Klagen, die die für 2022 auszahlende Energiepreispauschale betreffen, zuständig. Allerdings muss das Finanzamt und nicht der Arbeitgeber verklagt werden, so das FG Münster in einem Prozesskostenhilfe (PKH)-Verfahren. Ein Arbeitgeber wurde von seinem Arbeitnehmer beim Finanzgericht Münster auf Auszahlung der Energiepreispauschale von 300 Euro verklagt. Der Arbeitnehmer hatte für das Verfahren Prozesskostenhilfe beantragt. Der Antrag war nicht erfolgreich, das FG erachtete die Klage für unzulässig. Für eine Inanspruchnahme des Arbeitgebers bestehe kein Rechtsschutzinteresse, weil er nicht Schuldner der Energiepreispauschale sei. Mit der Auszahlung der Pauschale erfüllten Arbeitgeber keine Lohnansprüche ihrer Arbeitnehmer, sondern fungierten als Zahlstelle des Staates. Bei der Energiepreispauschale handele es sich um eine Steuervergütung, die gegenüber dem Finanzamt durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung geltend zu machen sei. Eine Umdeutung des Klagebegehrens dahingehend, dass das Finanzamt Beklagter sein soll, sei angesichts der eindeutigen Bezeichnung des Arbeitgebers nicht möglich. Eine solche Klage wäre auch mangels Durchführung eines Vorverfahrens nicht zulässig. *FG Münster, Beschluss vom 05.09.2023 Az.: 11 K 1588/23 Kg (PKH)*

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2024

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
01.01.24	3,62 %	8,62 % Verbr.

01.01.24	3,62 %	12,62 % 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

Fortbildungsprogramm 2024

der Kreishandwerkerschaften Lahn-Dill und Limburg-Weilburg

Seminarübersicht zur Vorausplanung. Zu jedem Seminar erhalten Sie eine Einladung mit dem Anmeldungslink. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

A.	Arbeitsrecht	Datum	Uhrzeit	Betrag	Betrag Nicht-Mitglieder
A. 2	Krankheit im Arbeitsverhältnis 2.0 (online) - BEM - Krankheitskündigung - Arbeitsunfall	03.06.2024 (Mo)	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
A. 3	Alles rund um die Arbeitszeit 2.0 (online) - Details folgen je nach aktueller Gesetzeslage (Arbeitszeiterfassung)	17.06.2024 (Mo)	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
B.	Baurecht				
B. 1	Werkvertragsrecht (online) - Angebot - Kostenvoranschlag - Nachtrag - Abschlussrechnung	18.03.2024 (Mo)	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
B. 2	Haftung & Werkvertrag (online) - Abnahme - Mängelrüge - Subunternehmervertrag - Beweislast	24.06.2024 (Mo)	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
B. 3	Sicherung der Werklohnforderung oder langer Bauprozess (online) - Details folgen in Kürze	01.07.2024 (Mo)	14 – 17 Uhr	75,00 € zzgl. MwSt.	150,00 € zzgl. MwSt.
C.	Unternehmensführung				
C. 2	Unternehmerfrühstück (Präsenz) - Kreative Gesprächsrunde zum Thema „Auftrag, Angebot, Nachfrage – Bauherren und Besteller zahlen (nicht) alles“ Veranstaltungsort: Wird noch bekanntgegeben. Bitte beachten: Teilnehmerzahl begrenzt!	13.06.2024 (Do)	7.30 – 9 Uhr	Teilnahme kostenlos	Teilnahme kostenlos
C. 5	Betriebliche Krankenversicherung und Altersvorsorge (online) - Vorteile der betrieblichen Krankenversicherung - einfachere Mitarbeiterakquise - höhere Mitarbeiterbindung - Reduzierung von Krankentagen - verbesserte Fördermöglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge und die daraus resultierende Wettbewerbsfähigkeit Referentin: Frau Berna Kaksa (SIGNAL IDUNA)	19.03.2024 (Di)	14 – 16 Uhr	Teilnahme kostenlos	Teilnahme kostenlos

Ihr Servicefahrzeug – optimal ausgestattet

- ✓ individuelle 3D-Planung
- ✓ zertifizierte Montage inkl. Garantie
- ✓ komplette Abwicklung inkl. Handling, Überführung, Beschriftung uvm.



Wir besuchen Sie mit unserem Demo-Fahrzeug –
Jetzt Terminwunsch angeben!

www.fahrzeugeinrichter.com

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47, 65552 Limburg
Tel: 06431 / 977 653 0

Qualität vom
bott-Servicepartner –
seit 20 Jahren!



Service
Partner

**GRÜBELN
HAT NOCH KEINEN
WEITER GEBRACHT.**

#EINFACHMACHEN

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

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

HANDWERK.DE

SEMINARANGEBOT

Einladung zum Workshop: Arbeitgebermarke schärfen – Moderne Wege in der Mitarbeitergewinnung gehen!

Termin: Mittwoch, 24.04.2024 von 13.00 bis 18.00 Uhr,
Sitzungszimmer der KH Limburg-Weilburg

In Zeiten des Wandels muss man nicht nur seine Werkzeuge schärfen, sondern auch seine Marke und sein Team! Gemeinsam mit der Limburger Werbeagentur webfacemedia bietet die Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg allen Mitgliedsbetrieben der Innungen einen interessanten Workshop zu den Themen Arbeitgebermarke und Mitarbeitergewinnung an.

Im Workshop tauchen Sie in die Themen Mar-

kenentwicklung und Mitarbeitergewinnung ein. Gemeinsam erarbeiten wir, wie sich Handwerksbetriebe als begehrte Arbeitgeber positionieren können. Eine starke und positiv besetzte Arbeitgebermarke ist heute die Basis, um neue Fachkräfte und Talente als Auszubildende zu gewinnen. Darüber hinaus lernen Sie im Workshop neue, digitale und kreative Wege der Personalgewinnung kennen, die Ihr Handwerksunternehmen wirklich voranbringen.

Der Workshop ist speziell auf Ihre Bedürfnisse im Handwerk zugeschnitten, praxisorientiert und interaktiv gestaltet. Die Teilnehmerzahl ist auf 20 Personen pro Workshop. Der Preis pro Person beträgt 150,- Euro netto – eine Investition, die sich durch starke Mitarbeiterbindung und -gewinnung mehrfach auszahlt.

<https://veranstaltungen.kh-limburg.de/event/arbeitgebermarke-schaerfen-moderne-wege-in-der-mitarbeitergewinnung-gehen-2/>

Hiermit melde ich mich verbindlich zum Seminar

„Arbeitgebermarke schärfen – Moderne Wege in der Mitarbeitergewinnung gehen!“

am 24. April 2024 von 13:00 – 18:00 Uhr an

Teilnehmer:

Firma:

oder Firmenstempel:

Anschrift:

Mail:

Ort, Datum

Unterschrift

per Mail zurück an: info@kh-limburg.de oder per Fax zurück an: 06431 / 9146-24

ChatGPT-Anwendungs-Workshop

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir laden Sie herzlich zu unserem ChatGPT-Anwendungs-Workshop ein!

Termin:

19. April 2024, 09:00 – 13:30 Uhr
(Sitzungszimmer der Kreishandwerkerschaft)
Workshop-Kosten: 390,- € pro Teilnehmer.

Entdecken Sie die faszinierende Welt von ChatGPT – einer leistungsstarken KI, die Fragen beantwortet, Ideen generiert, Texte erstellt und natürliche Gespräche führt. ChatGPT bietet vielfältige Einsatzmöglichkeiten, von der Formulierung einer Stellenanzeige, Marketing-Strategie, Social-Media-Content, Kundenschriftverkehr bis zur Datenanalyse und mehr.

Unser Workshop gibt Ihnen einen praxisnahen Einblick in die Anwendung von ChatGPT im Geschäftsumfeld. Ideal für Mitarbeiter und Führungskräfte, die das Potenzial von ChatGPT nutzen möchten. Wir zeigen konkrete Beispiele und diskutieren Chancen und Grenzen dieser Technologie.

Ein Höhepunkt des Workshops ist die praktische Nutzung von ChatGPT in realen Szenarien. Sie können individuelle Anwendungsfälle entwickeln und lernen, effektive Anweisungen zu formulieren. Technische Details werden nur kurz behandelt.

Wir bieten interaktive Segmente wie Live-Demos, Diskussionen und Einblicke in weite-

re KI-Tools. Begrenzte Teilnehmerzahl (8-12 Personen) für individuelle Betreuung.

Bitte bringen Sie Ihren Laptop mit.
Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme



Hiermit melde ich mich verbindlich zum
ChatGPT-Anwendungs-Workshop am Freitag, den 19. April 2024
von 9:00 – 13:30 Uhr im Sitzungszimmer der Kreishandwerkerschaft Limburg-Weilburg, Schiede 32, 65549 Limburg, 4. OG an.

Teilnehmer:

Firma:

oder Firmenstempel:

Anschrift:

Mail:

Ort, Datum

Unterschrift

per Mail zurück an: info@kh-limburg.de oder per Fax zurück an: 06431 / 9146-24

Innungsversammlung der SHK-Innung: Branchenentwicklungen und Zukunftsstrategien im Fokus



Die diesjährigen Teilnehmer der Jahreshauptversammlung der SHK-Innung wurden umfassend über das neue Gebäudeenergiegesetz (GEG) durch OM Lohr (links im Bild sitzend) informiert.

Schadeck, 21. Februar 2024 – Die SHK-Innung (Sanitär, Heizung, Klima) traf sich am 21.02.2024 zu ihrer jährlichen Innungsversammlung im Landgasthaus Schaaf in Schadeck. Die Veranstaltung bot den Mitgliedern eine wichtige Plattform zum Austausch über aktuelle Branchenentwicklungen, Herausforderungen und zukünftige Strategien.

Die Versammlung begann mit einer herzlichen Begrüßung durch den Obermeister der Innung, Herrn Holger Lohr, der die Bedeutung einer starken und vereinten Innung hervorhob. "Un-

sere Branche steht vor zahlreichen Herausforderungen, angefangen bei neuen technologischen Entwicklungen bis hin zu sich ändernden gesetzlichen Vorschriften. Es ist entscheidend, dass wir uns gemeinsam diesen Herausforderungen stellen und Lösungen entwickeln, um unsere Mitglieder bestmöglich zu unterstützen", betonte Lohr.

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt war die Verabschiedung der Jahresrechnung 2023 und die Vorstellung des Haushaltsplans für 2024. Nach Vorlage des Geschäftsberichts 2023 durch Ober-

meister Holger Lohr informierte Geschäftsführer Stefan Laßmann über Probleme, die bei der kürzlich stattgefundenen Gesellenprüfung auftraten. Um solche Probleme in Zukunft zu vermeiden, wurde einstimmig beschlossen, dass zukünftig ausschließlich die landeseinheitlichen Prüfungsaufgaben des SHK-Verbandes mit den dazugehörigen Auswertungsschlüsseln verwendet werden.

Die Versammlung wurde außerdem durch einen Vortrag der R+V Versicherung und einen Vortrag von Obermeister Lohr zum Thema "Gebäudeenergiegesetz und Beratungspflicht nach GEG" ergänzt. Diese Vorträge boten den Mitgliedern wichtige Einblicke und Informationen zu aktuellen Themen und Entwicklungen in der Branche.

Die Versammlung endete mit einem Ausblick auf kommende Initiativen und Projekte der Innung sowie einer lebhaften Diskussion über die Prioritäten und Ziele für das nächste Geschäftsjahr.

Holger Lohr schloss die Versammlung mit den Worten: "Indem wir zusammenarbeiten, können wir die Zukunft unserer Branche gestalten und sicherstellen, dass unsere Mitglieder erfolgreich und zukunftsfähig bleiben."

Die SHK-Innung dankt dem Landgasthaus Schaaf für die Gastfreundschaft und allen Teilnehmern für ihre aktive Beteiligung an dieser bedeutenden Versammlung.

Wir gratulieren

Innung	Firma	Name	Jahre	Datum
Friseur	Martin Habich Meister im Friseurhandwerk	Martin Habich	65	11.06.2024
Schreiner	Bund GmbH	Ilka Bund-Elfgén	60	31.05.2024
Metall	Janssen CNC-Blechverarbeitungs-GmbH	Jochen Gerling	50	26.04.2024
Metall	Willi Jung Meister im Metallbauerhandwerk	Willi Jung	85	17.03.2024
Metall	SW Metallbau GmbH	Heinz-Dieter Seelbach	70	21.03.2024
SHK	EBS Heizungstechnische Vertriebs- und Montage GmbH	Norbert Steiof	70	10.06.2024
SHK	HKK GmbH Gesellschaft für Heiztechnik, Kälte- und Klimaanlage	Norbert Röddinger	75	29.04.2024
SHK	Josef Jung GmbH & Co. KG	Volker Jung	60	01.05.2024
SHK	LWW Wasser- und Wärmetechnik Limburg GmbH	Jutta Hof	60	06.04.2024
SHK	LWW Wasser- und Wärmetechnik Limburg GmbH	Thomas Hof	60	01.06.2024
SHK	Simon & Schick GmbH & Co. KG	Andreas Schick	65	07.06.2024
Elektro	Elektro Brahm und Klersy GmbH u.Co. KG Installation und Handel	Paul Klersy	75	15.06.2024
Elektro	Volker Grün Meister im Elektrotechnikerhandwerk	Volker Grün	60	19.03.2024
Elektro	EIB Elektrotechnik Reinhard Huhnold Elektromeister	Reinhard Huhnold	65	10.04.2024
KFZ	Autohaus Otto Horn	Manfred Horn	65	31.03.2024
Fleischer	Ewald Stath Meister im Fleischerhandwerk	Ewald Stath	70	05.06.2024
Rollo	Gebr. Burggraf GmbH	Ralf Burggraf	60	17.04.2024
Rollo	Franz - GmbH	Johannes Franz	65	23.03.2024
Rollo	Kleppe GmbH & Co. KG Rolladen-Elementebau	Reiner Kleppe	65	11.05.2024

– 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 Handwerksbedarf 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.engelbertstrauss.de.

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

3%

SKODA

Diese Beförderung haben Sie verdient.

Mtl. Nettoleasingrate

352,- €



Der neue Škoda Superb Combi

Die vierte Generation des Škoda Superb Combi ist eleganter und komfortabler denn je. Mit insgesamt 690 Liter Kofferraumvolumen bietet unser erfolgreiches Geschäftsmodell nun noch mehr Raum für Ihre Ideen und setzt – typisch Superb Combi – eine neue Benchmark in der oberen Mittelklasse. Das Digital Cockpit Plus mit dem optionalen Head-Up Display, die neuen Smart Dials (Digitale Drehregler), das ganz neue Mittelkonsolen-Konzept sowie die Ergo Komfort Sitze mit Heiz-, Belüftungs-, und Massagefunktion sorgen dafür, dass Sie auch nach langen Dienstreisen entspannt ankommen. Jetzt bereits **ab 352,- €** monatlich¹.

Unser Leasingangebot¹:

Škoda Superb Combi Selection (Diesel) 2,0 I TDI 7-Gang DSG 110 kW (149 PS)

Vertragslaufzeit	36 Monate	Monatliche Leasingrate (netto)	352,00 €
Jährliche Fahrleistung	15.000 km	Wartung & Verschleiß-Aktion ² (monatlich)	37,00 €
Leasing-Sonderzahlung (netto)	0,00 €	Mtl. Gesamtleasingrate (netto)	389,00 €

Kraftstoffverbrauch in l/100 km, kombiniert: 5,0; Kurzstrecke: 7,2; Stadtrand: 5,1; Landstraße: 4,2; Autobahn: 4,7. CO₂-Emissionen in g/km, kombiniert: 130. (WLTP-Werte).³

¹ Ein Angebot der Škoda Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig.

Zzgl. Überführungskosten und MwSt. Bonität vorausgesetzt. Gültig nur für gewerbliche Einzelabnehmer, bei Bestellung bis zum 31.03.2024.

² Zzgl. MwSt., mtl. Dienstleistungsrate Wartung & Verschleiß-Aktion. Nur in Verbindung mit einem Geschäftsfahrzeugleasing der Škoda Leasing. Mit der Wartung & Verschleiß-Aktion sind alle Wartungsarbeiten laut Herstellervorschrift inklusive gesetzlicher HU/AU und sämtliche Werkstattleistungen, resultierend aus Verschleiß durch sachgemäßen Gebrauch, abgedeckt. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns.

³ 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

Abbildung zeigt Sonderausstattung gegen Mehrpreis.

Auto Bach GmbH
Nikolaus-Otto-Straße 9, 65582 Diez
T 06432 9141-0
skoda-diez@autobach.de

Auto Bach GmbH
Beuerbacher Landstr. 4, 65520 Bad Camberg
T 06434 2095-0
skoda-badcamberg@autobach.de

Auto Bach
UNTERNEHMENSGRUPPE