



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr neigt sich definitiv dem Ende entgegen und nur noch wenige Arbeitstage trennen uns vom Weihnachtsfest. Freuen Sie sich auf die Weihnachtstage? Ich schon! Auch wenn die Welt rund herum gerade alles andere als weihnachtlich daher kommt. Kriege und Gewalt prägen unsere Zeit. Die Politik „eiert“ von einer Krise zur nächsten. Die Umweltthemen geraten immer mehr in den Hintergrund als in den Focus und zu allem Übel spielt das Wetter auch noch ziemlich verrückt. . .

Alles keine guten Entwicklungen – aber es gibt auch Hoffnung. Es sind die vielen kleinen Dinge, die trotzdem funktionieren. So beispielsweise die Ergebnisse zur Weltklimakonferenz. Keine großen Würfe, aber immerhin erste konkrete Maßnahmen, um das Klima zu retten oder den am meisten betroffenen Ländern endlich zu helfen.

So freut es mich beispielsweise auch, dass in unserer Branche Aufbruchstimmung herrscht! Auch wir sind stark vom Wandel der klimatischen Verhältnisse betroffen und müssen uns im Sinne unserer Kunden darauf einstellen. Ob KI-basierte Sä Technik bzw. Robotik oder mannlose Bodenbearbeitung bzw. alternative Antriebstechniken. Überall gibt es neue, umweltoptimierte Trends. Die AGRITECHNICA hat uns dies ja erst vor kurzem gezeigt – da kommen viele neue Aufgaben auf uns zu und damit auch Chancen und neue Marktmöglichkeiten.

Zurück zum Weihnachtsfest und zur Hoffnung: Die Weihnachtstage sind immer auch eine Zeit, um zurückzublicken und dankbar auf ein zurückliegendes Jahr zu schauen. Es war kein Spitzenjahr, aber eines, das wir ganz gut gestalten konnten. Und das wünsche ich uns nun auch für 2024 – Herausforderungen die machbar sind, Ziele die realisierbar bleiben und Menschen, die uns auf dem Weg durchs Leben begleiten. Angefangen von den vielen engagierten Fachkräften in unseren Betrieben bis hin zu unseren Kunden und Lieferanten, die mit uns das große Rad der Landtechnik drehen.

An dieser Stelle will ich mich aber auch noch für die Verbandsarbeit bedanken. Zum einen, dass Sie Ihrer Innung und somit dem Verband die Treue gehalten haben und zum anderen, dass wir dank dem Ehrenamt vieles gemeinsam erreichen konnten. Diesen Weg gehen wir gerne im nächsten Jahr weiter. Eine gute Mannschaft hat sich hier wieder gefunden. Siehe Bild unten. In diesem Sinne Ihnen allen ein gesegnetes Fest und einen guten, erfolgreichen Start in ein hoffentlich friedlicheres Jahr 2024.

Ihr Alois Göppel, Landesinnungsmeister



Bild: Verbandsführung in Bayern v. l. n. r.: Geschäftsführer Gottfried Voigt, Delegierter zum Bundesverband Stefan Gruber, Bundesinnungsmeister und bayr. Handelsdelegierter Norbert Stenglein, Landesinnungsmeister Alois Göppel, Vorstandsmitglied Handwerk Markus Mayer und Vorstandsmitglied Handel Hans Chorbacher

Prüfplaketten Digitalisierung

Sie können ab 2024 das Bestellformular und die Jahresabrechnung über unsere Homepage abwickeln.

Weitere Information hierzu erhalten Sie über unseren Verband.

Update Azubiheft.de

NEUERUNGEN – „klicken“ Sie sich bei azubiheft.de ein und seien Sie auf dem neuesten Stand.

- ▶ Ab sofort können Sie **verschiedene Ausbildungsberufe** in unserem azubiheft.de übernehmen (z. B. Landmaschinen/kaufmännische Berufe). Wichtig: macht keinen Preisunterschied
 - ▶ **Das Berichtsheft** ist unabhängig vom Ausbildungsberuf gleich aufgebaut. Falls aber die Berichte täglich/wöchentlich geschrieben werden sollen, dann können Sie diese unter dem Tool „Einstellungen“ ändern.
 - ▶ Außerdem wurden **Informationen** wie z. B. Leitfaden zur Berufsausbildung, Ausbildungsrahmenplan, Millimeterpapiere, Copy & Paste vermeiden hinterlegt, die Sie einsehen und herunterladen können
 - ▶ Implementieren Sie ihr **eigenes Firmenlogo** ins Berichtsheft. Herr Ortman von der Fa. Ora hilft Ihnen gerne weiter.
- Bei Fragen, kommen Sie gerne auf uns zu.

Weihnachtsurlaub

Wir haben Weihnachtsurlaub vom 22.12.2023 bis einschließlich 07.01.2024.

Ab dem 08.01.2024 sind wir wieder in gewohnter Weise für Sie da.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche, erholsame und eine ruhige Weihnachtszeit mit Ihrer Familie.



eAU???



Der Grundsatz „Arbeitsunfähigkeit lässt die Dienstleistungspflicht des Arbeitnehmers entfallen“ führt in der Praxis immer wieder zu Diskussionen und Kontroversen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Denn die Arbeitsunfähigkeit ist nachzuweisen, und das laut Gesetz nach spätestens drei Tagen, wenn der Arbeitgeber keinen früheren Nachweis einfordert (§ 5 EntgFG).

Dieser Nachweispflicht musste der Arbeitnehmer bisher mit dem sogenannten „gelben Zettel“, der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), nachkommen. Dieser gelbe Zettel wurde vom Arzt ausgestellt und hat bekanntlich drei Durchschläge: einen für die Krankenkasse, einen für den Arbeitnehmer und einen mit abgespecktem Inhalt für den Arbeitgeber.

Dieser „Zettelwirtschaft“ wollte die Politik schon lange mit einer digitalen Version begegnen und so für smartere Abläufe (und damit für Kostenentlastungen im Gesundheitswesen und bei den Arbeitgebern) sorgen. Dieser „Entlastung“ ist die Politik nunmehr zum 01. Januar 2023 mit der sogenannten 'elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung' (kurz: eAU) nachgekommen. Nach den ersten Monaten im Praxiseinsatz gibt es aber erhebliche Zweifel, ob diese Entlastungsfunktion für die Arbeitgeber eintreten wird und ob die Arbeitgeber nicht gehalten sein werden, Ausweichstrategien zu entwickeln, um das streitanfällige Thema „Nachweis der Arbeitsunfähigkeit“ nicht zu eskalieren.

Neben der oben beschriebenen Nachweispflicht des Arbeitnehmers über die Arbeitsunfähigkeit, die diesen zum weiteren Erhalt der Arbeitsvergütung berechtigt, muss der Arbeitgeber zunächst einmal von der Arbeitsunfähigkeit erfahren. Denn erst nach dem Hinweis des Arbeitnehmer auf seine Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber überhaupt über sein Lohnsoftwareprogramm auf dem einzig möglichen elektronischen Weg bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers dessen eAU abholen. Der Arbeitgeber hat also eine Holpflicht, der Arbeitnehmer nur noch eine Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

Was passiert aber, wenn der Arbeitgeber trotz des Arbeitnehmerhinweises keine eAU bei der Krankenkasse abrufen kann? Dies kann z.B. technisch bedingter Natur sein, denn die Datenverarbeitung dauert und der Arzt muss die erforderlichen Daten ebenfalls ausschließlich elektronisch an die betreffende Krankenkasse des Arbeitnehmers übermitteln. Es sind Fälle aus der Praxis bekannt, in denen der Arbeitgeber erst Tage später eine eAU abrufen konnte.

Außerdem muss der Arbeitnehmer nicht bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zum Arzt gehen, wenn dies vom Arbeitgeber nicht ausdrücklich angewiesen wurde. Damit kann der Arbeitgeber in den ersten Tagen auch keine eAU abrufen, da der Arztbesuch noch nicht stattgefunden hat.

Weiter bestehen Probleme, wenn der Arzt Eingabefehler macht, die Krankenkasse und/oder der Arzt technische Probleme haben oder sonstige, nicht vom Arbeitnehmer zu vertretende Umstände keine eAU beim Arbeitgeber anzeigen lassen. Dann entsteht beim Arbeitgeber ein Störfühl, da sich der Arbeitnehmer zwar arbeitsunfähig meldet, aber der Arbeitgeber keine Möglichkeit der Überprüfung und außerdem keine Dispositionsmöglichkeiten hat, die ausgefallene Arbeitskraft zu ersetzen, da er ohne jede Information ist.

Um diese Situation zu entschärfen, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer in diesen Störfällen – also angezeigte Arbeitsunfähigkeit ohne Bestätigung durch eAU – eine Kopie der dem Arbeitnehmer seitens des behandelnden Arztes weiterhin in Papierform ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen. Eine generelle Weisung des Arbeitgebers, eine Kopie der Papier-AU gleich mit der Anzeige der Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitnehmer zu verlangen, ist nicht statthaft und verstößt gegen § 12 EntgFG.

Damit ergeben sich viele Fragezeichen für den zukünftigen Umgang mit den Regeln zur eAU und es ist nicht damit zu rechnen, dass dieses emotionale Thema kurzfristig durch die neuen Regelungen entschärft wird.

(Quelle VdaW Rechtsservice)

JOBWECHSEL Während des Resturlaubs schon im neuen Betrieb arbeiten?

Der Arbeitsvertrag mit dem neuen Mitarbeiter ist unterschrieben. Beim alten Arbeitgeber hat er bereits gekündigt. Seinen Resturlaub nimmt er am Ende seiner Kündigungsfrist. Darf der neue Kollege dann schon im neuen Betrieb anfangen? Das sagt das Arbeitsrecht.

Während des Resturlaubs schon beim neuen Arbeitgeber starten: Theoretisch in manchen Konstellationen möglich, praktisch komplex.

Kündigt ein Arbeitnehmer seinen bisherigen Job, hat er manchmal noch Urlaubstage übrig, die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses genommen werden müssen. Will man den Arbeitgeber wechseln, stellt sich dann womöglich die Frage: Kann man diese Urlaubstage eigentlich nutzen, um schon im neuen Job anzufangen? So viel vorweg: Es gibt vieles, was dagegen spricht. Eine pauschale Antwort auf die Frage gibt es aber nicht. „Es kommt ein bisschen auf die Fallkonstellationen an“, sagt André Niedostadek, Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Harz.

Da das alte Arbeitsverhältnis während der Zeit des Urlaubs noch besteht, wäre der Job beim künftigen

neuen Arbeitnehmer in jedem Fall eine Nebentätigkeit. „Die muss man zumindest regelmäßig beim aktuellen Arbeitgeber anzeigen und unter Umständen sogar genehmigen lassen“, so Niedostadek. Was hier jeweils gilt, verrät ein Blick in den eigenen Arbeitsvertrag.

Außerdem sollte man wissen: „Eine Nebentätigkeit während eines Urlaubs ist eigentlich unzulässig, wenn die Tätigkeit dem Erholungsgedanken widerspricht“, erklärt Niedostadek. Das geht aus Paragraph 8 des Bundesurlaubsgesetzes hervor. Was jedoch dem Erholungszweck widerspricht, ist abhängig vom jeweiligen Einzelfall. Hat die neue Tätigkeit nicht annähernd denselben Umfang wie die bisherige, könnte es hier beispielsweise Ausnahmen geben.

Wettbewerbsverbot beachten

Doch es gibt noch einen weiteren Punkt, der einem Start im neuen Job während der Urlaubstage beim bisherigen Arbeitgeber entgegenstehen kann: Arbeitnehmer dürfen ihrem Arbeitgeber nicht in dessen Geschäft Konkurrenz machen. Das ergibt sich aus dem sogenannten

Wettbewerbsverbot, das in Paragraph 60 des Handelsgesetzbuches (HGB) geregelt ist.

Wechselt man zu einem Konkurrenten des bisherigen Arbeitgebers, sollte man damit also besser bis zum tatsächlichen Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses warten. Das gilt übrigens auch dann, wenn man nach einer Kündigung vom bisherigen Arbeitgeber freigestellt ist.

Niedostadek rät Arbeitnehmern, die vor dem Ende ihres bisherigen Arbeitsverhältnisses in einen neuen Job starten wollen, in jedem Fall, im Vorfeld klare Absprachen mit dem bisherigen Arbeitgeber zu treffen. „Ist eine neue Beschäftigung möglich, kann es noch um die Frage gehen, ob ein zusätzlicher Verdienst auf eine noch laufende Bezahlung anzurechnen ist oder nicht“, so der Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Harz. Gibt es hierzu keine vertragliche Regelung, ist das in der Regel aber nicht der Fall.

(Quelle Dpa)

49-Euro-Ticket als Jobticket: So bleibt es steuerfrei

Das 49-Euro-Ticket lohnt sich auch für Handwerksbetriebe, die Jobtickets an ihre Beschäftigten ausgeben. Arbeitgeber können das Deutschlandticket als Betriebsausgabe geltend machen. Das sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen.

Arbeitgeber können sich an den Kosten für Tickets öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr ihrer Mitarbeiter beteiligen. Man spricht hier im steuerlichen Fachjargon von einem Jobticket. Der Clou am Jobticket: Die Übernahme der Kosten bzw. der Zuschuss zu den Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist unter bestimmten Voraussetzungen nach § 3 Nr. 15 EstG steuerfrei.

Damit es mit der Steuerfreiheit klappt, müssen Arbeitgeber und Mitarbeiter darauf achten, dass folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ Die Übernahme der Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Zuschuss muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen.
- ▶ Es muss ein gültiges Arbeitsverhältnis bestehen.
- ▶ Der Arbeitgeber überlässt entweder das Jobticket verbilligt oder kostenlos an seine Mitarbeiter oder er gewährt ihnen einen Zuschuss.
- ▶ Steuerlich begünstigt sind alle Fahrten zwischen Wohnung und festem Arbeitsplatz (= erste Tätigkeitsstätte) sowie sämtliche weitere – auch private – Fahrten im öffentlichen Nahverkehr.

Beispiel 1: Eine Arbeitnehmerin pendelt mit dem Zug täglich zum Büro. Die Kosten für das 49-Euro-Ticket von Mai bis Dezember 2022 möchte der Arbeitgeber als kleines Dankeschön für die langjährige Zusammenarbeit übernehmen. Folge: Kauft sich die Arbeitnehmerin ab Mai das 49-Euro-Ticket, kann ihr der Arbeitgeber die Kosten steuerfrei nach § Nr. 15 EstG erstatten.

Beispiel 2: Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 2.600 Euro pendelt täglich mit dem Zug zur Arbeit. Der Arbeitgeber erstattet ihm ab Mai die Kosten für sein 49-Euro-Ticket. Das Bruttogehalt mindert sich in der Zeit des Zuschusses jedoch auf 2.951 Euro. Folge: Hier klappt es mit der Steuerfreiheit leider nicht, weil eine Gehaltsumwandlung vorliegt. Die Voraussetzung, das Jobticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auszugeben, wird nicht erfüllt. Hier besteht allerdings die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer übernimmt. Und zwar pauschal mit 25 Prozent plus Solidaritätszuschlag plus Kirchensteuer (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EstG).

Praxis-Tipp: Arbeitgeber, die es genau wissen möchten mit der Steuerfreiheit für ein Jobticket nach § 3 Nr. 15 EstG, können einen Blick in ein ausführliches Info-Schreiben des Finanzamts werfen (BMF, Schreiben vom 15.8.2019, Az. IV C 5 – S 2342/19/10007). Wer danach immer noch steuerlich unsicher ist, ob er alle Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt, kann einen kostenlosen Service des Finanzamts nutzen. Die Rede ist von der sogenannten Anrufungsauskunft nach § 42e EstG. Hier stellt der Arbeitgeber seine Zahlungen bzw. Zuschüsse zu den Fahrtkosten des Mitarbeiters mit öffentlichen Verkehrsmitteln vor, das Finanzamt checkt diese Vereinbarung und gibt sofort Feedback, ob es mit der Steuerfreiheit funktioniert.

Besonderheiten bei bestehendem Job-Ticket beachten. Besteht bereits eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter zum steuerfreien Jobticket kann die Einführung des 49-Euro-Deutschlandtickets dazu führen, dass Anpassungen an dieser Vereinbarung notwendig werden.

Wenn sind die Zuschüsse 2023 höher als die tatsächlichen Ticketkosten, muss der Arbeitnehmer diesen Überschuss versteuern.

Beispiel 3: Eine Mitarbeiterin erhält von ihrem Arbeitgeber monatliche Zuzahlungen zu ihrem Ticket für öffentliche Verkehrsmittel in Höhe von 80 Euro (= tatsächlicher Ticketpreis pro Monat), also im Jahr 2023 insgesamt 960 Euro. Kauft sie sich ab Mai 2023 das 49-Euro-Ticket, würden die tatsächlichen Kosten im Jahr 2023 insgesamt nur noch 712 Euro betragen.

Folge: In Höhe der Überzahlungen durch den Chef – also in Höhe von 248 Euro – liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Praxis-Tipp: Da genau diese Konstellation bei späteren Lohnsteuerprüfungen im Fokus des Finanzamts stehen dürfte, sollten Arbeitgeber ihre Zuschüsse anpassen oder darauf achten, dass Überzahlungen versteuert werden. Andernfalls drohen bei späteren Lohnsteuerprüfungen Steuernachzahlungen. Eine Ausnahmeregelung wie beim 9-Euro-Ticket wie im letzten Jahr (siehe BMF, Schreiben vom 30.5.2022) soll es nach dem Willen des Bundesfinanzministeriums für das 49-Euro-Ticket nicht geben.

Jobticket zusätzlich zu Sachbezügen steuerfrei

Das steuerfreie Jobticket kann übrigens mit steuerfreien Sachbezügen bis zu 50 Euro pro Monat kombiniert werden. Gewährt ein Arbeitgeber also seinen Mitarbeitern parallel ein Jobticket sowie einen 50-Euro-Gutschein für Waren oder Dienstleistungen, schließt diese Kombination von Gehaltsextras die Steuerfreiheit nicht aus.

Quelle: DHZ

DAS UNTERNEHMERTESTAMENT

Es ist eben ein unangenehmes Thema, eines, das Unternehmer zu gerne verdrängen. Wenn das Lebenswerk nach dem Tod geordnet übergehen soll, führt aber an einem Unternehmertestament kein Weg vorbei. Zudem hilft es, den Familienfrieden zu wahren. Sicher mit dem Unternehmertestament

Eine der schwierigsten Aufgaben, mit denen Unternehmer konfrontiert werden, ist die Regelung der Unternehmensnachfolge. Denn es geht dabei nicht nur um die geeignete Personensuche für eine Nachfolge, sondern auch um die Gestaltung der Vermögensnachfolge. Neben rechtlichen und steuerlichen Gesichtspunkten spielen dabei wirtschaftliche Gesichtspunkte eine bedeutende Rolle. Mit einem Unternehmertestament können Betriebsinhaber ihre Nachfolge rechtssicher und steuer optimiert gestalten. Darüber hinaus sollte es eindeutige Anordnungen geben, um einerseits die Unternehmensfortführung im Sterbefall zu gewährleisten und andererseits die Familienmitglieder wirtschaftlich abzusichern.

Ein Unternehmertestament gehört – neben General- und Vorsorgevollmachten – deshalb in den „Notfallkoffer“ eines jeden Unternehmers: Denn, in Fällen, in denen es kein Testament gibt, tritt die gesetzliche Erbfolge ein. Jedoch stellt der „ungeregelte“ Erbfall den Betrieb auf eine deutlich härtere Probe als Privatpersonen; vor allem, wenn es gesetzlich mehrere Erben gibt. Eine Erben-gemeinschaft kann rasch zu Uneinigkeiten unter den Erben aufgrund unterschiedlicher Interessen führen, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden können. Das Entstehen einer Erben-gemeinschaft kann durch ein Unternehmertestament vermieden werden. Damit das gelingt, sollte geprüft werden, ob Pflichtteils- verzichte mit Angehörigen geschlossen werden können, die nicht als Unternehmensnachfolger in Betracht kommen. Zu

beachten ist, dass ein solcher Verzicht auf den Pflichtteil rechtzeitig zu Lebzeiten erklärt werden muss. Bei Gesellschaften muss bei der Unternehmensnachfolge immer auch der Gesellschaftsvertrag geprüft werden, um eindeutige Anordnungen im Testament zu erlassen, die nicht im Widerspruch zum Gesellschaftsvertrag stehen. Bei Gesellschaften kann im Gesellschaftsvertrag die Vererblichkeit auf alle Erben zu gleichen Teilen ausgeschlossen werden und in Kombination mit einem Testament stattdessen auf eine bestimmte Person als Nachfolger beschränkt werden. Ein Problem kann bestehen, wenn kein geeigneter Nachfolger zum Zeitpunkt der Testamentserstellung zur Verfügung steht. Gerade für jüngere Unternehmern stellt sich die Frage, wie beispielsweise die Auswahl des richtigen Nachfolgers aus mehreren minderjährigen oder in Ausbildung befindlichen Kindern gelingen kann. Bei solchen frühzeitigen Unternehmertestamenten wird die Auswahl des richtigen Nachfolgers in die Hände eines anderen, meistens des Ehepartners, gelegt und zeitlich bis zum Ausbildungsabschluss aufgeschoben.

Was passiert bei einer Scheidung?

Wie der Erbfall, kann auch eine Ehescheidung den Fortbestand eines Unternehmens gefährden, weswegen Unternehmer ehevertraglich für diesen Fall vorsorgen sollten. Häufig wird in einer Unternehmerehe Gütertrennung vereinbart, was sich im Erbfall für den überlebenden Ehegatten als nachteilig erweisen kann. Besser sind ehevertragliche Modifizierungen des gesetzlichen Güterstands, die sogenannte Zugewinn-gemeinschaft. Damit kann im Falle einer Scheidung der Unternehmenswertzuwachs aus den Zugewinnausgleichsansprüchen ausgeschlossen werden. Sog. „modifizierte“ Zugewinn-gemeinschaften erhalten jedoch die schenkungs- bzw. erbschaftssteuerlichen Vorteile, wie Freibeträge, und erhöhen dadurch nicht die Pflicht-

teilsansprüche von Kindern. Denn die Auszahlung von Pflichtteilsansprüchen können im Erbfall die Liquiditätslage gefährden. Im schlimmsten Fall, wenn nicht genügend liquides Vermögen für die Pflichtteilsberechtigten vorhanden ist, können Pflichtteilsansprüche die Unternehmensnachfolge unmöglich machen. „Meine Frau hat immer gesagt, Gesundheit sei wichtiger als die Firma. Deshalb bekommt Sie nach meinem Tod auch meine Joggingschuhe!“

Deshalb sollten drohende Ansprüche durch den Abschluss von Pflichtteilsverzichtsverträgen möglichst vermieden werden. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen des Testaments sind unumgänglich. Der „Klassiker“ zur Vermeidung von Pflichtanteilsansprüchen im Erbfall besteht in Form von lebzeitigen Schenkungen aus den Privatvermögen. Vorteilhaft: Freibeträge entstehen alle zehn Jahre neu und können bei der Erbverteilung im Testament Berücksichtigung finden, um dadurch Pflichtanteile auszuschließen. Aber auch die Zeit spielt eine wichtige Rolle: Unbeachtete steuerliche oder rechtliche Änderungen des Gesetzgebers können gravierende wirtschaftliche Nachteile für den Fall des Todes des Unternehmers haben. Deshalb sollte ein Unternehmertestament auf jeden Fall regelmäßig hinsichtlich der Auswirkungen der getroffenen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden. Die Kosten für ein Unternehmertestament lassen sich nicht pauschal festlegen. Bei notariellen Testamenten wird das Vermögen für die Abrechnung der gesetzlich vorgesehenen Notarkosten zugrunde gelegt. Bei anwaltlichen Nachfolgeberatungen muss die Vergütung mit dem Berater vereinbart werden. Für ein Unternehmertestament ist es niemals zu früh. In jedem Falle ist es gut angelegtes Geld!

(Quelle: Sensor aktuell)





ASV ASSEKURANZ-SERVICE NRW
Versicherungsmakler GmbH

Kooperationspartner des



LEIDET IHR MASCHINENPARK UNTER PLÖTZLICHEM BURNOUT?

Wenn's brenzlig wird

AGRAR-CONCEPT

Die All-Risk-Police für den Land- und Baumaschinenhandel

AGRAR CONCEPT ist eine Spezialversicherung nur für den Land- und Baumaschinenhandel.

Neben einfachster Verwaltung und Handhabung sind wesentliche Risiken eines Betriebes versichert und Sie sprechen mit Experten, die Sie und Ihr Anliegen verstehen.

Ihre Vorteile:

- Keine Unterversicherung
- Kein Verwaltungsaufwand
- 1 Ansprechpartner für alles
- Mitversicherung von Vermiet- und Agenturmaschinen

Informieren Sie sich über Ihre Vorteile unter:
www.assekuranz-service-nrw.de
oder rufen Sie uns an unter
Tel.: 02166 - 92048-44

ASV ASSEKURANZ-SERVICE NRW Versicherungsmakler GmbH
An der Eickesmühle 45 | 41238 Mönchengladbach
Tel.: +49 2166 92048-44 | Fax: +49 2166 92048-33
www.assekuranz-service-nrw.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Verband für Land- und
Baumaschinentechnik in Bayern
Weinmarkt 15
87700 Memmingen

Verantwortlich:

Geschäftsführer
Dipl. Betriebswirt (FH)
Gottfried Voigt

Kontakt:

Tel.: 0 83 31/9 91 31 52
info@agrartechnik.de
www.agrartechnik.de

Besuchen sie unsere Webseite

für mehr Informationen
inkl. Newsletterarchiv
www.agrartechnik.de

Erstellt durch:

Agentur B
Eibenweg 2
87700 Memmingen

ÜBERSTUNDEN ABBAUEN

Freizeitausgleich: Was gilt bei Krankheit am freien Tag?

Wenn ein Arbeitnehmer viele Überstunden anhäuft, kann der Chef als Ausgleich arbeitsfreie Tage gewähren. Doch was passiert, wenn der Arbeitnehmer an einem solchen Tag krank wird?

Das sagt das Arbeitsrecht:

Wer Überstunden abfeiert und dann krank wird, hat schlechte Karten. Der freie Tag wird bei einem Freizeitausgleich nicht ersetzt, im Gegensatz zu einer Erkrankung im Urlaub.

Die Auftragsbücher sind voll, ein Kundenauftrag jagt den nächsten: Wer dann von seinen Mitarbeitern Überstunden verlangt, kann ihnen später – je nach Regelung im Arbeitsvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag – einen Freizeitausgleich gewähren. Die Beschäftigten können die Überstunden also abfeiern.

Freizeitausgleich: Was passiert im Krankheitsfall?

Doch bekommt der Arbeitnehmer eigentlich Ersatz, wenn er während des Abfeierns der Überstunden krank wird?

Die kurze Antwort: Nein. „Im Unterschied zu der gesetzlichen Regelung im Falle von Krankheit während eines genehmigten Urlaubs, kennt das Gesetz keine vergleichbare Regelung beim Überstundenabbau“, sagt Anke Marx, Juristin bei der

Arbeitskammer des Saarlandes, in der Zeitschrift „AK-Konkret“ (03/2023).

Ist also vereinbart, dass man am Mittwoch seine angesammelten Überstunden abbummelt und man wacht an diesem Tag krank auf, kann man sich nicht einfach krankmelden und die Überstunden an einem anderen Tag abbauen. Ein Anspruch auf Gutschrift der in Folge von Krankheit nicht genommenen Tage besteht grundsätzlich nicht.

„Die Regelung im Bundesurlaubsgesetz ist nicht entsprechend anwendbar“, so Marx. „Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitsvertrag oder etwa eine Betriebsvereinbarung eine vergleichbare Regelung explizit getroffen haben.“ Ansonsten sind die Überstunden verbraucht.

Quelle: DHZ

