

# Auftakt mit Tusch

Die ersten Wochen einer Ausbildung sind für Auszubildende wie für ihre Ausbilder anstrengend. Die meisten Ausbildungsabbrüche finden in dieser Zeit statt. Mit einer intensiven Schulung zu Beginn geht es besser **VON BARBARA OBERST**

Fünfzehn Jugendliche sitzen im Kreis. Sie grübeln, diskutieren, kritzeln Stichworte auf Kärtchen und immer wieder spielen sie typische Konflikte im Ausbildungsalltag durch: Der Azubi kommt zu spät oder gar nicht, ohne sich abzumelden; das Berichtsheft ist schlecht geführt; das Smartphone lenkt von der Arbeit ab ...

„Welcome-Tag“ heißt dieses Format, mit dem die Innung für elektro- und informationstechnische Handwerke in Frankfurt am Main typischen Problemen bei der Ausbildung vorbeugen möchte. „Unsere Mitglieder meldeten uns, dass die Jugendlichen sich immer schwieriger in den Betriebsalltag integrieren lassen“, berichtet Mirko Krebs, Geschäftsführer der Innung. Gleichzeitig hätten die Betriebe Probleme, Fachkräfte zu finden. Die Innung entwickelte daraufhin die „Welcome-Tagge“, um die Betriebe mit dieser Intensivschulung der neuen Auszubildenden zu entlasten.

### Weniger Konflikte

Pro Azubi zahlen die Betriebe eine Teilnehmergebühr und stellen die Jugendlichen für zwei Tage frei, etwas, was sich aus Sicht von Stefan Ehinger sehr gelohnt hat: „Im aktuellen ersten Lehrjahr hatten wir weniger Konflikte als in früheren Jahrgängen“, stellt der Geschäftsführer der Elektro Ehinger GmbH in Frankfurt fest. Der Chef eines 120-Mann-Betriebs ist seit wenigen Wochen Präsident des Zentralverbands der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke. Vier seiner Azubis hatte er zu den Welcome-Tagen geschickt. Wo es sonst im ersten Lehrjahr immer ein oder zwei Situationen gegeben habe, in denen er eingreifen musste, habe er dieses Jahr keine Probleme feststellen können, so Ehinger.

### Knackpunkt Kommunikation

Fast immer seien die Konflikte der vergangenen Jahre auf mangelnde Kommunikation und fehlende Zuverlässigkeit der Jugendlichen zurückzuführen gewesen. Die interaktiven Rollenspiele auf den Welcome-Tagen hätten den Azubis aber erfolgreich vor Augen geführt, was für Folgen es für das Unternehmen hat, wenn sie



Andreas Lotter (2. v. r.) hat einen Plan. Statt Geld für die Fachkräftesuche auf einem leer gelegten Personalmarkt auszugeben, investiert der Installateur- und Heizungsbaumeister lieber in seinen Nachwuchs. Die Azubis Michael Rom, Florian Müller und Maximilian Strehl (v. l. n. r.) profitieren von intensiven Schulungen. **Foto: Marcus Rebmann**



Die Welcome-Tagge waren anstrengend und intensiv. Umso mehr zeigten sich die 15 Teilnehmer und Ausbildungsbeauftragter Andreas Heinzelmann (vorne links) stolz auf das Gelernte. **Foto: Mirko Krebs, effim**

unzuverlässig sind. „Wir versuchen schon seit ein paar Jahren im Unternehmen aufzufangen, was manchen Jugendlichen an Soft Skills fehlt. Aber wenn sie das von außen zu hören bekommen, hat es noch einmal eine andere Wichtigkeit“, sagt Ehinger. Er wehre sich gegen den Allgemeinplatz, dass die Jugend immer schlechter würde. Aber ja, Ausbildung sei anspruchsvoller geworden, man müsse sich mehr mit den Jugendlichen auseinandersetzen.

### Turbo für die Ausbildung

Genau das wird auch Ausbilder Andreas Lotter tun. Der Installateur-

und Heizungsbaumeister lieber in seinen Nachwuchs. Die Azubis Michael Rom, Florian Müller und Maximilian Strehl (v. l. n. r.) profitieren von intensiven Schulungen. **Foto: Marcus Rebmann**

einem neuen Azubi wieder bei Adam und Eva anzufangen“, beschreibt Lotter. So kam er auf die Idee, seine Azubis vorab im Haus zu schulen. Er selbst, sein Meister und externe Referenten werden den Neuankömmlingen nun vier Wochen lang Grundbegriffe der Ausbildung und des SHK-Handwerks beibringen, von Werkzeug- über Materialkunde bis hin zu Verbindungstechniken und auch korrektes Verhalten. „Danach kann ich die Lehrlinge ganz anders einsetzen und meine Gesellen haben wieder Freude daran, Lehrlinge mitzunehmen“, hofft Lotter.

Damit sich die ganze Mühe lohnt, hat der Handwerker sein „Onboarding“ für andere Unternehmen geöffnet. In der Pilotphase werden sechs Firmen ihre Auszubildenden zu ihm schicken. Von ihnen erhofft er sich auch Unterstützung bei mancher Unterrichtseinheit, denn bisher geht er finanziell und organisatorisch komplett in Vorleistung.

### Kürzere Ausbildungszeit

Dabei hat er ein klares Ziel: Seine Auszubildenden sollen schneller fertig werden und schon in 2,5 Jahren sein Team als Fachkräfte unterstützen. Möglich ist das, denn die vier Jugendlichen, die im kommenden Herbst beginnen, sind alle Realschüler. Sie dürfen von vornherein um ein halbes Jahr verkürzen; bei einem besseren Notenschnitt als 2,5 ist zudem eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung möglich. „Es liegt jetzt an den Lehrlingen selbst, ob sie es so schnell schaffen“, sagt Lotter.

Er setzt auf Intensivschulungen während der Ausbildungszeit, aber auch auf Motivation. Seinen Azubis rechnet er vor, dass ein Geselle 20.000 Euro mehr im Jahr auf dem Konto hat als ein Auszubildender und dass sie hinterher den Meister machen können.

Auch sonst trommelt Lotter unermüdlich für seinen Beruf und seinen Betrieb. Er ist zuversichtlich, dass er jedes Jahr vier neue Nachwuchskräfte finden wird: „Ich war heuer schon in sieben Schulen, besuche Ausbildungsmessen und Berufsunterstützungstage. Viele sagen, dass das nichts bringt. Aber ich kann das Gegenteil beweisen.“

# „Reflexion auf beiden Seiten nötig“

Mehr als 40 Prozent der Ausbildungen im Maler- und Lackierhandwerk werden vorzeitig gelöst. Isabel Birk, Beraterin im Bundesverband Farbe, wirft einen kritischen Blick auf die Krise **INTERVIEW: BARBARA OBERST**

### Viele Betriebe finden keine Azubis mehr oder verlieren sie wieder. Manche ziehen sich frustriert aus der Ausbildung zurück. Haben wir eine Ausbildungskrise?

In unserer Konjunkturumfrage antworteten 22 Prozent von 1.034 Betrieben, dass sie nicht ausbilden, weitere sechs Prozent haben noch nie ausgebildet; hochgerechnet wären das also 10.000 Betriebe unserer Branche. In Kleinst- und Kleinbetrieben steigt dieser Anteil, doch gerade dort könnte ein Auszubildender intensiv profitieren. Ein Argument ist, dass die Ausbildung der jungen Generation anstrengt. Aber ich stehe pauschalen Charakterisierungen kritisch gegenüber. Soziologisch trifft der Wandel nachweisbar jede Gesellschaft. Sicher ist er aktuell rasanter, facettenreicher und intensiver.

### Wie können Chefs damit umgehen?

Werkzeuge und Tipps, wie man junge Leute „behandeln muss“, sind für mich kein Anfang einer Lösung. Für

mich steht das Bewusstsein an erster Stelle, dass junge Leute erst einmal „nur“ anders sind und Arbeitgeber die Welt nicht nur durch die Brille betrachten, die ihnen lange vertraut ist.

### Liegt der Bewerbermangel nur am demografischen Wandel und der Studierneigung der Jugend?

Mich lässt hellhörig werden, dass Betriebe nach eigener Aussage keine „passenden“ Auszubildenden finden. Ich frage mich schon lange, was das heißt. Geht es um Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Fleiß, also Werte, die mit Blick auf „künftige Sicherung unseres Wohlstands“ auch über das Handwerk hinaus weiter im Fokus stehen? Ist es jemand mit Vorwissen? Geht es um Schulnoten? „Passt“ dem Schulzeugnis punktet, aber neugierig ist auf ein breites Berufsspektrum und den Betrieb mit Kreativität bereichern könnte? Für mich ist häufig nicht klar zu erkennen, was „pas-

send“ bedeutet. Das wirkt sich eventuell auch auf die Suche nach Personal aus.

### Das Malerhandwerk bildet auch viele Auszubildende mit Hauptschulabschluss oder ganz ohne Abschluss aus. Das ist oft schwierig. Viele Chefs schaffen es nicht, sich mit dadurch entstehenden Problemen auseinanderzusetzen.

Absolut. Aber viele Chefs wollen auch nichts in andere Hände geben. Und was heißt „problematisch“? In meiner Erfahrung war es immer dann problematisch, wenn Denken und Handeln des Kindes oder Jugendlichen von meinen Wertvorstellungen abwichen. Jeder Mensch ist eine Persönlichkeit mit Ecken und Kanten und alle sind letztlich das Ergebnis von Erziehung und Gesellschaft der vorherigen Generation. Schon vor Jahren bin ich mehr und mehr einen Schritt zurückgetreten und habe kritisch reflektiert. Mir diese Zeit zum Beobachten zu nehmen, fragen, ohne



Isabel Birk Hat Veränderungen in der Arbeitswelt im Blick. **Foto: privat**

trag nicht erscheinen. Andererseits höre ich von Jugendlichen, dass auch sie Ghosting erleben, wenn Betriebe nicht oder erst nach Wochen auf ihre Bewerbung reagieren. Mich macht das stutzig und mir werden die Gründe auf betrieblicher Seite zu wenig erforscht. Das aber könnte das Thema Ausbildung voranbringen.

### Müssten sich Meister und Ausbilder dann auch anders auf die Ausbildung vorbereiten?

Dazu fällt mir spontan die Aussage eines Unternehmers ein: Personalentwicklung und -führung kamen ihm in der Meisterprüfungsvorbereitung zu kurz. Natürlich, Handwerk ist Technik, Kern der Meisterprüfung als „Befähigungsnachweis“ ist sehr jeche die Sach- und Fachkompetenz, eben das „Was“. Doch der Prozess vom „Was“ zum „Warum“ der Mensch etwas tut hat sich umgekehrt. Sinn und Bewusstsein stehen inzwischen an erster Stelle und nicht mehr der reine Broterwerb.

### KOMMENTAR

### Besser ausbilden

So groß die akuten Krisen sind: Energie, Krieg, Inflation, Klima, sie konnten doch die große Dauerkrise im Handwerk nicht verdrängen. Der Handwerker mangel erreicht ein neues Rekordniveau, meldet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, und die Zukunftsaussichten sind düster. Eine Hälfte der Betriebe findet keine Auszubildenden mehr, die andere Hälfte verliert jeden dritten Azubi wieder vor der Zeit. Wer soll die Arbeit machen? Eins ist klar: Berufsorientierung muss viel besser werden, damit die Jugend das Handwerk als echte Option für sich erkennt. Aber auch viele Unternehmer müssen noch umdenken. „Lehrjahre sind keine Herenjahre“ ist passé. Nur, wer gut ausbildet und sein Team kompetent führt, wird Fachkräfte nachziehen können. Allein ist das schwierig. Aber es gibt viele Hilfen – und gelungene Initiativen, die beweisen: Ausbildung ist anstrengend, aber diese Anstrengung lohnt sich. **barbara.oberst@holzmann-medien.de**

# Lotsten im Berufe-Labyrinth

Nach der Schule wissen viele Jugendliche nicht weiter. Eine Initiative zeigt, wie intensive Berufsorientierung ihnen den Weg ins Arbeitsleben ebnet kann **VON BARBARA OBERST**

Als Moritz Wolf im vergangenen Jahr seinen Realschulabschluss machte, ging es ihm wie vielen Altersgenossen. Er wusste nicht, wie es weitergehen sollte. „Mir war klar, dass ich eine Ausbildung machen wollte. Aber ich hatte keine Ahnung, in welchem Beruf“, gibt der 18-jährige Münchner zu.

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben fällt vielen schwer. 324 Ausbildungsbetriebe stehen zur Auswahl, nur ein Bruchteil davon ist Jugendlichen bekannt. Die Berufsorientierung an Schulen genügt nicht, um sich in diesem Berufe-Labyrinth zurechtzufinden, so die Studie „Azubi-Recruiting Trends 2023“.

### Zu wenig Berufsorientierung

Auch Moritz Wolf halfen die Informationen aus der Schulzeit bei der Berufswahl nicht weiter. Also empfahl ihm seine Mutter, es bei den Jobblingen zu versuchen. Diese gemeinnützige Aktiengesellschaft bündelt das Engagement von Wirtschaft, Staat und Privatpersonen. Sie hilft jungen Menschen durch ein intensives Mentorenprogramm, ihre Startschwierigkeiten in den Arbeitsmarkt zu überwinden. „Bei uns ist alles dabei, vom Mittelschüler, über den mehrfachen Ausbildungsabbrücker bis zum Abiturienten“, erklärt Marco Newald von den Jobblingen

München. Nicht nur die jungen Erwachsenen meldeten sich bei ihnen, sondern auch Unternehmen, die Auszubildende suchen. In allen Ballungsräumen in Deutschland haben die Jobblinge Standorte. Mancherorts, wie in München, arbeiten Jobcenter und Arbeitsagentur mit der Initiative zusammen.

Pro Jahr starten in München fünf Gruppen und bekommen dann für sechs Wochen eine intensive Berufsorientierung. „Wir fangen mit den Basics an: Wer bin ich, was kann ich, was will ich?“, beschreibt Newald. Davon ausgehend untersuchen die jeweils 15 bis 20 Teilnehmer Berufsblende und grenzen immer mehr ein, was zu ihnen passt. Moritz Wolf lernte verschiedene Firmen kennen, besuchte Betriebe, absolvierte Schnuppertage und kurze Praktika. „Ich habe mich dann immer mehr auf den Anlagenmechaniker fokussiert.“

### Wer bin ich, was kann ich?

Spätestens nach sechs Wochen benennen alle Teilnehmer drei Berufe, die sie interessieren und denen Aufgabenfelder zu ihrem Abschluss passen. Dann unterstützen die Mentoren sie bei den Bewerbungen, stellen Unternehmenskontakte her und bereiten auf Vorstellungsgespräche vor. „Wir legen dabei sehr viel Wert auf eigenständiges Arbeit-

ten“, betont Newald. „Was sie hier lernen, sollen sie so verinnerlicht haben, dass sie auch selber weitermachen können.“

Drei von vier Jobblingen finden auf diese Weise eine Ausbildung oder Arbeit im ersten Arbeitsmarkt. Bei Moritz Wolf ging das ganz schnell. Er hatte einen Schnuppertag bei der Firma Schramm, einem Münchner Handwerksbetrieb, der sich mit seinen 74 Mitarbeitern auf die Sanierung von Sanitär-, Heizungs- und Elektroinstallationen spezialisiert hat. Morgens um halb sechs erschien er mit zwei weiteren Jobblingen im Betrieb und bekam dort eine kurze Einführung. Dann ging es weiter mit einem Monteur auf die Baustelle. „Und das hat mir gleich super gefallen“, erinnert er sich.

Marco Newald freut sich über diesen Volltreffer. „Moritz hat da so einen guten Eindruck gemacht, dass er gleich nach dem Praktikum seinen Ausbildungsplatz angeboten bekommen hat.“ Seit Januar ist Wolf Auszubildender zum Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bei Schramm und es laufe richtig gut. „Das hat von Anfang an gut gepasst, mit der Arbeit und mit der Firma. Es war die absolut richtige Entscheidung.“

Weitere Infos unter [www.joblinge.de](http://www.joblinge.de)



Moritz Wolf hatte Mühe bei der Berufswahl. Mit Unterstützung der Jobblinge hat er den idealen Beruf und den perfekten Betrieb für sich gefunden. **Foto: privat**

### Jugend braucht mehr Orientierung

Im vergangenen Jahr blieben in Deutschland 69.000 Ausbildungsplätze unbesetzt, davon 20.000 im Handwerk. Gleichzeitig hatten im September über 60.000 junge Leute noch keinen Ausbildungsplatz gefunden, so die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsberatung (BIBB) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZdH). Je niedriger der Schulabschluss, desto höher die Gefahr, dass Jugendliche keine Ausbildung finden oder eine begonnene Ausbildung vorzeitig abbrechen. Im Handwerk waren das 2021 knapp 34 Prozent. Ausbildungen werden umso häufiger abgebrochen, je weiter der gewählte Ausbildungsberuf vom ursprünglichen Berufswunsch abweicht, zeigt der BIBB Datenreport 2023. Mangelhafte Berufsorientierung schlägt sich also auch hier nieder. Eine Folge: Die Arbeitslosenquote bei jungen Erwachsenen steigt, zuletzt um rund 20 Prozent. Unter den 15- bis 19-Jährigen waren 2020 106.000 ohne Arbeit, unter den 20- bis 24-Jährigen 200.000, berichtet die Bertelsmann Stiftung im Monitor Ausbildungschancen 2023. Viele junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz finden, nehmen auch an keiner anderen Maßnahme mehr teil. Der Übergangsbereich, jenes Sammelbecken, das mittels Programmen und Maßnahmen Ausbildungschancen Jugendlicher verbessern soll, ist von 2016 bis 2021 immer weiter geschrumpft. 630.000 junge Erwachsene waren 2020 weder in Bildung, Ausbildung noch in Beschäftigung, so der Monitor Ausbildungschancen. **bst**

# Vom Boss zum Ausbilder

Fachkräftemangel, nicht besetzte Ausbildungsplätze und Ausbildungsabbrüche bringen Chefs an ihre Grenzen. Wie sich mit guter Ausbildungsqualität gegensteuern lässt **VON BARBARA OBERST**

Es sind immer wieder dieselben Streitpunkte: Der Auszubildende ist unpünktlich und unmotiviert, meldet sich nicht ab, wenn er krank ist, schwänzt die Berufsschule und er führt sein Berichtsheft nicht ordentlich. Auf der anderen Seite klagen Jugendliche über Ausbilder, die sie als billige Arbeitskraft missbrauchen, statt ihnen Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die sie rüde anblaffen, unpünktlich bezahlen und ihnen keine Zeit für das Berichtsheft geben.

### Kritik auf beiden Seiten

Matthias Deckert ist Ausbildungsbegeleiter bei der Handwerkskammer Region Stuttgart. Er kennt die Probleme beider Seiten. „Es ist wirklich eine Katastrophe, was sich manche Lehrlinge erlauben. Aber auf der anderen Seite erlebe ich Betriebe, die einen Azubi nach dem anderen verlieren und trotzdem nicht einsehen, dass sie an ihrer Ausbildungsqualität arbeiten müssen.“ 34 Prozent der Ausbildungsverträge wurden im Handwerk laut Berufsbildungsbericht

zuletzt vorzeitig gelöst. Das hat viele Gründe, auf die Unternehmer keinerlei Einfluss haben: die persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen oder ein Arbeitsmarkt, der es ihnen leicht macht, den Betrieb zu wechseln. Auf andere Faktoren haben Betriebe durchaus Einfluss, allen voran die Ausbildungsqualität.

Die wichtigsten Faktoren seien Zeit und Respekt, betont Eva-Maria Popp, Ausbildungsberaterin bei der HWK Region Stuttgart. „Jeder muss sich darüber klar sein: Ausbildung kostet Zeit.“ Es sei ein Irrglaube, man könne mit Azubis den Personalmangel von heute auffangen. Sie beobachte häufig einen Teufelskreis. Der Ausbilder habe zu wenig Personal und versuche, seine Not über einen Azubi zu lindern. Wegen des Personalmangels habe er aber keine Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern. Die daraus entstehenden Konflikte kosten weitere Zeit. Gerade zu Beginn der Ausbildung müssen Jugendliche intensiver an die Hand genommen werden. „Sie kommen aus der Schule, wo ein ganz anderes System herrscht hat.



Eva-Maria Popp Ausbildungsberaterin **Foto: HWK Region Stuttgart**

Es ist wichtig, einen Übergang zu schaffen, klare Regeln zu formulieren und Ansprechpersonen zu benennen“, so Popp.

Das muss nicht der Chef selbst sein. Oft funktionieren es gut, wenn dem Azubi ein junger Geselle als Pate zur Seite gestellt werde. Die Verantwortung für die Ausbildung behält trotzdem der Ausbilder. Er muss sich regelmäßig mit dem Azubi austauschen. „Und das heißt, dass er nicht nur Feedback gibt, sondern sich auch welches von dem Azubi holt“, betont Popp. „Wir müssen wegkommen von der Sicht, dass nur der Azubi leisten muss. Auch der Betrieb muss leisten.“

Wenn Konflikte aufkommen, sei es wichtig, schnell zu reagieren, damit sich der gegenseitige Ärger nicht aufschaukele. Manchmal seien durchaus kreative Lösungen möglich. „Das Handy ist für diese Generation einfach wichtig. Das ist nervig, aber man kann es sich auch zunutze machen“, nennt Popp ein Beispiel. Wer den Azubi erlaubt, in den Sozialen Medien über den Ausbildungsalltag zu berichten, wird für andere sichtbar und der Azubi fühlt sich wahrgenommen.

### Auf Konflikte schnell reagieren

Finden Chef und Azubi keine Lösung für ihren Streit, sollten sie frühzeitig eine neutrale Person von außen dazu holen, zum Beispiel die Ausbildungsberater der Handwerkskammer. All das kostet Zeit, aber nicht nur. Je nach Gewerk investieren Ausbilder zwischen 23.000 Euro (Dachdecker) und 14.500 Euro (Friseur) pro Azubi in die Ausbildung, so die zuletzt vor fünf Jahren aktualisierten Zahlen des Bundesinstituts für Berufsberatung. Rechnet man dagegen, was der Azubi

erwirtschaftet, liegen die Kosten deutlich niedriger; im Dachdeckerhandwerk bei 9.200 Euro, im Friseurhandwerk bei 4.300 Euro - und bei den Fachverkäufern im Lebensmittelhandel sogar nur bei 500 Euro. Wer den ausgeleiteten Azubi hinterher als Fachkraft übernimmt, hat diese Summe in zweifacher Sicht in seine Zukunft investiert. Denn eine gute Ausbildung produziert nicht nur für den Betrieb passgenaue Fachkräfte, sondern erhöht auch die Innovationsfähigkeit. Das zeigt eine aktuelle Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (IfH). Je kleiner der Betrieb ist, desto stärker war dieser Effekt. Laut der Studie haben die innovativsten Betriebe individuelles Lernen gefördert und dafür gesorgt, dass alle im Team ihr Wissen weiter entwickeln und vernetzen.

### Was Ausbildung gut macht

- den Azubi ernst nehmen
- wertschätzend und auf Augenhöhe kommunizieren

- verlässliche Vereinbarungen treffen
- gegenseitige Erwartungen klären
- regelmäßig Feedbackgespräche führen
- feste Ansprechpartner benennen
- festlegen, wer für welche Ausbildungsaufgaben zuständig ist
- ausbildendes Personal pädagogisch schulen
- Lernprozesse begleiten
- Leistungen anerkennen
- Perspektiven aufzeigen
- Azubis individuell betreuen und fördern
- Unterstützungsangebote oder Zusatzqualifikationen nutzen
- Eigenverantwortung der Auszubildenden fördern
- mit Berufsschule und Bildungszentren vernetzen
- kulturelle Unterschiede berücksichtigen
- Warnzeichen für Konflikte erkennen und frühzeitig handeln
- Hilfsangebote nutzen

Weiterführende Links unter [www.dhz.net/ausbildungshilfen](http://www.dhz.net/ausbildungshilfen)

PHONE & DATA | PHONE & DATA +

Die ersten 12 Monate

25€ mtl.<sup>1</sup>

Auch für Bestandskunden!

Machen Sie Ihr Netz unschlagbar.

Jetzt anrufen und beraten lassen: 0561 / 920 209 40 40

Netcom KASSEL netcom-kassel.de

\* Aktionszeitraum vom 03.04.2023 bis 30.09.2023. Gültig für Neukunden und Bestandskunden nach Erreichen der Mindestvertragslaufzeit für die Produkte NetCompany Phone & Data und NetCompany Phone & Data+ (25, 50, 100, 200, 300, 500 Mbit/s) in Verbindung mit einem Vertragsabschluss über 36 Monate. Mindestvertragslaufzeit, bei dem ggf. weitere Kosten entstehen können. NetCompany Phone & Data 25, 50, 100, 200, 300, 500 Mbit/s für je 25,00 € in den ersten 12 Monaten, danach 28,99 €/Monat (50 Mbit/s), 44,99 €/Monat (100 Mbit/s), 69,99 €/Monat (200 Mbit/s), 99,99 €/Monat (300 Mbit/s), 149,99 €/Monat (500 Mbit/s), 249,99 €/Monat (500 Mbit/s). NetCompany Phone & Data+ 25, 50, 100, 200, 300, 500 Mbit/s für je 25,00 € in den ersten 12 Monaten, danach 36,99 €/Monat (50 Mbit/s), 69,99 €/Monat (100 Mbit/s), 99,99 €/Monat (200 Mbit/s), 149,99 €/Monat (300 Mbit/s), 249,99 €/Monat (500 Mbit/s). Der Erreichungspreis beträgt 6,99 € statt 8,99 € Gb nicht für Sonderformate. Versandkosten einmalig 8,99 €. Hardware kann optional gemäß Preisliste hinzugebucht werden. Ab Bandbreiten von 200 Mbit/s wird der Premium-Router für die Dauer der Vertragslaufzeit zur unentgeltlichen Nutzung überlassen. Alle Preise sind zzgl. der gesetzlichen USt. Je nach technischer Verfügbarkeit. Konkrete Verfügbarkeitsprüfung unter netcom-kassel.de. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Stand: Juli 2023. AGB und Leistungsbeschreibung unter netcom-kassel.de