

www.handwerk-rww.de

# BRENNPUNKT



# Handwerk

14. Jhg. 1. Ausgabe  
7. März 2016 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

## Die Aufrechnung im Arbeitsrecht



56410 Montabaur  
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald  
PVST Deutsche Post AG



## Inhalt

- Suche Fachkräfte, Aushilfen, Lehrlinge und Praktikanten 2 - 3
- **Aus den Innungen** 4 - 9
- Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 10
- **Aus den Innungen** 12 - 13
- **Arbeitsrecht** 15
- Abfindung im Aufhebungsvertrag richtig bemessen 16
- **Mustertextseiten** 17 - 19
- Die Aufrechnung im Arbeitsrecht 20 - 21
- **Steuern und Finanzen** 22
- Gesetzlicher Urlaubsanspruch 24 -25
- Nach Maß geschneidert: Unfallversicherung für Handwerksmeister 26
- Was ist ein Versorgungswerk? 26
- Kranfahrschulung Gabelstaplerführerschein 28
- Unternehmerfrauen Handwerk Arbeitskreis Altenkirchen 31
- Das neue Gesundheitsprogramm 2016 ist da! 33
- **Vertrags- und Baurecht** 34

Brennpunkt Handwerk im Internet:  
[www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de)

Erscheinungstermine 2016/17

**BRENNPUNKT**  
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 06. Juni 2016      | 13. Mai 2016      |
| 05. September 2016 | 12. August 2016   |
| 05. Dezember 2016  | 11. November 2016 |
| 06. März 2017      | 11. Februar 2017  |

# Suche!

## Fachkräfte, Aushilfen, Lehrlinge und Praktikanten

Die Suche nach Mitarbeitern wird immer schwieriger. Wir versuchen zu helfen!

Auch die Asyl-/Flüchtlingssituation ist nicht leicht. Trotzdem besteht auch hier die Möglichkeit, Mitarbeiter zu rekrutieren, indem Praktikumsplätze angeboten werden, um so die Qualifikation der einzelnen Bewerber festzustellen.

Bitte zeigen Sie uns daher mittels nebenstehenden Formular an, ob und welche Mitarbeiter in Ihrem Betrieb gesucht werden.

Melden Sie Ihre freien Lehrstellen auch bei der „Lehrstellenbörse“ der HWK Koblenz, unter [www.hwk-koblenz.de](http://www.hwk-koblenz.de).

## Die Berufsbildende Schule Westerburg – Fachbereich Elektro – kann sich über neues Equipment freuen

Auf Initiative der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises wurden seitens der Firma UNI ELEKTRO Fachgroßhandel GmbH & Co. KG, Niederlassung Limburg, der Berufsbildenden Schule Westerburg – Fachbereich Elektro – Modell- und Ausbildungswände übergeben.

Hierzu gehören Mustertafeln für die Programmierung nach KNX des Herstellers Hager sowie eine Infotafel für das Lernfeld „Überspannungsschutz“ der Firma OBO Bettermann. Die Vertre-

ter der UNI ELEKTRO Holger Wörsdörfer und Josef Stähler sagten zugleich den Fachlehrern zu, der Berufsschule einen Zäuhlerschrank nach dem neusten Stand der Anwendungsrichtlinie bereitzustellen.

Schulleitung und Lehrkräfte der Berufsbildenden Schule Westerburg, Siegfried Hubert, Hermann Bode und Thomas Trisch, bedankten sich für die Bereitstellung der Ausbildungswände, die zukünftig verstärkt zum Einsatz kommen werden.



**FAX-ANTWORT → 02602 – 100527****Fachkräfte / Aushilfen / Auszubildende / Praktikumsplätze**

Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald  
Joseph-Kehrein-Straße 4  
56410 Montabaur

Ich / wir suche/n zur Einstellung zum: ..... (bitte **Datum** einsetzen)

**Fachkraft / Fachkräfte** in folgenden Bereichen:

**Aushilfe(n)** in folgenden Bereichen:

Ich / wir suche/n für das Jahr **2016**

**Praktikumsplätze**       **Ausbildungsplätze**

in folgenden Ausbildungsberufen:

**Erforderlicher Schulabschluss:**

Hauptschule     Realschule     Gymnasium     Schulabschluss ist egal

Ich / wir stelle/n für das Jahr **2016**

**Praktikumsplätze** für **Flüchtlinge / Asylbewerber** in folgendem(n) Ausbildungsberuf(en) zur Verfügung:

Ich bin mit der Weitergabe der Daten an die Agentur für Arbeit und HWK  einverstanden  
 nicht einverstanden

\_\_\_\_\_  
Ansprechpartner/in

\_\_\_\_\_  
Telefon-Nr. /

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Genauer Absender

\_\_\_\_\_  
Ort / Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift / Stempel



## Jahreshauptversammlung der Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Obermeister Frank Jonas konnte die Mitglieder zur Jahreshauptversammlung in der Innungsgeschäftsstelle in Neuwied begrüßen. Nach dem ausführlichen Geschäftsbericht von Obermeister Jonas folgten die Formalien. Die Jahresrechnung für das Rechnungsjahr 2014 wurde einstimmig beschlossen. Das Gleiche galt für den Haushaltsplan des Jahres 2016.

Als stellvertretender Kassenprüfer wurde Mark Graßmann gewählt. In seinem Geschäftsbericht ging Obermeister Jonas auch auf die Nacht der Technik bei der HWK Koblenz ein, bei der die Innung ebenfalls mit einem Stand vertreten war.

Die Veranstaltung war sehr gut besucht. Tausende Gäste waren dort. Er dankte Jutta Kraeber, Christian Hoffmann und Mark Graßmann, die bei der Veranstaltung mitgewirkt hatten, mit einem Geschenk. Besonders ge-

eehrt wurden Jürgen Litz und Manfred Mathes (Foto 2. und 3. von rechts). Beide Kollegen waren jahrzehntelang Mitglied im Gesellenprüfungsausschuss und sind altersbedingt ausgeschieden. Frank Jonas dankte den Kollegen für

ihre ehrenamtliche Tätigkeit und überreichte ein Präsent. Nachdem der formelle Teil der Innungsversammlung beendet war, konnten die Kollegen noch bei einem Imbiss Erfahrungen austauschen.



## Neun Informationselektroniker-Gesellen freuen sich über bestandene Prüfung

In grauer Vorzeit plagten sich ihre Vorgänger mit Schreibmaschinen rum, wechselten Farb- und Korrekturbänder aus und entwirrten miteinander verschlungene Schreibmaschinenbuchstaben. Ein enormer Fortschritt war dann schon der Kugelkopf und dann ging es plötzlich mit Riesenschritten in Richtung Elektronik.

Heute planen Informationselektroniker, wie die früher genannten Büromaschinenmechaniker heißen, informations- bzw. kommunikationstechnische Systeme, installieren Geräte der Unterhaltungselektronik, reparieren TV-Geräte, CD- oder DVD-Player, Computer und richten sie entsprechend aus.

Kurz, sie sind für alles zuständig, was unsere heutige moderne Welt so alles an schnelllebigen Systemen bietet.

An die Anfänge erinnerte der Obermeister des Landesinnungsverbandes Informationstechnik Frank Jonas bei einer Feier im Bistro „Filou“, wo man neun Junggesellen das Prädikat ihrer

Berufsreife, sprich den Gesellenbrief, überreichen konnte. Es gab nachdenkliche Worte vom Berufsschullehrer Martinus Flöck und lobende von der Prüfungsausschuss-Vorsitzenden Jutta

Kraeber und mit Sebastian Schuhmann aus Bad Hönningen einen Prüfungsbesten, dem Fred Kutscher, Geschäftsstellenleiter der KHS Neuwied, ein Buchgeschenk überreichte.



Vor der Geschäftsstelle der Kreishandwerkerschaft Neuwied präsentieren sie im Kreis ihrer Lehrer und Prüfer mit Stolz ihren Gesellenbrief als Informationselektroniker. Dabei gratuliert Obermeister Jonas dem Prüfungsbesten Sebastian Schuhmann. Text und Foto: Hans Hartenfels

**Leidenschaft ist das  
beste Werkzeug.**

**DAS HANDEWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

## Jahreshauptversammlung der Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz

Zur gemeinsamen Jahrestagung hatte die Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz und der VDKF-Landesverband Rheinland-Pfalz ihre Mitglieder nach Neuwied ins Food-Hotel eingeladen. Der stellvertretende Obermeister Reimund Nessel begrüßte die Kollegen. Ganz besonders begrüßte er den Bundesinnungsmeister Heribert Baumeister vom Bundesinnungsverband für das Kälteanlagenbauerhandwerk und Herrn Dr. Harald Kaiser, Präsident des Zentralverbandes Kälte-Klima-Wärmepumpen e. V. (ZVKKW). Im Geschäftsbericht informierte Nessel über die Ereignisse des zurückliegenden Jahres 2015.

Die geschäftliche Entwicklung sei positiv zu bewerten. Sorgen bereite der Fachkräftemangel. Am Ende seines Berichtes dankte Reimund



Nessel dem Vorstand und den Mitgliedern der verschiedensten Innungsausschüssen für die geleistete ehrenamtliche Arbeit. Michael Meyer, Verkaufsleiter Kältehandel Deutschland von der Armacell GmbH, referierte zum Thema Brandschutz in der Zukunft, Bundesinnungsmeister

Heribert Baumeister nahm die Gelegenheit wahr, um über die Arbeit im Bundesverband zu berichten. Am Ende der gelungenen Veranstaltung konnten die Kollegen beim gemeinsamen Abendessen noch weitere Fachthemen besprechen.

## Metaller und Feinwerkmechaniker erhalten Gesellenbriefe



„Sie haben es geschafft, nach dreieinhalbjähriger Ausbildung werden Sie gleich Ihre Gesellenbriefe in Empfang nehmen. Mit dieser Urkunde wird Ihnen handwerkliches Können und Geschick bescheinigt.“

Mit diesen Worten eröffnete Obermeister Sebastian Hoppen die diesjährige Freisprechungsfeier der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald. Insgesamt 39 Metallbauer und 11 Feinwerkmechaniker aus den Landkreisen Altenkirchen, Neuwied, Rhein-Lahn und Westerwald erhielten ihre Gesellenbriefe.

Mehr als 200 Gäste waren der Einladung gefolgt. Neben den Prüfungsabsolventen nahmen eine große Anzahl von Ausbildern, Eltern, Familienangehörigen und Lehrer der Berufsbildenden Schulen teil.

Auch die Tatsache, dass sich die jungen Frauen und Männer ab diesem Zeitpunkt „Geselle“ nennen dürfen, wurde von Hoppen hervorgehoben. „Sie haben das erste Etappenziel Ihrer beruflichen Entwicklung erreicht und können sich mit dem heutigen Tage Geselle nennen. Die bestandene Gesellenprüfung ist somit der erste erfolgreiche Abschluss auf Ih-

rem Karriereweg“, so der Obermeister weiter. Seitens der Berufsschulen und Fachlehrer im Innungsbezirk gratulierte Dirk Kröllner von der Berufsbildenden Schule Westerburg den Junghandwerker/-innen. „Sie können stolz auf das bisher Erreichte sein. Arbeiten Sie weiterhin an sich, behalten Sie Ihre Wissbegierde und gehen Sie damit nicht allzu sparsam um. Es gibt mannigfaltige Weiterbildungsmöglichkeiten, von denen Sie Gebrauch machen sollten. Sie werden mit Ihrem Fachwissen gebraucht, bleiben Sie der Region in der Sie tätig sind, treu.“

Besonders geehrt und ausgezeichnet wurden die prüfungsbesten Lehrlinge. Dies waren Lukas Perscheid, Pohl (Udo Schöffler, Metallbauermeister, Herold); Marius Wieland, Nastätten (Werner Wieland, Maschinenbauermeister, Nastätten); Kevin Hanemann, Großmaischeid (Kern GmbH, Maschinen- und Werkzeugbau, Großmaischeid). Für die Prüfungsbesten hatte sich die Metallhandwerker-Innung etwas Besonderes einfallen lassen. Unter dem Slogan „Siegertypen kommen weiter!“ erhalten diese Junghandwerker zur kostenlosen Nutzung über einen Zeitraum von 2 Monaten einen von der Innung erworbenen Citroen Berlingo nebst Mountainbike.





## Jahreshauptversammlungen der Dachdecker-Innungen der

Die diesjährige Jahreshauptversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied fand im Food-Hotel in Neuwied statt. Zahlreiche Kollegen und Kolleginnen waren der Einladung gefolgt.

In seinem Geschäftsbericht ging Obermeister Ralf Winn auf die wirtschaftliche Situation ein. Diese sei gut, so der Obermeister, die Betriebe könnten volle Auftragsbücher vorweisen.

Weiter ging er in seinem Bericht auf das Thema Flüchtlinge in Deutschland ein. Die Betriebe seien bereit, sich diesen Herausforderungen zu stellen, denn der Fachkräftemangel mache Handeln notwendig.

Mit einem Dank an seine Vorstandskollegen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit während des abgelaufenen Geschäftsjahres endete der Geschäftsbericht von Obermeister Winn.

Landesinnungsmeister Johannes Lauer berichtete über die aktuelle Situation im Bereich des Landesinnungsverbandes Rheinland-Pfalz.

Der Geschäftsführer des Landesfachverbandes, Rolf Fuhrmann, wies auf aktuelle betriebswirtschaftliche Dinge hin. Eine besondere Ehrung konnte Obermeister Winn bei



der Innungsversammlung vornehmen. Er überreichte seinem Vorstandskollegen Frank Reinhard aus Bonefeld für das 25-jährige Meisterjubiläum die Ehrenurkunde der Kreis-

handwerkerschaft Rhein-Westerwald. Mit einem Ausblick auf das Geschäftsjahr 2016 schloß Obermeister Winn die gut verlaufene Innungsversammlung.

Der stellvertretende Obermeister Alexander Baldus, konnte zur Jahreshauptversammlung der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises, in der alten Landratsvilla – Hotel Bender – in Westerbürg die Innungskolleginnen und -kollegen begrüßen.

Die Versammlung war sehr gut besucht. Zu Gast waren vom Fachverband des rheinland-pfälzischen Dachdeckerhandwerks Landesinnungsmeister Johannes Lauer und Geschäftsführer Rolf Fuhrmann. Alexander Baldus erstattete einen umfangreichen Geschäftsbericht.

„Die Betriebe können auf ein gutes Geschäftsjahr 2015 zurückblicken. Diese gute Auftragsituation wird hoffentlich auch im Jahre 2016 bleiben.“

Mit Hinblick auf die derzeitige Flüchtlingssituation wird das Handwerk auch dieses schwierige Thema angehen. Es ist auch eine Chance für die Betriebe, denn Berufsnachwuchs ist rar. Natürlich sind besondere Anforderungen an die Form der Ausbildung zu stellen. Es ist nur mit Maßnahmen wie z.B. Kennenlernen von Kultur und Sprache sowie Einstiegsqualifikationsmaßnahmen und verstärkte Berufspraktika zu bewältigen“, so Baldus.

Nachdem er seinen Geschäftsbericht mit dem Dank an die Vorstandsmitglieder und alle ehrenamtlich mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen beendet hatte, wurde die Tagesordnung fortgeführt. Frau Zoller von der Sparkassenversicherung stellte die Kooperation zur

Schadensregelung mit dem Landesfachverband Dachdecker Rheinland-Pfalz vor. Landesinnungsmeister Lauer berichtete über aktuelle Themen des Landesinnungsverbandes.

Am Ende seiner Ausführungen lud er die Kollegen zur Teilnahme am Landesverbandstag

Anfang September 2016 auf die Festung Ehrenbreitstein in Koblenz ein.

Nach Beendigung der Tagesordnung fand auf Einladung der Firma FDT noch ein gemeinsames Abendessen der Versammlungsteilnehmer statt.



## Kreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwald

Zur Jahreshauptversammlung begrüßte Obermeister Burkhard Löcherbach die Innungsmitglieder der Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen im Hotel „Alte Post“ in Wissen. Erfreut zeigt er sich über den guten Besuch der Innungsversammlung. Vom Landesfachverband Rheinland-Pfalz nahmen an der Versammlung Landesinnungsmeister Johannes Lauer und Geschäftsführer Rolf Fuhrmann teil. Obermeister Löcherbach ging in seinem Geschäftsbericht auch auf die Auftragslage der Betriebe im vergangenen Jahr ein. „Die Auftragsituation war gut, das kann sich 2016 weiter fortsetzen.“

Zum Thema Flüchtlinge wies Obermeister Löcherbach daraufhin, dass sich das Handwerk dieser Aufgabe stelle. Es seien jedoch besondere Integrationsmaßnahmen erforderlich. Hier richtete er seinen Appell an die Politik.

Er dankte allen Vorstandsmitgliedern und allen Ehrenamtsträgern für die Arbeit, die in der Innung und auch anderen Gremien geleistet wird. Während der Landesinnungsmeister Johannes Lauer über die Arbeit des Verbandes informierte, berichtete Geschäftsführer Rolf Fuhrmann über arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Themen.

Frau Nikolinka Georgieva von der Handwerkskammer referierte über ihre Arbeit als Flüchtlingsnetzwerkerin und informierte die Kollegen über die verschiedenen Möglichkeiten, wie und in welcher Form Asylan-

ten im Rahmen einer Ausbildung beschäftigt werden können. Nach Beendigung der Tagesordnung wurden beim gemeinsamen Abendessen noch weitere fachliche Themen besprochen.



## Innungsversammlung der Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Arbeitsmedizin in Handwerksbetrieben und Befestigungstechnik haben grundsätzlich nichts miteinander zu tun. Wer jedoch an der diesjährigen Innungsversammlung der Tischler-Innung des Kreises Neuwied teilgenommen hat, konnte sich vom Gegenteil überzeugen. Zu dieser Versammlung, die in der Jugendherberge Leutesdorf stattfand, begrüßte Obermeister Norbert Dinter die Mitglieder und dankte für das Erscheinen.

„Die gut laufende Konjunktur des vergangenen Jahres führte bei der Vielzahl unserer Betriebe zu einer hohen Auslastung. Wie lange geht es noch so weiter? Wie lange brummt



unsere Wirtschaft noch? Fakt ist, dass auf jedes „Hoch“ ein „Tief“ folgt,“ so der Obermeister in seinem Geschäftsbericht. Dinter weiter: „Für unsere Betriebe steht nach wie vor die Sicherung der Arbeitskräfte ganz oben auf der Agenda. Eine qualifizierte Ausbildung ist ein solides Fundament für zukünftige Fach- und Führungskräfte. Daher ist es umso wichtiger, dass wir seitens der Innung eine fundierte Ausbildung im Tischlerhandwerk gewährleisten.“

Anlässlich des 50-jährigen Betriebsjubiläums der Tischlerei Rita Noss, Neuwied, überreichte Obermeister Dinter im Rahmen der Innungsversammlung eine Urkunde an Tischlermeisterin Christiane Noss-Flohr. Dass die beiden Themenbereiche Arbeitsmedizin und Befestigungstechnik Gemeinsamkeiten aufweisen,

bewiesen Andreas Reifenrath, Facharzt für Arbeitsmedizin, Linz am Rhein sowie die Herren Benjamin Maus und Jörg Pfeiffer von der Firma Würth.

Reifenrath ging in seinem Vortrag auf die rechtlichen Grundlagen der Arbeitsmedizin ein und erläuterte diese. Im Anschluss daran stand er für weitere Fragen den Versammlungsteilnehmern zur Verfügung.

In einer kurzweiligen Vortrag gingen Maus und Pfeiffer auf die umfangreichen und vielseitigen Angebote im Bereich „Befestigungstechnik“ der Firma Würth ein.

Haushaltsplan und Jahresrechnung wurden einstimmig beschlossen und Vorstand sowie Geschäftsführung Entlastung erteilt.





## KFZ-Mechatroniker erhielten ihren Gesellenbrief



Gesellen aus dem Bereich Berufsschule Betzdorf



Gesellen aus dem Bereich Berufsschule Westerburg

KFZ-Mechatroniker sind eine Kombination aus Mechaniker und Elektroniker. Sie analysieren, montieren und demontieren elektrische, elektronische und mechanische Systeme, stellen Fehler und Störungen fest und beheben die Ursachen. Und da sie das an des Deutschen liebstem Kind, dem Auto, tun, haben sie ein entsprechend hohes Ansehen. Für 96 Lehrlinge in diesem Berufsweig gab es jetzt in der Stadthalle in Ransbach-Baumbach das Zeugnis der „Berufsreife“, sprich den Gesellenbrief, überreicht vom Obermeister der KFZ-Innung Rhein-Westerwald, Rudolf Röser aus Großmaiseid, Mitgliedern der Prüfungsausschüsse und Lehrern der Berufsschulen. Prüfungsbeste waren Dominic Koch, Weltersburg, Yannick Gerreser aus Pracht und Marvin Schmidt aus Anhausen, die mit einem Buchgeschenk ausgezeichnet wurden.



## Anlagenmechaniker erhielten ihren Gesellenbrief



Sicherlich sind die Temperaturen in den vergangenen Jahren leicht angestiegen, wie groß angelegte Untersuchungen feststellen.

Das macht den Beruf, den des Anlagenmechanikers für Sanitär-Heizung und Klimatechnik, aber noch lange nicht entbehrlich. Installieren sie doch Wasser- und Luftversorgungssysteme, bauen Badewannen und Duschkabinen ein und schließen sie an. Montieren Heizsysteme

und sorgen so dafür, dass man es in diesen nasskalten Tagen zu Hause gemütlich hat.

Über Nachwuchs braucht sich die Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald jedenfalls keine Sorgen zu machen, konnte sie doch 40 Jung-Gesellen in Weyerbush im Hotel Sonnenhof, natürlich im „Raiffeisensaal“, das Zeugnis ihrer Berufsreife überreichen. Moderiert vom Geschäftsstel-

lenleiter der KHS Neuwied, Fred Kutscher, überreichte Heiko Olk, der Vorsitzende des Gesellenprüfungsausschusses aus Neuwied-Gladbach, die begehrten Zertifikate und appellierte an die Junghandwerker, nicht in ihrem Wissen stehen zu bleiben, sondern sich den modernen Erfordernissen anzupassen und sich weiter zu bilden. Die Glückwünsche der Innung überbrachte Lehrlingswart Andreas Zöllner aus Kroppach. *Text und Foto: Hans Hartenfels*





Gesellen aus dem Kreis Neuwied – David-Roentgen-Schule



Gesellen aus dem Bereich Berufsschule Montabaur

– Anzeige –

**ANWÄLTE**  
WALTERFANG · GAULS · ICKENROTH  
PARTNER

- Allgemeines Zivilrecht
- Arbeitsrecht
- Bank- u. Kapitalmarktrecht
- Bau- u. Architektenrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Mietrecht
- Strafrecht
- Verkehrsrecht
- Zwangsvollstreckung

Bahnhofstr. 43  
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970  
Telefax: 02602 - 950979

info@anwalt-montabaur.de  
www.rechtsanwalt-montabaur.de

## Kühlung von Bier und Lebensmitteln ist gesichert

Niemand trinkt gern warmes Bier oder isst verdorbene Wurst oder Käse. Das kann aber ganz schnell passieren, wenn die dafür vorgesehenen Kühlgeräte nicht funktionieren.

Dass sie funktionieren, dafür sorgen die Mechatroniker für Kältetechnik und damit eine durchgehende Betreuung gewährleistet ist, sprach man jetzt 13 frisch geprüfte Lehrlinge im Neuwieder Bistro „Filou“ frei, sprich, über-

reichte ihnen den Brief, der ihnen bescheinigt, künftig als Geselle entsprechend die Kundschaft zu betreuen.

Vom Obermeister der Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz, Axel Melzer aus Bornich, gab es bei der Gelegenheit Glückwünsche, aber auch nachdenkliche Worte, was den künftigen Berufsweg angeht. Da zum Berufsbild ja auch die Optimierung der Kälte-

und Klimaanlage nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten gehört, sei ständige Weiterbildung unerlässlich, so Melzer, und Endziel könne durchaus eines Tages die Meisterprüfung sein.

Simon Engelmann aus Ober Kostenz im Hunsrück sicherte sich als Prüfungsbester ein Buch als Belohnung und die Teilnahme am praktischen Leistungswettbewerb auf Landesebene.



Foto + Text: Hans Hartenfels



# Startklar für den Frühling!

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



## Frühjahrsfit – so geht's



Mit dem Frühjahrscheck in den Kfz-Meisterbetrieben sind Autofahrer auf der sicheren Seite. Auch wenn der Winter seinem Namen diesmal wenig Ehre machte – am Auto haben Split, Lauge, Frost und Feuchtigkeit genagt. Ganz klar: Der Dreck muss weg.

Blessuren und Mängel liegen jetzt blank, können behoben und teure Folgeschäden verhindert werden. „Die Mühe lohnt auch deshalb, weil sich gepflegte Fahrzeuge einfach besser verkaufen lassen“, sagt Ulrich Köster vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe.

Nach der Autowäsche, die jedes Fahrzeug vorab durchlaufen sollte, laden die Kfz-Meisterbetriebe zum Frühjahrscheck in die Werkstatt. Sie erledigen während der kleinen Inspektion gleich notwendige Reparaturen, den Wechsel von Winter- auf Sommerreifen und füllen Flüssigkeitsstände auf.

### An der Tankstelle

Das volle Programm, so lautet die Ansage in der Waschanlage oder an der Selbstbedienungsbox. Dazu gehören Vor-, Haupt- und Unterbodenwäsche sowie die Konservierung. Hartnäckiger Schmutz und Salz, besonders in den Radkästen, verschwinden vorab mit dem Hochdruckreiniger. Ein kleiner Rundgang ums Auto offenbart anschließend Mängel

an der Beleuchtung, auf Glas und Lack – alles für die Werkstatt notieren. Sicherheit geht vor, und Scheibenrisse oder Rostfraß sollen schließlich keine Chance haben. Die nächste Hauptuntersuchung steht ja vielleicht auch ins Haus. Jetzt per Hand alle Ecken gut nachtrocknen, ordentlich lüften, Fußmatten unbedingt rausnehmen – die Feuchtigkeit muss raus. Das Putzen wird mit Saugen, der Cockpit- und Innenscheibenreinigung komplettiert.

### In der Werkstatt

Mangelhafte Beleuchtung, abgenutzte Bremsen, Ölverlust an Motor und Antrieb sowie Defekte an der Abgasanlage fallen laut Mängellisten der Prüforganisationen bei den Hauptuntersuchungen immer wieder negativ auf. Darauf liegt auch das Augenmerk der Werkstatt. Dem kritischen Blick der Profis müssen außerdem Stoßdämpfer, Achsen, Batterie, Leitungen, Schläuche und Gummimanschetten standhalten.

Fehlende Flüssigkeiten werden aufgefüllt, verschlissene Scheibenwischergummis ersetzt und zugesetzte Pollen- oder Aktivkohlefilter ausgetauscht. Nun noch die Sommerreifen aufgezo-gen – so gerüstet steht der Tour in den Frühling nichts mehr im Weg.

## Sonne, Wind, Cabrio-Zeit

Bevor Sonnenhungrige sich dem Open-Air-Feeling hingeben, sollten sie das geliebte Vehikel einem gründlichen Check in einem Kfz-Meisterbetrieb unterziehen lassen. Der Fachmann spürt eventuelle Mängel auf und ebnet damit dem Oben-ohne-Vergnügen den Weg in Richtung Sicherheit.



## Wenn es den Winterreifen zu warm wird

Klettern die Temperaturen auf frühlingshafte Werte, ist es höchste Zeit, die Winterräder in ihre wohlverdiente Pause zu schicken. Autofahrer, die die Sommerpneus nicht selbst montieren wollen, können auch in den Kfz-Meisterbetrieb fahren. Viele Betriebe lagern auch die Winterreifen gleich an Ort und Stelle ein.







PKW-Service:

56422 Wirges, Christian-Heibel-Str. 48, Tel.: 02602/678-0

# Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

Email: [info@goerg-jung.mercedes-benz.de](mailto:info@goerg-jung.mercedes-benz.de)

Internet: [goerg-jung.mercedes-benz.de](http://goerg-jung.mercedes-benz.de)

LKW-Service:

56412 Heiligenroth, Industriestraße 8, Tel.: 02602/9211-0



# Freisprechungsfeier der Elektro-Innung

## Handwerker stolz auf ihren Gesellenbrief

„Jeder Platz besetzt!“, so das Resümee der diesjährigen Freisprechungsfeier der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises im Hotel Paffhausen in Wirges. Der stellvertretende Obermeister Rolf Wanja begrüßte neben den erfolgreichen Jung Handwerkern auch zahlreiche Fest- und Ehrengäste. In seiner Ansprache gratulierte Wanja den Absolventen und erklärte, dass die Ausbildung im Elektrohandwerk ein sehr gutes Fundament für die weitere berufliche Zukunft darstellt. „Nach dreieinhalbjähriger Ausbildung ist sicherlich eine gewisse Lernmüdigkeit vorhanden, aber ruhen Sie sich nicht auf dem bisher Erlernten aus. Der technische Fortschritt insbesondere im Elektrohandwerk ist atemberaubend, nutzen Sie daher die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten!“, so der stellvertretende Obermeister weiter.

Auch Wilfried Noll, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Westerwaldkreises, ließ es sich nicht nehmen, den jungen Handwerkern zur bestandenen Gesellenprüfung zu gratulieren. In seinem Grußwort wies Noll auf den Stellenwert des Handwerks im Allgemeinen, aber auch im





Gesellen aus dem Bereich Berufsschule Westerburg




Gesellen aus dem Bereich Berufsschule Montabaur


Der **E-CHECK**  
Sicherheit vom  
Elektromeister

Zu Ihrer Sicherheit:  
Die Prüf-Plakette  
für Ihre  
Elektroanlage



Innungen der elektrotechnischen Handwerks  
Rhein-Westerwald  
www.handwerk-rww.de



Westerwaldkreis hin, welches sich überwiegend in kleinen und mittleren Betrieben widerspiegelt.

Aus den Reihen der Auszubildenden berichtete Nils Notthoff über die zurückliegende Ausbildungszeit sowie seine Beweggründe, eine Ausbildung im Elektrohandwerk zu absolvieren.

Er dankte auch den Ausbildungsbetrieben, Eltern und Freunden, die Wegbegleiter in den dreieinhalb Jahren waren.

Stellvertretend für die Berufsbildenden Schulen Westerburg und Montabaur sprach Michael Fiege, BBS Montabaur, zu den Gästen.

Rudi Gottke gratulierte als Lehrlingswart der Innung ebenfalls den Gesellen.

Die Prüfungsbesten Nils Notthoff, Elbtal-Heuchelheim (Ausbildungsbetrieb Berthold Schneider, Elektroinstallateurmeister, Rennerod); Falco Hädicke, Holzappel (Kern-Industrie-Automation GmbH & Co. KG, Ransbach-Baumbach) und Dmitry Mazlis, Nordhofen (Pulte Elektrotechnik GmbH & Co. KG, Heiligenroth) erhielten ein Präsent für ihre besonderen Leistungen.

Uwe Herold, Vorstandsmitglied der Innung, schloss seine Moderation mit dem Dank an alle Ausbildungsbetriebe sowie dem Gesellenprüfungsausschuss für die geleistete Arbeit.



## 14 Junggesellen kümmern sich um Stromanschlüsse und erhielten ihren Gesellenbrief

Früher nannte man sie einfach Elektriker, heute lautet die Berufsbezeichnung Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik. Geblieben ist das Element Strom, geblieben ist auch dessen Beherrschung und Einsatz bei elektrotechnischen Anlagen in Gebäuden, bei Sicherungen und Anschlüssen für Waschmaschinen und Herde, Gebäudeleiteinrichtungen und Datennetze oder Steuerungs- und Regelungseinrichtungen für Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage.

Die Lehrzeit beträgt 3,5 Jahre und war für 14 Nachwuchskräfte nun erst einmal zu Ende, als ihnen der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Kreises Neuwied, Wolfgang Hoffmann, unter Assistenz der Prüfungsausschussmitglieder Darko Nadj und Thorsten Carmen in der David-Roentgen-Schule den begehrten Gesellenbrief überreichte, der sie berechtigt, nun ihr Wissen an nachfolgende Lehrlinge weiter zu geben. Sie aber auch verpflichtet, und das betonten sowohl Hoffmann wie auch der Leiter der KHS Geschäftsstelle,

Fred Kutscher, sich weiter zu bilden, da gerade ihr Beruf ständiges Informieren und Lernen erfordere.

Den Prüfungsbesten Tim-Roman Orzel be-

lohnte man mit einem Buchgeschenk, gratulierte allen zur bestandenen Prüfung und hörte förmlich die Steine rollen, die nach der Prüfung abfielen.



Sonst büffeln sie in diesem Raum für die Prüfung, diesmal präsentieren sie nach der Prüfung das Zeugnis der Berufsreife: 14 Energieanlagenelektroniker mit ihren Lehrern Thorsten Carmen (3.v.r.), Darko Nadj (4.v.r.), dem GPA-Vorsitzenden der Innung Wolfgang Hoffmann (3.v.l.) Foto + Text: Hans Hartenfels

### Garantiert sichere Preise

**evm-ProfiStrom und evm-ProfiGas**  
Rahmenvertrag KHS

- Langfristige Planungssicherheit bis Ende 2018
- Umweltschonend mit Erdgas und 100% Ökostrom
- Persönlicher und kompetenter Ansprechpartner unter Telefon: 0261 402-44449, E-Mail: gewerbe-beratung@evm.de

Exklusiv für  
Mitglieder der



Kreishandwerkerschaft



energieversorgung mittelrhein



# Wachsen ist einfach.



[sparkasse-neuwied.de](http://sparkasse-neuwied.de)  
[skwws.de](http://skwws.de)

Wenn man für Investitionen  
einen Partner hat, der Ideen  
von Anfang an unterstützt.



Sparkasse  
Neuwied



Sparkasse  
Westerwald-Sieg



# Arbeitsrecht

## Nachtarbeit - Zuschläge

Nacharbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nacharbeiterzuschlag nach § 6 Abs. 5 ArbZG oder einen Ausgleich durch eine Anzahl bezahlter freier Tage, wenn keine tariflichen Ausgleichsregelungen bestehen.

Angemessen ist ein Zuschlag i. H. v. 25 % auf den Bruttostundenlohn für geleistete Nachtarbeitsstunden in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr. Dauernacharbeit führt regelmäßig zu einer Erhöhung des Anspruchs auf 30 %, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

*BAG, Urteil vom 09.12.2015, Az.: 10 AZR 423/14*

## Öffentliche Aufträge: Mindestlohnpflicht rechtmäßig

Unternehmen, die ihren Mitarbeitern keinen Mindestlohn zahlen, können von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EUGH) verstößt diese Praxis nicht gegen europäisches Recht. Demnach können Unternehmen auch dann von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden, wenn sie sich bei der Angebotsabgabe nicht vorab zur Zahlung eines Mindestlohns verpflichten. *EuGH, Urteil vom 17.11.2015, Az.: C-115/14*

## Drohende Arbeitslosigkeit als Voraussetzung für Abfindung, nicht aber für Klageverzichtsprämie

Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann ein Sozialplan die Zahlung einer Abfindung auf Arbeitnehmer beschränken, die wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hingegen darf eine Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche Arbeitnehmer ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsverfahrens absehen. *BAG, Urteil vom 08.12.2015, Az.: 1 AZR 595/14*

## Probezeit und Praktikum

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt gem. § 20 Satz 1 BBiG mit einer Probezeit. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums komme es nach Ansicht der Richter nicht an. *BAG, Urteil vom 19.11.2015, Az.: 6 AZR 844/14*

## Freigestellte Ehefrau muss Entgelt zurückzahlen

Wird eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht vereinbart, obwohl Arbeit vorhanden ist, sind die auf dieser Vereinbarung beruhenden Entgeltzahlungen in der Regel unentgeltlich. Im Fall einer Insolvenz des

Arbeitgebers sind sie daher nach § 134 Abs. 1 Insolvenzordnung anfechtbar, so eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Im entschiedenen Fall hatte ein Ehemann an seine bei ihm angestellte Ehefrau Entgeltzahlungen geleistet, nachdem er sie wegen der Trennung von ihm von der Arbeitsleistung freigestellt hatte.

Die Freistellung bewirkte eine inhaltliche Änderung des Arbeitsverhältnisses. Die Eheleute waren sich darüber einig, dass für das Arbeitsentgelt keine Gegenleistung mehr erbracht werden musste. Daher erfolgte die Zahlung seit Januar 2005 unentgeltlich. Nach den §§ 129 ff. InsO kann der Insolvenzverwalter bestimmte vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens getätigte Zahlungen des Schuldners rückgängig machen. § 134 Abs. 1 InsO berechtigt ohne weitere Voraussetzungen zur Anfechtung unentgeltlicher Leistungen des Schuldners innerhalb der letzten vier Jahre vor Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, weil der Empfänger entsprechender Leistungen nicht schutzwürdig ist.

Steht einer Zahlung keine Gegenleistung nach der ihr zugrunde liegenden Vereinbarung gegenüber, ist sie unentgeltlich. *BAG, Urteil vom 17.12.2015, Az.: 6 AZR 186/14*

## Sozialplanabfindung unwirksam bei Benachteiligung behinderter Arbeitnehmer

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt.

Im entschiedenen Fall wurde die Abfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer nur pauschal berechnet, während die Berechnung ansonsten individuell auf den jeweiligen Arbeitnehmer zugeschnitten erfolgte. *BAG, Urteil vom 17.11.2015, Az.: 1 AZR 938/13*

## Keine Arbeitszeitgutschrift für Krankheit während Freistellung

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz beeinflusst Arbeitsunfähigkeit nicht die Freistellung aufgrund von Arbeitszeitguthaben. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitausgleich wird bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt.

Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine im Freistellungszeitraum nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit macht

die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs aber nicht hinfällig.

Der Arbeitnehmer trägt grundsätzlich das Risiko, die durch die Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können.

Der Arbeitgeber ist nicht zur Nachgewährung der durch Krankheit „verlorenen“ Überstunden verpflichtet. *LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.11.2015, Az.: 5 Sa 342/15*



## Elternzeitvertretung – Zweckbefristung

Wenn eine schwangere Arbeitnehmerin ihren Elternzeitwunsch beim Arbeitgeber ankündigt, reicht dies für die befristete Einstellung einer Elternzeitvertretung aus.

Der befristete Arbeitsvertrag der Vertretungskraft ist auch dann wirksam, wenn die zu vertretende werdende Mutter nicht zuvor bereits ihre Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber eingefordert hat, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

*BAG, Urteil vom 09.09.2015, Az.: 7 AZR 148/14*

**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 Kreislandhandwerkerschaften nicht, sofern ihnen nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

# Abfindung im Aufhebungsvertrag richtig bemessen

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages setzt häufig voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung verspricht. Die Höhe dieser Abfindung ist grundsätzlich frei verhandelbar. Eine grobe Orientierungshilfe geben die §§ 1a und 10 KSchG.

Als so genannte Regelabfindung kommt ein Betrag von einem halben Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr in Betracht. § 10 Abs. 1 KSchG legt die Obergrenze einer Abfindung für das Arbeitsgericht zwar auf insgesamt zwölf Monatsverdienste fest. Hat der Arbeitnehmer jedoch das 50. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, kommt nach § 10 Abs. 2 Alt. 1 KSchG ein

## Impressum

„Brennpunkt Handwerk“ – Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft erscheint mind. 4 x jährlich.

Satz, Druck, Vertrieb: Wittich Verlage 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;  
Michael Braun, Karlheinz Latsch, Harald Sauerbrei  
(Vorstand)

Verantwortlich für den regionalen Teil:  
KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;  
Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare  
KHS Rhein-Westerwald: HGF Udo Runkel;  
Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare  
KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;  
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

Titelbild: fotolia© FikMik

Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,- € / Stück zzgl. Versandkosten.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden. Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über. Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung. Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich. Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste. Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen. Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Straße 91, 56564 Neuwied, Telefon (02631) 9464-0 - Fax (02631) 946411. 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



Betrag von 15 Monatsverdiensten in Betracht. Hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und bestand sein Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre, können sogar 18 Monatsverdienste in Ansatz gebracht werden (§ 10 Abs. 2 Alt. 2 KSchG).

Die gesetzlichen Vorgaben gelten nicht für Abfindungsvereinbarungen in einem Aufhebungsvertrag. Hier können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Höhe „ihrer“ Abfindung frei aushandeln.

Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht (§ 10 Abs. 3 KSchG).

Im Gegensatz zu früher sind Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, seit 2006 nicht mehr steuerfrei. Sozialversicherungsrechtlich ist es dagegen so, dass diese Abfindungen kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind.

### Fälligkeitszeitpunkt und Abfindungsanspruch

Sieht eine Abfindungsvereinbarung keinen Fälligkeitszeitpunkt vor, kann sich dieser Punkt aus den Umständen des Einzelfalls ergeben (§ 271 Abs. 1 BGB).

In der Regel ist die Abfindung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Aufhebungsvertrag auch einen anderen Zeitpunkt vereinbaren.

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zu Re-

formen am Arbeitsmarkt einen Anspruch auf Abfindung ins Kündigungsschutzgesetz eingeführt (§ 1a Abs. 1 KSchG - Kündigung - Abfindungsanspruch). § 1a Abs. 2 KSchG sieht als Abfindung für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit eine Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten vor.

Wie beim Aufhebungsvertrag kommt auch beim Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG keine Regelung ohne den Willen des Arbeitgebers zustande. Ein Arbeitnehmer kann sie hier also nicht erzwingen. Die Praxis zeigt indes, dass man sich gewissen Sachzwängen unterwerfen muss.

### Ruhen des Arbeitslosengeldes und Verjährung

Nach § 158 SGB III (n. F. = § 143a SGB III a. F.) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Entlassungsentschädigungen, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden ist.

Der Abfindungsanspruch verjährt nach § 195 BGB in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem 31.12. des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Ein Anspruch aus dem Jahr 2016 ist mit Ablauf des 31.12.2019 erledigt.

Mehr zu dem Thema Aufhebungsvertrag finden Sie im Wissenspool der Personalpraxis24.de: [www.personalpraxis24.de](http://www.personalpraxis24.de)

Autor: Dr. Heinz J. Meyerhoff, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Sozialrecht, Greven für Personalpraxis24.de.



# Aufhebungsvertrag

Zwischen \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber)

und \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer/in)

wird hiermit vereinbart, dass das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für eine ordentliche Kündigung geltenden Kündigungsfrist am \_\_\_\_\_ beendet wird. Der Abschluss dieses Vertrages ist zur Vermeidung einer sonst vom Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen auszusprechenden Kündigung erforderlich. Das Arbeitsverhältnis wird bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt unter Beachtung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen abgerechnet.

**Ergänzungen falls erforderlich:**

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

**Alternativ:**

Der noch bestehende Resturlaub von \_\_\_\_\_ Arbeitstagen kann aus betrieblichen Gründen nicht in Freizeit gewährt werden. Er wird ausgezahlt. Damit sind alle Urlaubsansprüche abgegolten. *(Falls zutreffend: Das Stundenguthaben auf dem Arbeitszeitkonto wird ebenfalls ausgezahlt.)*

**Alternativ:**

Der/Die Arbeitnehmer/in wird unwiderruflich ab \_\_\_\_\_ bis auf weiteres unter Anrechnung *(Falls zutreffend: des Arbeitszeitkonto-Stundenguthabens und)* des Resturlaubs von \_\_\_\_\_ Tagen von der Verpflichtung zur Arbeit freigestellt. Damit sind alle Urlaubsansprüche abgegolten. Der/Die Arbeitnehmer/in ist während der Dauer der Freistellung verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung anzuzeigen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der/die Arbeitnehmer/in auch Angaben über das anderweitig erzielte Arbeitsentgelt zu machen. Falls zulässig, behält sich der Arbeitgeber die Anrechnung auf den in der Freistellungszeit entstandenen Vergütungsanspruch vor.

**Alternativ:**

Der/Die Arbeitnehmerin wird unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle in seinem/ihrer Besitz befindlichen firmeneigenen Unterlagen und Gegenstände zurückgeben. *(Falls zutreffend: Die Rückgabe des überlassenen Firmenwagens erfolgt spätestens am \_\_\_\_\_.)* Ein Zurückbehaltungsrecht – gleich aus welchem Grund – besteht nicht.

**Alternativ:**

Zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und des sozialen Besitzstandes erhält der/die Arbeitnehmer/in in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz eine Bruttoabfindung in Höhe von \_\_\_\_\_ EUR. Die Abfindung wird mit der letzten Vergütungszahlung fällig.

Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt ausdrücklich, dass

- a) der Arbeitgeber ihn/sie in ausreichender und verständlicher Form auf mögliche nachteilige Konsequenzen durch den Abschluss dieses Vertrages hingewiesen hat und weitere Informationen durch den Arbeitgeber nicht erforderlich sind;
- b) ihm/ihr bekannt ist, dass verbindliche Auskünfte über steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen dieses Aufhebungsvertrages nur das für ihn/sie zuständige Finanzamt, die Agentur für Arbeit, die Kranken- und die Rentenversicherung erteilen können und das, falls notwendig, er/sie weitere Fragen mit diesen Stellen klärt;
- c) er/sie diesen Vertrag nach reiflicher Überlegung, freiwillig und ohne jeden Zwang unterzeichnet hat;
- d) er/sie zur Kenntnis genommen hat, dass es erforderlich ist, sich innerhalb von 3 Tagen nach Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden und die Verpflichtung besteht, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass nach vertragsgemäßer Erfüllung und Abrechnung, sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, ausgeglichen und erledigt sind. Eine Ausnahme ergibt sich nur, wenn ausdrücklich etwas anderes festgestellt ist. Sollte einer der Bestimmungen dieses Aufhebungsvertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in

## Empfangsbestätigung Arbeitspapiere

### 1. Das Arbeitsverhältnis zwischen

\_\_\_\_\_

(Arbeitgeber)

und

\_\_\_\_\_

(Arbeitnehmer/in)

wurde zum \_\_\_\_\_ beendet.

### 2. Der Unterzeichner/Die Unterzeichnerin bestätigt den Erhalt folgender Unterlagen:

(Nichtzutreffendes bitte durchstreichen bzw. ergänzen)

#### 2.1 Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung

Zeitraum: \_\_\_\_\_

#### 2.2 Meldebescheinigung für den Arbeitnehmer nach § 25 DEÜV

Zeitraum: \_\_\_\_\_

#### 2.3 Sozialversicherungsausweis; Versicherungsnummer: \_\_\_\_\_

#### 2.4 Urlaubsbescheinigung für das Urlaubsjahr \_\_\_\_\_

#### 2.5 Zeugnis

#### 2.6 Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat \_\_\_\_\_

#### 2.7 Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur

#### 2.8 \_\_\_\_\_

#### 2.9 \_\_\_\_\_

Der/Die Unterzeichner/in bestätigt, dass er die überlassenen Unterlagen und Gegenstände vollständig zurückgegeben hat.

Der/Der Unterzeichner/in bestätigt gleichzeitig, eine Ausfertigung dieser Empfangsbestätigung erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in



## Urlaubsbescheinigung

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Herr/Frau _____ geb. am: _____   |                                      |
| wohnhaft in _____ war bei mir/uns* im laufenden Urlaubsjahr  |                                      |
| vom _____ bis _____ beschäftigt. Gem. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag* beträgt der gesamte Jahresurlaub _____ Arbeitstage/Werktage*.     |                                      |
| Für das laufende Jahr _____ wurden gewährt bzw. abgegolten _____ Arbeitstage/Werktage*, dies entspricht _____ /12 des Jahresurlaubs. |                                      |
| _____<br>Ort, Datum  | _____<br>Firmenstempel, Unterschrift |

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen

## Urlaubsantrag

|  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| Herr/Frau _____  | Abt.: _____                           |
| Straße: _____  | Pers. Nr.: _____                      |
| PLZ-Wohnort: _____   |                                       |
| vom: _____ (erster Urlaubstag) bis: _____ (letzter Urlaubstag) = _____ Urlaubstage |                                       |
| Derzeit noch vorhandener Urlaubsanspruch: _____                                    | Tage                                  |
| abzüglich jetzt beantragter Urlaubstage: _____                                     | Tage                                  |
| Resturlaubstage: _____   | Tage                                  |
| _____<br>Ort, Datum  | _____<br>Unterschrift Arbeitnehmer/in |

## Urlaubsgenehmigung

Den von Ihnen beantragten Urlaub genehmigen wir wie folgt:

Erster Urlaubstag ist der: \_\_\_\_\_

Letzter Urlaubstag ist der: \_\_\_\_\_

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am \_\_\_\_\_ zur üblichen Zeit.

Nehmen Sie den Urlaub wie genehmigt in Anspruch, stehen Ihnen noch \_\_\_\_\_ Tage Jahresurlaub zu.

Bemerkungen:

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage.

|                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| _____<br>Ort, Datum | _____<br>Unterschrift Arbeitgeber |
|---------------------|-----------------------------------|



fotolia©Sport Moments

## Die Aufrechnung im Arbeitsrecht

Zunächst stellt sich die Frage, was unter einer Aufrechnung zu verstehen ist? Der Begriff ist eigentlich jedem selbständigen Handwerker geläufig. Unter einer Aufrechnung versteht man die wechselseitige Tilgung zweier sich gegenüber stehender Forderungen durch einseitige Erklärung des Schuldners.

Dies ist eine Möglichkeit der Erfüllung von Forderungen. Beim Arbeitsrecht wird von der Aufrechnung häufig Gebrauch gemacht, so etwa, wenn der Arbeitgeber Forderungen aus Lohnüberzahlung, Schadenersatz, Arbeitgeberdarlehen oder Rückzahlung von Weihnachtsgeld durch Verrechnung mit Lohn- und Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers realisiert. Auch der Arbeitnehmer kann die Möglichkeit zur Aufrechnung nutzen, wenn er Forderungen des Arbeitgebers durch Verrechnung mit seinen Lohnansprüchen tilgen will.

Von der Aufrechnung zu unterscheiden ist die bloße Anrechnung. Bei dieser werden unselbständige Rechnungsposten in eine Gesamtrechnung eingestellt. Es stehen sich nicht selbständige Forderungen gegenüber. Die Anrechnung von Vorschüssen oder Abschlagszahlungen oder die Anrechnung anderweitigen Einkommens auf den Lohn oder das Gehalt ist keine Aufrechnung. Auch der Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht keine Aufrechnung im Rechtssinne (BAG Urteil vom 13.12.2000, Az.: 5 AZR 334/99).

Dies hat in der Praxis zur Konsequenz, dass existierende Aufrechnungsverbote und Beschränkungen, auf die nachstehend eingegangen wird, auf Anrechnungen keine Anwendung finden. Neben der Aufrechnung durch einseitige Erklärung kann eine Aufrechnung auch durch einen Aufrechnungsvertrag er-

folgen. Gesetzliche Aufrechnungsverbote, die nur den Aufrechnungsgegner, nicht aber Dritte schützen sollen, greifen nicht, wenn der Aufrechnungsvertrag nicht vor Fälligkeit, sondern erst nach Fälligkeit der Forderung geschlossen wird. Die Voraussetzungen der Aufrechnung sind in §§ 387 ff. BGB geregelt. Danach müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich einander Leistungen schulden, die gleichartig sind. Gleichartigkeit ist gegeben, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils Geldleistungen schulden. Sie fehlt, wenn z. B. der Arbeitgeber Herausgabeansprüche hinsichtlich Firmeneigentum (Dienstwagen, Werkzeug) hat, der Arbeitnehmer hingegen restliche Lohn- bzw. Gehaltsansprüche. Mit diesen kann nicht die Aufrechnung der Ansprüche auf Herausgabe des Dienstwagens bzw. Werkzeug erklärt werden. Bei dieser Konstellation bleibt lediglich die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts. Der Arbeitgeber kann mithin dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung solange zurückbehalten, bis dieser den Dienstwagen bzw. das Werkzeug oder andere Gegenstände, die dem Arbeitgeber gehören, herausgibt.

Umgekehrt kann der Arbeitnehmer die Herausgabe von Gegenständen, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, solange verweigern, bis dieser seiner Lohnzahlungspflicht nachkommt. Beide Ansprüche sind insoweit Zug um Zug zu erfüllen, wie dies bei Zurückbehaltungsrechten üblich ist. Eine Aufrechnungslage besteht indessen nicht, weil es, wie bereits erwähnt, an der Gleichartigkeit der geschuldeten Leistungen fehlt.

An einer Aufrechnungsberechtigung des Arbeitgebers fehlt es, wenn dieser gegen eine Krankengeldforderung des Arbeitnehmers, die dieser gegen die Betriebskrankenkasse des

Arbeitgebers hat, aufrechnen will. In diesem Fall ist nicht der Arbeitgeber, sondern die Betriebskrankenkasse Schuldnerin des Krankengeldanspruchs (LAG Köln, Urteil vom 03.02.1994, Arbeit und Recht 94, 309).

Hat der Arbeitgeber irrtümlich eine Beitragserstattung geleistet, kann er mit dem Rückerstattungsanspruch aufrechnen.

Im Übrigen darf die Forderung, mit der aufgerechnet werden soll, nicht mit einer sogenannten Einrede, also mit einem Gegenrecht, behaftet sein. Insbesondere ist insbesondere die Einrede der Verjährung maßgeblich. Grundsätzlich kann mit verjährten Ansprüchen nicht aufgerechnet werden.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich die Forderungen bereits vor dem Eintritt der Verjährung jeweils fällig gegenüber gestanden haben. Ist im Übrigen etwa die Lohnforderung, mit der aufgerechnet werden soll, auf-

grund einer tarifvertraglichen oder sonstigen Verfallklausel, etwa aus dem Arbeitsvertrag, verfallen, ist eine Aufrechnung auch nicht mehr möglich.

In der Insolvenz des Arbeitgebers kann im Übrigen der Arbeitnehmer nach § 94 Insolvenzordnung aufrechnen, wenn die Aufrechnungslage (also Fälligkeit von Ansprüchen und Gegenansprüchen) bei Insolvenzeröffnung bereits bestanden hat (LAG Köln, Urteil vom 28.08.2006, Az.: 14 SA 196/06).

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Aufrechnung durch einseitige Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Die Aufrechnungserklärung ist grundsätzlich formfrei möglich. Verlangt allerdings ein Tarifvertrag die schriftliche Geltendmachung, muss die Aufrechnung auch schriftlich erfolgen, ein einfacher Lohneinbehalt reicht in diesen Fällen nicht aus (BAG DB 71, 293).

In der Aufrechnungserklärung kann im Übrigen das Anerkenntnis liegen, dass die Gegenforderung besteht. Will der Arbeitgeber gegen eine Lohnforderung des Arbeitnehmers, etwa mit einer Schadenersatzforderung aufrechnen, erklärt er damit nämlich gleichzeitig, dass er die Lohnforderung als solche anerkennt.

Will der Arbeitgeber gegen Vergütungsforderungen aufrechnen, kann er grundsätzlich nur gegen den Nettolohnanspruch aufrechnen, er bleibt zur Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet. Für den Fall der Lohnüberzahlung, ebenso wie bei Weihnachtsgeldrückforderungen, kann der Arbeitgeber nur die Nettozuvielzahlung zurückfordern und diese gegen den Nettolohnanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen. Nur ausnahmsweise kann bei der Rückforderung von Lohnbestandteilen die Bruttoüberzah-



lung gegen die Bruttoforderung aufgerechnet werden, weil dies in wirtschaftlicher Hinsicht dasselbe ist. Will hingegen der Arbeitnehmer gegen eine Schadenersatzforderung des Arbeitgebers aufrechnen, kann er nicht mit einer Brutto-, sondern nur mit einer Nettovergütungsforderung gegen den Nettoschadenersatzanspruch aufrechnen (BAG, Urteil vom 15.03.2005, Az.: 9 AZR 502/03).

Von Bedeutung ist, dass die Befugnis zur Aufrechnung durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen eingeschränkt bzw. ausgeschlossen ist.

### 1. Keine Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen

Die wichtigste Beschränkung für das Arbeitsrecht ist in § 394 BGB beinhaltet. Nach dieser Vorschrift kann gegen eine Forderung nicht aufgerechnet werden, soweit sie unpfändbar ist. Hierüber finden die Pfändungsschutzvorschriften für Arbeitseinkommen Anwendung. Dem Arbeitnehmer muss trotz Aufrechnung das Existenzminimum unter Beachtung seiner Unterhaltspflichten verbleiben. Der pfändbare Betrag, und damit der Teilbetrag des Lohnes gegen den aufgerechnet werden kann, ergibt sich aus der sogenannten Pfändungstabelle.

Zu berücksichtigen ist indessen, dass bestimmte Teile der Arbeitsvergütung darüber hinaus von vorne herein unpfändbar sind, so etwa Ansprüche des Arbeitnehmers auf Aufwendungsersatz, auch das übliche Urlaubsgeld, Weihnachtsgatifikationen bis zur Hälfte eines Monatsverdienstes, maximal 500,00 €, und Überstundenvergütungen zur Hälfte.

Der Pfändungsschutz und damit das Aufrechnungsverbot umfasst auch nicht übertragbare Forderungen, so etwa Ansprüche auf Vermögenswirksame Leistungen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass dem Arbeitgeber zur Realisierung von Entgeltrückzahlungsansprüchen, Darlehensrückzahlungen oder vereinbarten Ausbildungskostenbeteiligungen nur der pfändbare Teil des Arbeitseinkommens zur Verfügung steht. Im Falle einer streitigen Auseinandersetzung muss der Arbeitgeber den pfändbaren Teil, gegen den aufgerechnet werden soll, im Einzelnen darlegen.

Hiervon gibt es aber auch Ausnahmen. Auf die Unpfändbarkeit und den damit verbundenen Aufrechnungsschutz kann sich der Arbeitnehmer nicht berufen, wenn die Forderung, mit der der Arbeitgeber aufrechnen will, auf einer vorsätzlich begangenen Straftat des Arbeitnehmers zu Lasten des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung des Arbeitnehmers beruht. Notwendig ist jeweils eine Einzelfallprüfung, die auch zu dem Ergebnis führen kann, die Aufrechnung bis zur Selbstbehaltgrenze zuzulassen.

### 2. Keine Aufrechnung gegen Forderungen aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung

Die Aufrechnung ist unzulässig, sofern sie sich gegen eine Forderung aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung richtet. Derjenige,

gegen den sich eine solche Forderung richtet, soll sich nicht durch Aufrechnung davon befreien können (BGH NJW 87, 2997).

### 3. Keine Aufrechnung zur Umgehung des Kreditierungsverbotes

Nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Waren aus eigener Produktion kreditieren. Die Erfüllung der aus gleichwohl erfolgten Warenkäufen und Kreditierung resultierenden Forderungen kann nicht durch Aufrechnung erfolgen, dagegen kann die Erfüllung der Mietzinsforderung für eine Werkwohnung im Wege der Aufrechnung herbeigeführt werden.

### 4. Vertragliche Aufrechnungsverbote

Die Aufrechnung kann sowohl durch Einzelvertrag als auch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Auch wenn der Aufrechnungsausschluss nicht ausdrücklich vertraglich geregelt ist, kann er sich aus der Vertragsauslegung ergeben. Dies wird insbesondere für noch nicht fällige Forderungen, wie etwa zukünftige Ruhegeldansprüche, gelten.

Insgesamt ist mithin festzustellen, dass die Aufrechnung durchaus eine praktikable Lösung sein kann, die Forderung zu tilgen bzw. zu realisieren. Gerade im Arbeitsrecht müssen indessen die vorgenannten Ausnahmen Beachtung finden, zumal sie gesetzlich, unter Umständen auch tarifvertraglich, vorgeschrieben sind.

Besonderheiten ergeben sich auch bei Aufrechnungserklärung des Finanzamtes oder gegen Forderungen des Finanzamtes.

Festzustellen ist, dass Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis (z.B. Steueranspruch, Haftungsanspruch, Erstattungsanspruch) hier ebenso aufrechenbar sind, wie schuldrechtliche Ansprüche aller Art.

Keine Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis sind Geldbußen für Ordnungswidrigkeiten, Geldstrafen, Geldersatzstrafen und Kosten des Bußgeld- und Strafverfahrens. Gegen solche Forderungen der Finanzbehörden kann nicht aufgerechnet werden.

Wird die Aufrechnungslage zumindest auf einer Seite durch Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis hergestellt, d.h. wird mit oder gegen diese Ansprüche aufgerechnet, so gelten sinngemäß die zivilrechtlichen Ansprüche, soweit nichts anderes bestimmt ist (§ 226 Abs. 1 Abgabenordnung).

Da im Steuerrecht die Verjährung entgegen der zivilrechtlichen Rechtslage, bei der sie nur eine Einrede begründet, zum Erlöschen des Anspruchs führt, schließt die vorzitierte Bestimmung der Abgabenordnung eine Aufrechnung mit erloschenen Ansprüchen aus dem Steuerschuldverhältnis aus.

Ferner ist § 395 BGB, der eine Aufrechnung gegen öffentlich rechtliche Forderungen nur gestattet, wenn die Leistungen aus derselben Kasse zu erfolgen hat, aus der die Forderung

des Aufrechnenden zu begleichen ist (sog. Kassenidentität), nicht anzuwenden.

Wie auch im Zivilrecht ist die Aufrechnungserklärung eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Daher entfällt bei der Aufrechnung durch das Finanzamt die Notwendigkeit einer Ermessenentscheidung. Schuldner und Gläubiger stehen sich hier auf derselben Ebene gegenüber.

Die Erklärung kann schriftlich, mündlich oder auch durch den Empfänger erkennbare schlüssige Handlungen abgegeben werden. Sie bewirkt, dass die Forderungen, soweit sie sich decken, in dem Zeitpunkt erloschen sind, in welchem sie einander zur Aufrechnung geeignet gegenüber getreten sind.

Im Übrigen muss hinsichtlich der Forderung Gegenseitigkeit bestehen. Das heißt, der Schuldner der einen Forderung muss Gläubiger der anderen Forderung sein. Das Finanzamt kann daher nicht mit einem Umsatzsteuererstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die von diesem abzuführende Lohnsteuer aufrechnen, da der Arbeitgeber nicht Schuldner der Lohnsteuer ist. Auch kann das Finanzamt nicht gegen einen Erstattungsanspruch des einen Ehegatten mit Steuerschulden des anderen Ehegatten aufrechnen. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit eines Verrechnungsvertrages.

Zu beachten ist, dass dem Finanzamt auch Forderungen anderer Behörden abgetreten werden, wenn der Steuerpflichtige einen Erstattungsanspruch aus dem Steuerschuldverhältnis gegen das Finanzamt geltend macht.

Schließlich ist der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers wegen überzahlter Lohnsteuer nicht Bestandteil des Arbeitseinkommens im Sinne der Pfändungsschutzbestimmungen, sodass eine Aufrechnung des Finanzamtes gegen einen solchen Anspruch nicht ausgeschlossen ist.

Letztlich soll darauf hingewiesen werden, dass der Steuerpflichtige gegen Ansprüche des Finanzamtes aus dem Steuerschuldverhältnis nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen aufrechnen kann. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Gegenforderung ein zivilrechtlicher oder öffentlich rechtlicher Anspruch ist.

Gegen einen Abrechnungsbescheid des Finanzamtes kann der Steuerpflichtige nach erfolglosem Einspruchsverfahren Klage zum Finanzgericht erheben.



*Autor des Artikels:  
Rechtsanwalt Thomas Ickenroth  
Kanzlei Walterfang, Gauls, Ickenroth,  
Partner, Montabaur*

# Steuern und Finanzen

## Darlehensverträge: Höhe der Vorfälligkeitsentschädigung

Die AGB-Klausel in einem Darlehensvertrag zwischen einer Bank und einem Verbraucher, wonach im Falle vorzeitiger Vollrückzahlung des Darlehens zukünftige Sondertilgungsrechte des Kunden bei der Berechnung der Vorfälligkeitsentschädigung unberücksichtigt bleiben, ist laut einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) unwirksam.

Sie weicht zum Nachteil des Kunden von gesetzlichen Regelungen ab. *BGH, Urteil vom 19.01.2016, Az.: XI ZR 388/14*

## Bausparkassen dürfen kündigen

Eine Bausparkasse kann einen Bausparvertrag mit einem festen Zinssatz, der seit zehn Jahren zuteilungsreif ist, nach § 489 BGB kündigen. Damit können Bausparkassen weitere Zinszahlungen vermeiden, auch wenn die Bausparer darüber hinaus einzahlen wollen. Das hat das OLG Hamm entschieden.

Bausparverträge werden damit zugunsten der Bausparkassen wie gewöhnliche Darlehensverträge behandelt. *OLG Hamm, Beschluss vom 30.12.2015, Az.: 31 U 191/1*

## Sachmängel: Kostenrisiko bei sofortiger Klage

Bei Sachmängeln trägt der Käufer eines Fahrzeugs das gerichtliche Kostenrisiko, wenn er dem zur Nachbesserung bereiten Verkäufer vor der Klage keine Gelegenheit gibt, das Fahrzeug zu untersuchen und etwaige Mängel selbst zu beseitigen.

Unter Hinweis auf diese Rechtslage hat das OLG Hamm die erstinstanzliche Kostenentscheidung des Landgerichts Bielefeld abgeändert. *OLG Hamm, Beschluss vom 15.12.2015, Az.: 28 W 41/15*

## Missbrauch des Mahnverfahrens

Wer im Mahnverfahren bewusst falsche Angaben macht, kann sich nicht auf die Hemmung der Verjährung durch Zustellung des Mahnscheids berufen.

So muss der Antragsteller etwa erklären, dass der geltend gemachte Anspruch nicht von einer Gegenleistung abhängt oder die Gegenleistung erbracht ist. Wer das unterlässt, kann sich nach dem BGH später nicht mehr auf die Verjährungshemmung berufen. *BGH, Urteil vom 23.06.2015, Az.: XI ZR 536/14*

## Versagung der Restschuldbefreiung bei Pflichtverletzung

Die Pflicht des Schuldners, im Insolvenzverfahren für die Nutzung seiner Eigentumswohnung eine Entschädigung an die Masse zu zahlen, ist keine Mitwirkungspflicht nach der Insolvenzordnung, bei deren Verletzung die Restschuldbefreiung zu versagen wäre. *BGH, Beschluss vom 19.11.2015, Az.: IX ZB 59/14*

## Energieeffizienz verbessert: Produzierendes Gewerbe erhält Teilentlastung von Strom- und Energiesteuer

Unternehmen des produzierenden Gewerbes können auch 2016 den sogenannten Spitzenausgleich in voller Höhe erhalten. Mit dieser Regelung werden Unternehmen im Hinblick auf ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit und ihren Beitrag zur Verbesserung der Energieeffizienz von einem Teil der Strom- und der Energiesteuer in Form einer Erstattung oder Verrechnung entlastet.

Das Bundeskabinett hat am 06. Januar 2016 auf der Grundlage eines Monitoringberichts des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) festgestellt, dass die Unternehmen des produzierenden Gewerbes in Deutschland den Zielwert für eine Reduzierung ihrer Energieintensität voll erreicht haben.

Seit 2013 erhalten Unternehmen des produzierenden Gewerbes den Spitzenausgleich nur noch, wenn sie einen Beitrag zur Energieeinsparung leisten.

Das Erreichen dieses Zieles ist von der Bundesregierung auf der Grundlage des Berichtes eines unabhängigen wissenschaftlichen Instituts festzustellen. Im für das Antragsjahr 2016 maßgeblichen Bezugsjahr 2014 beträgt der Zielwert zur Reduktion der Energieintensität 2,6 Prozent gegenüber dem Basiswert der jahresdurchschnittlichen Energieintensität in den Jahren 2007 bis 2012. Das RWI kommt in seinem Bericht zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche Reduktion 8,9 Prozent gegenüber dem Basiswert betrug. Der Spitzenausgleich kann somit auch im Jahr 2016 in voller Höhe gewährt werden.

Der Monitoringbericht geht auf eine Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft zur Steigerung der Energieeffizienz vom 1. August 2012 zurück.

Darin hatte die Wirtschaft zugesagt, als Gegenleistung für die Gewährung des Spitzenausgleichs unter anderem die Energieintensität der Unternehmen des produzierenden Gewerbes zu reduzieren. *Quelle: Bundesministerium für Finanzen (BMF), Pressemitteilung vom 06.01.2016*

## Rücktritt vom Fahrzeugkauf - Käufer darf Vertragsrückabwicklung „zu Hause“ einklagen

Wenn ein Käufer vom Kaufvertrag eines ihm bereits überlassenen Fahrzeugs zurücktritt, darf er die Vertragsrückabwicklung regelmäßig an dem für seinen Wohnsitz zuständigen Amts- oder Landgericht einklagen und ist nicht verpflichtet, den Prozess am Wohn- oder Geschäftssitz des beklagten Verkäufers zu führen. *OLG Hamm, Urteil vom 27.10.2015, Az.: 28 U 91/15*

## „Zettel-Testament“ lässt keinen ernsthaften Testierwillen erkennen

Ein ernsthafter Testierwillen kann dann nicht feststellbar sein, wenn das vermeintliche Testament nicht auf einer üblichen Schreibunterlage, sondern auf einem Stück Papier oder einem zusammengefalteten Pergamentpapier errichtet worden ist. *OLG Hamm, Beschluss vom 27.11.2015, Az.: 10 W 153/15*

## Vollkaskoversicherung muss bei Totalschaden nicht für die Abschleppmaßnahme aufkommen

Wenn ein versichertes Fahrzeug weitgehend zerstört ist und erkennbar über keinen relevanten Restwert mehr verfügt, hat ein Versicherungsnehmer gegenüber einer Vollkaskoversicherung keinen Aufwendungsersatzanspruch aus § 83 Versicherungsvertragsgesetz (VVG)



hinsichtlich der Kosten einer Abschleppmaßnahme. *OLG Karlsruhe, Urteil vom 17.12.2015, Az.: 12 U 101/15*

## Verzugszinssätze, Stand 01.01.16

### Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2012:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

| ab Datum | SRF Satz | Verzugszinsen |
|----------|----------|---------------|
| 09.12.15 | 0,30 %   | 5,3 %         |

### Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2012, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

- (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
- Unternehmen 8% über Basiszins

| ab Datum | Basiszinssatz | Verzugszinsen  |
|----------|---------------|----------------|
| 01.01.16 | -0,83 %       | 4,17 % Verbr.  |
| 01.01.16 | -0,83%        | 8,17 % 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](http://www.basiszinssatz.info)





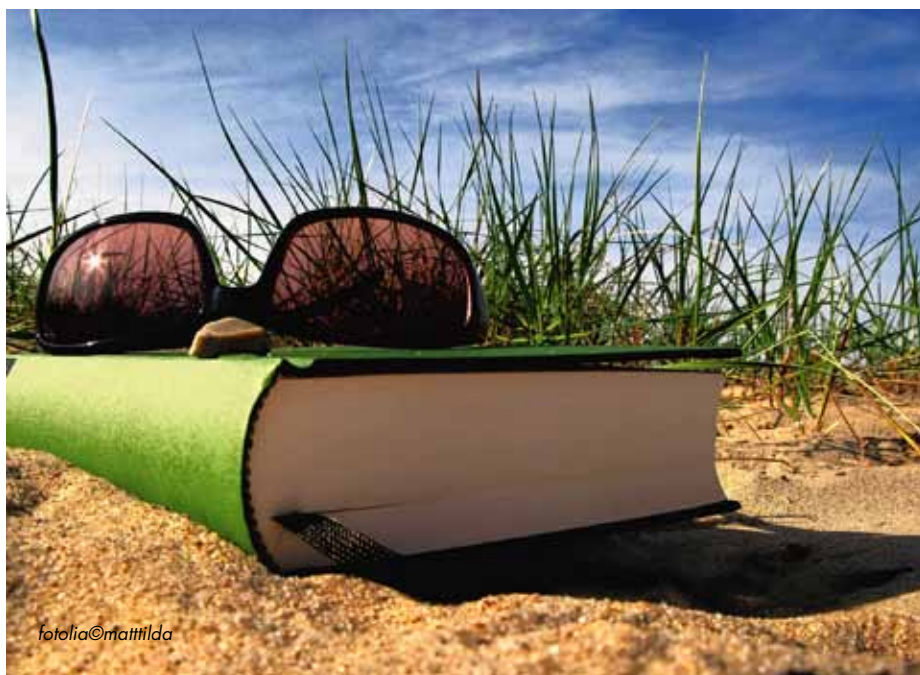
Beweisen Sie auch handwerkliches Geschick bei der **Wahl Ihrer Absicherung.**

Von speziellen Unfallversicherungen für das Handwerk über die Prüflisten bis zur MeisterPolicePro – durch unsere langjährige Zusammenarbeit mit dem Handwerk sind schon viele Ideen und Produkte entstanden. Das freut uns natürlich. Denn so können wir uns noch besser um Ihre Versicherungen kümmern. Sprechen Sie uns an!

**Gebietsdirektion Koblenz**  
**Löhrstraße 78-80**  
**56068 Koblenz**  
**Telefon 0261 13901-40**  
**Fax 0261 13901-26**  
**fd.koblenz@signal-iduna.de**

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen

# Gesetzlicher Urlaubsanspruch



Nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) stehen einem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche 24 Werktage bzw. bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage Urlaub zu. Dieser Mindesturlandsanspruch ist, wie auch sein Ersatz, der Abgeltungsanspruch, unabdingbar und steht auch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Einen zusätzlichen unabdingbaren Urlaubsanspruch haben schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX) und Jugendliche (§ 19 JArbSchG). Der volle gesetz-

| Je nach Zahl der Wochenarbeitstage besteht folgender (Mindest-) Urlaubsanspruch: | Urlaubstage im Jahr |
|--|---------------------|
| 6 Tage   | 24                  |
| 5 Tage   | 20                  |
| 4 Tage   | 16                  |
| 3 Tage   | 12                  |
| 2 Tage   | 8                   |
| 1 Tag  | 4                   |

liche Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen Wartezeit.

Der/Die Arbeitnehmer/in hat gem. § 5 einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlands für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile unter einem halben Tag sind anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten. Hat der Arbeitnehmer im Falle des Buchstaben c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

## Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung erfolgt erst auf Verlangen und Antrag des Arbeitnehmers. Dabei soll ein Urlaubsteil mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern nicht vorschreiben, wann sie in Urlaub zu gehen haben. Er hat deshalb auch kein Recht, von sich aus eine Beurlaubung, z. B. bei niedriger Auftragslage, vorzunehmen. Auch nicht haltbar ist die in der Praxis anzutreffende Übung, für unentschuldigte Fehltage Urlaub anzurechnen. Die zeitliche Festlegung erfolgt gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Wünsche der Arbeitnehmer sind gebührend zu beachten. So ist z. B. einem Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern der zusammenhängende Urlaub bevorzugt in den Schulferien zu gewähren. Überschneiden sich die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, ist eine gegenseitige Interessenabwägung vorzunehmen. Betriebsferien kann der Arbeitgeber „kraft Direktionsrecht“ vorsehen (falls vorhanden, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat).

Die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer müssen – von Härtefällen abgesehen – dahinter zurückstehen (LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 378/02). Das BAG hält den Umfang der Betriebsferien mit drei Fünftel des Jahresurlands als zulässig (28.07.81) 1 ARB 79/79). Der Arbeitgeber hat letztendlich das Dispositionsrecht hinsichtlich der Terminfestlegung

des Urlaubs. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Übereinkunft, ist, falls vorhanden, der Betriebsrat anzuhören und in die Entscheidung mit einzubeziehen. Haben Sie zu einem bestimmten Termin Urlaub gewährt, bleibt es dabei. Sie können den Urlaub nicht einseitig widerrufen. Ausnahme: Sie haben sich den Widerruf bei der Genehmigung vorbehalten (BAG 14.03.06 - 9 AZR 11/05). Ansonsten kann der Urlaub nur im gegenseitigen Einvernehmen rückgängig gemacht werden. Wird ein Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Gründe aus dem Urlaub zurück gerufen oder kann eine gebuchte Reise auf Wunsch des Betriebes nicht angetreten werden, hat der Betrieb die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.

## Zusatzurlaub Schwerbehinderte

Schwerbehinderte haben gem. § 125 SGB IX im Urlaubsjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Der Zusatzurlaub wird nach dem Zwölftelungsprinzip nach den Monaten der Beschäftigung beziehungsweise der feststehenden Schwerbehinderung berechnet. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so entsteht für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlands. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden. Der Zusatzurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung in den Übertragungszeitraum bis 31.3. des Folgejahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Kann der Zusatzurlaub wegen Krankheit im Urlaubsjahr und auch im Übertragungszeitraum des Folgejahres nicht genommen werden, so verfällt er nicht, sondern wird angespart.

## Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte

Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer haben ebenso wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Ausgangspunkt für die Berechnung des Urlaubsanspruchs dient der Urlaub der Vollzeitkraft.

Bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen hinsichtlich Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ist als Ausgangswert zunächst derselbe Urlaubsumfang anzusetzen. Der Urlaubsanspruch wird dann im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit gegenüber



der Vollzeitkraft gemindert ist. Die Formeln stellen sich bei Berechnung des Teilzeiturlaubs in Werk- oder Arbeitstagen wie folgt dar:

#### Werktage (bei 6-Tage-Woche)

Vollzeit-Werktagsurlaubstage dividiert durch 6; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 24 Werktage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet, ein Jahresurlaubsanspruch von acht Arbeitstagen ( $24:6 = 4 \times 2 = 8$  Arbeitstage)

#### Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche)

Vollzeit-Arbeitstagsurlaubstage dividiert durch 5; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 25 Arbeitstage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet, ein Jahresurlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen ( $25:5=5 \times 2 = 10$  Arbeitstage).

Diese Formeln gelten immer dann, wenn z. B. ein Tarifvertrag eine andere Umrechnungsmethode nicht vorsieht. Arbeiten Teilzeitkräfte nur stundenweise, ist gleichermaßen zu verfahren. Es empfiehlt sich dann eine Umrechnung in Urlaubsstunden. Bruchteile sind dann anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten. Sollten Fragen bei der Berechnung des Teilzeiturlaubs auftreten, wenden Sie sich an die Geschäftsstelle Ihrer Innung.

## Heizungsanlagen: Altanlagenlabel ist gestartet

Mit dem geänderten Energieverbrauchskennzeichnungsgesetz (EnVKG) hat die Bundesregierung seit 01. Januar 2016 ein nationales Effizienzlabel für ältere Heizkessel eingeführt. Es gilt für Heizkessel, die älter als 15 Jahre sind. Dieses Label zeigt die Zuordnung der Anlage zu einer Energieeffizienzklasse. Die Verbraucher kennen diese Kennzeichnung bereits aus anderen Bereichen wie z.B. von Elektro- und Haushaltsgeräten. Das Effizienzlabel soll die Verbraucher über den Effizienzstatus des alten Heizkessels informieren und hierdurch zum Austausch alter Anlagen motivieren. Nach einem Fristenplan werden Heizkessel schrittweise mit dem neuen farbigen Label für

Heizungsanlagen (grün = sehr effizient bis rot = wenig effizient) ausgestattet. Ab 2016 sind Heizungsinstallateure, Schornsteinfeger und bestimmte Energieberater berechtigt, ein Etikett auf alte Heizgeräte anzubringen. Ab 2017 sind die Bezirksschornsteinfeger verpflichtet, diejenige Geräte, die noch kein Etikett haben, zu etikettieren.



## Aushangpflichtige Gesetze für Handwerk und Gewerbe

Die Aushangpflicht betrifft grundsätzlich Arbeitnehmerschutzgesetze. Ziel der Aushangpflicht ist es, die Arbeitnehmer über die für sie geltenden Schutzvorschriften zu informieren. Es muss die Möglichkeit für die Arbeitnehmer bestehen, sich ohne Schwierigkeiten über den aushangspflichtigen Inhalt zu informieren. Gewöhnlich erfolgt eine Auslage an einer allgemein zugänglichen Stelle des Betriebes, z.B. in Aufenthalts- oder Pausenräumen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jeweils die neue Fassung des Gesetzes auszuhängen bzw. auszulegen. Kommt der Arbeitgeber seiner Aushangpflicht nicht nach, können unterschied-

liche Folgen eintreten. Der Arbeitgeber kann sich schadensersatzpflichtig machen, wenn der Verstoß gegen eine Aushangpflicht ursächlich für den Eintritt eines Schadens geworden ist. Bei den meisten Vorschriften stellt eine Verletzung der Aushangpflichtigen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld belegt werden kann. Im Januar 2015 wurden die letzten Änderungen vorgenommen.

Sie können die aushangspflichtigen Gesetze über die Rhein-Westerwald eG bestellen.

Hierzu einfach den Bestellcoupon auf Seite 30 ausfüllen und faxen.



360°

## WIR HABEN JEDEN BLICKWINKEL.

- ✓ Wirtschaftsprüfung
- ✓ Steuerberatung
- ✓ Recht
- ✓ Betriebswirtschaftliche Beratung

**MARX & JANSSEN**  
REVISIONS- UND TREUHAND-GMBH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft  
Prüfer für Qualitätskontrolle (§ 57a WPO)

56276 Großmaiseid · Tel. 0 26 89 - 98 50-0  
56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 - 88 08-0

[www.marx-jansen.de](http://www.marx-jansen.de)

IHR  
ERFOLG  
IST UNSER  
ZIEL



In Kooperation mit:

**Korts**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH®  
Köln · [www.korts.de](http://www.korts.de)



## Nach Maß geschneidert: Unfallversicherung für Handwerksmeister

Ein Unfall ist schnell passiert: Neun Millionen Menschen sind es Jahr für Jahr, die sich bei Unfällen verletzen. Häufig ist es mehr als eine kleine Schramme, die zurückbleibt. Ein schwerer Unfall kann sogar die Existenz bedrohen, wenn dadurch die Arbeitskraft beeinträchtigt wird. Mit einer privaten Unfallversicherung können zumindest die finanziellen Folgen eines derart einschneidenden Ereignisses abgedeckt werden.

Vor allem Selbstständige sollten auf diese Absicherung nicht verzichten, weil sie oftmals keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung haben.

Für Handwerksmeister bietet die berufsständische SIGNAL IDUNA als Partner vieler Versorgungswerke einen exklusiven Unfallversicherungsschutz an, der sich durch eine spezielle Gliedertaxe auszeichnet. Einzelne Körperteile, die besonders wichtig sind für die Ausübung des Berufs, werden danach höher bewertet. So bringt dieser Komfort-Versiche-

rungsschutz beispielsweise mehr finanzielle Sicherheit bei Verletzungen an Händen und Füßen. Eine weitere SIGNAL IDUNA-Spezialität: Beste ärztliche Versorgung. Als Kooperationspartner des Dachverbandes der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sorgt die SIGNAL IDUNA bei besonders schweren Un-

fallverletzungen für die qualitativ beste Rehabilitation durch die Unfallspezialisten in den Berufsgenossenschaftlichen Kliniken.

Denn die BG-Kliniken sind u. a. spezialisiert auf komplexe, unfallbedingte Schwerverletzungen.



fotolia@ mokee81

## Was ist ein Versorgungswerk?

Ein Versorgungswerk ist eine Selbsthilfeeinrichtung (des Handwerks), die aus rechtsfähigen Vereinigungen von Arbeitgebern hervorgeht.

Versorgungswerke sind denkbar auf der Ebene einer Handwerkskammer, einer Kreishandwerkerschaft oder einer Innung, wobei sich aus verwaltungstechnischen Gründen Versorgungswerke auf Ebene der Kreishandwerkerschaften bewährt haben.

Für die Einrichtung eines Versorgungswerks ist die Gründung eines eingetragenen Vereines (e.V.) notwendig, dessen satzungsgemäßer Vereinszweck u.a. der partnerschaftliche Abschluss von Kollektivversicherungsverträgen ist.

Als Sozialeinrichtung des örtlichen Handwerks sieht das Versorgungswerk seine Aufgabe darin, seinen Mitgliedsbetrieben – und zwar sowohl in Sinne der Arbeitgeber als auch im Sinne der Arbeitnehmer – in erster Linie im Bereich der betrieblichen Altersversorgung günstige Absicherungsmöglichkeiten zu schaffen. Insofern haben die Gründer der Versorgungswerke – also selbstständige Handwerker – bereits vor Jahrzehnten die Basis für die immer wichtiger werdende Absicherung ihrer

Mitarbeiter erkannt und geschaffen.

Mittlerweile ist über die Versorgungswerke auch die Umsetzung der tariflichen Versorgung (betriebliche Altersversorgung – BAV) möglich. Insofern dienen Versorgungswerke der Unterstützung der Handwerksbetriebe, qualifiziertes Personal zu finden und an den Betrieb zu binden, Personalfuktuation zu reduzieren und motivierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter zu beschäftigen. Indirekt sind die Versorgungswerke damit personalwirtschaftliche Instrumente, die für den Arbeitgeber auch nach außen die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung sichtbar machen.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer der Mitgliedbetriebe können von den umfangreichen Vorteilen des Versorgungswerkes profitieren. So umfasst die Dienstleistung des Versorgungswerkes folgende Vorteile:

- Klärung des Rentenkontos mit persönlicher Bedarfsanalyse
- Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung
- Musterarbeitsverträge für mithelfende Ehegatten

- Beratungsservice zur Krankenversicherung
- Erstellung einer persönlichen Versorgungsübersicht
- Hilfe im Schadenfall
- Sonderkonditionen für Berufsverbände
- Umfangreiche Finanzdienstleistungen
- Individuelle Absicherung für den Fall der Erwerbsminderung und im Bereich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung über Kollektiv(Rahmen-)Verträge
- Preiswerter Kraftfahrzeugversicherungsschutz bei vollem Service
- Finanzielle Sicherheit bei Arbeits- und Freizeitunfällen
- Günstige Tarife in der Rechtsschutzversicherung
- Berufstypische Geschäftsversicherungen über Rahmenverträge.

Nutzen auch Sie alle Vorteile aus der Mitgliedschaft im Versorgungswerk und lassen Sie sich von den Beratern des Versorgungswerks nach einer umfassenden Analyse und Bestandsaufnahme Ihre individuelle Absicherung ausarbeiten!



# Online-Händler, aufgepasst: paydirekt heißt Zahlungsgarantie.

Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

**paydirekt**

paydirekt ist der neue Bankenstandard fürs Online-Bezahlen. Wie Sie als Händler davon profitieren? Zum Beispiel durch garantierte Zahlungssicherheit, gesicherte Käuferidentitäten, valide Altersprüfung und 100%igen Schutz Ihrer Transaktionsdaten. Neugierig auf paydirekt? Sprechen Sie direkt mit Ihrem Bankberater!  
[vr.de/paydirekt-haendler](http://vr.de/paydirekt-haendler)

Volksbanken  
Raiffeisenbanken  
in Rheinland-Pfalz



Jetzt neu bei  
Ihrer Bank!



# SEMINARANGEBOTE 2016

## Kranfahrschulung

**BGV D 6 § 29 - BGG 921 Nr. 6.1**

Ein Unternehmer darf nach den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zum selbständigen Führen eines Kranes nur Personen beauftragen, die im Führen des Kranes unterwiesen sind und ihm ihre Befähigung hierzu nachgewiesen haben. Aus diesem Grund bieten wir Ihnen entsprechend einen 1-tägigen Kurs an. (Hallen-Portalkran)

Der Termin für 2016 ist

**Samstag, 21.05.2016, 8.00 Uhr - ca. 14.00 Uhr. Anmeldung bis spätestens 30.04.2016**

Theorie, Praxis und die praktische Prüfung finden in der Firma

**MAW - Stahlbau Eulberg GmbH & Co. KG, Industriepark 19, 56593 Horhausen** statt.

**Die geplante Schulung setzt voraus, dass die unten aufgeführten Mitarbeiter über eine grundsätzliche Steuerungs- und Fahrpraxis nach BGG 921 am Kran verfügen.**

Einweisung am Kran

- Kontrolle des betriebsbereiten und betriebssicheren Zustandes (z. B. Funktionsprüfung der Bremse und Nothalteinrichtungen)
- Anschlagen und Transport von Lasten
- Feinfühliges Anheben und Absetzen von Lasten, stabile Schwerpunktage beim Anheben und Absetzen von Lasten
- gradliniges Fahren mit und ohne Last
- Zielfahren und Zielsenken nach Vorgabe
- Abfangen der pendelnden Last

- Arbeiten mit Einweiser
- Arbeiten mit Anschläger
- Dialogfahren mit allen Antrieben
- Fahren mit sperrigen Teilen
- Maßnahmen zur Kollisionsverhinderung von Kranen
- Anschlagen von Lasten

Beachten Sie:

Alle Übungen dürfen nur unter Aufsicht eines erfahrenen Kranführers durchgeführt werden.

**Bitte mitbringen:  
Sicherheitsschuhe  
und Verpflegung**

## Gabelstaplerführerschein

**BGV D 27 § 7 - BGG 925 Nr. 4**

Der Gabelstapler ist das am häufigsten benutzte Transportmittel im innerbetrieblichen Gütertransport. Eine effiziente Nutzung dieses Geräts setzt geschultes Personal voraus. Vielfach herrscht die Meinung, dass Personen mit einem Kfz-Führerschein auch bedenkenlos zum Steuern von Gabelstaplern geeignet sind. Dies ist, wie die Unfallforschung beweist, ein gefährlicher Trugschluss. Eine unsachgemäße Bedienung kann sowohl den Fahrer selbst als auch weitere Personen im Betrieb gefährden. Weiterhin sind Schäden an Betriebs- oder Lagereinrichtungen sowie Umweltschäden oftmals die Folge einer fehlerhafter Bedienung von Flurförderfahrzeugen.

**Gemäß der BGV D 27 § 7 dürfen Gabelstaplerfahrer nur eingesetzt werden, wenn sie hierfür ausgebildet sind und ihre Befähigung nachgewiesen haben.**

Sie sollten sich als Unternehmer nicht durch den Einsatz von Staplerfahrern ohne gültigen Fahrausweis in Schwierigkeiten bringen. Mit Kontrollen durch die Berufsgenossenschaft oder die Gewerbeaufsicht müssen Sie jederzeit rechnen! Aus diesem Grund bieten wir Ihnen entsprechend einen 1-tägigen Kurs an.

Der Termin für 2016 ist

**Samstag, 21.05.2016, 8.00 Uhr - ca. 14.00 Uhr. Anmeldung bis spätestens 30.04.2016**

Theorie, Praxis und die praktische Prüfung finden in der Firma

**MAW - Stahlbau Eulberg GmbH & Co. KG, Industriepark 19, 56593 Horhausen** statt.

**Die geplante Schulung setzt voraus, dass die Seminarteilnehmer über eine grundsätzliche Fahrpraxis nach DGUV Grundsatz 301-001 (BGG 925) am Stapler verfügen.**

Gabelstaplerfahrpraxis, Beispiele aus DGUV Grundsatz 301-001 (früher: BGG 925):

- Einweisung am Gabelstapler
- Tägliche Einsatzprüfung
- Lastschwerpunktdiagramm
- Gewichtsverteilung und zulässige Lasten
- Hinweise auf Gefahrstellen am Gabelstapler
- Gewöhnung an den Gabelstapler - Fahren ohne und mit Last, z.B.:  
Kreisförmig aufgestellte Hindernisse (z. B. Verkehrsleitkegel) abfahren. Fahren ohne Last vorwärts, dann rückwärts; anschließend Fahren mit Last vorwärts, dann rückwärts. Die Last (wie z.B.

Gitterbox, Palette) kann zwischendurch gestapelt werden.

Beschreibung: Betätigung, der Bedienungseinrichtungen für Fahr- und Hubwerk. Die kreisförmig aufgestellten Hindernisse ohne Last vor- und rückwärts umfahren. Anschließend die Übung mit Last wiederholen. Maße: X: 3,0 m, Y: 8,0 m.

- Fahr- und Stapelübungen:  
Be- und Entladen von Regalen im Lager, Be- und Entladen von Lastkraftwagen.
- Fahrten auf der schiefen Ebene. Verlassen des Gabelstaplers.  
Weitere Übungsvorschläge sind im Anhang 2 des DGUV Grundsatz 301-001 (BGG 925) vorhanden.
- Beachten Sie: Alle Übungsfahrten dürfen nur unter Aufsicht eines erfahrenen Gabelstaplerfahrers durchgeführt werden.



**Bitte mitbringen:  
Sicherheitsschuhe  
und Verpflegung**



# ANMELDUNG

**129,00€**

+ MwSt. - pro Person

**Kranfahrschulung**

**Gabelstaplerschulung**

(bitte gewünschte Schulung ankreuzen)

Hiermit melde/n ich/wir verbindlich \_\_\_\_\_  
Person/en zu einem der oben  
aufgeführten Lehrgänge an.

Folgende Personen nehmen teil:

1. \_\_\_\_\_  
(Name, Vorname, Anschrift)
2. \_\_\_\_\_  
(Name, Vorname, Anschrift)
3. \_\_\_\_\_  
(Name, Vorname, Anschrift)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift, Stempel

**Die Teilnahmegebühr beträgt pro Lehrgang  
und pro Person 129 Euro + MwSt.**

und wird über die Rhein-Westerwald eG,  
Langendorfer Straße 91, 56564 Neuwied abgerechnet.

Bitte melden Sie sich, mit dem Anmeldeabschnitt an.  
Für weitere Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle  
(Frau Hellinghausen, Tel.: 02742/9687156) gerne zur Verfügung.



**Beziehungen aufbauen  
und pflegen:  
Ausbildungsmarketing 2.0**



Passende Fachkräfte zu finden ist nicht einfach. Sie dauerhaft ans eigene Unternehmen zu binden, noch schwerer. Mit diesem Herausgeberband erhalten Sie in 18 Beiträgen Antworten auf folgende Fragen: Wie funktioniert zeitgemäßes Ausbildungsmarketing? Welche Instrumente gibt es? Wo liegen die Herausforderungen? Was sind die Erfolgsfaktoren? Führende Experten erklären die Rahmenbedingungen und konzeptionellen Grundlagen. Zudem verdeutlichen Praxisbeispiele renommierter Unternehmen die volle Bandbreite der Gestaltungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe.

**Ein interessantes Buch mit dem Fokus  
auf tatkräftige Nachwuchstalente!**

Prof. Dr. Christoph Beck / Stefan F. Dietl (Hrsg.)  
**Ausbildungsmarketing 2.0**  
Die Fachkräfte von morgen ansprechen,  
gewinnen und binden  
1. Auflage 2014, 352 Seiten, broschiert  
EUR 39,00, ISBN 978-3-472-07899-9

**Ihre Bestellwege:**  
Tel.: 02631-801 22 22  
Fax: 02631-801 22 23  
E-Mail: info@personalwirtschaft.de

**Kostenlose Leseprobe und Bestellung:**  
[www.personal-buecher.de](http://www.personal-buecher.de)

**Personalwirtschaft Buch**

**Notwendig für jeden Betrieb:**

# Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze

Die handliche Buchausgabe  
aushangbereit durch Lochung, DIN A5  
Stand: 1. Januar 2015, 128 Seiten

nur **10,00 €**

Wer Mitarbeiter beschäftigt, muss eine ganze Reihe von Gesetzen allgemein zugänglich machen, z. B. durch Aushang. Das schreibt zumindest der Gesetzgeber vor und kann unter Umständen von der zuständigen Aufsichtsbehörde kontrolliert werden. In dieser Broschüre sind alle aushangpflichtigen Gesetze in ihrer jeweils aktuellen Fassung zusammengestellt.

Alle Arbeitgeber können so ihrer Aushangpflicht nachkommen.



**Bestellung - Fax: 0 27 42 / 9 13 25 33**

| Anzahl | Titel                     | Einzelpreis | Gesamtpreis |
|--------|---------------------------|-------------|-------------|
|        | Aushangpflichtige Gesetze | 10,00 €     |             |

\*alle Preise inkl. 19% MwSt. zuzüglich Versand

Vertragspartner und Lieferant ist die Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, Telefon (02631) 9464-0 - Fax (02631) 946411  
Aufsichtsratsvorsitzender: Christoph Hebgen, Vorstand: Michael Braun, Karlheinz Latsch, Harald Sauerbrei, Ust.-Nr. 0266009348, FA Altenkirchen  
E-Mail: hellinghausen@handwerk-rww.de, Eingetragen: Gen.-Reg. Montabaur, Nr. 318; Sitz Neuwied

Bitte buchen Sie von folgendem Konto ab:

\_\_\_\_\_  
Name der Bank/Sparkasse

\_\_\_\_\_  
IBAN

\_\_\_\_\_  
BIC

Besteller / Stempel

\_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift des Kontoinhabers



## KfW Änderung Förderprogramm „Energieeffizient Bauen“ zum 01.04.2016

Die KfW erneuert zum 01.04.2016 ihr Förderangebot im Programm „Energieeffizient Bauen“. Aufgrund einer Novellierung der Energieeinsparverordnung (EnEV) gelten ab diesem Jahr höhere energetische Anforderungen für Wohngebäude in Deutschland. Das seit 2009 von der KfW geförderte Effizienzhaus 70 wird dann dem gesetzlichen Mindeststandard bei Wohnungsneubauten entsprechen. Die Förderung dieses Standards im Programm „Energieeffizient Bauen“ wird daher zum 31.03.2016 auslaufen. Es bleiben die beiden Förderstandards KfW-Effizienzhaus 55 und 40. Ab dem 01.04.2016 führt die KfW zusätzlich das Effizienzhaus 40 Plus ein. Das Besondere an diesem neuen Standard ist, dass ein wesentlicher Teil des Energiebedarfs unmittelbar am Gebäude erzeugt und gespeichert wird. Ebenfalls ab diesem Termin bietet die KfW für das KfW-Effizienzhaus 55 ein vereinfachtes Nachweisverfahren an, das „KfW-Effizienzhaus 55 nach Referenzwerten“. Bei diesem Effizienzhausstandard können die Sachverständigen aus standardisierten Maßnahmenpaketen für Gebäudehülle und Anlagentechnik wählen. Ziel all dieser Maßnahmen ist die stärkere Fokussierung der Förderung auf Neubauten mit höheren energetischen Niveaus. Weitere Informationen zu den Fördermöglichkeiten unter [www.kfw.de](http://www.kfw.de)



## Unternehmerfrauen Handwerk (UFH) Arbeitskreise Altenkirchen

### 31.03. Betriebsbesichtigung

Ort: Bestattungshaus Heer  
Köttinger Weg, Wissen  
Beginn: 19.00 Uhr  
[www.bestattungshaus-heer.de](http://www.bestattungshaus-heer.de)

### 08.04. - 09.04. Ländertreffen

Ort: Fulda  
Beginn: 10.00 Uhr bis ca. 20.00 Uhr

### 28.04. Rating der Banken, Tipps zur Verbesserung

Referent: Herr Rosenkranz  
Ort: Sparkasse Westerwald, Betzdorf  
Beginn: 19.00 Uhr

### 20.05. Die kleine Fromagerie

Ort: Oberrod  
Abfahrt Wissen: 17.00 Uhr  
[www.kleine-fromagerie.de](http://www.kleine-fromagerie.de)

### 20.05. - 21.05. Landesverbandstagung & Mitgliederversammlung

Ort: Bad Kreuznach

### 30.06. Stadtführung Hachenburg

Ort: Hachenburg, Treffpunkt Löwenbrunnen  
Beginn: 18.00 Uhr, Dauer ca. 2 Std.  
Anschl. Essen im La Flamme

### 25.08. Ferientreff /Erfahrungsaustausch Gemütliches Beisammensein

Ort: Wird kurzfristig bekannt gegeben  
Beginn: 19.00 Uhr

### 29.09. Gerichtsvollzieher

Ort: Akademie, Wissen  
Beginn: 19.00 Uhr

### 14.10. - 15.10. Bundesverbandstagung

Ort: Berlin

### 27.10. Unternehmensnachfolge

Referent: Bernd Friedrich  
Ort: Akademie, Wissen - Beginn: 19.00 Uhr  
[www.correct-uv.de](http://www.correct-uv.de)

### 19.11. Erfahrungsaustausch mit allen Arbeitskreisen des Landesverbandes

Ort: Emmelshausen

### 02.12. Gemeinsames Weihnachtessen selber kochen und Jahresabschlussfeier PARTNER WILLKOMMEN!

Ort: Troisdorf-Spich - Beginn: 17.00 Uhr  
[www.eventetage.de](http://www.eventetage.de)

Infos auch bei der Westerwald-Akademie der  
Handwerkskammer Koblenz in Wissen:  
Tel.: 02742/911157, Fax: 02742/967129  
Mail: [westerwald-akademie@hwk-koblenz.de](mailto:westerwald-akademie@hwk-koblenz.de)  
[www.ufh-altenkirchen.de](http://www.ufh-altenkirchen.de)  
**Programmänderungen vorbehalten.**

## Geldwerte Vorteile auf einen Blick

**dbl itex gaebler**  
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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. Die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald erhalten auf alle Dienstleistungen einen



**Claudia Hildebrand** Mobil: 0178/3475507  
E-Mail: [childebrand@dbl-itex.de](mailto:childebrand@dbl-itex.de)

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

Claudia Hildebrand, Verkaufsberaterin, ist Ansprechpartnerin für die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Beratungstermin und lassen sich Ihr betriebsindividuelles Service-Konzept unterbreiten.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.dbl-itex.de](http://www.dbl-itex.de), bzw. direkt bei ITEX Gaebler, Telefon: 02602/9224-0.

Sparen beim  
Bezug von Handwerks-  
bedarf und Arbeitsschutz!

Durch ein Rahmenabkommen mit dem Handwerksausrüster Engelbert Strauss erhalten Innungsmitglieder bei jedem Einkauf 3% Nachlass zusätzlich zum eventuell gewährten Skonto. Sie brauchen lediglich als eine erste Bestellnummer die – **8900** – einzutragen, ganz wie bei einem regulären Artikel. 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.

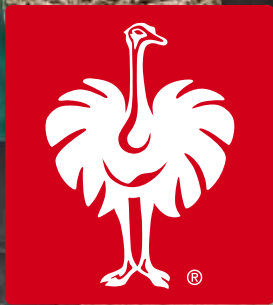
Einen Katalog der Firma Strauss erhalten Sie unter der Telefonnummer 0180/5776175; zudem finden Sie das aktuelle Angebot im Internet unter [www.engelbert-strauss.de](http://www.engelbert-strauss.de).

Die Bestellnummer – **8900** – gilt auch für alle zukünftigen Kataloge und Bestellungen. Tragen Sie die Bestellnummer bitte wie unten gezeigt ein.



| Artikelbezeichnung | Bestell-Nummer           |
|--------------------|--------------------------|
| 1. 3% Sonderrabatt | 5V         8   9   0   0 |
| 2.                 | 5V                       |





**engelbert strauss**  
enjoy work.

[www.engelbert-strauss.de](http://www.engelbert-strauss.de)

engelbert strauss GmbH & Co. KG | Frankfurter Straße 98-108 | 63599 Biebergemünd | Tel. 0 60 50 - 97 10 12



## Das neue Gesundheitsprogramm 2016 ist da!

Im AOK-Gesundheitsprogramm 1/2016 findet sich wie gewohnt ein breites Spektrum an Angeboten rund um die Themen gesunde Ernährung, Fitness und Entspannung.

In der Gruppe fällt bekanntlich vieles leichter:

So unterstützt die Gesundheitskasse alle, die aktiv etwas für ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit tun wollen. Die Kurse aus den Bereichen gesunde Ernährung, Fitness und Entspannung werden von qualifizierten AOK-Experten durchgeführt. Im Bereich der „AOK-Kochwerkstatt“ hält die AOK ein breites Spektrum an Kursen mit praktischen Einheiten sowie ein umfassendes Gewichtsreduktionstraining bereit. Der neue Kurs „Wohlfühlküche – Stress ade“ macht den Alltag leichter.

„Gerade in stressigen Zeiten kommt es auf ausreichend Energie und Nährstoffe an. Im Kurs erfahren die Teilnehmer, welches Essen leistungsfähig und stark gegen Stress macht“, erklärt die AOK-Ernährungsexpertin Ulrike Groß. Durch Entspannung im Alltag werden wichtige Ressourcen und neue Energien mobilisiert. Auch bei den Kursen zu Yoga, Tai Chi Chuan oder autogenem Training profitieren gestresste Zeitgenossen. Mit dem neuen AOK-Lauftraining für Fitnessbegeisterte im AOK-Gesundheitsprogramm gerät sogar ein Halbmarathon in Reichweite. „Neben Ein-



[www.aok.de](http://www.aok.de)

gangscheck und Technikschiung steht der Spaß am Laufen in der Gruppe im Vordergrund“, so AOK-Sportexperte Thomas Knaack über den Kurs „Von 0 auf 21 – Mit der AOK zum Halbmarathon“

Interessierte können sich ganz bequem im Internet unter

[www.aok-gesundheitsprogramm.de](http://www.aok-gesundheitsprogramm.de) über die aktuellen AOK-Angebote informieren. Einfach den Wunschkurs in der jeweiligen Rubrik anklicken und online anmelden.

Das komplette Heft „AOK-Gesundheitsprogramm 1/2016“ mit allen Informationen und Terminen vor Ort ist in jedem AOK-Kundencenter kostenfrei erhältlich oder kann telefonisch unter 02602 67482-22 angefordert werden.

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland  
Die Gesundheitskasse

**AOK**  
Die Gesundheitskasse.

Naturarzneimittel

Osteopathische Behandlungen

Reiseschutzimpfungen

Hautkrebs-Früherkennung

Extras bei Schwangerschaft und Geburt

Sportmedizinische Untersuchungen

Homöopathie

Jetzt bis zu **250€** an Extras sichern!

**So viel Vorteil war noch nie.**  
Das AOK-Gesundheitskonto – jetzt mit noch mehr Leistungen

[www.aok-gesundheitskonto.de](http://www.aok-gesundheitskonto.de)

## Kein Schadensersatzanspruch gegen Vergabestelle bei Kalkulationsfehlern

Nach § 25 Nr. 3 Abs. 1 VOB/A 2002 – entspricht § 16 Abs. 6 Nr. 1 VOB/A 2012 – ist ein Angebot mit einem unangemessen hohen oder niedrigen Preis auszuschließen. Allerdings entfaltet diese Norm keine Schutzwirkung zugunsten des Bieters. Wenn daher die Vergabestelle den Zuschlag auf ein derartiges Angebot erteilt, stellt dies keine vorvertragliche Pflichtverletzung dar. Ein Schadensersatzanspruch wegen eines Pflichtverstoßes im Vergabeverfahren ergibt sich bei Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Bieters.

Diese Voraussetzung liegt vor, wenn zwischen dem Wert der für die Vergabestelle erbrachten Leistung und der Gegenleistung eine derartige Diskrepanz herrscht, dass der Auftraggeber den irrtümlich kalkulierten Preis billigerweise nicht mehr als nur im Ansatz angemessene Entgelt für die erbrachte Leistung aufpassen kann. *OLG Brandenburg, Urteil vom 25.11.2015, Az.: 4 U 7/14*

## Leistungsverweigerungsrecht und Verjährung

Ein Auftraggeber kann wegen eines Mangels auch nach Verjährung der Mängelansprüche ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen, wenn der Mangel bereits vor Ablauf der Verjährungsfrist vorlag.

Im entschiedenen Fall stritten die Parteien bereits seit Jahren vor Gericht um Restwerklohn des Auftragnehmers (AN) und Mängelansprüche des Auftraggebers (AG).

Kurz nach Ablauf der fünfjährigen Verjährungsfrist für Mängelansprüche macht der AG erstmals einen (weiteren) Mangel geltend und stützt darauf ein Leistungsverweigerungsrecht im Hinblick auf den Restwerklohn. Nach Auffassung des Oberlandesgerichts war dies nach Ablauf der Verjährungsfrist für Mängelansprüche nicht mehr möglich. Der Bundesgerichtshof (BGH) schloss sich dieser Entscheidung nicht an und verwies den Rechtsstreit zurück.

Auch noch nach Eintritt der Verjährung der Mängelansprüche kann der AG wegen eines Mangels der Werkleistung ein Leistungsverweigerungsrecht gegenüber dem AN geltend machen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass dieser Mangel bereits vor Ablauf der Verjährungsfrist in Erscheinung getreten war, so dass das darauf gestützte Leistungsverweigerungsrecht in unverjährter Zeit hätte geltend gemacht werden können (§ 215 BGB). Der mit der Schuldrechtsmodernisierung eingeführt § 215 BGB verlangt, anders als nach früherem Recht, nicht mehr, dass der AG dem AN den Mangel in unverjährter Zeit angezeigt hat. Gerade in Anbetracht der häufig sehr langen Dauer von Bauprozessen ist diese Entscheidung für AN sehr gefährlich. Denn der AG kann im Prozess noch nach Ablauf der Verjährungsfrist

für Mängelansprüche weitere Mängel „nachschieben“ und diese der Werklohnforderung des AN entgegenhalten. Der AG muss dann aber beweisen, dass der Mangel in unverjährter Zeit bereits in Erscheinung getreten war, also geltend gemacht werden konnte. *BGH, Urteil vom 05.11.2015, Az.: VII ZR 144/14*

## Verpflichtungserklärung zur Zahlung des Mindestlohnes ein Eignungskriterium

Die Forderung der ausschreibenden Stelle, wonach der Bieter eine Verpflichtungserklärung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach § 4 Abs. 3 TVgG-NRW vorlegen muss, stellt keinen Nachweis für die Eignung des Bieters dar und ist daher vergaberechtswidrig. *OLG Düsseldorf, Beschluss vom 15.07.2015, Az.: VerG 11/15*

## Pauschalpreisvertrag - Zustandekommen muss im Einzelnen bewiesen werden

Behauptet ein Bauunternehmer eine Pauschalpreisvereinbarung, so muss er im Einzelnen darlegen, mit welchem genauen Inhalt, wann, wo, mit wem und unter welchen Umständen die Pauschalvereinbarung getroffen worden sein soll. Nur dann ist es dem Bauherrn möglich, dazu Stellung zu nehmen. Der Vertrag ist unschlüssig, wenn dieser Beweis dem Unternehmer nicht gelingt. *OLG Koblenz, Urteil vom 23.09.2015, Az.: 05 U 212/15*

## Vertragsstrafenvorbehalt bei Abnahme?

Ein Vorbehalt der Vertragsstrafe bei Abnahme ist jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Besteller bereits vor Abnahme die Aufrechnung mit der Vertragsstrafe erklärt hat und der Anspruch auf Vertragsstrafe infolgedessen bereits vollständig erloschen ist. *BGH, Urteil vom 05.11.2015, Az.: VII ZR 43/15*

## Nichtigkeit des Vertrages auch bei nachträgliche Schwarzgeldabrede

Wird nach Vertragsabschluss eine Abrede getroffen, wonach der Architekt keine Rechnung stellen soll, wird der gesamte Vertrag wegen Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nichtig. Aus dem Vertrag können dann keine Gewährleistungsansprüche und keine Honorarforderungen hergeleitet werden. *OLG Stuttgart, Urteil vom 10.11.2015, Az.: 10 U 14/15*

## Massenänderungen

Laut einer Entscheidung des Bundesgerichtshof (BGH) verstößt eine vom Auftraggeber verwendete Einheitspreis-Klausel, die festlegt, dass dem Auftragnehmer auch bei Massenänderungen von mehr als 10% kein Ausgleichsanspruch zusteht, gegen § 307 Abs. 1 BGB und ist deshalb unwirksam.

Sachverhalt: Bei einem Einheitspreisvertrag nach VOB/B ergaben sich bei einigen Positionen deutlich geringere Massen als ursprüng-

lich vorgesehen. Daraufhin machte der Auftragnehmer (AN) einen Anspruch aus § 2 Abs. 3 VOB/B geltend und verlangte einen Ausgleich wegen einer Unterdeckung seiner Allgemeinen Geschäftskosten und der Zuschläge für Wagnis und Gewinn.

Der Auftraggeber (AG) berief sich auf die Vertragsklausel, die besagte: „Massenänderungen – auch über 10 % - sind vorbehalten und berechtigen nicht zur Preiskorrektur.“

Da die Vereinbarung nicht im Einzelnen ausgehandelt wurde, stellt sie eine Allgemeine Geschäftsbedingung dar, mit der bei kundenfeindlichster Auslegung nicht nur die Preisanpassung zugunsten des AN nach § 2 Abs. 3 VOB/B ausgeschlossen wird, sondern darüber hinaus auch die Preisanpassung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB).

Da die Klausel den AN in unangemessener Weise benachteiligt, ist sie nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. *BGH, Beschluss vom 04.11.2015, Az.: VII ZR 282/14*

## Wirksamkeit Mangelbeseitigungsverlangen

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgericht (OLG) Jena erfüllt eine Mängelrüge per E-Mail das Schriftformerfordernis des § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 2 VOB/B nur sofern der Rügende eine qualifizierte elektronische Signatur verwendet. Mit einer „einfachen“ E-Mail kann deshalb die Verjährungsfrist für Mängel nicht wirksam verlängert werden.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrte die Klägerin Kostenvorschuss für Mangelbeseitigung. Nach der dem Vertrag zugrundeliegenden VOB/B setzt dieser Anspruch eine verbale schriftliche Mängelrüge voraus. Da keine schriftliche Mängelrüge vorlag, um die Wirkung des § 13 Nr. 5 Abs. 1 S. 2 VOB Teil B herbeizuführen, ist der Anspruch verjährt.

Selbst wenn die umstrittene Mängelrüge der Beklagten per E-Mail zugegangen sein sollte, so muss gemäß § 126 BGB die Schriftform eingehalten werden und die Mängelanzeige von dem Anzeigenden eigenhändig mit Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Alternativ hilft auch eine elektronische Signatur (zu der die wenigsten Zugang haben). § 126 BGB gilt auch für das Schriftformerfordernis der VOB.

Die E-Mail mit der Mängelrüge war unstreitig nicht unterschrieben und wies auch keine elektronische Signatur auf. Damit ist eine Verlängerung der Verjährungsfrist unterblieben, der Anspruch im Zeitpunkt seiner gerichtlichen Geltendmachung bereits verjährt. *OLG Jena, Urteil vom 26.11.2015, Az.: 1 U 201/15*



## IKK Südwest ist beste regionale Krankenkasse

Focus Money hat die IKK Südwest zur besten regionalen Krankenkasse gekürt. Erst im letzten Jahr wurde dem Krankenversicherer das Qualitätssiegel „Leistungsstärkste regionale Krankenkasse“ verliehen. Das neueste Testergebnis des Finanzmagazins bestätigt nicht nur die herausragenden Leistungen und den Top-Service der Kasse, sondern macht deutlich, dass das Verhältnis von Preis und Leistung bei der IKK Südwest einfach stimmt.

In Krankenkassenvergleichstests hat die IKK Südwest immer wieder die Nase vorn – das liegt zum einen an einem umfangreichen Leistungsangebot, das individuell auf die Bedürfnisse der Versicherten abgestimmt ist, und zum anderen an einem erstklassigen persönlichen Service, der zu begeistern weiß. Als Krankenkasse aus der Region für die Region steht die IKK fest an der Seite ihrer Versicherten und hat deren bestmögliche Versorgung stets im Blick.

Nach der Auszeichnung als „Leistungsstärkste regionale Krankenkasse“ durch Focus Money (Ausgabe 07/2015) hat die IKK Südwest jetzt erneut ihren Mehrwert

für ihre Kunden unter Beweis gestellt: Mehr als 650.000 Versicherte in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland können auf ihre IKK Südwest, die „Beste regionale Krankenkasse“ (Focus Money 06/2016), vertrauen.

„Wir gratulieren zu diesem hervorragenden Testergebnis“, so Thomas Lemke, Geschäftsführer des Deutschen Finanz-Service Instituts (DFSI) in Köln, das die Auswertungen für Deutschlands größten Krankenkassentest im Auftrag von Focus Money durchgeführt hat. „Innerhalb eines Jahres hat sich die IKK nochmals deutlich verbessert und liegt nun an der Spitze der regionalen Krankenkassen. Sie besticht im Gesamtergebnis nicht nur durch ein kontinuierlich hohes Leistungsniveau, sondern auch durch ihre solide Finanzpolitik.“

Die IKK-Vorstände Roland Engehausen und Prof. Dr. Jörg Loth erläutern das Erfolgsrezept des Krankenversicherers mit zahlreichen Geschäftsstellen in der Region: „Wir setzen auf Leistungen, die zu unseren Versicherten passen und ihnen

in den verschiedensten Lebenssituationen nützlich sind. Zusätzlich zu unseren Mehrleistungen ist uns die persönliche Nähe zu unseren Versicherten wichtig. Unsere festen persönlichen Ansprechpartner in den IKK-Geschäftsstellen sorgen für eine Rundumbetreuung vor Ort und finden schnelle und unbürokratische Lösungen für die unterschiedlichsten Anliegen unserer Kunden.“

Regional, persönlich, einfach – das sind die zentralen Kundenversprechen der IKK Südwest. Und zu diesen Versprechen steht die Krankenkasse mit Sitz in Saarbrücken und Hauptverwaltung in Mainz, die ihre Versicherten immer im Blick hat und so seit Jahren für ein Mehr an Gesundheit in der Region sorgt.

„Die IKK Südwest steht für Stabilität, Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein – heute und in Zukunft. Wir halten Wort und sehen die Auszeichnung ‚Beste regionale Krankenkasse‘ als Verpflichtung an, auch weiterhin alles zu tun, damit sich unsere Kunden gut bei uns aufgehoben fühlen.“



# Besser bei der Besten.

*Einfach ausgezeichnet.*

Meine-Kasse.de



**IKK** Südwest

Unseren Service können Sie  
sehen. Ihr Team spürt ihn.

Partner des Handwerks

**5%**  
**Handwerker-**  
**rabatt**



**Mietberufskleidung von DBL.** Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Individuell, pünktlich und zuverlässig. Testen Sie unser Angebot. Rufen Sie an unter 02602/9224-0.

