

BRENNPUNKT Handwerk



Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft **Rhein-Westerwald**

16. Jhg. 1. Ausgabe
5. März 2018 € 3,-



Neue Datenschutzregeln

PASSWORT



BLICK INS HEFT:
Freisprechung SHK-Innung

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG
56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

Inhalt

■ Aus den Innungen 3 - 9

■ Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 10

■ Aus den Innungen 12 - 13

■ Arbeitsrecht 15

■ Da kommt was auf Sie zu – das Betriebsrentenstärkungsgesetz 16

■ Mustertextseiten 17 - 19

■ Neue Datenschutzregeln 20 - 21

■ Steuern und Finanzen 23

■ Verhaltensbedingte Kündigung – vermeidbare Fehler! 26 - 27

■ Information zur Handwerkerverfügung 30

■ Transparenzregister – Meldungen und Einsichtnahme 31

■ Funktionsgläser und Sonnenschutzsysteme in der Gebäudehülle. Schüler mit Experten im Gespräch 32 - 33

■ Vertrags- und Baurecht 34

Brennpunkt Handwerk im Internet:
www.handwerk-rww.de

Erscheinungstermine 2018/19

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

04. Juni 2018	09. Mai 2018
03. September 2018	10. August 2018
10. Dezember 2018	16. November 2018
04. März 2019	08. Februar 2019

Mit Energie in die Verlängerung



Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und innogy: Zusammenarbeit geht in die nächste Runde

Mit positiver „Energie“ machten sich die Akteure ans Unterschreiben, jetzt ist es offiziell: Im Koblenzer Servicehaus Handwerk konnte ein neuer Strom-Anschlussrahmenvertrag mit verbesserten Konditionen per Unterschrift besiegelt werden.

Die Zusammenarbeit der Kreishandwerkerschaft (KHS) Rhein-Westerwald mit der RWE-Tochter innogy ermöglicht es Innungsbetrieben, von der Preisgarantie und interessanten Nachlässen auf Stromverbrauchspreise bis Ende 2020 zu profitieren.

Bereits 2016 war ein Strom-Rahmenvertrag mit innogy vereinbart worden. Als sich nun aber die Chance auf ein noch günstigeres Servicepaket eröffnete, wurde der alte Vertrag vorzeitig durch einen Anschlussvertrag verlängert, der vom 1. Januar 2018 an für 36 Monate gelten wird. Damit geht die unter dem Namen „Strompool“ bei vielen regionalen Handwerksbetrieben bereits geschätzte Kooperation in eine neue Runde. „Hier den richtigen Zeitpunkt

erwischt zu haben, war richtig und wichtig“, freuen sich Elisabeth Schubert, Hauptgeschäftsführerin der KHS Rhein-Westerwald sowie Harald Sauerbrei und Michael Braun, Vorstand der Rhein-Westerwald eG, Neuwied.

Konkretes Beispiel für die Vorteile aus dem neuen Vertrag: Bei einem Jahresverbrauch bis 15000 kWh profitieren Mitgliedsbetriebe von einem Preisnachlass von 0,48 Cent/ kWh (inklusive 19 % USt). Es gilt somit ein gesenkter Verbrauchspreis von 24,27 Cent / kWh (inklusive USt). Auf diese Weise reduziert sich z. B. für einen Kunden mit einem Jahresverbrauch von 11000 kWh der Preis um jährlich 56,16 Euro. Innogy SE ist die börsennotierte Tochtergesellschaft des Energieversorgers RWE. Sie betreibt Verteilnetze, vertreibt Energie und erzeugt Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

Das Unternehmen plant, baut und betreibt Stromerzeugungsanlagen vor allem auf Basis von Windenergie, Wasserkraft und Fotovoltaik. Mit dem neuen Anschlussvertrag haben unsere Handwerksbetriebe jetzt die Möglichkeit, von Preisgarantie, Planungssicherheit und vom Bonus auf den Verbrauchspreis zu profitieren.

Wir begrüßen unsere neuen Innungsmitglieder

Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Olaf Kramer GmbH, Großmaiseid

Guido Sahl GmbH, Neustadt

Andreas Theo Dehmer, Behälter- und Apparatebau, Dreisbach

Tischler-Innung Westerwaldkreis

Weingarten GmbH, Tischlerei, Herschbach

Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen

Malerbetrieb Norbert Wagner GmbH, Birken-Honigessen

Frank Baum, Maler- und Lackierermeister, Michelbach

Georg Richard Gerhards, Maler- und Lackierermeister, Hamm

Stefan Leukel, Maler- und Lackierermeister, Niederfischbach

Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald

Bus & Truck Service, Neuwied GmbH & Co. KG, Neuwied

Tayfun Hosel, Kfz.-Technikermeister, Neuwied-Engers

Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Michael Lohner, Informationstechnikermeister, Bad Breisig

Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Intercoiffure Häuser, Hairdesign GmbH, Höhr-Grenzhausen

Kerstin Wortmann, Friseursalon, Rathausstraße 106, Höhr-Grenzhausen

Beendigung der Ausbildung im Metallhandwerk gleich Freisprechung

Nach Beendigung der Ausbildung schaut sicherlich so mancher Junghandwerker wehmütig auf das Erreichte – das sich als Ergebnis in Form des Gesellenbriefes widerspiegelt – und lässt den Blick auf die vergangenen dreieinhalb Jahre Lehrzeit schweifen. Dies war sicherlich auch bei den Junghandwerkern, die ihre Ausbildung im Metall- und Feinwerkmechanikerhandwerk erfolgreich absolviert hatten, der Fall. Für die Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald war es wie immer eine Verpflichtung, die jungen Absolventen im Rahmen einer Freisprechungsfeier für das erreichte Ziel, den Erhalt des Gesellenbriefes, förmlich freizusprechen.

Obermeister Christoph Held, Kirburg, gratulierte zu diesen Leistungen im Namen der Innung. „Das Metallhandwerk macht Spaß, es ist das Handwerk der Kreativen und der Könner. Ihr Handwerk! Haben Sie weiterhin Ihre Freude daran. Das Rüstzeug haben Sie nun erlernt, doch Ihr Werdegang hat gerade erst begonnen: Bilden Sie sich fort, machen Sie Karriere. Dazu müssen Sie nicht unbedingt studieren. Sicher, das ist ein möglicher Weg, um weitere Sprossen der Karriereleiter zu erklimmen. Aber: Er ist keinesfalls der einzige und auch nicht der mit absoluter Erfolgsgarantie. Karriere geht auch im Handwerk. Bestehen Sie im Alltag, finden Sie kreative Lösungen, seien Sie aufgeschlossen für gute Ratschläge und innovative Ideen. Zeigen Sie durch Ihr tägliches Engagement, Ihre Lernbereitschaft und Ihr Können, dass Sie etwas auf dem „Kasten“ haben“, so der Obermeister in seiner Ansprache.

Auch Dirk Krölller, Lehrer der Berufsbildenden Schule Westerburg, der stellvertretend für das Kollegium der Berufsbildenden Schulen im Innungsbezirk sprach, schloss sich den Grußworten an. „Während Ihrer Lehrzeit haben wir Ihnen das Wissen und die Fähigkeiten vermittelt, die Sie zukünftig benötigen, um als eigenständige Facharbeiter tätig zu werden. Behalten Sie Ihre Wissbegierde, setzen Sie das Erlernte in der täglichen Arbeit ein – und dies mit der nötigen Einstellung zur Arbeit. Das Produkt aus „Wissen“ multipliziert mit „Können“ multipliziert mit „Wollen“ ist gleich Null, wenn bereits einer dieser Faktoren nicht eingesetzt wird.“

Daran anschließend folgte das große Highlight des Abends, die Ausgabe der Gesellenbriefe an 33 Metallbauer und 17 Feinwerkmechaniker aus den Landkreisen Altenkirchen, Neuwied, Westerwald und Rhein-Lahn durch Obermeister Christoph Held, Dirk Krölller und den Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse Steffen Woitzel, Olaf Roßtäuscher und Uwe Born.

Für besondere Prüfungsleistungen wurde Tim Trapp aus Langenscheid, Ausbildungsbetrieb Noll Metallbau GmbH, Görgeshausen, ein Präsent überreicht. Einen herzlichen Dank sprach Obermeister Held an Elisabeth Schubert, Hauptgeschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, aus, die gekonnt und kurzweilig durch das Programm führte.



Digitalisierung beschäftigte Mitglieder Friseur- und Kosmetik-Innung RWW tagte



Ein Tagesordnungspunkt der diesjährigen Innungsversammlung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW war das Thema Digitalisierung.

Eingeladen hatte die Innung ins Hotel Paffhausen nach Wirges um dort, neben den Regularien, auch über dieses Thema zu berichten. Obermeister Schanz konnte zahlreiche Mitglieder begrüßen und willkommen heißen. In seinem Jahresrückblick, ging Schanz insbesondere auch auf die Innungsarbeit und die durchgeführten Veranstaltungen des vergangenen Jahres ein.

„Sie sehen, so der Obermeister, wir haben versucht, aktive Innungsarbeit zu leisten. Inwieweit uns das gelungen ist, müssen Sie beurteilen. Seitens des Vorstandes sind wir auf jeden Fall bemüht, mit der Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen unseren Mitgliedern Informationen an die Hand zu geben und sie damit in der täglichen Arbeit zu unterstützen. Der Landesverband sowie der Zentralverband steuern überregional das Ihrige dazu bei. Sollten Sie Ihrerseits Anregungen und Vorschläge für weitere Veranstaltungen oder unsere Innungsarbeit haben, sprechen Sie uns ruhig an“.

Bevor Alexander Kempe, Digitalisierungsberater der Handwerkskammer Koblenz, zum Thema „Chancen der Digitalisierung für Friseure“ referierte, bedankte sich Obermeister Schanz noch bei den Mitgliedern des Vorstandes, des Gesellenprüfungsausschusses und der Geschäftsführung für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Kempe gab in seinem Vortrag hilfreiche Anregungen und sorgte mit seinen Ausführungen für rege Diskussionen unter den Veranstaltungsteilnehmern. Einstimmig wurden die Jahresrechnung 2017 und der Haushaltsplan für das Jahr 2018 verabschiedet.

Für eine weitere sehr lebhafte Diskussion sorgte auch das Thema „Blockunterricht ja / nein“ in den Berufsbildenden Schulen. Hier gingen die Meinungen der Betriebsinhaber teilweise sehr auseinander. Da derzeit in diesem Bereich noch keine Entscheidungen zu treffen sind, diente dieser Tagesordnungspunkt lediglich der Meinungsfindung des Vorstandes.

Zum Abschluss gratulierte Obermeister Schanz noch einigen Jubilaren des vergangenen Jahres zu ihren runden Geburtstagen. Nachdem keine weiteren Wortmeldungen aus den Reihen der Teilnehmer kamen, schloss Obermeister Schanz die informative Versammlung und wünschte allen einen guten Nachhauseweg.

„Runder Tisch“ der Handwerkskammer Koblenz fand großen Anklang bei den Maler- und Lackiererbetrieben



Der im Bauzentrum der Handwerkskammer Koblenz durchgeführte „Runde Tisch“ für das Maler- und Lackiererhandwerk aber auch für die Betriebe des Fahrzeuglackiererhandwerks, fand großen Anklang bei den Fachbetrieben der Region.

In Anwesenheit von Handwerkskammerpräsident Kurt Krautscheid und Hauptgeschäftsführer Alexander Baden hatten die Fachbe-

triebe Gelegenheit sich mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Handwerkskammer zu verschiedenen Themen, wie z.B. Betriebsberatung, Digitalisierung, Energieberatung, Aus- und Fortbildung, Rechtsberatung etc. auszutauschen.

Hier konnten die Betriebe der Handwerkskammer ihre Probleme und Wünsche, die sie tagtäglich begleiten, schildern.

So wurden u.a. auch die Themen und Problematiken im Bereich der Handwerksrolleintragungen und die damit verbundenen Ausnahmeregelungen, die Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie die Überbetriebliche Ausbildung angesprochen.

Die Handwerkskammer bot den Betrieben darüber hinaus ihre Unterstützung z.B. in den Bereichen Energieberatung und Digitalisierung an, mit dem Hinweis, diese Angebote auch zu nutzen. Vertreter des Landesinnungsverbandes des Maler- und Lackiererhandwerks sowie der Innungen waren ebenfalls zugegen.

So wurde aus dem Kreis der Anwesenden der Wunsch geäußert, die Veranstaltung in der Zukunft zu wiederholen und hierzu auch Vertreter der Berufsschulen einzuladen.

Kammerpräsident Krautscheid konnte eine gelungene, von regem Gedanken- und Meinungsaustausch geprägte Veranstaltung mit dem Dank für das zahlreiche Erscheinen der Teilnehmer beenden.

Jahrestagung der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

Der stellvertretende Obermeister, Dirk Müller, begrüßte die Kolleginnen und Kollegen zur diesjährigen Jahreshauptversammlung, die schon fast traditionell im Hotel Eisbach in Ransbach-Baumbach stattfand.

Dirk Müller, der den Obermeister der Innung Hubert Quirnbach an diesem Tag vertrat, erstattete den Geschäftsbericht für das Jahr 2017. In seinem Bericht gab er einen Rückblick auf die Veranstaltungen des vergangenen Jahres und erwähnte hier den gelungenen Tag des Brotes. Dieser wurde in Hachenburg auf dem Marktplatz durchgeführt und fand reges Interesse bei der Hachenburger Bevölkerung. Die Bäcker-Innung Rhein-Westerwald hatte zwei Holzbacköfen aufgestellt.

Durch den Geruch angelockt, kamen viele Hachenburger zum Bäckerstand und erhielten ein frisch gebackenes Brot. Die Spendenbereitschaft war groß. So konnte die Bäcker-Innung der Stadt Hachenburg den Spendenbetrag von 500 Euro überreichen.

Diese Spende kam dem Jugendhaus Hachenburg zu Gute. Dirk Müller dankte noch einmal herzlich allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen für ihren Einsatz beim Tag des Brotes.

Nach den Regularien referierte Frau Susanne Kosche vom Bäcker-Innungsverband Rhein-



land. Das Thema war gut gewählt – Marketingunterstützung durch den Bäcker-Innungsverband – stand auf der Tagesordnung. Die anwesenden Kolleginnen und Kollegen waren sehr interessiert und erhielten viele Anregungen, die vielleicht auch im eigenen Betrieb umgesetzt werden können.

Für das Jahr 2018 sind verschiedene Veranstaltungen geplant. Unter anderem wird sich die Bäcker-Innung bei der Eröffnung des Kultursommers 2018 beteiligen. Diese findet in die-

sem Jahr in Neuwied statt. Darüber hinaus ist wieder eine Veranstaltung zum Tag des Deutschen Brotes geplant. Dann findet im Oktober 2018 die Brot- und Stollenprüfung statt. Über die geplanten Veranstaltungen wird der Innungsvorstand aber noch die Innungskollegen informieren.

Nach Abhandlung der Tagesordnung schloss stellv. Obermeister Dirk Müller die Innungsversammlung.



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

IHR
ERFOLG
 IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit:

Korts
 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH®
 Köln · www.korts.de



Die Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises traf sich zur Jahreshauptversammlung



Obermeister Hans-Lothar Müller begrüßte die zahlreich erschienenen Kollegen im Restaurant Mille in Höhn.

Ebenfalls begrüßte er den Landesinnungsmeister Johannes Lauer sowie den Geschäftsführer des LIV Dachdecker Rheinland-Pfalz, Ass. jur. Rolf Fuhrmann, zur Versammlung. Als zukünftiger Geschäftsführer des LIV Dachdecker wurde Andreas Unger vorgestellt, der Anfang 2019 die Nachfolge von Rolf Fuhr-

mann antritt. In seinem Geschäftsbericht für das Jahr 2017 konnte Hans-Lothar Müller einen durchaus positiven Rückblick geben. Die Ergebnisse der Bundestagswahl haben einige Überraschungen gebracht. Man muss beobachten, wie sich die jetzige Bundesregierung zum Thema Handwerk stellt. Leider sind zu wenig selbständige Handwerker im Parlament vertreten. Da ist es nicht einfach, dass das Handwerk sich entsprechend Gehör ver-

schafft. Weiter führte er aus, dass es, neben der Auftragsituation auch wichtig sei, die Fachkräftesicherung zu fördern. Die demographische Entwicklung zeige bereits heute schon die schwierige Situation, in der sich das Handwerk befinde. Mit einem Dank an die Kollegen des Vorstandes für die geleistete Vorstandsarbeit endete der Geschäftsbericht von Obermeister Müller. Geschäftsführer Rolf Fuhrmann referierte über die Arbeit des Landesinnungsverbandes. Sein Nachfolger Andreas Unger nahm die Gelegenheit wahr, sich der Basis vorzustellen. Er freut sich auf eine Zusammenarbeit mit der Innung. Auf der Tagesordnung stand dann noch die Nachwahl eines Beisitzers in den Vorstand. Gewählt wurde Pierre Frank Held als neues Vorstandsmitglied der Innung. Obermeister Müller konnte dann noch seinem Stellvertreter, Alexander Baldus, gratulieren. Dieser hatte den prüfungsbesten Dachdeckergehilfen, Lucas Zerfas aus Köllingen, ausgebildet. Nach Beendigung der Tagesordnung schloss Obermeister Müller die gut verlaufene Versammlung.

Ob's stürmt oder schneit – die Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen war versammlungsbereit



Das Sturmtief Frederike hätte fast die Jahreshauptversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen platzen lassen. Aber nur fast. Denn trotz der stürmischen Situation vor der Tür konnte die Versammlung im Hotel – Restaurant Alte Post in Wissen starten. Alle zur Versammlung gemeldeten Teilnehmer waren anwesend. Obermeister Burkhard Löcherbach begrüßte recht herzlich die anwesenden Innungsmitglieder und Ehrengäste. Ganz besonders dankte er dem Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes für das Dachdeckerhandwerk Rheinland-Pfalz, Rolf Fuhrmann, dass er als Referent bei der Innungsversammlung zur Verfügung stand. Dieser hatte im unmittelbaren Anschluss an sein Referat noch einen Termin bei den Kollegen der Birkenfelder Dachdecker-Innung und somit noch einen

zweistündigen, heißen Ritt durchs Orkantief vor sich.

Burkhard Löcherbach ging in seinem Geschäftsbericht auf die aktuelle Innungsarbeit und allgemeine handwerkpolitische Themen ein. Der Aufschwung habe sich auch im Jahr 2017 weiter fortgesetzt. Das bewertete der Obermeister sehr positiv. Nach wie vor seien die Auftragsbücher sehr voll. Er sprach kurz die im Jahr 2017 stattgefundenen Wahlen an. In diesem Zusammenhang appellierte er an seine Kollegen, sich auch in den öffentlichen Gremien, egal ob Ortsgemeinde oder Stadtrat, zu engagieren.

Es sei wichtig, so Löcherbach, dass das Handwerk auch in den entscheidenden politischen Gremien ein Mitspracherecht durch dortige Präsenz habe. Mit einem Dank für die gute

Zusammenarbeit an die Vorstandskollegen und an die Geschäftsführung endete der Geschäftsbericht.

Auf der Tagesordnung standen u. a. noch Nachwahlen zum Innungsvorstand, die folgendes Ergebnis brachten: Als zusätzlicher Beisitzer wurde Klaus Baldus gewählt.

Unter dem Punkt „Verschiedenes“ stellte sich der neue Kreishandwerksmeister Wolfgang Becker vor. In seinem Redebeitrag teilte er den Anwesenden u. a. seine Vorstellungen für eine erfolgreiche Arbeit des Handwerks im Kreis Altenkirchen mit.

Es standen noch Ehrungen an. So wurde der Beste des Prüfungsjahrganges 2017, Lucas Löcherbach vom Ausbildungsbetrieb Joachim Löcherbach, mit einem Zunftgürtel ausgezeichnet. Gratulationen zum 80. Geburtstag erhielt Werner Löcherbach.

Obermeister Löcherbach überreichte für den abwesenden Kollegen Klaus Wittig, der den goldenen Meisterbrief erhalten hatte, stellvertretend an dessen Sohn, Timo Wittig, das Innungspräsen für den Jubilar.

Außerdem informierte Löcherbach die Versammlungsteilnehmer darüber, dass wieder eine Fachinnungsversammlung mit den Kollegen der beiden Nachbar-Innungen aus dem Kreis Neuwied und dem Westerwaldkreis geplant ist.

Nach Beendigung der Tagesordnung blieb noch ausreichend Zeit für den Erfahrungsaustausch im Kollegenkreis.

Gefährdungsbeurteilung war Thema der SHK-Innung RWW

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Unternehmer dazu, eine Gefährdungsbeurteilung für ihre Unternehmen zu erstellen und die damit ermittelten Ergebnisse und Maßnahmen zu dokumentieren.

Die Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald hatte daher bereits zum 2. Mal ihre Mitgliedsbetriebe zu einem Workshop „Gefährdungsbeurteilung“ eingeladen.

Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen, Dokumentationen und noch vieles mehr sind erforderlich, um für den Fall der Fälle, nämlich einem Betriebsunfall, den Anforderungen des Gesetzgebers zu entsprechen. Unter fachkundiger Anleitung durch Herrn Ronald Meier, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Assistent der BG Bau, wurden die Teilnehmer in das Thema eingeführt und erhielten praktische Handlungshilfen zur Umsetzung in ihren Unternehmen.



Das E-Handwerk hat neue Fachkräfte



Das Elektrohandwerk ist im täglichen Leben nicht mehr wegzudenken. Begonnen mit der Hausinstallation über die Unterhaltungselektronik bis hin zu Antriebssystemen und Blitzschutzanlagen. Für all diese Bereiche werden Fachleute des E-Handwerks benötigt.

Da noch kein Meister vom Himmel gefallen ist, muss zunächst eine Ausbildung zum Elektroniker/zur Elektronikerin erfolgreich abgeschlossen werden. So eben diesem erfolgreichen gratulierte die Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald zu Beginn dieses Jahres den Absolventen und händigte ihnen im Rahmen einer Freisprechungsfeier die Gesellenbriefe aus.

Obermeister Christoph Hebgen, Westerburg, zeigte sich sehr erfreut, dass zahlreiche Prüfungsabsolventen, Partner, Eltern und Ausbilder der Einladung gefolgt waren. In seiner Laudatio gratulierte er den jungen Kollegen. „Sie haben das erste Etappenziel Ihrer beruflichen Entwicklung erreicht und können sich

mit dem heutigen Tage „Geselle“ nennen. Wir wollen dabei herausstellen, dass dies Ihr erster erfolgreicher Berufsabschluss ist. Vielleicht haben Sie sich das eine oder andere Mal durchbeißen müssen, haben sich überwinden und Ausdauer beweisen müssen. Aber ist es nicht toll, den verdienten Lohn in Form eines Gesellenbriefes in den Händen zu halten?“ so Hebgen.

Von der Handwerkskammer Koblenz gratulierte Geschäftsführer Bernd Hammes den Junghandwerkern und zeigte auf, welche Weiterbildungsmöglichkeiten den Gesellen zur Verfügung stehen. Rolf Wanja, Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald betonte in seiner Rede: „Bleiben Sie dem E-Handwerk und unserer Region treu, denn hier werden Sie gebraucht.“

Aus den Reigen der Berufsbildenden Schulen gratulierte Uwe Donath, Lehrer der Berufsbildenden Schule Betzdorf-Kirchen den Absolventen.

Was wäre eine Freisprechungsfeier, wenn nicht ein Vertreter der Junghandwerker auch einige Sätze an das Publikum richten würde.

Dieser Part wurde von Daniel Kindsvater übernommen. So berichtete er über die Lehrzeit im E-Handwerk und dankte zugleich auch den Ausbildungsbetrieben, Eltern und Freunden, die Wegbegleiter in den dreieinhalb Jahren waren.

Die Prüfungsbesten Nils Becher, Dreisbach (Ausbildungsbetrieb Raucher Building Automation GmbH, Nistertal), Nico Jung, Kirchen (Ausbildungsbetrieb R + B Elektrotechnik GmbH & Co. KG, Niederfischbach) und Christian Wilhelm, Girod (W & L Schaltanlagen GmbH, Dernbach) erhielten für ihre besonderen Leistungen ein Präsent.

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

Erfolgreich bestanden! Die erste Hürde ist geschafft!

Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald spricht 88 neue Kraftfahrzeugmechatroniker frei!

Extrem stolz können 88 junge Gesellen- und Gesellinnen aus der Kfz.-Branche sein.

Bei der Freisprechung in der Stadthalle Ransbach-Baumbach war der große Saal voll besetzt. Rund 270 Gäste, erfolgreiche Prüflinge, Angehörige, Freunde und Ausbilder, waren der Einladung gefolgt.

Das Grußwort sprach Obermeister Rudolf Röser. Er gestand den Prüflingen zu, sich für einen Augenblick zurücklehnen zu dürfen, sich auf dem Erworbenen kurz auszuruhen und den Erfolg zu genießen. Um danach mit neuer Energie Herausforderungen anzunehmen, neue Situationen zu meistern und gesteckte Ziele zu erreichen.

Gemeinsam mit dem Prüfungsvorsitzenden Karlheinz Latsch ehrte Obermeister Rudolf Röser die drei Prüfungsbesten für ihre herausragenden Leistungen. Anschließend übergaben sie den stolzen jungen Leuten der Berufsschulen Betzdorf-Kirchen, Montabaur, Neuwied und Westerburg ihren Gesellenbrief und gratulierten recht herzlich zu dem erreichten 1. Etappenziel.

Jetzt heißt es für diese Junghandwerker:

Beginn eines neuen Lebensabschnittes und mit Zuversicht in die Zukunft starten.

Hervorragende Leistungen erreichten als

Prüfungsbester: Christian Trian, Leuterod (Hommrich Fahrzeugtechnik KG, Ebernahn),

Zweitbester: Tim Jürgens, Niederelbert (Herzmann Nutzfahrzeuge GmbH, Rothenbach)

Drittbester: Marvin Müller, Hellenhahn (Autohaus Kämpflein GmbH, Bad Marienberg)

**Ja zum
Meister!**

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



Die Kühlung des Bieres und weiterer notwendiger Lebensmittel ist gesichert

Die Kühlung des Bieres und weiterer notwendiger Lebensmittel ist gesichert, wobei man natürlich darüber streiten kann, ob Bier zu den notwendigen Lebensmitteln gehört. Aber warmes Bier trinkt auch keiner gern, also freut man sich, wenn das mit der Kühlung klappt.

Damit das so bleibt, wurden jetzt 19 Jung-Handwerker, die dreieinhalb Jahre auf der Schulbank saßen oder im Lehrbetrieb sich das entsprechende Wissen aneigneten, im Rahmen einer Freisprechungsfeier im Restaurant „Deichblick“ in Neuwied freigesprochen, sprich: Man überreichte ihnen das Zeugnis der Berufsreife als Mechatroniker für Kältetechnik.

Jetzt montieren sie mechanische, elektronische und elektrotechnische Bauteile in entsprechende Anlagen, verlegen Rohre, ummanteln sie und programmieren die Steuerungs- und Regelungseinrichtungen.

Von Martin Melzer aus Bornich, Bruder des Obermeisters der Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz, gab es dazu anerkennende Worte, aber auch den Appell, nicht

auf dem Erreichten auszuruhen, sondern sich weiterzubilden. Im Beisein von Mitgliedern des Prüfungsausschusses und der Berufsschul-

lehrerin Meike Heigert freute man sich über den Gesellenbrief und applaudierte dem Prüfungsbesten Nicolas Berg aus Wittlich.



Aufstellung vor dem Neuwieder Wahrzeichen, dem Pegelturm, nach bestandener Prüfung zum Mechatroniker für Kältetechnik mit Mitgliedern des Prüfungsausschusses, Berufsschullehrern und dem Leiter der KHS-Geschäftsstelle Neuwied, Fred Kutscher.

Foto: Hans Hartenfels

SHK-Innung Rhein-Westerwald ehrt neue Gesellinnen und Gesellen

Obermeister Dirk Lichtenthäler konnte 34 Jung-Handwerker/innen willkommen heißen, die den Abschluss der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker Sanitär-Heizung-Klimatechnik erreicht haben. Dirk Lichtenthäler wies in seinem Grußwort auf den historischen Ort der Veranstaltung hin. Die Veranstaltung fand im Raiffeisensaal im Hotel Sonnenhof in Weyerbusch statt. Darüber hinaus war Friedrich Wilhelm Raiffeisen Bürgermeister von Weyerbusch. Ein würdiger Rahmen für die Feierstunde.

Er begrüßte den Vorstand der Innung und die Mitglieder des Gesellenprüfungsausschusses, an seiner Spitze den Vorsitzenden Heiko Olk. Weiterhin freute er sich, dass Kreishandwerksmeister Wolfgang Becker, der für den Kreis Altkirchen zuständig ist und Elisabeth Schubert, Hauptgeschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und Innungsbeauftragte, an der Freisprechungsfeier teilnahmen. Dirk Lichtenthäler sprach zu den erfolgreichen Jung-Handwerker/innen über die Bedeutung und den Stellenwert der handwerklichen Berufsausbildung. „Gerade handwerkliches Können, gepaart mit Ausdauer und Leistungswillen sind Garanten einer gesicherten Zukunft,“ so Dirk Lichtenthäler.

„Bildung und Weiterbildung sind ein hohes Gut,“ so der Obermeister weiter. Er forderte die jungen Gesellen/innen auf, mit dem Lernen nicht aufzuhören. Ständige Weiterbildung sei unabdingbar. Nicht vergessen sollten die Ab-



Das Foto zeigt die erfolgreichen Prüfungsteilnehmer mit dem Prüfungsausschuss und den Ehrengästen. Erste Reihe – von links nach rechts: Vierter – Vorsitzender Heiko Olk, Fünfter Christoph Schäfer, Prüfungsbester – Sechster Obermeister Dirk Lichtenthäler

schlussprüfungsteilnehmer das Wort „Danke“. Denen Dank zu sagen, die ihnen in der Ausbildung mit Rat und Tat zur Seite standen. Das seien vor allem der Ausbildungsbetrieb, die Eltern und die Berufsschule.

Mit einem Wort des Dankes an den Gesellenprüfungsausschuss, der ja die Arbeit ehrenamtlich ausübt, schloss Dirk Lichtenthäler seine Rede. Im Anschluss daran überreichte Heiko

Olk, Vorsitzender des Prüfungsausschusses, an die erfolgreichen Teilnehmer/innen die Gesellenbriefe. Einen Prüfungsbesten konnte man auch ehren. Christoph Schäfer aus Pleckhausen, der im Betrieb Andreas Schmidt in Horkhausen gelernt hatte, wurde als Prüfungsbester ausgezeichnet. Aus der Hand von Obermeister Dirk Lichtenthäler erhielt er für sein gutes Abschneiden bei der Prüfung ein Buchpräsent.

Startklar für den Frühling!

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Nässe im Auto ernst nehmen

Dauernd beschlagen die Scheiben, es muffelt, und irgendwann kommen Rost und Schimmel – Nässe im Auto ist eine ernste Angelegenheit.

Wichtigstes Indiz sind dauernd beschlagene Scheiben. Läuft das Glas an, auch wenn niemand im Auto sitzt, steht irgendwo Nässe im Fahrzeug. Die sollte niemand auf die leichte Schulter nehmen, denn Feuchtigkeit ist gleichzusetzen mit Korrosionsproblemen. Das müssen nicht gleich faustgroße Löcher im Bodenblech sein. Heute können korrodierte Kontakte und damit verbundene Elektronikdefekte ähnlich viel Stress und Kosten verursachen. Nicht zu vergessen die gesundheitliche Belastung, wenn sich erst einmal Schimmel gebildet hat.

Ursachen erforschen und abstellen

Deshalb sollte bei ersten Anzeichen von Nässe deren Ursache erforscht und abgestellt werden. Oft sind es nur feuchte Fußmatten, von Schnee oder Regen durchweicht. Die lassen sich am besten in der warmen Wohnung trocknen, im Wiederholungsfall saugen ein paar Lagen Zeitungspapier unter den Matten überlaufendes Wasser auf.

Kritisch wird es, wenn die Feuchtigkeit bereits durch den Teppich gesuppt ist und sich zwischen der Auslegeware und dem Bodenblech verteilt hat. Die Beseitigung solcher Feuchtbioptope ist Werkstattsache, weil Sitze mit Seitenairbags, unzählige Verkleidungen und Befestigungen den Ausbau des Teppichs erschweren.

Viele mögliche Quellen für Wassereintritt

Bei größeren Wasservorkommen stellt sich auch die Frage nach der Ursache der Undichtigkeit. Gerade beim Auto gibt es eine nahezu unbegrenzte Anzahl von Quellen, vom verstopften Ablauf des Schiebedachs bis zu verlorrenen Gummistopfen am Unterboden.

Wenn die üblichen Verdächtigen wie Dichtungen an Türen, Kofferraumdeckel sowie Heckleuchten ausscheiden, kommen auch verstopfte Ablaufbohrungen oder defekte Sicherungskastendeckel im so genannten Wasserkasten vor der Windschutzscheibe in Frage.

Luftentfeuchter helfen

Wichtig ist, alles Wasser zu entfernen und die tiefenden Bereiche so gut wie möglich zu trocknen. Garagenparker sollten, wenn es die Situation zulässt, anschließend über Nacht die Seitenscheiben einen Fingerbreit geöffnet lassen.

Und wer sein Auto nicht unter Dach abstellen kann, findet im Baumarkt für wenig Geld

Luftentfeuchter, die auf chemischem Wege die Luftfeuchtigkeit binden und so Schimmel vorbeugen.

Vor allem aber sollte während der Fahrt das Gebläse mitlaufen und so für stete Lüfterneuerung und den Nässe-Abtransport sorgen. Wichtig: Der Umluftbetrieb muss dabei natürlich ausgeschaltet sein. Denn sonst beschlagen die Scheiben immer wieder.

Ohren auf im Straßenverkehr!



Beim Autofahren darf auch das Gehör nicht beeinträchtigt werden, etwa durch laute Musik. Quelle: iStockphoto/Mr. KornFlakes.

Der Sound ist phantastisch, der Gesprächston perfekt, und nebenbei sehen die dicken oder smarten Geräte auch noch cool aus.

Nur: Hört man mit Kopfhörer oder Headset auch alles im Straßenverkehr?

Was in Bus und Bahn entspannt, kann auf der Straße kreuzgefährlich enden. „Das Hupen von Fahrzeugen, das Martinshorn der Rettungsfahrzeuge oder das Klingeln der Straßenbahn werden so schnell überhört“, warnt Ulrich Köster vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe.

Viele unterschätzen auch die Wirkung der Musik. Die Umgebung wird komplett ausgeblendet. In Trance versinken? Fatal! Augen auf alleine reicht nicht.

Jeder dritte Verkehrsteilnehmer ist nach einer Studie des Deutschen Verkehrssicherheitsrates schon in eine gefährliche Situation geraten, weil Radler oder Fußgänger mit Stöpsel im Ohr unterwegs waren. Ist das eigentlich er-

laubt? Und wer zahlt den entstandenen Schaden nach einem Crash?

Die Gesetzeslage

Verboten ist das Tragen von Kopfhörern und Headset generell nicht. Paragraph 23 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) nimmt die Fahrzeugführer jedoch in die Verantwortung, Sicht und Gehör nicht durch die Besetzung, Tiere, die Ladung, Geräte oder den Zustand des Fahrzeugs zu beeinträchtigen.

Das gilt für Autofahrer und Radler gleichermaßen. Fußgänger haben sich an den Paragraphen 1 der StVO zu halten – ständige Vorsicht und gegenseitige Rücksichtnahme.

„Der Hörspaß hört auf, wenn beispielsweise Fahrradfahrer das Martinshorn oder andere Geräusche im Straßenverkehr überhören. Da muss es nicht mal zu einem Unfall kommen“, sagt Christian Janeczek, Fachanwalt für Verkehrs- und Strafrecht im Deutschen Anwaltverein. Erwischt die Polizei die Sünder dabei, kostet das 10 Euro Verwarnungsgeld.

Kommt es zu einem Unfall, kann laut Janeczek ein Mitverschulden anzunehmen sein. Nämlich dann, wenn ein Radler mit Stöpsel im Ohr nicht auf ein Hupen reagiert hat, das andere Verkehrsteilnehmer gehört haben, und der Crash bei rechtzeitiger Reaktion verhindert worden wäre.

Hier kann die Versicherung die Leistung kürzen. Vorausgesetzt allerdings, es liegt grobe Fahrlässigkeit vor. Janeczek: „Das sind Extremfälle, in der Regel zahlt die Kaskoversicherung.“



PKW-Service:

56422 Wirges - Christian-Heibel-Str. 50 - Tel. 02602/678-0

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

www.goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW- / VAN-Service:

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



Maler und Lackierer des Kreises Neuwied zeichnen Partner des Handwerks aus

Nach der Begrüßung und Feststellung der ordnungsgemäßen und fristgerechten Einladung ließ Obermeister Bernd Becker in seinem Bericht das Jahr 2017 noch einmal Revue passieren. So wies er auf die Ausbildungsaktion im Februar mit der Fa. Brillux (Ausbildungs-Truck) ebenso hin wie auf die Durchführung der Informationsveranstaltungen zur GoBD und zum neuen Bauvertragsrecht.

Ebenso ging er auf die Ausbildungssituation im Maler- und Lackiererhandwerk ein, wie auch auf die Notwendigkeit bei immer geringer werdenden Mitgliederzahlen, die „nicht organisierten“ Betriebe für die Innung zu gewinnen. Mit dem im vergangenen Jahr geschaffenen „neuen“ Malerwappen, welches jeder Mitgliedsbetrieb erhalten habe, hebe man sich von den nicht der Innung angehörenden Betrieben ab. Weiterhin informierte Becker die Anwesenden über das im Jahre 2019 anstehende 100-jährige Innungsjubiläum. Neben den Regularien (Verabschiedung und Genehmigung der Jahresrechnung 2017 und Haushaltsplan 2018) standen Fachvorträge zu den Themen „Lacke der Zukunft“ sowie zu den „BFS Merkblättern Nr. 25 und Nr. 26“ auf der Tagesordnung. Referent war Claus-Peter Gredel, Techn. Leiter der Fa. Südwest.



v.l.n.r.: Marcus Strube (Firma Brillux), Mike Hamacher (Hamacher & Wexel), Obermeister Bernd Becker, Alfredo Nierentz (Farben Arndt)

Der **E-CHECK**
Sicherheit vom
Elektromeister

Geprüft nach VDE
E-CHECK
Hier soll der
Handwerksmeister sein

Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage

Innungen der elektrotechnischen Handwerke
Rhein-Westfalen
www.handwerk-rnw.de



Vorstand v.l.n.r.: Obermeister Becker, Jörg Löffler, Andreas Kamp, Dietmar Klein, Volker Schellert, Rudolf Frömbgen

Mit einer Ehrenurkunde, für langjährige Verdienste in der Innung, überraschte Obermeister Becker die Vorstandsmitglieder Rudolf Frömbgen, stellv. Obermeister, Dietmar Klein, Lehrlingswart sowie die Beisitzer Andreas Kamp, Jörg Löffler und Volker Schellert. Ebenso konnte er Peter-Josef Fuhr, Willi Pies, Achim Pfeiffer und Otfried Pfeiffer, weitere verdiente Mitglieder, mit einer Ehrenurkunde erfreuen.

Den Firmen Brillux, Engel & Jung, Farben-Arndt und Hamacher & Wexel überreichte Obermeister Becker jeweils ein Schild „Partner der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied“, als Dank für die langjährige Verbundenheit als Gast- und Fördermitglieder der Maler- und Lackierer-Innung.

Für die erschienenen Berufskollegen klang der lange und informative Tag mit einem gemeinsamen Essen und kollegialen Gesprächen aus.

Jungmaler/innen gestalteten Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen mit

Obermeister Frank Weitz eröffnete eine gut besuchte Veranstaltung, zu der er neben den Innungsmitgliedern, Partnern des Handwerks, Vertretern der Berufsschule auch die ehemaligen Auszubildenden Tom Alzer, Jenny Brauer und Jonas Tereick begrüßen konnte. Diese gestalteten die diesjährige Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen mit und gaben der Veranstaltung einen bisher nicht dagewesenen Rahmen.

In seinem Bericht gab der Obermeister einen Abriss über die im vergangenen Jahr stattgefundenen Veranstaltungen und Ereignisse. Erfreut konnte er berichten, dass er im vergangenen Jahr vier neue Mitgliedsbetriebe sowie drei neue Gastmitglieder in der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen begrüßen konnte. Dies soll ein Ansporn sein, in Zukunft noch weitere Betriebe für die Innung gewinnen zu wollen.

Neben den Regularien der Innung (Genehmigung und Verabschiedung der Jahreskassenrechnung 2017 und Haushaltsplan 2018 sowie einer Satzungsänderung) und der Übergabe des neuen Malerschildes „Partner der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen“ an langjährige Gast- und Fördermitglieder der Innung aus der Industrie und Zulieferbranche stand in diesem Jahr kein Fachreferat auf der Tagesordnung. Stattdessen berichteten Tom Alzer, Jenny Brauer und Jonas Tereick über ihre Beweggründe, den Beruf des Maler- und Lackierers zu ergreifen sowie die Möglichkeiten der Weiterbildung im Handwerk.

Jonas Tereick, der im vergangenen Jahr als einer der Innungsbesten die Gesellenprüfung abgeschlossen hatte, informierte die Anwesenden, dass ihn insbesondere die Tatsache, am Ende eines Tages etwas geschaffen zu haben, den Beruf des Maler- und Lackierers ergreifen ließ. Sicherlich habe auch dazu beigetragen, dass beide Elternteile im Maler- und Lackierhandwerk tätig seien.

Vom Prüfungsbesten des vergangenen Jahres, Tom Alzer, wurde dann aufgezeigt, was man alles erleben und erreichen kann, wenn man die angebotenen Möglichkeiten ergreift und daran teilnimmt. So hatte er als Innungsbesten sich für den praktischen Leistungswettbewerb der Deutschen Handwerksjugend für die Teilnahme am „Kammerwettbewerb“ der Handwerkskammer Koblenz qualifiziert. Hier erreichte er Platz 1 der dort angetretenen Handwerksjugend. Damit konnte er am „Landesentscheid“ in Mainz teilnehmen. Auch hier erreichte er den 1. Platz. Somit konnte er auch den „Bundesentscheid“ besuchen, wo er knapp einen der drei ersten Plätze verfehlte. Er erzählte von den immer höheren Anforderungen und enger werdenden Zeitvorgaben von Wettbewerb zu Wettbewerb. Die erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerb habe ihm eine finanzielle Unterstützung und Förderung



zum Besuch der Meisterprüfung ermöglicht. Gleichzeitig bedankte er sich aber auch bei seinem Arbeitgeber, der ihm die Teilnahme durch Freistellung aber auch Überlassung von Material erst ermöglicht habe.

Jenny Brauer absolviert derzeit ein „Triales Studium“, welches über die Handwerkskammer Köln angeboten wurde. Triales Studium bedeutet 3 Abschlüsse (Gesellenbrief + Meisterbrief + Bachelor of Arts (B.A.)) in einem Programm. Die Ausbildung erfolgt innerhalb von 2 ½ Jahren im gewünschten Ausbildungsberuf. Im Rahmen der Ausbildung wird der größte Teil der Woche im Ausbildungsbetrieb verbracht. Hinzu kommen Tage im Berufskolleg sowie in der überbetrieblichen Ausbildung. Das parallele Bachelorstudium wird in Teilzeit- und Vollzeitphasen gegliedert. Dies wird durch E-Learning-Einheiten im virtuellen Klassenraum sowie durch Studienbriefe von Dozenten der Fachhochschule des Mittelstandes ergänzt. Ein hoher Einsatz im Selbststudium ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg.

Die erste Phase endet mit der bestandenen Gesellenprüfung. Als Geselle folgt eine Zeitspanne, in der sich ausschließlich auf das Studium sowie die Meisterqualifizierung konzentriert wird. Die Vorbereitung auf die Meisterprüfung erfolgt in den Meisterkursen der Handwerkskammer. Nach bestandener Meisterprüfung erfolgt die Erstellung einer praxisorientierten Bachelorarbeit. Mit erfolgreichem Bestehen wird der Qualifikationsgrad „Bachelor of Arts (B.A.) Handwerksmanagement“ erworben. Diese ganze Ausbildung erstreckt sich insgesamt über 4 ½ Jahre.

Obermeister Weitz dankte den Dreien für ihre Ausführungen und ihre Bereitschaft, der Innungsversammlung über ihre Erfahrungen

zu berichten. Es wurde angeregt, auch in den Fachklassen der Berufsbildenden Schule hierüber zu berichten, um auch den folgenden Generationen die Möglichkeiten des Maler- und Lackierhandwerks aufzuzeigen.

– Anzeige –

ANWÄLTE
WALTERFANG · GAULS · ICKENROTH
PARTNER

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

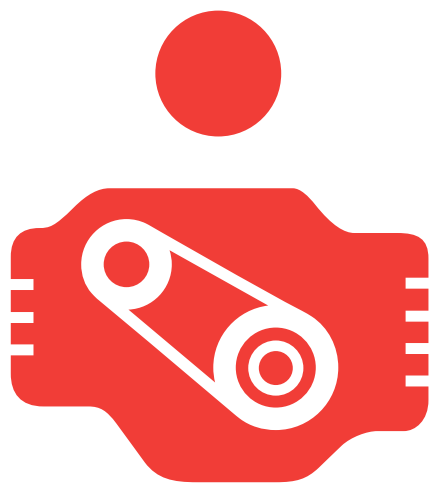
Bahnhofstr. 43
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970
Telefax: 02602 - 950979

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



Brummen ist einfach.



sparkasse-neuwied.de
skwws.de

Weil die Sparkassen den
Motor unserer Wirtschaft
am Laufen halten.

Mittelstandsfinanzierer Nr. 1*

* bezogen auf die Sparkassen-Finanzgruppe



Sparkasse
Neuwied



Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Impfschaden – Arbeitgeber haftet nicht

Wird in einem Betrieb eine Gripeschutzimpfung durchgeführt, ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, über mögliche Risiken einer Impfung aufzuklären. Einen etwaigen Verstoß der Aufklärungspflicht seitens des durchführenden Arztes braucht er sich nicht zurechnen lassen. Er haftet nicht für Schäden, die aus der Impfung resultieren, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. BAG, Urteil vom 21.12.2017, Az.: 8 AZR 853/16

„Selbständige Arbeitsweise“ muss nicht im Zeugnis stehen

Ein Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass ein Arbeitszeugnis Angaben zur selbständigen Arbeitsweise beinhaltet. Im entschiedenen Fall begehrte die Klägerin vor dem Arbeitsgericht die Ergänzung des Satzes „Dabei arbeitet sie stets sehr sorgfältig und zügig.“ um das Wort „selbständig“. Angaben zur selbständigen Arbeitsweise sind jedoch – für eine Assistentin mit Sekretariatsaufgaben in einer internationalen Anwaltssozietät – im Zeugnis kein üblicher Brauch. Genau dies wäre aber Voraussetzung für einen Ergänzungsanspruch.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.11.2017, Az.: 12 Sa 936/16

Durch Arbeitgeber verhindert bezahlter Urlaub kann unbegrenzt übertragen und angesammelt werden

Ein Arbeitnehmer muss nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub unbegrenzt übertragen und ansammeln können, wenn der Arbeitgeber ihn nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. Anders als in den Fällen langfristiger erkrankter Arbeitnehmer sei hier eine Begrenzung des Übertragungszeitraums zum Schutz des Arbeitgebers nicht erforderlich.

EuGH, Urteil vom 29.11.2017, Az.: C-214/16

Körperverletzung durch Arbeitskollegen auf Heimweg stellt Arbeitsunfall dar

Betrieblicher Zusammenhang beim vorangegangenen Streit

Wird ein Arbeitnehmer auf dem Heimweg von der Arbeit von einem Arbeitskollegen zusammengeschlagen, kann er einen Anspruch auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls haben. Dies hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg entschieden.

Im vorliegenden Fall fuhr der Kläger nach dem Einsatz auf einer Baustelle den Firmentransporter der Arbeitgeberin zurück. Im Wagen saßen mehrere Kollegen, die nach dem Arbeitstag auf der Baustelle verschwitzt waren, und es kam zum Streit, ob man wegen der „schlechten Luft“ die Fenster öffnen oder besser die Zugluft vermeiden solle. Im Verlauf dieses Streits, in dem auch beleidigende Worte fielen, wurde das Fenster durch einen Kollegen mehrmals geöffnet und wieder geschlossen.

Als dieser Kollege schließlich vom Kläger abgesetzt wurde, eskalierte die Situation, als der Kollege die Beifahrertüren öffnete und der Kläger ausstieg, um diese wieder zu schließen. Der Kollege griff dann den Kläger an und schlug ihm mit der Faust ins Gesicht, wodurch dieser zu Boden ging. Dann versetzte er dem am Boden liegenden Kläger noch mit dem mit einer Stahlkappe bewehrten Schuh einen Tritt in den Kopfbereich. Hierdurch erlitt der Kläger eine Schädelprellung sowie Hautabschürfungen am Außenknöchel und Daumen rechts. Der Täter wurde später vom Amtsgericht Göppingen wegen vorsätzlicher Körperverletzung zu einer Geldstrafe verurteilt.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab mit der Begründung, der Streit sei nicht aus betrieblichen Gründen sondern aus persönlichen bzw. kulturellen Differenzen eskaliert.

Das Sozialgericht Ulm gab in erster Instanz der Berufsgenossenschaft Recht.

Das Landessozialgericht bewertete den Fall anders und hob das erstinstanzliche Urteil auf. Es gab dem Kläger Recht und verpflichtete die Berufsgenossenschaft, das Ereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen. Auch der (direkte) Nachhauseweg von der Arbeitsstätte zur Wohnung steht unter dem Schutz der gesetzlichen Wegeunfallversicherung. Dieser Versicherungsschutz aus der Wegeunfallversicherung wurde nicht unterbrochen. Das versicherte Zurücklegen des Weges zur Arbeitsstätte war die maßgebliche Ursache für die Einwirkungen durch den Täter, der den Kläger durch seine Intervention daran hindern wollte, die Fahrzeugtüren zu schließen, um dann unverzüglich die Fahrt nach Hause fortzusetzen. Die Streitthemen waren nicht privater Natur.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.11.2017, Az.: L 1 U 1277/17

EuGH: Flexible Anwendung der wöchentlichen Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer muss nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) nicht notwendigerweise auf den auf sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstage folgenden Tag fallen. Sie kann an einem beliebigen Tag innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt werden.

Nach der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG hat jeder Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zusätzlich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden.

Nach dem Urteil des Gerichtshofes verlangt das Unionsrecht nicht, dass die wöchentliche Mindestruhezeit spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird. Die Wendung „pro Siebentageszeitraum“ kann als Bezugszeitraum angesehen werden, also als ein fester

Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender Ruhestunden liegen muss, unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem diese gewährt werden.

Die Richtlinie lässt für ihre Umsetzung eine gewisse Flexibilität zu und räumt den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Festsetzung des Zeitpunkts, zu dem die Mindestruhezeit zu gewähren ist, ein Ermessen ein. Sie stellt nur Mindestnormen für den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung auf.

EuGH, Urteil vom 09.11.2017, Az.: C-306/16

Verbindlichkeit einer Weisung

Eine Weisung des Arbeitgebers, die die Grenzen des billigen Ermessens nicht wahrt, muss der Arbeitnehmer auch nicht vorläufig bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts befolgen. Diese Meinung vertritt das Bundesarbeitsgericht im Fall eines zuletzt in Dortmund beschäftigten Immobilienkaufmanns, der nach Berlin versetzt wurde. Er nahm die Tätigkeit in Berlin nicht auf, wurde daraufhin abgemahnt und schließlich fristlos gekündigt. Obwohl die Bestimmungen des Arbeitsvertrags in dem hier entschiedenen Fall eine Versetzung grundsätzlich zuließen, entsprach die Versetzung nach Überzeugung des Gerichts nicht billigem Ermessen.

Damit wird von der bisherigen Rechtsprechung (BAG, Beschl. v. 14.09.2017, 5 AS 7/17) abgewichen. Danach durfte sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Weisung – sofern diese nicht aus anderen Gründen unwirksam war – nicht hinwegsetzen, sondern musste das Arbeitsgericht anrufen.

BAG, Urteil vom 18.10.2017, Az.: 10 AZR 330/16

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 Kreis- und Gewerkschaften nicht, sofern ihnen nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

Da kommt was auf Sie zu – das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)

Ziel des Gesetzgebers war es, die betriebliche Altersversorgung zu vereinfachen und stärker in kleinen und mittleren Unternehmen zu verankern. Welche Auswirkungen sind für Sie interessant?

Einfache Lösungen bleiben Handwerkers Liebling

Bislang setzten kleinere und mittelgroße Handwerksbetriebe in erster Linie auf Direktversicherungen und Pensionskassen. Beide Anlageformen sind nicht nur, sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer einfach zu handhaben, sondern bringen dem Unternehmen einen weiteren Vorteil: Da in beiden Fällen ein Versicherungsunternehmen mit besonderen Kapitalschutzmechanismen Vertragspartner ist, bleibt die Verlusthaftung des Arbeitgebers häufig ein eher theoretisches Risiko.

Um das Sozialpartnermodell einzuführen, bedarf es zunächst einmal entsprechender Tarifverträge, die dann im Handwerk nur für tarifgebundene Betriebe – also hauptsächlich Innungsbetriebe – gelten. Erst danach können sich andere Betriebe anschließen. Dass dann das neue Modell in Handwerkerkreisen den Klassikern wie etwa der Direktversicherung den Rang ablauft, hält der Vorstandsbevollmächtigte Geschäftsbereich Handwerk der Münchener Verein Versicherungsgruppe für wenig wahrscheinlich: „Die Direktversicherung ist aktuell der beliebteste und bekannteste Durchführungsweg in kleinen und mittleren Unternehmen. Auch mit den Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wird sich an dem Favoriten Direktversicherung nichts ändern.“

Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge

Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Gehaltsumwandlung ab, so muss der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsverein-



barungen ab dem 01.01.2019 und für alle bestehenden Vereinbarungen ab dem 01.01.2022.

Die Erhöhung des Förderrahmens

Bisher konnte ein Arbeitnehmer jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente einzahlen. Man spricht hierbei auch vom „Förderrahmen“. Zusätzlich konnten bis zu 1.800 Euro pro Jahr steuerfrei in die Betriebsrente eingebracht werden. Voraussetzung war allerdings, dass nicht in einen alten Versicherungsvertrag nach § 40b EStG a.F. einbezahlt wurde. Mit Inkrafttreten des BRSg wurde der Förderrahmen von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze erweitert (§ 3 Nr. 63 EStG). Im Jahr 2018 entspricht das einem Betrag von 6.240 Euro. Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr ist entfallen. Beiträge zu Gunsten einer Direktversicherung nach „altem Recht“, § 40b EStG a. F., werden von den 8 % der BBG abgezogen. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt.

Förderbetrag für Einkommen bis 2.200 Euro im Monat

Neu hinzu kommt mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz der sogenannte Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.200 Euro brutto im Monat. Arbeitgeber werden vom Staat gefördert, wenn sie diesen Arbeitnehmern einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge zahlen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber hierzu eine neue betriebliche Altersvorsorge einrichtet und mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Jahr, etwa in eine Direktversicherung, einzahlte. Die staatliche Förderung in Form einer 30%igen Gutschrift der o. g. AG-Beiträge auf die in dem Kalenderjahr abgeführte Lohnsteuer soll den Unternehmen einen Anreiz bieten, dem betroffenen Personenkreis eine Betriebsrente anzubieten.

Freibetrag in der Grundsicherung

Eigenvorsorge soll sich in jedem Fall lohnen!

Das gilt für Leistungen aus einer zusätzlichen Altersversorgung, das heißt aus einer betrieblichen Altersvorsorge, Basisrente oder einem Riester-Vertrag. Bisher wurden diese Leistungen auf die staatlich zugesicherte Mindestversorgung, auch Grundsicherung genannt, angerechnet. Nun wird ein Freibetrag eingeführt, damit nicht mehr die volle zusätzliche Altersrente angerechnet wird. Zukünftig bleiben monatliche Renten bis zu 208 Euro unberücksichtigt (Freibetrag), und die Rentner haben mehr von ihrer zusätzlichen Vorsorge und damit mehr Geld zur Verfügung.

Eine entsprechende Informationsveranstaltung findet am 15.03.2018 um 16.00 Uhr in der Stadthalle Ransbach-Baumbach statt. Ein Anmeldeformular finden Sie auf der Seite 22



K&S CONSULTING
WIRTSCHAFTSKANZLEI

Impressum

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

Satz, Druck, Vertrieb: WITTICH Medien KG,
Rheinstraße 41; 56203 Höhr-Grenzhausen
Telefon 02624/911-0, Fax 02624/911-195;

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;
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 Elisabeth Schubert;
Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare
KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden. Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über.

Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung. Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich. Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten

die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste.

Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen. Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers.

Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, 57518 Betzdorf, Telefon 02741/9341-0, Fax 02741/934129

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

Benennung eines/r betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Herrn/Frau
Michael(a) Muster
Mustergasse 1
33333 Musterstadt

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

ich/wir benennen Sie mit sofortiger Wirkung zur/m Datenschutzbeauftragten gemäß Artikel 37 Abs. 1 b) und c) EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Verbindung mit § 38 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). In Ihrer Funktion als Datenschutzbeauftragte/r sind Sie der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt.

Zuständiges Mitglied der Geschäftsleitung ist

Ihre Aufgaben als Datenschutzbeauftragte/r ergeben sich aus den Artikeln 37 bis 39 DSGVO sowie § 38 BDSG. In Anwendung Ihrer Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes sind Sie weisungsfrei. Bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben sind Sie an die Wahrung der Geheimhaltung und der Vertraulichkeit gebunden. Über Ihre Tätigkeit werden Sie der Geschäftsleitung laufend Bericht erstatten.

Erforderliche Organisationsanweisungen schlagen Sie der Geschäftsleitung vor.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsleitung

Mit der Benennung bin ich einverstanden

Unterschrift, Datenschutzbeauftragte/r

Einwilligungserklärung

In unserem Werbenewsletter informiert die Mustermannbetrieb GmbH ihre Kunden postalisch oder per E-Mail über Aktionsrabatte, aktuelle Leistungen und Neuigkeiten. Dies ist ein kostenloser Service für Sie.

Ja, ich/wir bin/sind damit einverstanden, dass meine/unsere Kontaktdaten

(Name, Adresse, Faxnummer und E-Mail-Adresse) zum Zweck der Produktwerbung und Informationen zum Leistungsspektrum des Betriebs gespeichert und zur Kontaktaufnahme genutzt werden.

Mir/uns ist dabei klar, dass diese Einwilligungen freiwillig und jederzeit widerruflich sind. Der Widerruf ist

per E-Mail zu richten an: info@mustermannbetrieb.de

oder postalisch an: Mustermannbetrieb GmbH, Musterstraße 1, 12345 Musterstadt

Nach Erhalt des Widerrufs werden wir die betreffenden Daten nicht mehr nutzen und verarbeiten bzw. löschen.

Ort, Datum, Unterschrift

Ordentliche Kündigung

An Herrn / Frau

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) _____,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch ordentliche, fristgerechte Kündigung unter Berücksichtigung der im Arbeitsvertrag festgelegten tariflichen* / gesetzlichen* Kündigungsfrist zum nächst zulässigen Kündigungstermin. Ihr letzter Arbeitstag ist somit der _____. Mit Ablauf dieses Tages ist das Arbeitsverhältnis beendet. (Die Grundsätze der sozialen Auswahl wurden berücksichtigt.)

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt dieses Kündigungsschreibens persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Alternativ-Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen und der Urlaub in der Kündigungszeit genommen werden soll*

Sie haben noch einen Anspruch auf _____ Tage Urlaub (**und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von _____ Stunden/Tage* aus dem Arbeitszeitkonto**). Wir ordnen an, dass Ihnen in der Zeit vom _____ bis _____ der restliche Urlaub gewährt (*und das Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen*) wird. Damit sind alle offenen Urlaubs- und ggf. Guthabenansprüche abgegolten.

Alternativ-Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen, der Urlaub in der Kündigungszeit genommen werden soll und danach eine Freistellung erfolgt*

Sie haben noch einen Anspruch auf _____ Tage Urlaub (**und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von _____ Stunden/Tage* aus dem Arbeitszeitkonto**). Wir ordnen an, dass Ihnen in der Zeit vom _____ bis _____ der restliche Urlaub gewährt (*und das Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen*) wird. Damit sind alle offenen Urlaubs- und ggf. Guthabenansprüche abgegolten. Für die übrige Zeit der Kündigungsfrist werden Sie ab dem _____ unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung unwiderruflich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer der Freistellung sind Sie verpflichtet, unverzüglich die Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung anzuzeigen. Für die Dauer der Freistellung gilt § 615 Satz 2 BGB entsprechend. Danach muss sich der/die Arbeitnehmer/in auf den Vergütungsanspruch anrechnen lassen, was er/sie durch anderweitige Verwendung der Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Auf Verlangen des Arbeitgebers haben Sie deshalb Angaben über das anderweitig erzielte Arbeitsentgelt zu machen. Wir behalten uns die Anrechnung auf den in der Freistellungszeit entstandenen Vergütungsanspruch vor.

Alternativ-Einfügung für den Fall, dass aus betrieblichen Gründen kein Urlaub gewährt wird*

Den Ihnen noch zustehenden Urlaub (**und falls zutreffend: den Guthabenausgleich in Höhe von _____ Stunden/Tage* aus dem Arbeitszeitkonto**) können wir Ihnen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr als bezahlte Freizeit gewähren. Die Ansprüche werden abgegolten.

Nur für Betriebe mit Betriebsrat:

Der Betriebsrat ist vor Ausspruch der Kündigung gehört worden und hat der Kündigung zugestimmt*/hat der Kündigung innerhalb der gesetzlichen Frist nicht widersprochen*/hat der Kündigung widersprochen*; eine Kopie der Stellungnahme des Betriebsrates erhalten Sie anbei.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

* nicht zutreffendes bitte durchstreichen, ergänzen oder Alternative auswählen



Neue Datenschutzregeln

Ab 25. Mai 2018 gelten in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union neue Datenschutzregeln. Mit der Reform soll sichergestellt werden, dass in allen Mitgliedstaaten derselbe Datenschutzstandard besteht. Da in Deutschland bereits hohe Anforderungen an den Datenschutz gelten, führen die neuen Vorschriften zwar zu zahlreichen formellen Änderungen. Eine inhaltliche Verschärfung der Anforderungen geht mit der Reform jedoch insgesamt nicht einher.

Datenschutzrecht soll mit der Reform grundlegend modernisiert werden. Die bisherigen Regelungen der Datenschutz-Richtlinie von 1995 sollten an die technische Entwicklung angepasst und zukunftsfest für kommende Herausforderungen gestaltet werden. Maßgebliche Beweggründe für dieses Ansinnen waren die insbesondere mit sozialen Netzwerken und neuen Profiling-Möglichkeiten verbundenen Risiken für den Datenschutz. Dementsprechend standen große Internetdienstleister wie Facebook und Google im Fokus.

Die Reform ist jedoch auch für Handwerksbetriebe von praktischer Bedeutung. Handwerksbetriebe benötigen die Daten ihrer Kunden, um Aufträge zu erfüllen und Rechnungen zu stellen.

Wer Angestellte hat, speichert zudem deren Lohndaten, Kranken- und Urlaubstage. All diese Vorgänge sind datenschutzrechtlich relevant und erfordern schon heute die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Ab dem 25. Mai sind

aber wichtige Neuerungen zu beachten. Neu ist für Betriebe etwa, dass die europäischen Vorschriften unmittelbar gelten und nicht erst in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Die gesetzlichen Pflichten sind deshalb künftig in der europäischen Datenschutz-Grundverordnung selbst nachzuschlagen.

Inhaltlich ändern sich bestimmte Anforderungen im Detail. Dies gilt beispielsweise für die Dokumentation von datenschutzrelevanten Abläufen im Betrieb. Die gravierendste Neuerung ist mit dem sogenannten Transparenzgebot verbunden. Kunden müssen künftig bei Erhebung von Daten zahlreiche Informationen zur Verfügung gestellt werden. Diese reichen von Angaben der Kontaktdaten bis hin zu Ausführungen über die Zwecke der Datennutzung.

Keine relevanten Änderungen gibt es bei der Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragte. Wie bisher sind Betriebe zur Bestellung verpflichtet, wenn regelmäßig mehr als neun Mitarbeiter persönliche Daten automatisiert verarbeiten.

Hierfür reicht für gewöhnlich bereits der Zugriff auf die in Excel gespeicherte Kundendatei aus. Aber auch wenn keine Pflicht zur Bestellung besteht, empfiehlt es sich, einen Mitarbeiter als Datenschutzexperten fortzubilden. Die Sensibilität von Kunden für den datenschutzkonformen Umgang mit ihren Daten nimmt spürbar zu. Hierauf sollten sich die Betriebe einstellen.

Handwerksbetriebe müssen sicherstellen,

dass sie bis zum 25. Mai 2018 die erforderlichen Anpassungen vornehmen. Wer dies nicht beachtet, geht ein hohes Risiko ein. Denn Kunden werden für den Datenschutz immer sensibler und bemerken, wenn ihnen beispielsweise Informationen vorenthalten werden. Im schlimmsten Fall drohen dann empfindliche Bußgelder sowie ein irreversibler Imageschaden.

Die Vielzahl der datenschutzrechtlichen Bestimmungen würde den Umfang dieses Artikels sprengen. Nachstehend daher nur einige Beispiele:

Zulässige Datenverarbeitung ohne Einwilligung

Wann ist die Nutzung von Daten erlaubt?

Eine Datennutzung ist nur zulässig, wenn

- o eine gesetzliche Vorschrift sie erlaubt oder
- o derjenige, dessen Daten verarbeitet werden sollen, in die Nutzung von Daten einwilligt

Gesetzliche Erlaubnis

Vorschriften, die eine Datennutzung erlauben, finden sich hauptsächlich in Artikel 6 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Diese Regelungen werden durch die §§ 22, 24, 26 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ergänzt. Gemäß Art. 6 DSGVO ist eine Datenverarbeitung ohne Einwilligung zulässig, wenn die Verarbeitung

- o zur Erfüllung eines Vertrags erforderlich ist (z.B. Adresse des Kunden, um den Auftrag vor Ort beim Kunden ausführen zu können).
- o zur Durchführung **vorvertraglicher Maßnahmen** erforderlich ist (z.B. E-Mail-Adresse, um dem Kunden nach seinem Wunsch einen Kostenvoranschlag senden zu können).
- o **zur Wahrung berechtigter Interessen** des Handwerksbetriebs oder eines Dritten erforderlich ist und die Interessen der betroffenen Person nicht überwiegen (z.B. die Auswertung der Kundendatei, um bestimmte Kunden zielgerichtet mit Werbung anzusprechen).

Beachte:

Die Datennutzung zur Direktwerbung ist zulässig. Allerdings dürfen Betroffene der Werbung jederzeit widersprechen (Art. 21 Absatz 2 DSGVO). Für **Werbung per E-Mail** ist weiterhin eine Einwilligung erforderlich.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern konkretisiert § 26 BDSG. Hiernach ist eine Verarbeitung zulässig, wenn es zur **Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses** erforderlich ist (z.B. Speicherung von Lohnunterlagen und Krankheitsgängen).

- o zur **Ausübung der Interessensvertretung** der Beschäftigten erforderlich ist (z.B. Weiterleitung von Arbeitnehmerdaten an den Betriebsrat).

Die Anforderungen der datenschutzrechtlichen Einwilligung

Eine rechtmäßige Datennutzung setzt entweder eine gesetzliche Erlaubnis oder eine Einwilligung des Betroffenen voraus.

Damit eine Einwilligung wirksam ist, müssen die gesetzlichen Anforderungen an eine Einwilligungserklärung erfüllt sein. Für Betriebe gelten die Vorschriften der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (Artikel 7 DSGVO), die durch das Bundesdatenschutzgesetz (§ 51 BDSG) ergänzt werden.

Einwilligungen müssen freiwillig sein

Eine Einwilligung ist nur dann rechtmäßig, wenn derjenige, der die Einwilligung erklärt, dies freiwillig tut.

Jede Form von Druck, Zwang oder Verpflichtung führt deshalb zur Unwirksamkeit der Einwilligung. Eine Einwilligung gilt unter anderem bereits als unfreiwillig, wenn der Abschluss eines Vertrags oder die Erbringung einer Leistung von der Abgabe der Einwilligungserklärung abhängig gemacht wird und der Kunde keine Möglichkeit hat, die Leistung auf andere Weise zu erlangen.

Besonderheiten bei Minderjährigen

Die Wirksamkeit einer Einwilligung ist nicht vom Alter des Einwilligenden abhängig. Insofern spielt es ansich keine Rolle, ob es sich um

einen Minderjährigen oder einen Volljährigen handelt. Für die Wirksamkeit der Einwilligung ist allein die Einsichtsfähigkeit des Einwilligenden in die Tragweite seiner Erklärung maßgeblich. Der Einwilligende muss erkennen können, welche Folgen die Einwilligung für ihn hat. Ob Minderjährige diese Einsichtsfähigkeit besitzen, kann nicht pauschal beurteilt werden, sondern richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Da die Einsichtsfähigkeit eines Minderjährigen nicht in jedem Fall mit abschließender Sicherheit beurteilt werden kann, empfiehlt es sich in der Praxis, bei Minderjährigen stets die Einwilligungserklärung der Erziehungsberechtigten einzuholen.

Textform

Einwilligungen müssen – anders als früher – nicht mehr schriftlich erklärt werden. Eine mündliche Einwilligung ist deshalb in gleicher Weise wirksam. Allerdings sollte die Einwilligungserklärung allein aus Beweis- und Dokumentationsgründen stets in Textform eingeholt werden.

Die gewählte Form der Einwilligung ist zugleich Maßstab für den Fall, dass die Einwilligung widerrufen wird. Wurde die Einwilligung mündlich erteilt, muss ein mündlich erklärter Widerruf akzeptiert werden. Die Dokumentation mündlicher Erklärungen ist allerdings aufwändig, fehleranfällig und für effiziente Betriebsabläufe nicht zu empfehlen.

Welchen Inhalt müssen Einwilligungserklärungen haben?

Die gesetzlichen Vorschriften geben klare Mindestanforderungen an Einwilligungen vor.

- o Der Datenverarbeiter muss seine Identität offenlegen (Angabe des Namens bzw. der Firma).
- o Es muss dargelegt werden, welche Daten erhoben werden (z.B. Adressdaten, Kontodaten).
- o Es muss der Zweck genannt werden, für den die Daten verarbeitet werden (z.B. Werbung, Weitergabe an Dritte).
- o Hinweis auf das Widerrufsrecht: Der Einwilligende hat die Einwilligung freiwillig erklärt und kann sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Es ist anzugeben, in welcher Form (Textform) und an welche Adresse (Postanschrift, E-Mail-Adresse) der Widerruf zu richten ist.

Die Angaben müssen verständlich und in klarer, einfacher Sprache formuliert werden. Sie müssen so konkret und so umfassend sein, dass sich der Einwilligende darüber ein Bild machen kann, was mit seinen Daten passiert.

Optische Gestaltung

Die Einwilligungserklärung ist optisch so zu gestalten, dass sie ins Auge fällt und vom Einwilligenden wahrgenommen wird. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn die Einwilligungserklärung zusammen mit anderen Informationen (z.B. Allgemeinen Geschäftsbedingungen) in einem einzigen Text vorgelegt

wird. Die erforderliche optische Abhebung ist beispielsweise durch eine Einrahmung, einen Fettdruck, eine andere Farbe oder durch eine andere Schriftgröße möglich.

Soll die datenschutzrechtliche Einwilligung gemeinsam mit weiteren Erklärungen abgegeben werden, so sollte für jede Erklärung eine gesonderte Unterzeichnung oder ein gesondertes Anklicken vorgesehen werden. Dies bietet sich allein aus Beweis Zwecken an. Eine einzige Unterschrift/Bestätigung für das gesamte Dokument birgt dagegen das Risiko der Unzulässigkeit und ist deshalb nicht zu empfehlen.

Aktive Erklärung erforderlich

Die Einwilligung muss aktiv erklärt werden und sollte durch eine eindeutige bestätigende Handlung erfolgen. Dies kann – abgesehen von einer unterschriebenen Einwilligung – z.B. durch Anklicken eines Kästchens beim Besuch einer Internetseite geschehen. Stillschweigen, das bloße Hinnehmen bereits angekreuzter Kästchen oder Untätigkeit der betroffenen Person stellen keine Einwilligung dar.

Wie lange gilt eine Einwilligung?

Obwohl die gesetzlichen Vorschriften keine zeitliche Geltungsdauer vorsehen, wird in der Praxis davon ausgegangen, dass erklärte Einwilligungen nicht unbeschränkt gültig sind.

Eine Einwilligung kann nur herangezogen werden, solange derjenige, der eingewilligt hat, vernünftigerweise mit einer Verarbeitung seiner Daten rechnen muss.

Dies kann je nach Fall unterschiedlich sein. Wer seine Einwilligung zum Erhalt von Werbung zu den regelmäßigen Sonderaktionen seines Optikers erklärt hat, muss nicht damit rechnen, dass er nach mehreren Jahren erstmals oder erneut Werbung erhält. Anders verhält es sich bei Werbung für Autos, die für gewöhnlich in längeren Zeitabständen erfolgt.

Vorstehende Ausführungen informieren nur auszugsweise über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Weitere hilfreiche Informationen zur europäischen Datenschutzreform finden Sie auf der Website des ZDH (<https://www.zdh.de/fachbereiche/organisation-und-recht/datenschutz/>). In einem umfassenden Leitfaden werden die für die handwerkliche Praxis wichtigsten Aspekte und Fragen betriebsgerecht aufbereitet.

Der Leitfaden bietet neben rechtlichen Erklärungen zahlreiche Beispielfälle, Checklisten und Muster, die in der betrieblichen Praxis genutzt werden können.

Zu diesem Thema veranstalten Innungen und Kreishandwerkerschaft Ende April/Anfang Mai eine Informationsveranstaltung. Einladungen gehen rechtzeitig zu.

**An alle Innungsfachbetriebe der
Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald**

E i n l a d u n g - Informationsveranstaltung

von Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Das BRSG ist am 01.01.2018 in Kraft getreten und zielt darauf ab, die Betriebsrente insbesondere auch in kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu verbreiten. Auch für Beschäftigte mit geringem Einkommen soll ein Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen werden.

Anlässlich einer Veranstaltung am

Donnerstag, 15. März 2018 um 16.00 Uhr

Stadthalle Ransbach-Baumbach (Gaststätte „GALA“)

Rheinstraße 103, 56235 Ransbach-Baumbach,

werden wir Sie über dieses wichtige Thema informieren.

Als Referenten konnten wir für die Veranstaltung Herrn Christian Kohler,
K & S Consulting Service GmbH & Co. KG, Ransbach-Baumbach gewinnen.

Die Teilnahmegebühr beträgt 10,- Euro pro Person zzgl. MwSt. Die Rechnungsstellung erfolgt über die Rhein-Westerwald eG, Neuwied, die auch Vertragspartner ist.

Anmeldungen bis zum 10.03.2018 erbeten - Fax 02602/100527

Anmeldung „Betriebsrentenstärkungsgesetz“

Hiermit melde ich zu der o.g. Informationsveranstaltung _____ Person(en) verbindlich an.

Absender:

Firma: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Ort, Datum

Unterschrift / Stempel

Steuern und Finanzen

Schätzung der erforderlichen Sachverständigenkosten

Für die Schätzung der Sachverständigenkosten, die für die Begutachtung des bei einem Verkehrsunfall beschädigten Fahrzeugs erforderlich sind, können geeignete Listen oder Tabellen Verwendung finden. Wenn das Gericht berechnete Zweifel an der Eignung einer Liste hat, kann sein Ermessen hinsichtlich deren Verwendung beschränkt sein und es muss die Heranziehung einer Liste gegebenenfalls ablehnen. Der Tatrichter ist gehalten, solche Listen oder Schätzgrundlagen einer Plausibilitätskontrolle zu unterziehen.

BGH, Urteil vom 24.10.2017, Az.: VI ZR 61/17

Nachbarrechtlicher Ausgleichsanspruch nach Brand durch Reparaturarbeiten eines beauftragten Handwerkers

Ein Grundstückseigentümer, der einen Handwerker Reparaturarbeiten am Haus vornehmen lässt, ist gegenüber dem Nachbarn verantwortlich, wenn das Haus infolge der Arbeiten in Brand gerät und das Nachbargrundstück dabei beschädigt wird. Dass der Handwerker sorgfältig ausgesucht wurde, ändere daran nichts, so die Richter des Bundesgerichtshofes (BGH). Allerdings sei im verhandelten Fall noch zu klären, ob der geltend gemachte Anspruch der Höhe nach berechtigt sei.

BGH, Urteil vom 09. 02.2018, Az.: V ZR 311/16

Nachträgliche Negativzinsen bei Bestandseinlagen von Privatkunden

Die nachträgliche Einführung von Negativzinsen per AGB in Bestandsverträge über Einlagen von Privatkunden ist mit dem wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Vorschriften unvereinbar und daher unzulässig. Da es insbesondere im entschiedenen Fall keine Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen in den Klauseln gegeben habe, seien die Klauseln insgesamt für unwirksam erklärt worden, so die Entscheidung des Landgerichts (LG) Tübingen.

LG Tübingen, Urteil vom 26.01.2018, Az.: 4 O 187/17

Transparenz in Verträgen

Eine Klausel zur automatischen Verlängerung eines Werbevertrags kann wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam sein, wenn der Vertragsbeginn und damit die letzte mögliche Kündigungsmöglichkeit zur Abwendung der Vertragsverlängerung unklar geblieben ist.

BGH, Urteil vom 25.10.2017, Az.: XII ZR 1/17

Anschrift des leistenden Unternehmers in Rechnungen

Damit eine Rechnung zum Vorsteuerabzug berechtigt ist, muss sie u. a. die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers beinhalten. Bislang war ungeklärt, ob es sich dabei um

eine Anschrift handeln musste, unter der eine wirtschaftliche Aktivität entfaltet wird oder ob eine reine Postanschrift ausreichend ist.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat jetzt Klarheit geschaffen. Aus der gesetzlichen Formulierung „vollständige Anschrift“ geht nicht hervor, dass damit zwingend der Ort der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmers gemeint ist. Der Begriff der Anschrift wird gemeinhin weit verstanden. Auch eine Briefkastenanschrift ist daher ausreichend, sofern der Unternehmer unter dieser Anschrift erreichbar ist. Für den Vorsteuerabzug ist es folglich nicht erforderlich, dass die wirtschaftliche Tätigkeit des leistenden Unternehmers unter der Anschrift ausgeübt wird, die in der von ihm ausgestellten Rechnung angegeben ist. Der EuGH bestätigt damit, dass eine Rechnung lediglich formale Bedeutung für den Vorsteuerabzug hat.

EuGH, Urteil vom 15.11.2017, Az.: C-374/16 und C-375/16

Vorsteuerkorrektur bei Überschreiten des Zahlungsziels

Im Regelfall kann ein Unternehmer die ihm von einem anderen Unternehmer in Rechnung gestellte Umsatzsteuer in dem Zeitpunkt als Vorsteuer abziehen, in dem er die Rechnung erhält. In dem Zeitpunkt, in dem feststeht, dass das Entgelt aus Sicht des leistenden Unternehmers uneinbringlich wird, d. h. der Leistungsempfänger z. B. die Rechnung endgültig nicht begleichen wird, muss der Leistungsempfänger den Vorsteuerabzug allerdings rückgängig machen. Uneinbringlich ist das Entgelt, wenn bei objektiver Betrachtung damit zu rechnen ist, dass der Leistende die Entgeltforderung auf absehbare Zeit rechtlich oder tatsächlich nicht durchsetzen kann. Ein wichtiges Indiz für die Uneinbringlichkeit ist nach Auffassung des Finanzgerichts (FG) Berlin-Brandenburg ein Überschreiten des Zahlungsziels um das Dreifache der Zahlungsfrist, mindestens um mehr als sechs Monate. Die Vorsteuerkorrektur muss nach Auffassung des Finanzgerichts zwingend in dem Voranmeldungszeitraum vorgenommen werden, in dem die Uneinbringlichkeit eintritt. Ein Nachholen in einem anderen Voranmeldungszeitraum sei zumindest nach Ablauf des Kalenderjahrs der Uneinbringlichkeit unzulässig.

FG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 11.09.2017, Az.: V 7209/17

Behandlung von Aufwendungen für Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen

Bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr können für Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei ausgerichtet werden. Dies gilt, sofern die Kosten den Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer nicht übersteigen. Es handelt sich hierbei um einen Freibetrag. Wird die Wertgrenze überschritten, muss folglich nur

der übersteigende Teil versteuert werden. Darüber hinaus ist folgendes zu beachten: Eine Betriebsveranstaltung liegt vor, wenn es sich um eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter handelt, z. B. Betriebsausflüge oder Weihnachtsfeiern. Die Veranstaltung muss allen Angehörigen des Betriebs, eines Teilbetriebs oder einer in sich geschlossenen betrieblichen Organisationseinheit (z. B. einer Abteilung) zugänglich sein.

Zuwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung sind alle Aufwendungen des Arbeitgebers inklusive Umsatzsteuer. Es spielt keine Rolle, ob die Aufwendungen einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet (z. B. Raummieten oder Kosten für einen Eventplaner; auch Kosten für Begleitpersonen des Mitarbeiters müssen berücksichtigt werden). Soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, bleiben sie beim Arbeitnehmer steuerlich unberücksichtigt. Übersteigen die Kosten je Betriebsveranstaltung den Freibetrag von 110 € und/oder nimmt ein Arbeitnehmer an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, sind die insoweit anfallenden zusätzlichen Kosten steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitslohn pauschal mit 25 % versteuern. Voraussetzung hierfür ist, dass die Veranstaltung allen Arbeitnehmern offensteht. Etwaige Geldgeschenke, die zwar im Rahmen einer Betriebsveranstaltung gemacht werden, aber kein zweckgebundenes Zehrgeld sind, unterliegen nicht der Pauschalierungsmöglichkeit

Verzugszinssätze, Stand 01.01.18

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2016:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
25.01.18	0,25 %	5,25 %

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
01.01.18	-0,88 %	4,12 % Verbr.

01.01.18 -0,88% 8,12 % Untern.

Der Basiszinssatz kann sich am 01.01. und 01.07. eines Jahres ändern!

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info



Heute einfach mal machen, dann sind Sie morgen gleich **doppelt entspannt.**

Private Vorsorge ist unerlässlich, wenn Sie auch im Alter auf nichts verzichten möchten. SIGNAL IDUNA bietet Ihnen die Möglichkeit, mit hochflexiblen Vorsorgeprogrammen die Lösung dieses Problems bereits heute in Angriff zu nehmen. So können Sie sich dann später auf eine gesicherte Altersversorgung verlassen.

Gebietsdirektion Koblenz
Löhrstraße 80
56068 Koblenz
Telefon 0231 135-0
Fax 0231 135-137070
gd.koblenz@signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Mehr Leistungen – weniger Beitrag

Zum 01. Januar 2018 hat die AOK-Rheinland/Pfalz-Saarland – Die Gesundheitskasse den Zusatzbeitrag gesenkt. Gleichzeitig profitieren die AOK-Versicherten von zusätzlichen Leistungen.

Die Versicherten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse können sich über eine Beitragssenkung freuen. Der niedrigere Beitrag für 2018 von 15,6 Prozent setzt sich zusammen aus dem für alle Krankenkassen einheitlichen Beitragssatz von 14,6 Prozent und dem seit 2015 neuen kassenindividuellen Beitragssatz.

Dieser beträgt bei der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland nach dem Beschluss des Verwaltungsrats der Gesundheitskasse 1,0 Prozent. Das entspricht wie in den letzten Jahren dem durchschnittlichen Beitragssatz.

Zugleich profitieren die Versicherten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland ab 1. Januar 2018 von umfangreichen neuen Präventions- und Gesundheitsleistungen. So hat die AOK zusätzlich zu den bisherigen Leistungen des Gesundheitskontos

die Übernahme der Malaria-Prophylaxe, Augenvorsorge für Kinder, Check-Up für unter 35 Jahren, die Darmkrebsvorsorge sowie zusätzliche Leistungen bei Schwangerschaft mit aufgenommen.

Einsatz für gute Gesundheitsversorgung

„Uns liegt das Wohl der Versicherten am Herzen und daher investieren wir in ihre gute Versorgung.

Mit verschiedenen Angeboten und einem weiterhin stabilen Preis-Leistungsverhältnis wollen wir für unsere Versicherten auch in Zukunft ein zuverlässiger Partner in der Versorgung sein“, erklärt Dietmar Muscheid, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland und erinnert in diesem Zusammenhang an das größte Kundencenternetz in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

Spitzenreiter in Sachen Prävention

Im AOK-Kursprogramm 1/2018 findet sich wie gewohnt ein vielfältiges Angebot an kostenfreien Kursen 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. Mit jährlich über 4.000 kostenfreien Kursen behauptet die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland den Spitzenplatz unter den Krankenkassen.

Der Wechsel zur AOK-Rheinland-Pfalz/Saarland ist ganz einfach:

Ihre Mitgliedschaftserklärung und eine Vorlage zur Kündigung der bisherigen Krankenkasse finden Sie auf der Internetseite www.wechsel-zur-aok.de.

Gerne sind wir auch telefonisch für Sie da. Sie erreichen uns unter
06131 – 4998533

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland
Die Gesundheitskasse

Mario Parbel
Unser Fachmann rund
ums Krankengeld

André Simon
Steht mit seinem Team
für starken Service

Stefanie Schneider
Ihre Anliegen sind bei
ihr gut aufgehoben

Andrea Hehn
Mit ihr sind
Sie immer
gut beraten

Persönlich – Leistungsstark – Kompetent
Heimatnah für Sie da!
www.aok.de

Montabaur, Schloss Montabaur



Verhaltensbedingte Kündigung – vermeidbare Fehler!

Arbeitgeber können bei einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung viel falsch machen. Das KSchG und eine Menge anderer Gesetze lassen ihnen zum Scheitern ein **breites Betätigungsfeld**. Die folgenden Kardinalfehler sollten sie aber unbedingt vermeiden.

Fehler Nr. 1: Der Kündigungsgrund wird nicht sauber abgegrenzt

Das Kündigungsschutzgesetz kennt drei Tatbestände:

Eine ordentliche Kündigung kann

1. betriebs-,
2. personen-
3. oder verhaltensbedingt sein.

Der erste Fehler besteht schon darin, dass der Arbeitgeber den Kündigungsgrund nicht sauber abgrenzt.

Die **Abgrenzung** zu betriebsbedingten Gründen fällt häufig nicht so schwer. Problematisch wird es eher bei den anderen Tatbeständen.

Praxisbeispiel:

Mitarbeiter M wird wiederholt alkoholisiert am Arbeitsplatz angetroffen. Er verstößt mit seinem Verhalten gegen das vom Arbeitgeber verhängte betriebliche Alkoholverbot und damit gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Auf der anderen Seite kann M's Trinken aber auch suchtbedingt sein. Das bedeutet: M ist alkoholkrank.

Im ersten Fall kann der Arbeitgeber an eine verhaltensbedingte Kündigung denken, im zweiten Fall an eine personenbedingte. Jeder

dieser unterschiedlichen Kündigungsgründe ist an eigene Voraussetzungen geknüpft. Entscheidet sich der Arbeitgeber für die falsche Kündigung, wird er einen späteren Kündigungsschutzprozess verlieren.

Praxistipp:

Die Abgrenzung zwischen personenbedingter und verhaltensbedingter Kündigung ist nicht immer einfach. Aber: Verhalten ist immer steuerbar. Insoweit liegt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor, wenn der Arbeitnehmer sich auch anders hätte verhalten können. Hatte er diese Möglichkeit nicht, spricht der Sachverhalt eher für einen personenbedingten Kündigungsgrund.

Da jeder Kündigungsgrund seine eigenen Voraussetzungen hat, ist es erforderlich, dass diese **Voraussetzungen vor Ausspruch der Kündigung vorliegen** und erfüllt sind. Das lässt sich im Nachhinein nicht nachholen.

Fehler Nr. 2: Der Kündigungssachverhalt wird nicht sorgfältig aufgeklärt

Häufig machen Arbeitgeber den **Fehler, übereilt** auf eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung **zu reagieren**. Und vergessen, zunächst die notwendigen **Fakten zu sammeln**.

Praxisbeispiel:

Abteilungsleiter L sagt Arbeitgeber A, dass sich drei Mitarbeiter, M1, M2 und M3, verabredet hätten, am nächsten Montag blau zu machen. Er (L) habe ihnen den für ein Volksfest gewünschten Urlaub nicht bewilligen können

und deshalb hätten sich die drei entschlossen, sich den Montag selbst frei zu nehmen.

M1, M2 und M3 erscheinen am Montag tatsächlich nicht im Betrieb. Was A aber nicht wusste: M2 gehörte gar nicht zur „Verschwörergruppe“ und war am Montag tatsächlich arbeitsunfähig krank. Außerdem hatte L dem M3 den beantragten Urlaub zu Unrecht verweigert.

A verlässt sich aber auf L's Informationen und kündigt allen drei Mitarbeitern verhaltensbedingt. Hätte er den Sachverhalt erst sorgfältig geprüft und aufgeklärt, hätten M2 und M3 keine Kündigung bekommen.

Bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung der verhaltensbedingten Kündigung des M1 kommt es noch auf weitere Umstände an, die A im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigen muss.

In der Praxis ist es schwierig, einen Sachverhalt im Nachhinein zu ermitteln. Das Geschehen ist abgeschlossen, wichtige Beweismittel stehen nicht mehr zur Verfügung und Zeugen, die man zeitnah hätte noch befragen können, erinnern sich an viele Einzelheiten oft nicht mehr.

Praxistipp:

Der Kündigungsschutzprozess ist ein Parteiprozess. Das Arbeitsgericht forscht nicht selbst nach der Wahrheit. Die Parteien müssen ihm die Tatsachen, über die es entscheiden soll, bringen. Der Arbeitgeber hat für die Tatsachen, mit denen er die Kündigung sozial rechtfertigen will, die Darlegungs- und Beweislast. Daran muss er immer denken, wenn er einen Arbeitnehmer verhaltensbedingt kündigen will.

Der Arbeitgeber braucht bei einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung – im Gegensatz zu einer außerordentlichen – keine Ausschlussfrist zu beachten, innerhalb der er seine Kündigung erklären muss.

Insoweit wird er rechtlich durch nichts daran gehindert, zunächst den Kündigungssachverhalt sorgfältig aufzuklären und seine Entscheidung für oder gegen eine Kündigung erst dann zu treffen, wenn er die erforderlichen Fakten gesammelt hat.

Fehler Nr. 3: Die Kündigung wird ohne einschlägige Abmahnung ausgesprochen

Selbstverständlich reicht nicht jede Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dazu aus, gleich kündigen zu können. **Insoweit kommt es unter anderem auf die Schwere der Vertragsverletzung an.**

Drei Beispiele aus der Praxis:

1. Arbeitnehmer N1 soll eine Bestellung aufnehmen. Die telefonische Order kommt

von der Firma C-DAT. N1 versteht G-DAT und legt den Auftrag für die Firma G-DAT an. Die Ware wird bestellt und an die G-DAT geliefert. Inzwischen fragt die Firma C-DAT an, wo ihrer Bestellung bleibt, und die G-DAT schickt die Teile als „Ware nicht bestellt“ wieder zurück. Das ist zwar alles lästig, beruht aber auf einem bloßen Verhören.

- Arbeitnehmer N2 soll eine Bestellung ausliefern. Es ist ein schöner Sommertag und er hat einfach keine Lust, nach der Auslieferung direkt wieder in den Betrieb zurückzukommen. N2 ruft Arbeitgeber A von unterwegs an und sagt ihm, er käme etwas später. Er stecke im Stau und käme nur langsam voran. Kurze Zeit später wird N2 von einem anderen Auslieferungsfahrer gesehen, wie er auf der Terrasse eines nahe an der Straße liegenden Biker-Treffs bei Kaffee und Eis sitzt.
- Arbeitnehmer N3 sieht auf dem Betriebsgelände eine verschlossene Geldkassette. Er guckt sich um, sieht niemanden, und steckt die Kassette ein. Zu Hause öffnet er sie mit Bohrer und Eisensäge.

Der Inhalt: 1 950 EUR in Scheinen und 7,12 EUR in Münzen. N3 entsorgt die leere Geldkassette in einem Almetallcontainer und behält das Geld. Was er nicht wusste: Der Hausmeister hatte ihn beim Aufheben der Kassette beobachtet und Arbeitgeber A gleich davon berichtet.

Es gibt Sachverhalte, die nicht sofort eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen können. **Das Verhalten des Arbeitnehmers muss eine Negativprognose rechtfertigen** - und das ist nicht in jedem Fall so:

Zu Beispiel 1:

N1 hat einen Flüchtigkeitsfehler gemacht. Das darf zwar nicht passieren, kann aber immer mal vorkommen. Eine verhaltensbedingte Kündigung wäre hier sozial nicht gerechtfertigt. Schon gar nicht ohne vorausgegangene Abmahnung.

Zu Beispiel 2:

N2 hat schon einen gravierenderen Fehler gemacht. Trotzdem wird Arbeitgeber A deswegen nicht gleich kündigen können. N2 hat - wenn man so will - zwar die Arbeit verweigert, aber noch nicht - wie es die Rechtsprechung verlangt - beharrlich. A wird auch gegenüber

N2 zunächst eine Abmahnung aussprechen und ihm für den Fall, dass er erneut gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt, eine Kündigung androhen.

Zu Beispiel 3:

N3 hat eine Straftat begangen. Er konnte bei Aneignung der Geldkassette nicht davon ausgehen, dass sein Verhalten erlaubt und Arbeitgeber A damit einverstanden ist. N3 kann auch nicht allen Ernstes erwarten, dass A zunächst „nur“ eine Abmahnung ausspricht und ihm noch eine zweite Chance für ein Vermögensdelikt gibt. Die Vertragsverletzung des N3 ist so gravierend, dass A gleich verhaltensbedingt kündigen darf - unter Umständen sogar außerordentlich.

Hinweis:

Das KSchG erfasst nicht jedes Arbeitsverhältnis und auch nicht jeden Betrieb. Da eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung eigentlich immer nur dann Probleme macht, wenn das KSchG greift, ist es in geeigneten Fällen wichtig, dessen Anwendbarkeit zu prüfen. Kommt der Arbeitgeber dabei zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer noch nicht länger als sechs Monate im Betrieb oder das Kündigungsschutzgesetz auf seinen Betrieb gar nicht anzuwenden ist, steigert das die Chancen einer erfolgreichen Trennung erheblich.

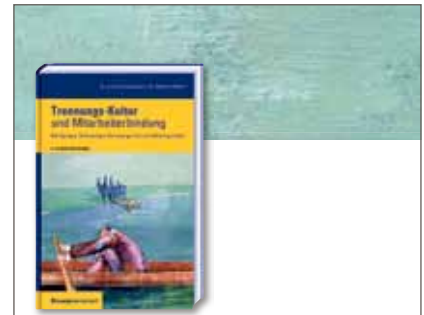
Hintergrund:

Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung dient dazu, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, weil eine Störung eingetreten ist, die ihre Ursache in einem Verhalten des Arbeitnehmers hat. Das KSchG erlaubt dementsprechend dem Arbeitgeber, sich von einem Mitarbeiter zu trennen, wenn er damit zukünftigen Vertragsstörungen vorbeugen kann.

Macht der Arbeitgeber bei der Kündigung einen Fehler, lassen sich diese Fehler im Nachhinein in den meisten Fällen nicht mehr korrigieren.

Welche Fehler Arbeitgeber außerdem häufig begehen, erfahren Sie im Wissenspool der Personalpraxis24 unter dem Stichwort „Kündigung - verhaltensbedingt: vermeidbare Fehler“.

Autor: Dr. Heinz J. Meyerhoff, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Fachanwalt für Sozialrecht in Greven.



Dr. Laurenz Andrzejewski / Dr. Hermann Refisch

Trennungskultur und Mitarbeiterbindung

Kündigungen, Aufhebungen, Versetzungen fair und effizient gestalten

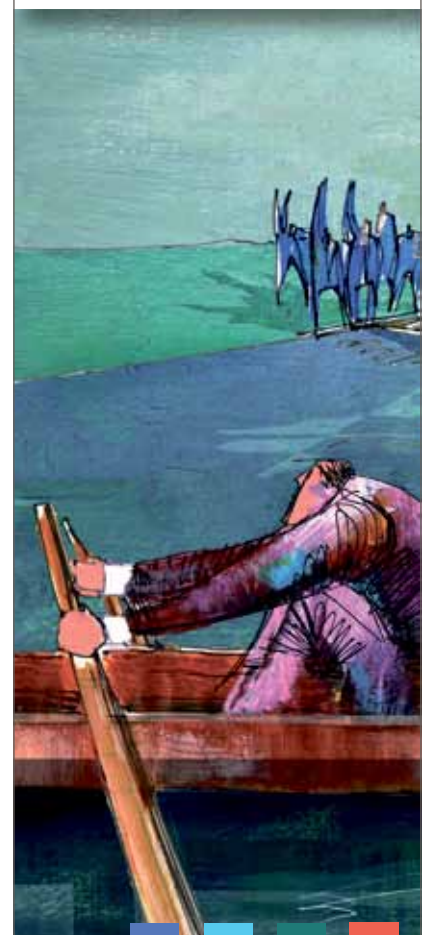
4., neu bearbeitete Auflage 2015

520 Seiten, gebunden, EUR 49,00

ISBN 978-3-472-08660-4

Das Handbuch erklärt, wie Kündigungen, Aufhebungen und Versetzungen professionell und fair gestaltet werden. So erreichen Führungskräfte und Personalmanager die Null-Fehler-Quote im Trennungsmanagement.

www.pwgo.de/trennungskultur



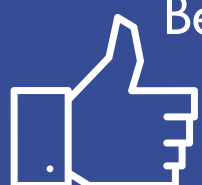
Ihre Bestellwege:

Tel.: 02631-801 22 22 · Fax: 02631-801 22 23

E-Mail: info-personalwirtschaft@wolterskluwer.com

www.personal-buecher.de

Personalwirtschaft



Besuchen Sie uns auf Facebook

[www.facebook.com/
KhsRheinWesterwald/](http://www.facebook.com/KhsRheinWesterwald/)

Betriebliche Altersversorgung

Neue Möglichkeiten durchs Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist für Betriebe ein wirksames Instrument, um ihre Mitarbeiter stärker ans Unternehmen zu binden. 2018 kommt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) und eröffnet hier besonders kleinen und mittleren Unternehmen neue Möglichkeiten.

Das Gesetz bringt unter anderem eine Reihe von Verbesserungen und Vereinfachungen bei der steuerlichen Förderung. So kann zukünftig deutlich mehr als bisher steuerfrei beispielsweise in eine Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung eingezahlt werden. Der Höchstbeitrag liegt dann bei acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (gRV).

Positiv hervorzuheben ist der neu eingeführte „Förderbetrag für Geringverdiener“: Arbeitgeber, die für Mitarbeiter, die unter 2.200 Euro brutto monatlich verdienen, eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV einrichten, erhalten einen staatlichen Zuschuss.

Arbeitgeber sparen Sozialabgaben, wenn ihre Mitarbeiter über die Entgeltumwandlung vorsorgen. Daher gibt es eine weitere wichtige Neuregelung: Ab 2019 sind Arbeitgeber verpflichtet, die eingesparten Sozialabgaben, an den Mitarbeiter in Form eines Arbeitgeberzuschusses weiterzugeben. Diese Regelung gilt für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds. Für bestehende Verträge gibt es eine Übergangsfrist bis 2022. Doch rät die SIGNAL IDUNA, sich bereits jetzt um die entsprechende Anpassung der Vereinbarungen zu kümmern.

Tarifgebundenen Arbeitgebern könnte das BRSG die bAV deutlich schmackhafter machen – mit dem neuen Sozialpartnermodell. Anstatt wie bisher auch für die Rentenleistung haften zu müssen, steht der Betrieb künftig nur noch für die vereinbarte Beitragszahlung gerade.

Durch den Austausch mit Tarifvertragsparteien kann die SIGNAL IDUNA für das neue

Modell Lösungen entwickeln und anbieten, die genau den Erfordernissen entsprechen. Hier profitiert die Versicherungsgruppe von ihrer langjährigen Erfahrung im Bereich der Tarifverträge.

Wer zusätzlich vorsorgt, muss übrigens nicht mehr befürchten, dass die Versorgungsleistungen auf eventuelle Sozialleistungen angerechnet werden.

Künftig gilt ein dynamischer Freibetrag von aktuell bis zu 208 Euro monatlich für betriebliche Renten, Riester- und Basisrenten. Weitersicht zahlt sich also auch dann noch aus, wenn man unerwartet auf Sozialleistungen angewiesen sein sollte. Nach dem Motto „Freiwillige Vorsorge lohnt sich.“

Unter www.die-neue-bav.de <<https://www.signal-iduna.de/firmenkunden/mitarbeiter-versorgung/betriebliche-altersversorgung/betriebsrentenstaerkungsgesetz.php>> hält die SIGNAL IDUNA umfangreiche Informationen zum BRSG vor.



Neue Wege in der
betrieblichen
Altersversorgung

Für Sie wird es einfacher.
Für Ihre Mitarbeiter **einfach besser.**

Die betriebliche Altersvorsorge geht neue Wege – und wir gehen mit! Im Rahmen des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes haben wir unsere Vorsorgeprodukte für Sie noch besser gemacht. Die neue bAV der SIGNAL IDUNA bietet Ihnen ein umfassendes Leistungspaket, mit neuen passenden Produktlösungen und innovativen Prozessen.

Gebietsdirektion Koblenz, Löhrstraße 80, 56068 Koblenz
Telefon 0231 135-0, Fax 0231 135-137070, gd.koblenz@signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



engelbert strauss
enjoy work.

www.engelbert-strauss.de

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

Informationen zur Handwerkerverfügung

Sonderabfälle wie künstliche Mineralwolle, Asbest, Holz A4, HBCD gesetzeskonform Transportieren und Entsorgen.

Bei einer Abfallmenge von maximal 20 Tonnen pro Abfallart und Baustelle gibt es für Gewerbetreibende (Bau- oder Handwerksbetriebe) in Rheinland-Pfalz folgende Möglichkeit:

- Die Abfälle werden auf der Baustelle von einem dazu befugten Einsammler (z.B. Containerdienst) mit einem elektronischen Sammelentsorgungsnachweis und elektronischen Begleitscheinen abgeholt (§§ 9 und 13 NachwV). Der Dienstleister bzw. dessen Auftraggeber erhält bei Abholung einen Übernahmeschein in Papierform als Beleg (§ 12 in Verbindung mit § 21 NachwV).
- Oder der Dienstleister befördert die Abfälle ohne Entsorgungsnachweis und Begleitschein selbst zu einer dafür zugelassenen Entsorgungsanlage (z.B. Zwischenlager, Behandlungsanlage oder Deponie).

Folgende Abfallarten können unter anderem über diese Verfügung angeliefert werden, Altholz A4 170204*, Straßenaufbruch 170301*, Dachpappe 170303*, Asbest 170605*, Künstliche Mineralfasern 170603*, HBCD-haltige Dämmstoffe 170604.

Bei Anlieferung muss ein unterschriebener Praxisbeleg (z.B. Lieferschein) mit folgenden Angaben vorliegen,

- Abfallbezeichnung und Abfallschlüssel gemäß AVV
- Beförderte Abfallmenge in Tonnen
- Abfuhrdatum
- Name und Anschrift des Dienstleisters als Beförderer
- Name und Anschrift des Auftragsgebers unter Angabe der Baustelle
- Name und Anschrift der Entsorgungsanlage bzw. entsprechende Angaben zum Betriebsgelände des Dienstleisters.

Bei Fragen wenden Sie sich an die unten in der Anzeige genannten Ansprechpartner.

Die neue Gewerbeabfallverordnung wir helfen bei der Pflichterfüllung

Ob Getrennsammlungspflicht, Sortierpflicht oder Dokumentation, REMONDIS berät und unterstützt Sie bei allen Maßnahmen zur rechtssicheren Einhaltung der Gewerbeabfallverordnung.

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Getrennsammlungspflicht

- Bestandsaufnahme und Analyse vorhandener Erfassungsprozesse
- Verbesserungsvorschläge und Optimierungskonzepte, die Ihrem Betrieb gesteigerte Verwertungsquoten ermöglichen
- Bereitstellung maßgeschneiderter Behältersysteme für alle Abfallströme

Sortierpflicht

- Abholung der gemischt angefallenen Fraktionen
- Sortierung, Vorbehandlung und Aufbereitung in unseren Anlagen

Dokumentation

- Ermitteln der exakten Getrennsammlungsquote
- Erstellen von Datenübersichten und Belegen
- Vorbereiten der gesetzeskonformen Dokumentationen

Achtung:

umfangreiche Dokumentationspflichten

- Als Gewerbebetreibender sind Sie verpflichtet, die anforderungsgerechte Erfüllung der GewAbfV-Bestimmungen nachzuweisen
- Ob Betrieb oder Baustelle. Die Gewerbeabfallverordnung verlangt eine stärkere Abfalltrennung

Sprechen Sie uns an:

Landkreis Neuwied und Rhein-Lahn, Hr. Esteban
Stadt Koblenz, Landkreis Mayen-Koblenz,
Cochem-Zell, Hr. Stania

Tel.: 02632 – 986140

Altenkirchen WW, Hr. Stein

Tel.: 02681 – 954015

Transparenzregister – Meldungen und Einsichtnahme

Seit dem 1. Oktober 2017 unterliegen alle inländischen juristischen Personen des Privatrechts, eingetragenen Personengesellschaften (mit Ausnahme von BGB-Außengesellschaften), Verwalter sog. Trusts und Treuhänder den gesetzlichen Pflichten im Zusammenhang mit dem neu geschaffenen Transparenzregister. Bei diesem Register handelt es sich um eine beim Bundesanzeiger geführte elektronische Plattform.

Erstmals seit dem 27. Dezember 2017 ist die Einsichtnahme der Registereintragungen möglich. Ergeben sich die hinter einem Unternehmen stehenden wirtschaftlich Berechtigten nicht bereits aus anderen öffentlichen Quellen, wie z. B. dem Handels-, Vereins- oder Unternehmensregister, sind Geschäftsführung, Verwalter bzw. Treuhänder verpflichtet, diese unverzüglich beim Transparenzregister zu melden.

Als wirtschaftlich Berechtigte zählen natürliche Personen, die unmittelbar oder mittelbar mehr als 25 % der Kapitalanteile oder Stimmrechte halten oder auf vergleichbare Weise Kontrolle ausüben. Die einzuholenden und beim Transparenzregister einzureichenden Informationen umfassen Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Wohnort sowie Art



und Umfang des wirtschaftlichen Interesses nebst etwaiger Änderungen dieser Angaben. Börsennotierte Gesellschaften sind unter bestimmten Bedingungen ausgenommen. Wer

seine Pflicht zur Einholung, Aufbewahrung oder Mitteilung der notwendigen Angaben nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfüllt, handelt ordnungswidrig und kann mit einer erheblichen Geldbuße belegt werden. Die ab Ende Dezember 2017 mögliche Einsichtnahme in das Transparenzregister ist regelmäßig nur bestimmten Berufsgruppen oder unter Darlegung des berechtigten Interesses möglich.

Beispiel:

Eine GmbH hat beim Handelsregister eine Gesellschafterliste hinterlegt. Daraus ergibt sich, dass drei natürliche Personen jeweils mehr als 25 % der Gesellschaftsanteile halten. In diesem Fall bedarf es regelmäßig keiner weiteren Handlungen der Meldepflichtigen. Steht hinter einem der Gesellschafter jedoch ein Treugeber, der sich nicht aus einem öffentlich zugänglichen Register ergibt, ist dieser anzugeben.

Betroffene Gesellschaften sollten regelmäßig überprüfen, ob sich Änderungen bei den wirtschaftlich Berechtigten ergeben haben.

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

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, bzw. direkt bei ITEX Gaebler, Telefon: 02602/9224-0.

Sparen beim
Bezug von Handwerksbedarf
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 auf ihrem Bestellformular die Nummer – **8900** – einzutragen, ganz wie bei einem regulären Artikel. Eine besondere Kundennummer benötigen die Innungsmitglieder hierdurch nicht.

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

Bei Online-Bestellungen fügen Sie folgenden Text in dem Feld Bemerkungen ein: **„Rahmenvereinbarung - 3% Sonderrabatt - Bestell-Nr. 8900**. Auch wenn Sie bereits Kunde sind, können Sie problemlos die günstigen Rahmenkonditionen nutzen, in dem Sie diese Nummer angeben.

Einen Katalog der Firma Strauss erhalten Sie unter der Telefonnummer 06050/971012; zudem finden Sie das aktuelle Angebot im Internet unter www.engelbert-strauss.de.



engelbert strauss
REINIGUNGSTECHNIK

Gebäudehülle aus Glas – Einsatz von Funktionsgläsern und Sonnenschutzsystemen. Schüler mit Experten im Gespräch

Angespornt durch den hohen Innovationsgrad, den der Werkstoff Glas im Bauwesen und den die Sonnenschutzsysteme kennzeichnen, fand im Rahmen des Lernfelds „Herstellen von Fenstern, Fassaden und Glasanbauten“ das Expertengespräch „Gebäudehülle aus Glas – Einsatz von Funktionsgläsern und Sonnenschutzsystemen“ statt. Intension war es, mit den SchülerInnen der Metallbauerklasse Fachstufe II der David-Roentgen-Schule Neuwied neben grundständigen Inhalten vor allem den aktuellen Stand der Technik im Unterricht zu erarbeiten. Als Experten hatte Klassenleiter Michael Höhler Herrn Wolfgang Böttcher, Leiter der Anwendungstechnik von Saint Gobain Glass, Aachen sowie die Herren Ulrich Lang und Thomas Rexroth vom Sonnenschutzanbieter Warema, Marktheidenfeld. Doch lesen Sie selbst ... (red.)

Autor: Michael Höhler, David-Roentgen-Schule Neuwied

Als Abbild eines realen betrieblichen Beratungsauftrags stand zu Beginn des Expertengesprächs folgende Lernsituation:

Das Wohnhaus der Familie Muscheid soll im Rahmen einer Sanierung neue Fenster erhalten. Während im Sommer eine noch erträgliche Aufheizung der Räume durch Sonnenstrahlen geduldet wird, geht es dem Gebäudebesitzer in der kalten Jahreszeit darum, solare Wärmeenergie zu generieren. Lästige Sonnenblendung möchte niemand in den Wohnräumen. Mit diesen Anforderungen werden Sie als Metallbauer konfrontiert, wenn es um die Erneuerung der Fenster geht. Zur Vorbereitung für ein Beratungsgespräch zu Funktionsgläsern und Sonnenschutzsystemen beim Kunden soll Sie die Bearbeitung der folgenden Aufgaben unterstützen. Nutzen Sie insbesondere das fachliche Gespräch mit den Experten!

Lernjob „Funktionsglas“

Auf die Lernsituation und die Vorträge abgestimmt, entwickelte der Autor Lernjobs. Auszugsweise können daraus zum Themenbereich „Funktionsgläser“ folgende Aufgaben benannt werden, deren Bearbeitung zur Kompetenzerweiterung der Nachwuchskräfte dienen:

- Erklären Sie die bruchtechnischen Eigenschaften von ESG und TVG!
- Wärmeisoliertes Glas:
Erläutern Sie den Uw – Wert!
- Sonnenschutzisoliertes Glas:
a) Was ist unter dem g-Wert zu verstehen?
b) Welche Wirkung hat dieser für den Wohnraum bei Sonneneinstrahlung durch das Fensterglas?

Herstellung und Behandlung von Floatglas

Zu Beginn des Expertengesprächs benannte Böttcher grundlegende Eigenschaften des multifunktionalen Werkstoffs Glas und verdeutlichte dessen große Bedeutung durch verschiedene Einsatzbeispiele. Ein historischer Rückblick ausgehend von den heutigen trans-

formierten Glasprodukten als Funktionsgläser schloss sich an. Funde von Glasprodukten in Ägypten werden auf zirka 5000 Jahre v. Chr. datiert. Bei einem großen geschichtlichen Sprung in die Neuzeit muss das Unternehmen Pilkington erwähnt werden, das in den 1950er-Jahren das Floatverfahren entwickelte, so der Experte weiter, mit dem „klare, gefärbte und beschichtete Gläser für den Baubereich ... (hergestellt werden).

schon Einsatz werden das ESG und das TVG unterschieden, die jeweils unterschiedliche Abkühlungsprozesse durchlaufen. Während ESG im Schadensfall in viele kleine Bruchstücke zerfällt, entstehen beim TVG größere, scharfkantige Glasteile. Es handelt sich dabei als Einzelformat nicht um ein Sicherheitsglas, betont Böttcher. TVG wird daher als Bestandteil in Verbindung mit Folie als Verbundglas eingesetzt. Schüler Burak Akdeniz ergänzte,



Experte Wolfgang Böttcher während seines Vortrags. Quelle: Höhler

Das so entstandene Floatglas dient als Basis für die weitere Verarbeitung des Glases unter anderem zu ESG, TVG, Wärmeisoliertes Glas, Sonnenschutz- oder Schallschutzglas (transformierte Produkte). Je nach Einsatz des Glases in der Gebäudehülle wird eine vorherige thermische Behandlung erforderlich. „Die thermische Behandlung schafft eine Druckspannung in der Glasoberfläche und eine Zugspannung im Kern“, laut Böttcher nach einer definierten Wärmebehandlung des Glases. Im prakti-

das er solche Gläser schon bei einer Vordachkonstruktion im Rahmen der betrieblichen Ausbildung verbaut habe. Von der in der Fachwelt längst bekannten, aber dennoch äußerst wichtigen Gefahr des Spontanbruchs von ESG berichtete der Praktiker unter großer Aufmerksamkeit der SchülerInnen und erläuterte „die temperaturabhängige, zeitlich verzögerte Phasenumwandlung von Nickel-Sulfid-Einschlüssen (NiS) im Glas“, die in Verbindung mit äußeren Belastungen zu Spontanbrüchen



Schüler Robbin Ballach prüft nach Anleitung und unter den Blicken des Experten Wolfgang Böttcher (m), seines Lehrers Michael Höhler (r) und seiner Mitschüler die Position der Beschichtungen des Funktionsglases mit Hilfe einer offenen Flamme. Quelle: privat

des Glases führen könne. Je nach Einbauort bestünde Lebensgefahr durch herabfallende Gläser.

Es kommen daher Fassadenplatten oder Verglasungen aus ESG bei einer Einbauhöhe größer als vier Meter nur zum Einsatz, die nach dem Heat Soak-Test als geprüfte Produkte erheblich reduziertes Restrisiko für den Glasbruch aufweisen.



Die Modelle von Warema wurden intensiv für Fachdialoge mit Sonnenschutzexperte Horst Rexroth (3. v. l.) genutzt. Quelle: privat

Herstellung und Wirkung von Funktionsgläsern

Im zweiten Teil des Vortrags von Herrn Böttcher standen die Funktionsgläser im Fokus. Unbehandeltes Floatglas lässt Sonnenlicht und Wärmestrahlung in einem bestimmten Wellenbereich passieren.

Diese Eigenschaften können durch unterschiedliche Beschichtungen so verändert werden, dass transformierte Produkte wie Wärmeisolierverglasung, Sonnenschutzglas oder eine Kombination dieser Funktionsgläser entsteht. Böttcher beschrieb im Überblick wichtige Funktionsgläser und die Wirkung der jeweiligen Beschichtungen, die zum Erstaunen der SchülerInnen mit 80-90 nm Dicke Erstaunliches leisten.

Der Fachmann erläuterte beim MIG die Positionen der Beschichtungen und deren unterschiedliche Wirkungen mit den entsprechenden technischen Größen, wie U_w - oder g -Wert.

Anhand vieler praktischer Einsätze unterschiedlicher Funktionsgläser gelang es dem Referenten, ergänzend zu den Aufgaben des Lernjobs Fachgespräche innerhalb der Klasse zu initiieren. Zum Abschluss des Vortrags hatten die Schüler Gelegenheit, unterschiedliche Funktionsgläser zu sichten und deren technische Daten im Hinblick auf den jeweiligen Einsatz zu vergleichen. Dadurch motiviert, ergaben sich rege Fachgespräche.

Sonnenschutzsysteme – Hinführung und Lernjob

Für den zweiten fachlichen Schwerpunkt standen Herr Lang und Herr Rexroth vom global agierenden Sonnenschutzanbieter Warema als Experten zur Verfügung. Sie vertraten den Themenbereich „Sonnenschutzsysteme. Es herrschte große Aufmerksamkeit in der Klasse, waren den LernerInnen nach einer vorheri-

gen Abfrage nach Sonnenschutzeinrichtungen die gängigen Systeme wie Jalousien, Markisen oder auch Raffstore nur im Überblick bekannt. Diese Kenntnisse wurden für eine fachliche Anschlussbildung genutzt.

Beispielsweise folgende Kompetenzen sollten die SchülerInnen durch die Bearbeitung des Lernjobs und durch Fachgespräche entwickeln:

Ich kann:

- relevante bauphysikalische Größen für ein Sonnenschutzsystem angeben
- die Wirkung eines
 - a) außenliegenden und
 - b) innenliegenden Sonnenschutzsystems angeben
- dem Kunden ein Sonnenschutzsystem anbieten, wenn dessen Fenster
 - a) Sonnenschutzgläser aufweisen
 - b) Wärmeisolierverglasung beinhalten
- kann Aspekte zum Sachverhalt „Sommerlicher Wärmeschutz oder solare Wärmegegewinne“ benennen.

Sonnenschutzsysteme – Bauphysikalische Zusammenhänge und deren Wirkung

„Weshalb wird Sonnenschutz gebraucht?“, lautete die Einstiegsfrage von Experte Lang an das Plenum. Ergänzend zu den Antworten der Nachwuchskräfte machte der Referent deutlich, wie umfangreich die entsprechenden technischen Systeme in der richtigen Platzierung

in der Gebäudehülle wirken und welches technische Know How als Basis für eine sinnvolle Informations- und Beratungsleistung beim Kunden vorhanden sein muss. Der Vortrag wurde mit bauphysikalischen Grundlagen fortgesetzt. Mittels Formel und Abbildungen erklärte Lang den Zusammenhang zwischen dem Gesamtenergiedurchlassgrad g_{tot} und dem Abminderungsfaktor der Sonnenschutzeinrichtung (Fc-Wert). Dabei band er die SchülerInnen mit ein und nahm deren Überlegungen mit auf. „Der Gesamtenergiedurchlassgrad g_{tot} wird reduziert je niedriger der Fc-Wert ist. Er beeinflusst den Energiedurchlass durch das Glas“, fasste Lang die Schülerantworten zusammen. „Was ist die bessere Sonnenschutzlösung im Hinblick auf den Temperatureintrag durch Sonnenstrahlung in den Raum? Innenliegend oder außenliegend?“ Damit lenkte der Experte den Blick auf die Platzierung des Sonnenschutzes. Es wurde deutlich, dass hier außenliegende Sonnenschutzlösungen effektiver wirken. Er überraschte die Nachwuchskräfte, indem er nach der häufigen Reaktion der menschlichen Haut bei Kälteempfinden fragte. Schüler Christoph Becker benannte die sogenannte „Gänsehaut“. Was hat es mit dieser Reaktion auf sich, wollte der Experte weiter wissen? Der Schüler ergänzte: „Wenn einem kalt ist, entsteht diese Gänsehaut!“ „Die Körperhaare richten sich dann auf und der Körper kann sich erwärmen“, folgte anschließend der Fachmann. Daraus abgeleitet sollte als Erkenntnis aus diesem Lernprozess der Fc-Wert des Sonnenschutzsystems einstellbar sein. Im Sommer macht ein niedriger Abminderungsfaktor Sinn, während im Winter mit einem möglichst hohen Gesamtenergiedurchlassgrad durch einen hohen Fc-Wert solare Wärmeenergie in den Räumen generiert werden soll. Das Credo lautet: klimaaktive Fassade, bei der die Sonnenschutzsysteme eine hohe Varianz hinsichtlich der strahlungsphysikalischen Größen Gesamtenergiedurchlassgrad g , Wärmedurchgangskoeffizient U und Lichttransmissionsgrad τ aufweisen. Dies wird erreicht“, so Lang weiter, „durch die sinnvolle Position und durch die Verstellbarkeit des Sonnenschutzsystems. Das heißt prinzipiell außenliegendes Sonnenschutzsystem und einen innenliegenden Blendschutz“. Gemäß der Unterrichtsplanung stand am Ende des Expertengesprächs die Sichtung der vorhandenen Modelle an Sonnenschutzanlagen und deren Bauteile.

Begleitet wurde dieser Part von Warema-Experte Rexroth, der im Unternehmen Geschäftskunden in der konkreten Ausführung und Montage von Sonnenschutzanlagen berät. Es entwickelten sich viele Fachgespräche zu den dargebotenen Systemen, die auch noch am Ende des Schultages den Spannungsbogen aufrecht erhielten und das Expertengespräch vollends zu einem lebendigen Unterrichtserlebnis werden ließen. „Ich war erstaunt und es war sehr interessant, mit welcher Technik Sonnenschutzanlagen ausgestattet sind“, resümierte ein Schüler im Nachgang zum Expertengespräch.

Schadensersatzanspruch gegen den Bauherrn bei Vertrag zugunsten Dritter

Die Arbeitnehmer eines Bauunternehmers können Direktansprüche gegen den Bauherrn geltend machen, wenn ihnen aufgrund einer schuldhaften Verletzung von Schutzpflichten ein Schaden durch den Besteller entstanden ist. Nach den Grundsätzen des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter können keine weiteren Schadensersatzansprüche gegen einen vom Bauherrn beauftragten Dritten geltend gemacht werden. *BGH, Urteil vom 07.12.2017, Az.: VII ZR 204/14*

Auch der Architekt haftet bei Verwendung ungeeigneten Mörtels durch den Sonderfachmann

Der Bauherr beauftragt neben dem Architekten einen Sonderfachmann mit der Planung und Erstellung eines Sanierungskonzepts. Dazu gehört auch die Entwicklung eines geeigneten Mörtels. Der mit der Planung der Sanierungsarbeiten und ihrer Überwachung beauftragte Architekt haftet wegen der Ungeeignetheit des Mörtels, wenn er im Rahmen seines Auftrags an der Auswahl des Mörtels mitgewirkt hat. (*OLG Frankfurt, Urteil vom 10.11.2015 – 15 U 82/15 – NZB zurückgewiesen*), *BGH, Beschluss vom 30.08.2017, Az.: VII ZR 295/15*

Hinweispflicht bei zu geringem Gefälle

Ein Tiefbauunternehmer, der einen Abwasseranschluss errichten soll, muss anhand der DIN-Normen überprüfen, ob eine fachgerechte Verlegung der Schmutzwasserleitungen und Schächte möglich ist, um die Abflussgeschwindigkeit einzuhalten. Unterlässt der Unternehmer einen Hinweis auf nicht zureichende Gefälle, ist er haftbar. *OLG Schleswig, Beschluss vom 09.11.2017, Az.: 7 W 40/17*

Keine Bauüberwachung durch Projektsteuerer

Die Aufgaben eines Projektsteuerers, der Funktionen des Bauherrn übernimmt und die Termin- und Kostenkontrolle und Koordinierung des Gesamtobjekts erbringt, sind vielfältig. Für die Leistungen gibt es kein eindeutig gültiges Leistungsbild. Im Einzelfall sind die konkreten vertraglichen Absprachen maßgeblich. Ist darin nichts gesondert geregelt, obliegt dem Projektsteuerer weder die Kontrolle technischer Details noch die Bauüberwachung (*OLG Celle, Urteil vom 27.08.2015 – 16 U 41/15 – NZB zurückgewiesen*). *BGH, Beschluss vom 14.12.2017, Az.: VII ZR 231/15*.

Anspruchsvolle Bedienung von Fenstern ist ein Mangel

Der Unternehmer hat raumhohe Fensterelemente eingebaut. Die Beschläge verlangen eine anspruchsvolle Bedienungsweise. Es gibt einen großen und wechselnden Benutzerkreis für das Gebäude. Dadurch kommt es zu Fehlge-

brauch und laufenden Reparaturen. Darin ist ein Mangel der Fenster zu sehen. *KG, Urteil vom 29.12.2017, Az.: 21 U 120/15*

Technische Anlagen können Bauwerk sein

Technische Anlagen können als Bauwerke mit entsprechenden Verjährungsregelungen zu qualifizieren sein. Die technische Anlage muss mit dem Erdboden unmittelbar oder mittelbar über ein Gebäude fest verbunden sein. Es ist nicht erforderlich, dass es sich dabei um einen wesentlichen Bestandteil handelt. Allein entscheidend ist die Verbindung der Anlage mit dem Erdboden oder dem Gebäude derart, dass eine Trennung nur mit größerem Aufwand möglich ist. Daneben muss eine dauernde Nutzung der technischen Anlage beabsichtigt sein. Zu prüfen ist daher, ob der Vertragszweck die Erstellung einer größeren ortsfesten Anlage mit spezifischen Bauwerksrisiken beinhaltet. *BGH, Urteil vom 07.12.2017, Az.: VII ZR 101/14*

Witterungsrisiko trägt das Bauunternehmen

Das Bauunternehmen trägt vor Abnahme des Werks die Sachgefahr nach § 644 Abs. 1 BGB. Dazu gehört auch das Risiko schlechten Wetters. (*OLG Frankfurt, Urteil vom 29.05.2015 – 24 U 7/15 – NZB zurückgenommen*) *BGH, Beschluss vom 30.08.2017, Az.: VII ZR 138/15*

Einstellung der Bautätigkeit, keine Erfüllungsverweigerung bei Zahlungsverzug

Wenn ein Bauunternehmen die Fortführung der Arbeiten einstellt, weil der Bauherr mit Werklohnzahlungen in Verzug geraten ist, stellt dies keine Erfüllungsverweigerung dar. Dies gilt auch dann, wenn der Bauunternehmer erklärt, dass er wegen des Zahlungsverzugs keine weiteren Arbeiten mehr erbringt. Darin ist nicht die Erklärung zu sehen, dass der Bauunternehmer eine Mangelbeseitigung endgültig und ernsthaft ablehnt. (*OLG Frankfurt, Urteil vom 28.09.2016 – 13 U 128/15, NZB zurückgewiesen*) *BGH, Beschluss vom 02.08.2017, Az.: VII ZR 284/16*

„Regelmäßiges Ausfallen“ einer technischen Anlage genügt als Symptombeschreibung

Nach der Symptomrechtsprechung des Bundesgerichtshofs genügt der Bauherr seinem Mangelbeseitigungsverlangen, wenn er die Erscheinung beschreibt, die den Mangel darstellt. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass der Bauherr die Mangelsache beschreibt. Das regelmäßige Ausfallen einer Klimaanlage reicht als Mangelbeschreibung aus. *BGH, Beschluss vom 14.12.2017, Az.: VII ZR 217/15*

Ausschluss bei nicht fristgerechter Antwort

Die Vergabestelle hat den Bieter aufgefordert, Fragen zu seinem Angebot zu beantworten. Dies erfolgte im Rahmen einer zulässigen Aufklärung. Die Beantwortung erfolgte nicht innerhalb der gesetzten Frist. Daher ist das Angebot nach § 15 EU Abs. 2 VOB/A 2016 auszuschließen. Dies gilt

auch dann, wenn noch ein Bietergespräch angesetzt war. *OLG Koblenz, Beschluss vom 04.01.2018, Az.: Verg 3/17*

Mitarbeit bei der Vergabestelle kein Vergaberechtsverstoß

Der Bieter kann Personen, die beim öffentlichen Auftraggeber und bei einem an der Ausschreibung beteiligten Bieter tätig waren, beschäftigen. Ein Verstoß gegen den Geheimwettbewerb liegt nur dann vor, wenn der Wettbewerb konkret durch den ausgeschriebenen Auftrag betroffen ist. Nicht ausreichend ist es, wenn der Mitarbeiter bei der Vergabestelle Wissen gesammelt hat und mit der Tätigkeit der Vergabestelle vertraut ist. *VK Westfalen, Beschluss vom 29.11.2017, Az.: VK 1 – 3*

Kein Zuschlag bei nicht realisierbarer Leistungsbeschreibung

Wenn eine Leistungsbeschreibung Vorgaben enthält, die nicht zu erfüllen sind, kann die Vergabestelle keinen Auftrag erteilen. Es kann dahinstehen, ob Angebote abgegeben wurden und ob diese mit weiteren Mängeln versehen sind. *VK Westfalen, Beschluss vom 04.12.2017, Az.: VK 1-31/17*

Verzicht auf Einrede der Verjährung wirkt 30 Jahre

Wenn ein Auftragnehmer ohne Befristung auf die Einrede der Erhebung verzichtet, verjähren Mängelansprüche des Bauherrn in 30 Jahren. Der Bauherr hatte Mängel gerügt. Danach erklärte der Bauunternehmer den zeitlich unbeschränkten Verjährungsverzicht (*OLG Celle, Urteil vom 15.06.2017 – 6 U 2/17 – NZB zurückgewiesen*). *BGH, Beschluss vom 25.10.2017, Az.: VII ZR 145/17*

Haftung bei fehlender Belegreife

Verlegt der Auftragnehmer einen (Industrie-) Fußbodenbelag trotz fehlender Belegreife des Estrichs und kommt es daraufhin zu Schwindrissen, ist die Leistung des Auftragnehmers mangelhaft. Der Auftragnehmer wird von seiner Haftung für Schwindrisse auch nicht dadurch befreit, dass der Betrieb von zwei großen, dynamischen Maschinen (hier: Fleischfüller und Kutter) zu einer Vergrößerung der Rissbreiten geführt hat. (*OLG Koblenz, Beschluss vom 14.10.2014 – 2 U 394/13 – NZB zurückgewiesen*) *BGH, Beschluss vom 25.10.2017, Az.: VII ZR 278/14*

Zuschlags- und Bindefrist Keine Änderung der Frist durch Bieter

Die in den Vergabeunterlagen vorgesehenen Zuschlags- und Bindefristen kann ein Bieter nicht einseitig abändern. Der Bieter ist zwingend auszuschließen, wenn er hiergegen verstößt, da die Grundsätze von Transparenz und Gleichbehandlung Angebote erfordern, die in jeder Hinsicht vergleichbar sind. *VK Sachen-Anhalt, Beschluss vom 01.09.2017, Az.: 3 VK LS 67/17*

IKK Südwest holt zum 3. Mal den Titel und bleibt beste regionale Krankenkasse

Zum dritten Mal in Folge ist die IKK Südwest beste regionale Krankenkasse. Die IKK Südwest wird dafür in der aktuellen Ausgabe von Focus Money 7/2018 mit dem Gesamt-Qualitätssiegel ausgezeichnet. Auch in der neuen Kategorie „Digitale Leistungen“ erreicht die IKK Südwest Bestnoten.

Rund 650.000 Versicherte jubeln: Ihre Krankenkasse IKK Südwest darf sich über einen Titel-Hattrick freuen. Die IKK Südwest erreichte zum dritten Mal in Folge die Auszeichnung „Beste regionale Krankenkasse“. Im bundesweiten Vergleich der Krankenkassen verteidigt der Krankenversicherer mit Hauptverwaltungen in Saarbrücken und Mainz den dritten Platz. Für den Krankenkassen-Test hat das Deutsche Finanz-Service Institut (DFSI) auf Basis von 12 Kategorien und 65 Krankenkassen deutschlandweit Daten ausgewertet.

Auch in wichtigen Einzel-Kategorien wurde die IKK Südwest im diesjährigen Testergebnis hervorragend bewertet, unter anderem für „hervorragenden Service“ (Geschäftsstellennetz, Erreichbarkeit, Erinnerungsservice, Angebote wie ärztliche Zweitmeinung,

Hotline zur medizinischen Information, etc.), „hervorragende Gesundheitsförderung“ (Bonussysteme zur individuellen Gesundheitsförderung, Bezuschussung von Kursen, etc.) und „hervorragende Zusatzleistungen“ (Vorsorge wie Hautkrebsprophylaxe, Hilfsmittel wie Seh- und Hörhilfen, Schwanger- und Mutterschaft wie künstliche Befruchtung oder Unterstützungsmaßnahmen wie Haushaltshilfe).

Neu ist in diesem Jahr die Rubrik „Digitale Leistungen“, für die Services wie eine Online-Filiale, aber auch digitale Gesundheitsangebote abgefragt wurden. Die IKK Südwest wurde in dieser Kategorie ebenfalls mit „hervorragend“ bewertet. „Wir sind besonders stolz auf die Auszeichnung als digitaler Leistungsführer“, sagt IKK-Vorstand Prof. Dr. Jörg Loth. Das neue Siegel „Beste digitale Leistungen“ würdigt neu geschaffene Angebote der IKK Südwest wie das Digitalkonto und die Online-Geschäftsstelle, die dem Wunsch der Versicherten nach zusätzlichen Kontaktwegen entsprechen.

IKK-Vorstand Roland Engehausen ergänzt: „Die Einschätzung des DFSI-Instituts be-

stätigt unseren Weg, dass wir als regional verwurzelte Krankenkasse mit klarem Bekenntnis zu unserer persönlichen Kundenberatung auch bei den digitalen Angeboten ganz vorne sind. Ganz nach dem Motto: Regional auch digital.“

Denn das ist nach Meinung der Vorstände in der Tat das Rezept für diesen ausgezeichneten Erfolg: „Die Mischung macht’s. Digitales ausbauen, aber Analoges nicht verkümmern lassen: Während Mitbewerber Geschäftsstellen schließen, bauen wir unser Geschäftsstellennetz aus und installieren gleichzeitig neuartige digitale Angebote.“ Die IKK-Versicherten dürfen sich in der Wahl ihrer Krankenkasse also bestätigt fühlen: „Wir orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Kunden und sind ihnen ein verlässlicher Partner“, betonen die beiden Vorstände, „sie können sich auf unser starkes Leistungsangebot verlassen.“ Dies sehen offenbar auch die Ärzte so, denn laut Focus Money zählt die IKK Südwest auch zu den „von Ärzten empfohlenen“ Kassen.

Arno Zimmer, Bezirksleiter Trier

www.iss-einfach-besser.de

**GESCHÄFTS
ESSEN**

Gemeinsam für eine gesunde Ernährung am Arbeitsplatz. Mehr auf www.iss-einfach-besser.de

Immer mehr Arbeitgeber fördern eine ausgewogene Ernährung ihrer Mitarbeiter – nicht zuletzt zur Steigerung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit. Nutzen auch Sie unser Unterstützungsangebot für Ihr Team.

Unsere Bezirksleiter beraten Sie gerne bei Ihnen vor Ort.

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.

