

BRENNPUNKT



Handwerk

17. Jhg. 1. Ausgabe
04. März 2019 € 3,-

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

Brückenteilzeit

Seit dem
01. Januar 2019
gilt die
Brückenteilzeit



Fleischereifachbetriebe des Kreises
Altenkirchen fusionieren mit der
Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Mustertexte:

Abmahnung

Neue Chancen für
Langzeitarbeitslose

Informationen
zum neuen
Teilhabechancengesetz

Effektiv arbeiten – Hindernisse beseitigen

Inhalt

- MYSKILLS - berufliche Fähigkeiten entdecken und nutzen 3
- Aus den Innungen 4 - 7
- Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 8
- Aus den Innungen 10 - 13
- Arbeitsrecht 15
- Brückenteilzeit 16
- Aus den Innungen 17
- Mustertextseiten 18 - 19
- Effektiv arbeiten - Hindernisse beseitigen 20 - 21
- Steuern und Finanzen 22
- Aus den Innungen 24 - 25
- Neue Chancen für Langzeitarbeitslose 26
- BMBF-Modellprojekt „ValiKomTransfer“ - Bewertung von Kompetenzen 29
- Fenster- und Glasfassaden - Aufbau und Funktionen Experten mit Nachwuchskräften im Dialog 30 - 31
- Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums 33
- Vertrags- und Baurecht 34

Rudolf Röser mit Ehrennadel ausgezeichnet

Mit der Goldenen Ehrennadel der Handwerkskammer Koblenz wurde der Obermeister der Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald und gleichzeitig Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Rudolf Röser, für seine über 15-jährige ehrenamtliche Tätigkeit für das Handwerk ausgezeichnet. Mit 232 Innungsmitgliedern ist die Kfz-Innung Rhein-Westerwald die größte Innung im Bezirk der Kreishandwerkerschaft. Vorstand und Geschäftsführung gratulieren Röser für diese Auszeichnung und freuen sich auf die weitere Zusammenarbeit. Foto: P!ELmedia



Fleischereifachbetriebe des Kreises Altenkirchen fusionieren mit der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald



v.l.n.r. Obermeister Thomas Christian, Ehrenobermeister Hans Jörg Wirths, Hauptgeschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald Elisabeth Schubert, Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes Alexander Zeitler

In der gemeinsamen Innungsversammlung wurde die von beiden Fleischer-Innungen im vergangenen Jahr beschlossene Fusion zur „neuen“ Fleischer-Innung Rhein-Westerwald vollzogen.

Die „neue“ Fleischer-Innung erstreckt sich nun über die Landkreise Altenkirchen, Neuwied und den Westerwaldkreis.

Einstimmig zum neuen Obermeister der nun fusionierten Innung wurde der bisherige Obermeister Thomas Christian aus Stockum-Püschchen gewählt. Zu stellvertretenden Obermeistern wurden die bisherige stellvertretende Obermeisterin Pia Hillen, Neuwied-Irlich und Dirk Schmidt, Daaden, gewählt.

Heinz-Werner Schäfer aus Niederahr wurde zum Lehrlingswart der Innung wiedergewählt.

Weiter wurden zu Vorstandsmitgliedern gewählt:

Jürgen Berg, Linz; Christopher Bein, Lin-

kenbach; Herbert Kremer, Betzdorf und Ralf Leistner, Gemünden.

Auf Vorschlag von Obermeister Christian beschlossen die anwesenden Innungsmitglieder, den bisherigen Obermeister der Innung Altenkirchen, Hans Jörg Wirths aus Wissen, zum Ehrenobermeister der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald zu ernennen. Ebenfalls zum Ehrenobermeister der Innung Rhein-Westerwald wurde der Ehrenobermeister der Fleischer-Innung des Kreises Altenkirchen, Herr Horst Föllner aus Daaden, ernannt.

Alexander Zeitler, Geschäftsführer des Fleischerverbandes Rheinland-Rheinhausen, würdigte die in der Vergangenheit geleistete Arbeit von Herrn Wirths und verlieh ihm die goldene Ehrennadel des Fleischerhandwerks.

Mit der goldenen Ehrennadel des Fleischerverbandes wurden ebenfalls Frau Pia Hillen, Neuwied, Herr Jürgen Berg, Linz und Herr Harald Krieger, Bitzen, ausgezeichnet.

Besuchen Sie unsere neue Homepage

www.handwerk-rww.de und Facebook



Erscheinungstermine 2019/2020

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

03. Juni 2019	08. Mai 2019
02. September 2019	09. August 2019
06. Dezember 2019	15. November 2019
06. März 2020	11. Februar 2020

MYSKILLS – berufliche Fähigkeiten entdecken und nutzen

Wie Betriebe durch ein neues Testverfahren berufserfahrene Mitarbeiter finden können.

Die Fachkräfteknappheit ist mittlerweile die mit Abstand größte Sorge der Betriebe in Deutschland. Fast jede zweite Firma beklagt, dass Arbeitskräfte fehlen.

Die Suche nach voll ausgebildeten Fachkräften wird immer schwerer

Viele Unternehmen suchen voll ausgebildete Alleskönner. Aber die sind immer schwerer zu finden. Dabei erledigen heute schon 70% der sogenannten „Ungelernten“ Aufgaben und Standard Tätigkeiten von Fachkräften. Mitarbeiter, die über langjährige Erfahrung verfügen, aber eben nicht über einen Ausbildungsabschluss.

Ein neuer Test zeigt, was Menschen mit Berufserfahrung können

Das Testverfahren MYKILLS zeigt, welches berufliche Handlungswissen sich Arbeitnehmer am Arbeitsplatz angeeignet haben, die keinen formalen oder in Deutschland anerkannten Berufsabschluss haben. Das können Geflüchtete aus Syrien sein, aber auch viele Deutsche, die heute nicht mehr in ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf arbeiten.

Wie funktioniert MYSKILLS?

MYSKILLS ist ein computergestützter, videobasierter Test, der vom Jobcenter oder der Arbeitsagentur durchgeführt wird. Um Sprachbarrieren zu verringern, ist der Test in

sechs Sprachen verfügbar – Deutsch, Englisch, Arabisch, Farsi, Russisch und Türkisch. Er dauert ungefähr 4 Stunden. Den Teilnehmern werden ca. 120 Fragen zu konkreten beruflichen Handlungssituationen gestellt. Derzeit gibt es den Test für zwölf Berufe – darunter für den Beruf KFZ-Mechatroniker, Tischler, Bauten- und Objektbeschichter, Tiefbaufacharbeiter und Hochbaufacharbeiter. In den nächsten Monaten werden insgesamt Tests für 30 Berufe zur Verfügung stehen.

Ausgangspunkte: Ausbildungsordnung und betriebliche Anforderungen

„Der MYSKILLS-Test ist in unterschiedliche Handlungsfelder aufgeteilt, die an der tatsächlichen beruflichen Praxis und am aktuellen deutschen Ausbildungsstandard ausgerichtet sind“, sagt Frank Kranz, Ausbildungsmeister für den Bereich Hoch- und Mauerwerksbau beim Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Frankfurt (Oder).

MYSKILLS zeigt auf, in welchen Bereichen die Teilnehmer eingesetzt werden können oder ob noch Schulungs- oder Qualifizierungsbedarf besteht. „Dabei richten sich die Fragen zum einen nach der realen Berufspraxis, andererseits entsprechen sie der deutschen Ausbildungsordnung“, so Angelika Horstkotte-Pausch, ehem. Geschäftsführerin der außerbetrieblichen Ausbildungsstätte Felsberg.

Zahlreiche Vertreter der Innungen, Kammern, Ausbildungsmeister, Betriebsinhaber und Unternehmensvertreter aus der Branche haben in Expertenrunden an den konkreten Frage-

stellungen und Testanforderungen beratend mitgearbeitet.

„Wichtig ist, die Ergebnisse des Tests richtig zu interpretieren“, sagt Norbert Büchel, Bildungsleiter Kfz-Technik am Berufskolleg Hilden. „MYSKILLS ist kein Gefälligkeitsgutachten. Tatsächlich ist der Test sehr schwer.

Wenn jemand in einem Handlungsfeld drei Punkte erreicht hat, können Arbeitgeber damit rechnen, dass der Weg zu Fachkraft Tätigkeiten nicht mehr weit ist. So jemand ist dann auch schnell weiterqualifiziert. Und wenn jemand in einem Handlungsfeld nur einen Punkt hat, dann muss man prüfen, ob und wie der Bewerber über Routinetätigkeiten hinaus ausgebildet werden kann.“

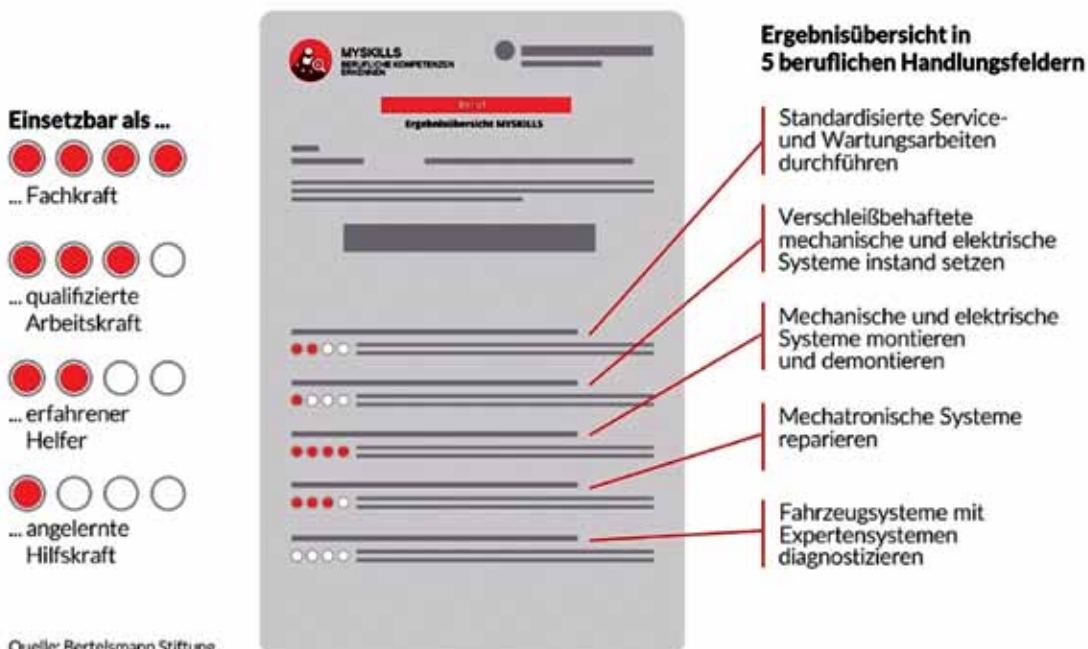
Arbeitgeber sollten sich die Menschen, die mit einem MYSKILLS-Testergebnis zu ihnen kommen, sehr genau anschauen, auch wenn jemand die Sprache noch nicht so gut kann, erzählt Malermeisterin Ulli Becker Dippel: „Dann kann man in den Bereichen, in denen jemand schon Berufserfahrung hat, anfangen zusammenzuarbeiten. Und schaut gleichzeitig, wie man diesen Mitarbeiter mit Hilfe der Arbeitsagentur weiter fortbilden kann.“

Arbeitgeber können sich auch direkt an ihre Arbeitsagentur oder das Jobcenter wenden und nach Testabsolventen mit für sie relevanten Fähigkeiten fragen.

Mehr Informationen zu MYSKILLS unter: www.myskills.de und <https://www.arbeitsagentur.de/myskills>

„Wer beim MYSKILLS-Test in einem Handlungsfeld zwei Punkte erreicht, verfügt bereits über gute Grundkenntnisse und kann mit gezielter Weiterqualifikation die fehlenden Kompetenzen erreichen.“ (Norbert Büchel, Bildungsleiter Kfz-Technik Berufskolleg Hilden)

KFZ- Mechatroniker/in PKW-Technik



Erfolgreichen Abschluss gefeiert

Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald ehrt junge Gesellen



Foto: Heinz-Günter Augst

Obwohl Frau Holle den ganzen Tag ihre Kissen kräftig schüttelte, kamen alle Junghandwerker mit ihren Familien, Ausbildern, Lehrern und Gästen pünktlich zur Freisprechungsfeier der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald nach Weyerbusch.

Obermeister Lichtenthäler eröffnete den feierlichen Rahmen und brachte seine Freude darüber zum Ausdruck, dass er nunmehr 43 neue junge Kollegen hat. In seiner Laudatio blickte

Lichtenthäler zurück auf die vergangene Lehrzeit im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker Sanitär-Heizung-Klimatechnik. „Vor dreieinhalb Jahren“, so der Obermeister, „haben Sie mit Ihrer Berufswahl die erste wichtige Entscheidung in Ihrem Berufsleben getroffen.“

Mit der bestandenen Gesellenprüfung haben Sie heute bewiesen, dass Sie die richtige Wahl getroffen haben! Sie haben nicht nur einen Job gefunden, sondern einen Beruf erlernt, der Ihnen als Grundlage für die berufliche Weiterbildung und für Ihr weiteres Leben dient. Ab heute sind Sie Geselle und können sich nicht mehr hinter dem Begriff „Lehrling“ verstecken. Sie müssen bereit sein, Verantwortung zu übernehmen.“

Er forderte die jungen Kollegen auf, an ihre weitere berufliche Zukunft zu denken und sich stetig weiterzubilden.

Mit dem Dank an den Prüfungsausschuss für die geleistete Arbeit und den besten Wünschen für die jungen Kollegen schloss Obermeister Lichtenthäler sein Grußwort.

Auch der Verbandsbürgermeister der VGV Altenkirchen gratulierte den Junghandwerkern zur bestandenen Gesellenprüfung und brachte zum Ausdruck, dass alle in ihrer heimischen

Region dringend gebraucht werden.

Seitens der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald gratulierte der Kreishandwerksmeister des Kreises Altenkirchen, Wolfgang Becker. Becker würdigte in seiner Rede ebenfalls die Leistungen der jungen Leute. „Mit dem Bestehen der Gesellenprüfung haben Sie sich eine Grundlage erworben, auf der Sie weiter aufbauen können.“

Der Weg dorthin war mühsam und erforderte Disziplin und Durchhaltevermögen. Der Gesellenbrief ist der Beweis dafür, dass Sie konsequent und eben diszipliniert auf dieses Ziel hingearbeitet haben.“

Im Anschluss an die Laudatoren überreichte Friedel Rosenberg, Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses, die Gesellenbriefe an die erfolgreichen Teilnehmer.

Als Prüfungsbester wurde Florian Fetz aus Welschneudorf geehrt, der im Ausbildungsbetrieb Bernd Lehmler GmbH, Installation und Heizungsbau, Welschneudorf seine Ausbildung absolviert hatte.

Obermeister Lichtenthäler überreichte ihm für seine gute Prüfungsleistung ein Buchpräsent.

– 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

Save the date

Termin

19.03.2019
17.00 - 18.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft
RWW - Montabaur

Vortrag: Theorie und
Praxis – so erhalten Sie Ihre
Rückengesundheit!

Termin

21.05.2019
17.00 - 18.30 Uhr

Kreishandwerkerschaft
RWW - Montabaur

Vortrag: Arbeitsmedizin im
Spannungsfeld von rechtlichen
Anforderungen und
Nutzen

„Spannung“ im Stöffel-Park Enspel

Elektro-Innung führt Freisprechungsfeier durch

Spannungsquellen besitzen immer zwei Pole mit unterschiedlich hohen Ladungen. Der Pluspol einerseits mit geringen Elektronen. Auf der anderen Seite der Minuspol mit einem Überschuss an Elektronen. Wie viel Energie erforderlich ist, um den Unterschied der Elektromengen zu erreichen, gibt die elektrische Spannung an. Entsteht eine Verbindung zwischen den Polen, kommt es zu einer Entladung. Unter diesen Bedingungen fließt dann elektrischer Strom.

Eine ebenso große Spannung konnte man bei der diesjährigen Freisprechungsfeier der Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald im Stöffel-Park Enspel spüren, an der die erfolgreichen Absolventen der Winterprüfung im feierlichen Rahmen ihre Gesellenbriefe erhielten.

Christoph Hebgen, Obermeister der Innung, zeigte sich sichtlich erfreut, dass so viele Prüfungsabsolventen, Partner, Eltern und Ausbilder der Einladung gefolgt waren. In seinem Grußwort gratulierte er den jungen Fachkräften. „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. 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.

Auch Gerhard Loos, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Westerburg, gratulierte den Junghandwerkern zu ihrem ersten Berufsabschluss. Vom Innungsvorstand sprach Andreas Birk zu den jungen Kollegen und wünschte diesen für die bevorstehende berufliche wie private Zukunft alles Gute.

Aus dem Reigen der Berufsbildenden Schulen gratulierte Hermann Bode, Lehrer der Berufsbildenden Schule Westerburg. Ein weiterer Höhepunkt war die Ansprache eines Vertreters aus den Reihen der Junghandwerker. Philipp Nonn sprach über die Ausbildung im E-Handwerk, welche Erfahrungen er in dieser Zeit gemacht hatte und dankte zugleich auch den Ausbildungsbetrieben, Eltern und Freunden, die Wegbegleiter in den dreieinhalb Jahren waren. Aber auch kritische Aspekte fanden sich in der Ansprache des Junghandwerkers wieder. Insbesondere brachte er sein Missfallen darüber zum Ausdruck, dass der Stellenwert des Handwerks in der Gesellschaft nicht hoch genug angesiedelt sei. Er erntete zustimmenden Applaus für seine Ausführungen von den anwesenden Gästen und Kollegen.

Die Prüfungsbesten Philipp Nonn aus Luckenbach (Ausbildungsbetrieb Westerwald Elektrotechnik Hummrich GmbH & Co. KG, Hachenburg); Philipp Enns aus Weite-

feld (Schacht & Brederlow Elektro GmbH & Co. KG, Daaden) und Simon-Philipp Muss aus Buchholz (Elektrotechnik Kuhn GmbH, Buchholz) erhielten ein Präsent für ihre besonderen Leistungen.

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



Basis trifft – Politik

Staatssekretärin Daniela Schmitt zu Gast bei der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied

Die Politik ist im Moment nicht gerade der Deutschen beliebtestes Klientel. Deshalb ist es wichtig, dass sich die politischen Entscheider beim Volk sehen lassen und die Probleme der Menschen nicht nur anhören, sondern auch Lösungsvorschläge unterbreiten.

Dass Politik die Basis anhört, konnten die Kollegen der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied bei ihrer Jahrestagung erfahren. Denn die Staatssekretärin im rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium Daniela Schmitt hatte ihren Besuch bei der Innungsversammlung zugesagt.

Nach einem Referat über die Entwicklung des Handwerks in Rheinland-Pfalz, bei der Frau Schmitt die erfolgreiche Bilanz für das heimische Handwerk hervorhob, hatten die Innungsbetriebe die Möglichkeit in einer Diskussion auf ihre Sorgen und Nöte hinzuweisen. Ob Steuerpolitik – hier war besonders die kalte Progression Thema – oder die drückende Demografieproblematik mit noch immer zu wenig Berufsnachwuchs.

Daniela Schmitt stand den Innungskollegen Rede und Antwort. Sie lobte das Engagement der Innungsbetriebe, ob bei Ausbildung oder ehrenamtlichem Mitwirken. „Das Handwerk ist und bleibt ein wichtiger Faktor nicht nur im Land Rheinland-Pfalz“, so die Staatssekretärin.

Obermeister Ralf Winn blickte in seinem Ge-



von re. nach li.: Obermeister Ralf Winn, Staatssekretärin Daniela Schmitt, Hauptgeschäftsführerin Elisabeth Schubert, Präsident der Handwerkskammer Koblenz Kurt Krautscheid.

schaftsbericht auf ein positives Geschäftsjahr 2018 zurück, und auch sein Blick in die Zukunft ließ keine Negativstimmung aufkommen. Als größtes Problem wertete Winn jedoch den Fachkräftemangel, der nahezu in allen Gewerken vorhanden ist.

Vom Prüfungsgeschehen bei der abgeschlossenen Gesellenprüfung berichtete Dirk Baier, der Lehrlingswart der Dachdecker-Innung. Alle Prüfungsteilnehmer aus dem Kreis Neuwied hatten die Prüfung bestanden. Vom

Landesfachverband des rheinland-pfälzischen Dachdeckerhandwerks waren Landesinnungsmeister Johannes Lauer und Geschäftsführer Andreas Unger anwesend und erstatteten einen Bericht über die aktuelle Situation im Dachdeckerhandwerk des Landesinnungsverbandes Rheinland-Pfalz. Manfred Plag, der Geschäftsführer des Job-Centers des Landkreises Neuwied, ging auf die Thematik Langzeitarbeitslose und die für diesen Personenkreis aktuellen Förderungsmöglichkeiten ein. Er bot den Betrieben bei Interesse seine Hilfe an.

Neue Fachverbandsgeschäftsführerin stellt sich vor

Obermeister Frank Weitz eröffnete eine gut besuchte Veranstaltung, zu der er, neben den Innungsmitgliedern und den Partnern des Handwerks, die seit Januar 2019 neu ernannte Geschäftsführerin des Fachverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz, Frau Safije Agemar sowie den Referenten der Veranstaltung, Herrn Michael Plein von der Fa. Brillux, recht herzlich begrüßen konnte.

Weitz berichtete über die im vergangenen Jahr stattgefundenen Aktivitäten der Innung (wie z.B. der Teilnahme an der ABOM in Altenkirchen) sowie über Veränderungen im Landesverband Rheinland-Pfalz. Nach dem Ausscheiden des bisherigen Geschäftsführers Norbert de Wolff steht nunmehr Frau Safije Agemar als neue Geschäftsführerin dem Fachverband vor.

Obermeister Weitz wies, wie auch Frau Agemar in der Folge ihrer Vorstellung, auf die neuen Einkaufsmöglichkeiten durch Beitritt zur „BAMA-KA“ und bei einem weiteren Einkaufportal, welches auch günstige Konditionen für Mitarbeiter der Betriebe beinhaltet, hin.

Dies erhöhe, so der Obermeister, neben den bereits vorhandenen Vorteilen, den Anreiz, eine Mitgliedschaft in der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen anzustreben.

Mit einem gewissen Stolz berichtet Weitz, dass es trotz der im vergangenen Jahr durchgeführten Senkung der Beiträge zur Innung gelungen sei, das Rechnungsjahr 2018 mit einem positiven Ergebnis abzuschließen.

Das Hauptaugenmerk der Innung liegt für die Zukunft neben einer verstärkten Mitgliederwerbung auch auf der Nachwuchsgewinnung.

Daher wird man sich in diesem Jahr erneut bei der ABOM beteiligen. Nach einem ca. 1-stündigen Vortrag zu den Themen „Farbe auf Putz und WDVS“, Chancen und Risiken bei der Auswahl von Farbtönen, Hellbezugswert und transsolare Reflexion (TSR-Wert) sowie Streiflichtbeständigkeit Innenfarben“ beendete Obermeister Weitz die Innungsversammlung.



Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises

Die Innungsversammlung des Westerwälder Dachdeckerhandwerks fand in diesem Jahr in „Bernhards Restaurant“ in Montabaur statt. Die Tagung war sehr gut besucht. Obermeister Hans Lothar Müller begrüßte die Mitglieder der Innung und die Gäste, darunter den Landesinnungsmeister des Dachdeckerhandwerks Rheinland-Pfalz, Johannes Lauer, und den Geschäftsführer Andreas Unger. Wichtige Themen standen auf der Tagesordnung.

Die Tagung begann mit dem Geschäftsbericht von Obermeister Hans-Lothar Müller. Das Jahr 2018 bescherte den Kollegen eine gute Konjunkturlage. Arbeit gab und gibt es genügend. Die Kollegen haben sehr viel zu tun, und letztendlich lässt dieser Aspekt für das Jahr 2019 hoffen. Es drückt vor allem der Fachkräftemangel, der leider dazu beiträgt, dass bis zu 13 Wochen auf die Durchführung von Aufträgen gewartet wird.

Hier muss dringend Abhilfe geschaffen werden. Und da ist die Politik gefordert. Landesinnungsmeister Johannes Lauer sowie der Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes,



Andreas Unger, berichteten über die Arbeit des Verbandes und stellten durchgeführte und laufende Projekte vor. Für langjähriges, ehrenamtliches Engagement zeichnete Landesinnungsmeister Johannes Lauer die Kollegen

Hans Rainer Weber, Hans-Lothar Müller und Alexander Baldus aus. Nachdem die Tagesordnung abgehandelt war, blieb beim anschließenden Abendessen genügend Zeit, kollegiale Gespräche zu führen.

Bäcker-Innung Rhein-Westerwald tagte

Hubert Quirnbach, Obermeister der Bäcker-Innung, begrüßte die Kolleginnen und Kollegen zur diesjährigen Jahreshauptversammlung, die wieder im Hotel Eisbach in Ransbach-Baumbach stattfand. Trotz Eis und Schnee konnte Obermeister Quirnbach eine gut besuchte Innungsversammlung eröffnen.

In seinem Geschäftsbericht ging Quirnbach auf die Ereignisse im abgelaufenen Geschäftsjahr und das Innungsleben ein. Er gab einen Rückblick auf die Veranstaltungen des Jahres 2018. Als besonderes Highlight war die Beteiligung der Innung an der Eröffnung des Kultursommers Rheinland-Pfalz zu erwähnen.

Gefeiert wurde der 200. Geburtstag von Friedrich-Wilhelm Raiffeisen. Eigens für diese Veranstaltung hatte die Bäcker-Innung ein Brot nach Rezeptur aus der Zeit von „Vater Raiffeisen“ kreiert – das „Glückwunsch-Raiffeisen-Brot“. Nach einer langen Backnacht in Neuwied-Heddesdorf – dort war Raiffeisen Bürgermeister – ging es zum Festivalgelände auf dem Luisenplatz in Neuwied. Hier wurde von Sonntagvormittag bis zum Abend der Bevölkerung die Leistungsstärke des Bäckerhandwerks demonstriert.

Jung und Alt konnten sich beim Backen von Brot üben. Es war eine gelungene Veranstaltung. Er dankte nochmals den Vorstandskollegen für die Unterstützung bei der Veranstaltung, vor allem der Bäckerei Preißing in Neuwied-Heddesdorf, bei der die Backnacht stattfand und das „Glückwunsch-Raiffeisen-Brot“ gebacken wurde. Der Tag des Deutschen



Brot wurde auch wieder gefeiert. Auf dem Heumarkt in Köln war die Zentralveranstaltung des Deutschen Bäckerhandwerks. Die Innungsveranstaltung hierzu fand einige Tage später auf dem Wochenmarkt in Betzdorf statt.

Die Bevölkerung freute sich über das dort im Holzofen gebackene Brot. Die Berufsschule Betzdorf-Kirchen unterstützte mit der Bäckerfachklasse dieses Event. Obermeister Hubert Quirnbach dankte der dortigen Kollegin Marion Pfeiffer für ihr Engagement. Gespendet wurde auch und zwar für das Jugendzentrum der Stadt Betzdorf. Alles in allem eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit für das Bäckerhand-

werk. Nach den Regularien referierte Joachim Schäfer von der Handwerkskammer Koblenz zum Thema überbetriebliche Ausbildung. Schäfer wies auf eine Veranstaltung der Handwerkskammer Koblenz am 16.06.2019 hin.

Dann findet das Brot- und Bäckerspektakel im Zentrum für Gesundheit und Ernährung statt. Frau Susanne Kosche vom Bäckerinnungsverband Rheinland brachte den Kolleginnen und Kollegen das neue Verpackungsgesetz nahe.

Nachdem die Tagesordnungspunkte besprochen waren, schloss Obermeister Quirnbach die informative und gut besuchte Innungsversammlung.

Startklar für den Frühling!

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Frühjahrs müde? Tipps gegen das große Gähnen



Krokusse schießen aus dem Boden, Amsel und Zilpzalp zwitschern, was die kleinen Kehlen kurz vor Sonnenaufgang so hergeben. Die Natur erwacht. Und was machen wir im Frühjahr? Wir werden müde.

Mit den steigenden Temperaturen weiten sich die Gefäße, der Blutdruck sackt ab. Außerdem steckt noch viel vom Schlafhormon Melatonin im Blut. Der Körper will aus seinem Winterspar-Modus einfach nicht raus. Wetterföhliche und Ältere haben es da besonders schwer. Dumm, dass im März auch noch die Uhren umgestellt werden. Das wirbelt nicht nur unseren Biorhythmus durcheinander. Das geht allen ziemlich auf den Zeiger und ist im Straßenverkehr kreuzgefährlich. Viele Verkehrsteilnehmer sind unkonzentriert. Jährlich steigt die Zahl der Unfalltoten von Februar bis März drastisch an

Die beste Therapie: raus ins Freie

Gegen das große Gähnen hilft, so viel wie möglich Licht zu tanken, auch wenn der Himmel verhangen ist. Das kurbelt die Produktion des stimmungsaufhellenden Hormons Serotonin an. Schon ein halbstündiger Spaziergang weckt die Lebensgeister. Besser noch sind Joggen oder Radfahren. Mediziner empfehlen morgens eine Wechseldusche und fürs Gehirn vor offenem Fenster eine Portion Sauerstoff.

Auf langen Autofahrten sollten bei ersten Gähn-Attacken die Alarmglocken läuten. Kurze Pausen, ein Nickerchen, kleine Gymnastikübungen, viel Flüssigkeit sowie mehrere kleine Mahlzeiten – am besten frisches Obst und Gemüse – bringen den Kreislauf wieder in Schwung.

Auf die Piste, fertig, Frühling!

Da quälen sie sich aus dem Winter – matt, ausgelaugt, versteckt unter einer Schicht aus Salz und hartnäckigem Schmutz. Die Batterie gab alles, ohne sich je richtig vollladen zu können, Wischerblätter ratterten taktlos über Eis, und von der Karosserie mit kleinem oder großem Rostfraß mal ganz zu schweigen.

Vor dem Start in den Frühling brauchen die Fahrzeuge jetzt eine Kur. „Am besten nach Ostern, spätestens aber, wenn die Temperaturen dauerhaft über 7 Grad Celsius liegen. Dann können auch gleich die Winter- gegen die Sommerreifen getauscht werden“, rät Dietmar Clysters, Obermeister der Kfz-Innung Rhein-Neckar-Odenwald.

Selbst versierte Hobbyschrauber überlassen den Job der Kfz-Werkstatt, die über Hebebühne, Diagnosegeräte und auch sonst das notwendige Know-how verfügt. Ganz tatenlos müssen die Autobesitzer aber nicht zusehen. Clysters: „Wer sein Fahrzeug gereinigt und inspiziert in die Werkstatt bringt, spart Zeit und Geld.“

Die Vorarbeit der Autofahrer

Entrümpeln. Unnötiges muss raus: Schneeketten, Skiträger, Decken, der Sandsack. Das **alles kostet Gewicht und damit Kraftstoff.**

Waschen. Am Programm sollte nicht gespart werden: Ober- und Unterbodenwäsche, Unterbodenversiegelung. Clysters: „Moderne Waschanlagen haben Vorsprühanlagen. Auf Hochdruckreiniger kann also verzichtet werden.“ Vorsicht, Elektronik! Die Motorwäsche ist Sache der Profis.

Reinigen. Nach dem Saugen wird geputzt. Der Schmierfilm der Heizung auf den Innenscheiben muss weg. Einstiege und Falze werden gründlich gesäubert, Gummiteile eingefettet. Nicht zu vergessen: die Tankklappe innen sowie die Abflüsse unter der Motorhaube. Sind die Gitter verstopft, kann das Wasser nicht abfließen.

Trocknen. Unter feuchten Matten finden Pilz und Bakterien einen prima Nährboden. Alle Teppiche müssen raus, Zeitungspapier rein. Das gilt auch für den Kofferraum. Hilft das nicht, geht später die Werkstatt auf Ursachen-Suche.

Kontrollieren: Das saubere Auto legt die Blessuren frei: Gibt es Steinschläge oder Kratzer auf Lack und Glas? Haben die Reifen den Winter tadellos überstanden? Fehlt es an Flüssigkeiten?

Verschlossene Wischerblätter und kaputte Glühlampen werden gleich ausgetauscht. Mit der Mängel-Liste geht's später in die Werkstatt.

Pflegen. Neue und leicht verwitterte Lacke erhalten eine Wachs-Versiegelung, stark verwitterte Autohaut wird poliert und versiegelt.

Der Technik-Check der Profis

Prüfen. Auf der Hebebühne steht die Kontrolle von Bremsen, Unterboden, Abgasanlage und Radaufhängung auf der Agenda, der Keilriemen folgt später im Stand.

Reifen tauschen. Nach dem Check der Sommerreifen auf Schäden, Profiltiefe, Zustand und Alter werden sie hoch oben montiert. Reifen mit RDKS müssen neu kalibriert werden. Die Winterware verschwindet anschließend sauber und schadlos im trockenen Sommerquartier.

Lack und Glas ausbessern. Sind die Schäden klein und auf der Windschutzscheibe nicht sicherheitsrelevant, erfolgt die Reparatur mit Smart-Repair ohne teuren Teiletausch.

Flüssigkeiten auffüllen oder wechseln. Das klingt einfach, sollte aber die Werkstatt erledigen. Mit dem falschen Kühlmittel an Bord könnten beispielsweise die winzigen Kanäle verstopfen und auch den Wassergehalt der Bremsflüssigkeit kann nur der Meister messen.

Klimaanlage checken. Spätestens wenn es müffelt, kommt auch die Klimaanlage ins Visier. Die Werkstatt desinfiziert Lüftungsschächte sowie Verdampfer und prüft die Kühlfunktion der Klimaanlage.

Filter wechseln. Nicht nur Allergiker benötigen Frischluft – ohne Schadstoffe und Pollen. Dietmar Clysters rät, den Innenraumfilter mindestens einmal jährlich zu tauschen und ihn bestenfalls mit einem Aktivkohlefilter zu ersetzen. Der fängt zusätzlich noch gesundheitsschädliche Gase und Gerüche ab.



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



Freisprechungsfeier der KFZ-Mechatroniker Rhein-Westerwald Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald spricht 86 neue Junggesellen/innen frei

Bei der Freisprechung in der Stadthalle Ransbach-Baumbach war der große Saal voll besetzt. Rund 250 Gäste, erfolgreiche Prüflinge, Angehörige, Freunde und Ausbilder, waren der Einladung gefolgt.

Das Grußwort sprach Obermeister Rudolf Röser. Er gab den neuen Junghandwerker/innen zwei wichtige Thesen mit auf den Weg. „Stillstand gleich Rückstand“ lautete der Appell, womit das Lernen jetzt nicht zu Ende ist und die rasante technische Entwicklung immer weitergeht.

Zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten im KFZ-Gewerbe wurden angesprochen, um in Zukunft vielleicht einmal selbstständig oder als Führungskraft tätig zu werden.

Ein weiterer Appell richtete sich an die Ausbildungsbetriebe und Unternehmer. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und auf die Wünsche und Anregungen der jungen Leute eingehen, um letztlich den Spaß und die Motivation an ihrem Arbeitsplatz zu fördern, ist der Schlüssel zum betrieblichen Erfolg, so Obermeister Röser.

Gemeinsam mit dem Prüfungsausschussvorsitzenden 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.

Hervorragende Leistungen erreichten als Prüfungsbester: Julian Breidert, Vallendar (KBM GmbH u. Co. KG, Motorfahrzeuge, Neuwied).

Zweitbester: Robin Stüber, Buchholz (Hans-Jörg Boden, Roßbach).

Drittbester: Nico Zilles, Norken (Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG, Bad Marienberg).



Für Sie vor Ort

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

- Wertstoffhof
- Containerdienst
- Annahme von Abfällen jeglicher Art, z.B. Sperrmüll, Grünschnitt, Bauschutt usw.

REMONDIS Mittelrhein GmbH

Rudolf-Diesel-Str. 14 // 56566 Neuwied

T +49 2631 8240-23

Graf-Zeppelin-Str. 9-11 // 57610 Altenkirchen

T +49 2681 954-0

Daimlerstraße 8 // 56070 Koblenz

T +49 261 988571-25

eMail: mittelrhein@remondis.de



BBS Westerburg



David-Roentgen-Schule, Neuwied



BBS Montabaur



BBS Betzdorf-Kirchen

Tag der Ausbildung an der Realschule plus Salz



Beim diesjährigen Tag der Ausbildung an der Realschule plus in Salz war auch das Handwerk vertreten und auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften von morgen.

DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Die Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen informierte bei der Innungsversammlung

Schon traditionsgemäß findet in der zweiten Januarwoche eines Jahres die Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen statt. Die sehr gut besuchte Tagung war eine gute Gelegenheit, das abgelaufene Geschäftsjahr 2018 Revue passieren zu lassen.

Obermeister Burkhard Löcherbach begrüßte die Anwesenden und freute sich darüber, dass auch Kollegen anwesend waren, die aufgrund des Alters nicht mehr selbständig waren, aber sich immer noch für das Innungsgeschehen interessieren. In seinem umfangreichen Geschäftsbericht ging Burkhard Löcherbach auf die Innungsarbeit und allgemeine handwerkspolitische Themen ein. Auch im Jahre 2018 setzte sich der Aufschwung weiter fort. Immer noch gibt es reichlich zu tun. Leider hält das große Problem der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt an. Es fehlen einfach Fachkräfte und mittlerweile auch Helfer, die den Betrieb unterstützen können. Berufsnachwuchs bleibt rar. Trotz gestiegener Löhne



und Ausbildungsvergütungen. Es muss weiter verstärkt um Nachwuchs gewonnen werden.

Nachdem die formellen Tagesordnungspunkte besprochen waren, referierte vom Landes-

innungsverband für das Dachdeckerhandwerk Rheinland-Pfalz, Landesinnungsmeister Johannes Lauer, über die Verbandsarbeit. In seiner Vorausschau auf das Jahr 2019 ging der Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes, Andreas Unger, besonders auf die Marke „Innung“ ein und auf das daraus resultierende Regiotreffen, welches für die drei Dachdeckerinnungen aus den Kreisen Altenkirchen, Neuwied und Westerwaldkreis geplant sei. Es sei wichtig, dass diese beworben werde.

Denn ein hoher Organisationsgrad könne für die Innung- und Verbandsarbeit nur von Nutzen sein. Und die Innungsmitgliedschaft schlägt sich in barer Münze nieder. Obermeister Burkhard Löcherbach teilte mit, dass wieder eine Fachinnungsversammlung mit den Kollegen der beiden Nachbar-Innungen aus dem Kreis Neuwied und dem Westerwald geplant ist. Nachdem die Tagesordnung abgehandelt worden war, konnten die Innungsmitglieder noch Erfahrungen im Kollegenkreis austauschen.

Sandra Schlotter ist neue Obermeisterin der Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald



Der scheidende Obermeister Gerd Schanz mit der neuen Obermeisterin, Sandra Schlotter (rechts) und Katja Paffhausen (links), neuer Lehrlingswart. Es fehlt auf dem Bild Ingo Schmidt, stellv. Obermeister.

Die Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald steht unter neuer Leitung: Zur neuen Obermeisterin wurde während der diesjährigen Innungsversammlung im Maxi Autohof in Mogendorf Sandra Schlotter aus Montabaur gewählt. Sie löst den ehemaligen Obermeister, Gerd Schanz, Neuwied an der Spitze der Innung ab. Schanz hatte sein Amt als Obermeister niedergelegt. Die Gründe hierfür seien, so Schanz, einerseits privater Natur, andererseits aber auch aus dem realistischen Blick in die Zukunft heraus entstanden, der es erforderlich macht, eine Innung mit neuen jungen und frischen Ideen zu führen und damit zukunftssicher aufzustellen. Auch die bisherige stellv. Obermeisterin Bettina Petinopoulos aus Gebhardshain hatte ihr Amt aus privaten Gründen niedergelegt. Somit stand ebenfalls die Wahl eines(r) stellvertretenden Obermeisters(in) auf der Tagesordnung. Dieses Amt hat nunmehr Ingo Schmidt aus Selters inne. Neu im Vorstand als Lehrlingswart ist Katja Paffhausen aus Neuwied.

Bevor jedoch die Ergänzungswahlen zum Vorstand durchgeführt wurden, begrüßte Schanz die anwesenden Kolleginnen und Kollegen recht herzlich und bedankte sich für das Erscheinen. In seinem Geschäftsbericht ging er sowohl auf die politischen Ereignisse des vergangenen Jahres als auch auf die Nachwuchssituation und den Fachkräftemangel ein. „Ich empfinde keine Aufbruchsstimmung bei der Regierung. Und wir haben eine Menge offener Fragen, die wir beantwortet haben wollen. Politik sollte für das Volk da sein, nicht umgekehrt“, so die kritischen Worte des scheidenden Obermeisters. In seinem Geschäftsbericht

brachte Schanz aber auch seinen Unmut darüber zum Ausdruck, dass immer mehr junge Menschen die Universitäten stürmen, obwohl lange nicht alle in der Lage sind, überhaupt zu studieren. „Bildung und Ausbildung sind ein zentrales gesellschaftliches Thema und es ist wichtig, dass wir junge Menschen haben, die den Weg in die Leistungsspitze im akademischen Bereich finden“, so Schanz. „Es kann aber nicht sein, dass das Abitur der Garant für ein erfolgreiches Studium ist. Dafür sprechen die Studienabbrecher-Quoten eine zu deutliche Sprache.“ Schanz wies in seinen Ausführungen auch auf die attraktiven Möglichkeiten im Handwerk hin und vertrat die Auffassung, dass eine Ausbildung im Handwerk eine solide Grundlage für das Leben ist. Mit einem Rückblick auf die durch die Innung im vergangenen Jahr durchgeführten Seminare und Veranstaltungen schloss Schanz seinen Jahresrückblick.

„Energieeinsparpotenziale im Friseur- und Kosmetik-Salon“, so lautet das Thema des Referenten Dipl.-Ing. Norbert Dümpelfeld von der Handwerkskammer Koblenz. Er zeigte den anwesenden Teilnehmern deutlich, wie jeder, teilweise schon durch kleinere Veränderungen, Kosten sparen kann.

Nachdem die weiteren Regularien abgehandelt waren, bedankte sich die neu gewählte Obermeisterin Sandra Schlotter im Namen aller Kolleginnen und Kollegen bei Gerd Schanz für seinen jahrzehntelangen Einsatz in den verschiedensten Gremien der Innung und überreichte ihm als kleines Dankeschön ein Präsent. Im Anschluss an die Versammlung blieb ausreichend Gelegenheit für weitere Gespräche im Kreise der Kolleginnen und Kollegen.

Nachwuchsaktivierung im Friseurhandwerk Was Friseure können, können nur Friseure...



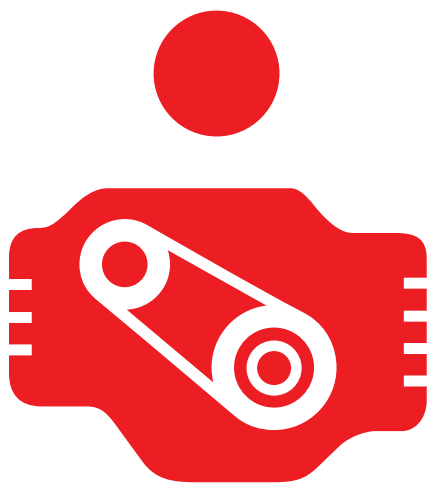
... was diesen Beruf in seiner Vielfältigkeit und Kreativität ausmacht, zeigen die Auszubildenden der Friseurklassen der BBS Westerburg immer wieder gerne den Jugendlichen aus der Berufsfachschule, der Berufsvorbereitung und den Schüler/innen der Realschule vor Ort. Dazu werden kreative Workshops von Friseurauszubildenden in Begleitung der Lehrerinnen Frau Hölzemann und Frau Pelke angeboten. Dem interessierten, potentiellen Nachwuchs werden verschiedene praktische Tätigkeiten vorgestellt, bei denen die Besucher natürlich selbst mitwirken und ausprobieren dürfen. In lockerer Gesprächsatmosphäre berichten die Auszubildenden von ihrem Traumjob und die Schüler/innen können sich aus erster Hand über die Ausbildung zum Friseur informieren. Bei weiterem Interesse unterstützen die Lehrerinnen die Nachwuchskandidaten gerne bei der Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche.

Unseren Auszubildenden ist es sehr wichtig, die Qualität und den Anspruch der Friseurausbildung darzustellen, denn ...

Friseure sind Traumerfüller, Trendsetter und Glücklicher!
Quelle: BBS Westerburg



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

Hinweis auf nicht genommenen Urlaub durch Arbeitgeber muss erfolgen

Laut einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) Erfurt müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten künftig auffordern, noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen, dass er sonst verfällt. Bei seiner Entscheidung musste das BAG die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes berücksichtigen, denn dieser hatte im November 2018 entschieden, dass Arbeitnehmer durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt werden müssen, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Somit wurde nunmehr EU-Recht in deutsches Recht integriert.

Geklagt hatte ein Wissenschaftler der Max-Planck-Gesellschaft München auf Auszahlung übriger Urlaubstage. Arbeitgeber müssen ihre Angestellten „klar und rechtzeitig“ auf nicht genommenen Urlaub hinweisen. Wann ein Hinweis rechtzeitig kommt - dazu trafen die Bundesrichter noch keine Entscheidung. Mit diesem Punkt wird sich die Rechtsprechung in Zukunft sicher noch beschäftigen müssen. *BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az.: 9 AZR 541/15*

BAG korrigiert Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Arbeitsvertragsbefristungen

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unzulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 23. Januar 2019 (Az.: 7 AZR 733/16) und setzt damit erstmals den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 6. Juni 2018 (Az.: 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) um. Mit diesem hatte das BVerfG die vom BAG im Jahr 2011 erfolgte Rechtsauslegung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, nach der eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien zulässig sein sollte, wenn dazwischen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren lagen, für nicht verfassungsgemäß erklärt.

Die Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG normiert, dass die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Sachverhalt

Der Kläger war befristet für den Zeitraum vom 19. März 2004 bis zum 30. September 2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Mit Wirkung zum 19. August 2013 stellte die Beklagte den Kläger ein weiteres Mal sachgrundlos befristet als Facharbeiter ein und verlängerte die Vertragslaufzeit mehr-

fach, zuletzt bis zum 18. August 2015. Mit seiner Entfristungsklage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Die Vorinstanzen gaben der Befristungskontrollklage statt. Hiergegen ging die Beklagte in Revision vor das BAG.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten vor dem BAG war erfolglos. Nach Auffassung des BAG endete das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragsbefristung zum 18. August 2015.

Zwar habe das BAG im Jahr 2011 entschieden, dass § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen erfasse, die länger als drei Jahre zurücklägen. An dieser Rechtsprechung könne jedoch angesichts der Entscheidung des BVerfG vom 6. Juni 2018 (Az.: 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) nicht mehr festgehalten werden. Mit der Rechtsauffassung, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, habe das BAG die Grenzen einer vertretbaren Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten. Eine Absicht des Gesetzgebers, eine solche Karenzzeit regeln zu wollen, sei aus Sicht des BVerfG nicht erkennbar.

Allerdings seien auch die Fachgerichte aufgefordert, den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG verfassungskonform einzuschränken. Dies könne relevant werden, wenn das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sei, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

So könne das Verbot der sachgrundlosen Befristung insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei.

Dies ist nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter vorliegend nicht der Fall gewesen, da das vorangegangene Arbeitsverhältnis des Klägers acht Jahre und damit nicht sehr lange zurückgelegen hat. Mit dem Vortrag, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangene BAG-Entscheidung vereinbart zu haben, blieb die Beklagte ungehört. Vielmehr habe sie bei den Vertragsabschlüssen mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen müssen, dass die BAG-Rechtsprechung nicht verfassungskonform sein könnte.

Bewertung / Folgen der Entscheidung

Mit dem vorliegenden Urteil hat das BAG seine Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG mit Blick auf den Beschluss des BVerfG korrigiert. Welche zeitlichen Grenzen das BAG allerdings für eine „sehr lange“ Vorbeschäftigung ziehen

möchte, lässt die bisher nur veröffentlichte Pressemitteilung des Gerichts nicht erkennen.

Ernüchternd ist, dass das BAG der Beklagten einen Vertrauensschutz versagt hat. Die Argumentation des Gerichts, die Beklagte habe in Erwägung ziehen müssen, dass die vom BAG vorgenommene Auslegung vor dem BVerfG keinen Bestand haben könne, ist nicht nachvollziehbar. Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf zu verweisen, augurenhaft die Rechtsprechung des BVerfG zu antizipieren, ist mit dem Grundsatz des Vertrauensschutzes kaum mehr zu vereinbaren.

Den Betrieben ist mit Blick auf die Rechtsprechung jedenfalls zu raten, sachgrundlose Befristungen nur dann zu vereinbaren, wenn sichergestellt ist, dass der jeweilige Arbeitnehmer noch niemals zuvor mit demselben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen hat.

Quelle: UDH, Berlin

AGB dürfen Hinterbliebenenversorgung nicht an Mindestehedauer von zehn Jahren knüpfen

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungsregelung, nach der die Hinterbliebenenversorgung entfällt, wenn im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten die Ehe nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, benachteiligt den unmittelbar Versorgungsberechtigten unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. *BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az.: 3 AZR 150/18*

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

Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 gilt die Brückenteilzeit. Sie ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit.

Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.

Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.

- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

ger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen. Dies galt allerdings nur, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstanden. Hierfür trug der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren. Darüber hinaus sieht das Gesetz Änderungen bei der Arbeit auf Abruf vor. Arbeitnehmerinnen und

Wie funktioniert die Darlegungspflicht?

Teilzeitbeschäftigte sind bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen.



Seit dem 1. Januar 2019 muss der Arbeitgeber auch darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht oder nicht frei ist oder der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer bevorzugter Bewerber. Weiterhin wurde

Arbeitnehmer müssen mit ihrer Arbeitszeit und mit ihrem Einkommen planen können. Wer auf Abruf arbeiten muss, kann das nur bedingt. Flexibel auf Auftrags- und Personallage reagieren zu können, ist gleichwohl für Unternehmen wichtig.

Dies soll entsprechend der Vereinbarung im Koalitionsvertrag in Ausgleich gebracht werden. Wenn keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart ist, gelten nun 20 – statt bisher 10 – Stunden in der Woche als vereinbart. Zudem werden die von der Rechtsprechung im Jahr 2005 entwickelten Grundsätze für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gesetzlich festgeschrieben.

Der Anteil der bei Arbeit auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Zusatzarbeit wird auf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit begrenzt.

Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beträgt das Volumen 20 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit.

Als Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. dem Feiertag festgelegt. *Quelle: bmas.de*

Was ist neu an der Brückenteilzeit?

Das soll sich ab 1. Januar 2019 für Teilzeitbeschäftigte ändern:



Neben dem neuen Rechtsanspruch sieht das Gesetz Erleichterungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, die bereits in zeitlich nicht begrenzter Teilzeit arbeiten und mehr arbeiten möchten. Schon nach vorheriger Rechtslage musste der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die län-

klargestellt, dass der Arbeitgeber den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Anzahl der beim Arbeitgeber Beschäftigten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

Jahrestagung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald gut besucht

Veranstaltungsort der diesjährigen Innungsversammlung der SHK-Innung RWW war das Wildpark-Hotel in Bad Marienberg. Obermeister Lichtenthäler konnte eine große Anzahl von Innungskollegen sowie Ehrengäste und Referenten begrüßen. Nach dem Geschäftsbericht des Obermeisters und den Informationen aus dem Fachverband wurde die Jahresrechnung 2018 und der Haushaltsplan 2019 einstimmig von der Versammlung verabschiedet.

Ebenso sprachen sich die Versammlungsteilnehmer einstimmig für die von Hauptgeschäftsführerin Schubert näher erläuterte Notwendigkeit einer Satzungsänderung aus. Zum neuen Vorstandsmitglied wurde René Siebke gewählt, der nunmehr als Beisitzer im Vorstand die Geschicke der Innung mitlenken wird. Die Firmen Hilti Deutschland AG, Kaufering und Eisen-Fischer GmbH & Co.



KG, Limburg-Offheim nutzen die Gelegenheit, im Rahmen der Innungsversammlung den Mitgliedern ihr umfangreiches Portfolio vorzustellen. Im Anschluss an die Firmenprä-

sentationen standen die Referenten für Fragen der Teilnehmer zur Verfügung. Beim anschließenden Abendessen blieb noch ausreichend Gelegenheit zur Aussprache im Kollegenkreis.

Tischler-Innungen führten gemeinsame Versammlung durch



Interessante Vorträge und Fachthemen sowie konstruktive Diskussionen standen im Mittelpunkt der diesjährigen, gemeinsamen Innungsversammlung der Tischler-Innungen aus den Landkreisen Altenkirchen, Neuwied und Westerwald, die in der Aula der David-Roentgen-Schule Neuwied stattfand. Obermeister Norbert Dinter (Innung Neuwied) begrüßte die Mitglieder auch im Namen seiner Kollegen im Amt, Wolfgang Becker (Innung Altenkirchen) und Siegfried Schmidt (Innung Westerwaldkreis) und dankte für das Erscheinen. Den Grußworten schloss sich auch Markus Wunsch, stellvertretender Schulleiter der David-Roentgen-Schule Neuwied, an.

Internet – Fluch und Segen

Sozial Media, Internethopping, Wissensportal etc. Die Bandbreite des Nutzens und der vielfältigen Möglichkeiten des Internets ist überwältigend. Die Zahlen sprechen für sich – nahezu 90 % der deutschen Bevölkerung

nutzt das Internet. Dass damit verbunden auch kriminelle Handlungen einhergehen, ist sicherlich auch vielen Internetnutzern bekannt. Auswirkungen der Internetkriminalität und wie man sich davor schützen kann, war Thema von Hauptkommissar Thomas Budday von der Polizeiinspektion Koblenz, Zentrale Prävention. Budday ging in seinem Vortrag auf wesentliche Bereiche wie Identitätsdiebstahl (Phishing), Datendiebstahl durch Social Engineering, Digitale Erpressung oder gar die Infizierung des vom Anwender genutzten Computers ein.

Auch das Thema Ausbildung wurde sehr umfangreich erörtert und besprochen. Zu Beginn stellte Jürgen Stein von der Handwerkskammer Koblenz die Maßnahme „Ausbildungsabbrüche vermeiden“ vor. Mathias Hermann und Udo Anders vom Prüfungsausschuss der Innung Neuwied stellten das „Hamburger Modell“ vor. Im Anschluss standen die Referenten den Versammlungsteilnehmern für

weitere Fragen zur Verfügung. Bevor Dinter die Innungsversammlung mit dem Dank an alle Teilnehmer schloss, erfolgte die einstimmige Abstimmung über Jahresrechnung und Haushaltsplan.

- Anzeige -

E|HANDWERK 

**Mehr Sicherheit durch Ihre
E-CHECK
Fachbetriebe**

**Ihr Smart Building
hört auf Sie**
Mehr Effizienz für Ihren Betrieb

Musterschreiben – Abmahnung

Nichtvorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Sie sind seit dem _____ durch Krankheit arbeitsunfähig. Bis zum heutigen Tag liegt uns aber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor / haben Sie die Anschlussbescheinigung Ihres behandelnden Arztes nicht vorgelegt. Ihnen ist bekannt, dass Sie verpflichtet sind, innerhalb von 3 Tagen nach Feststellung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. die Folgebescheinigung bei Ihrem Arbeitgeber vorzulegen.

Wir bitten Sie deshalb dringend, Ihren Pflichten nachzukommen und uns binnen 24 Stunden nach Erhalt dieses Schreibens die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen oder die Arbeit vertragsgemäß wieder aufzunehmen. Nach ergebnislosem Ablauf der genannten Frist müssen Sie damit rechnen, dass wir das bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen.

Unentschuldigtes Fehlen

Seit dem _____ fehlen Sie unentschuldig. Ein Grund für Ihre Abwesenheit ist uns nicht bekannt. Sie haben sich weder gemeldet noch haben Sie Ihren Vorgesetzten oder Arbeitskollegen informiert. Wir fordern Sie hiermit auf, binnen 24 Stunden nach Erhalt dieses Schreibens entweder die Arbeit vertragsgemäß wieder aufzunehmen oder uns den Grund für Ihre Abwesenheit mitzuteilen.

Nach ergebnislosem Ablauf der genannten Frist müssen Sie damit rechnen, dass wir das bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen.

Nicht rechtzeitige Anzeige der Arbeitsunfähigkeit

Am _____ erhielten wir von Ihnen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Erstbescheinigung, ausgestellt am _____, mit einer bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vom _____ bis zum _____.

Ihnen ist bekannt, dass Sie dem Arbeitgeber den Eintritt Ihrer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen haben. Unverzüglich bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Sie verpflichtet gewesen wären, sich vor Beginn der üblichen Arbeitszeit, spätestens jedoch innerhalb der ersten zwei bis drei Stunden nach Arbeitsbeginn, unter Hinweis auf Ihre Arbeitsunfähigkeit mit Ihrem Vorgesetzten in Verbindung zu setzen und diesen über den evtl. Eintritt bzw. die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Ihre Verpflichtung bestand also darin, Ihre Arbeitsunfähigkeit am _____ bis spätestens gegen _____ Uhr telefonisch mitzuteilen. Dies ist aber nicht geschehen. Bis zum Erhalt der o. g. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung haben Sie uns keinerlei Mitteilung zukommen lassen.

Wir fordern Sie hiermit auf, künftig Ihre arbeitsrechtlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen. Gleichzeitig machen wir Sie darauf aufmerksam, dass ein erneuter Verstoß gegen Ihre Vertragspflichten zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen wird.

Unpünktlichkeit

Nach unseren Feststellungen sind Sie am _____ und am _____ zu spät zur Arbeit gekommen. *oder*

... haben Sie am _____ und am _____ Ihren Arbeitsplatz zu früh verlassen.

Wie Ihnen bekannt ist, beginnt *oder* endet Ihre Arbeitszeit um _____ Uhr. Wir sind nicht bereit, diese Unpünktlichkeit weiter hinzunehmen. Im Wiederholungsfall müssen Sie damit rechnen, dass wir das Arbeitsverhältnis kündigen.

Unerlaubte Nebentätigkeit – Schwarzarbeit

Wir verfügen über Informationen darüber, dass Sie entgegen Ihrer Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag einer unerlaubten Nebentätigkeit nachgegangen sind (... noch nachgehen).

– *Beschreibung des abzumahnenden Tatbestandes unter Angabe von Ort, Zeitpunkt und ausgeführter Tätigkeit* –

Sie werden hiermit aufgefordert, diese Nebentätigkeit sofort zu unterlassen und auch zukünftig nicht mehr auszuüben. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie im Wiederholungsfall mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen haben.

Minder- oder Schlechtleistung

Mit der von Ihnen geleisteten Arbeit sind wir derzeit nicht zufrieden. Wir haben schon mehrfach mit Ihnen gesprochen und Sie gebeten, _____ (*Tatbestand: z. B. die Stanzmaschine genauer einzustellen – die Betriebsanleitung exakt zu beachten – vorgeschriebene DIN- oder Maßtoleranzen einzuhalten – sauberer zu schweißen usw.*).

Sie haben unseren Hinweis aber nicht beachtet, und es ist erneut zu Kundenbeschwerden / erhöhtem Ausschuss / Reklamationen usw. gekommen. So hat sich Kunde / Baustellenleiter / Meister _____ am _____ erneut über Ihre ungenügende Arbeitsleistung beschwert.

Wir sind nicht bereit, Ihr Verhalten weiter zu akzeptieren. Wir bitten Sie deshalb dringend, den Anweisungen zu folgen und Ihre Arbeitsleistung zu verbessern. Sollte dies nicht erfolgen, werden wir den bestehenden Arbeitsvertrag kündigen.

Beleidigung – Störung des Betriebsfriedens

Sie haben am _____ anlässlich eines Wortwechsels Frau / Herrn _____ mit den Worten _____ beleidigt. Durch diese grobe Beleidigung ist der Betriebsfrieden erheblich gestört. Wir fordern Sie hiermit auf, sich bei Frau / Herrn _____ zu entschuldigen und zukünftig jede beleidigende Äußerung zu unterlassen.

Im Hinblick auf ein friedvolles und einvernehmliches Zusammenarbeiten können wir zukünftig solche Äußerungen nicht akzeptieren. Im Wiederholungsfall müssen Sie damit rechnen, dass wir das Arbeitsverhältnis kündigen.

Fehlerhaftes Arbeiten

Leider mussten wir feststellen, dass die Ihnen übertragene Arbeit _____ (*genaue Beschreibung der Tätigkeit*) nicht ordnungsgemäß und den Anweisungen entsprechend ausgeführt wurde. Wir mussten erhebliche Kosten aufwenden, um den / die Arbeitsfehler zu beseitigen.

Sie sind nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet, einwandfreie Arbeit zu leisten. Eine fehlerhafte Arbeitsleistung müssen wir nicht akzeptieren. Wir legen Wert darauf, dass Sie zukünftig die Ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt und fehlerfrei ausführen. Sollte sich Ihre Arbeitsleistung allerdings nicht verbessern, werden wir den Arbeitsvertrag kündigen.

Sonstige Vertragsverletzung

Sie haben am _____ (*es folgt der abzumahnende Tatbestand*). Wir haben Ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Sie haben als Grund für Ihr Verhalten angegeben, dass _____. Diese Erklärung kann nicht als ausreichende Entschuldigung anerkannt werden.

Wir fordern Sie auf, künftig Ihre arbeitsrechtlichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Gleichzeitig machen wir Sie darauf aufmerksam, dass ein erneuter Verstoß Ihrer Vertragspflichten die ordentliche bzw. in schwerwiegenden Fällen auch die außerordentliche Kündigung nach sich ziehen kann.



Effektiv arbeiten – Hindernisse beseitigen

Zeit ist ein kostenloses Gut, das jedem zur Verfügung steht. Da Zeitverlust keine Schmerzen verursacht, nimmt man ihn nicht wahr. Viel zu spät stellt man fest, dass man mit der Arbeitszeit verschwenderisch umgegangen ist.

Für den Handwerker heißt es, durch bessere Planung Zeitverluste auszuschalten. Mit der Zeiteinteilung geht man so sorgfältig um wie mit Restaurierungsarbeiten. Es sind immer nur drei oder vier Minuten pro Stunde, die von Zeitdieben gestohlen werden, das macht am Tagesende etwa eine halbe Stunde aus. Weil das nicht groß auffällt, unternimmt man nichts dagegen.

Die Prioritäten

Obwohl sich bei der Einteilung der Arbeiten im Tagesverlauf einiges ändern kann, lohnt sich eine Planung. „Wer nicht selbst plant, wird von anderen verplant und verliert die Eigenbestimmung“ heißt es im Handwerk. Welche Tätigkeiten sofort erledigt werden und welche später, darf der Handwerker nicht dem Zufall oder der Laune überlassen. (Falsch: „Was ich gerne mache, erledige ich sofort“). Effektiv arbeiten heißt, Tätigkeiten nach Prioritäten einzuteilen, bevor man an die Erledigung geht. Prioritäten bestimmen, welche Arbeiten zuerst oder später erledigt werden. Man befasst sich nicht mit Tätigkeiten, die delegierbar wären oder nicht so eilig sind. **Sämtliche Aufgaben**

werden in drei Bereiche unterteilt:

A-Aufgaben: sind eilig und gleichzeitig wichtig. Sie haben in der Planung absoluten Vorrang, sollten 25 Prozent der gesamten Arbeitszeit möglichst nicht überschreiten.

B-Aufgaben: sind meist nur eilig oder nur wichtig und beanspruchen circa 50 Prozent der Arbeitszeit. Eilige Aufgaben werden den wichtigen vorgezogen.

C-Aufgaben: sind im Augenblick weder eilig noch wichtig, werden also gerne verschoben und machen etwa 25 Prozent der Arbeitszeit aus. C-Aufgaben sind am leichtesten delegierbar. Nur selten erledigen sich Aufgaben von selbst.

Auf Dauer ändern sich aber die Voraussetzungen, so dass C-Aufgaben zu A oder B aufsteigen. Die Vorfahrtsregel lautet: Eiliges wird vor dem Wichtigem bearbeitet.

Falls eine Arbeit mehr Zeit beansprucht als geplant, helfen „Pufferzeiten“. Dafür reserviert man etwa 20 Prozent der geplanten Zeit. Beispiel: Für die Kalkulation eines größeren Angebots werden ca. 45 Minuten Zeit geplant. Der Puffer von 20 Prozent aus dieser Zeit macht ca. 10 Minuten aus. Die Alternative zu Pufferzeiten: Eine Stunde hat grundsätzlich nur 45 Minuten Plan-Zeit, es werden nie 60 Minuten verplant, so bleiben für unvorhergesehene Dinge immer 15 Minuten Reserve.

Wenn alle Tätigkeiten als eilig und wichtig bezeichnet werden, hat man am Ende zu viele A-Aufgaben. Um die Fehlerquote bei der Einteilung zu reduzieren, bedarf es einer realistischen Einschätzung über die Bedeutung der Aufgabe, und was von ihr alles abhängt. Die Einteilung der Prioritäten verursacht zwar einen Zeitaufwand, der Vorteil der Prioritäten ist aber viel größer als der Nachteil des Zeitaufwands.

Die Arbeitsunterbrechungen

Im Tagesverlauf ist die Störungshäufigkeit sehr unterschiedlich. Zu bestimmten Zeiten fallen doppelt so viele Störungen an, meist am Vormittag. Bei der Erledigung von A-Aufgaben, die sehr wichtig und schwierig sind, müssen Störungen zumindest reduziert werden. Anrufbeantworter und Mailbox bieten eine Möglichkeit für ungestörte Zeiteinheiten. Interne Arbeitsunterbrechungen können auch im Vorfeld vermieden werden. Wenn klare Anweisungen bestehen, wenn Rückfragen nicht nötig sind, arbeiten die Mitarbeiter selbständig und brauchen nicht immer wieder Ihre Hilfe.

Die Unterbrechung einer laufenden Arbeit verursacht nicht nur Stress, sie kostet auch Zeit, obwohl es nur wenige Minuten sind. Am Ende der Unterbrechung braucht man viel Energie, um wieder in die ursprüngliche Tä-

tigkeit zu finden. Ein Motor, der immer wieder während des Betriebs abgestellt wird, braucht die doppelte Energie nach einer bestimmten Laufzeit.

Der größte Störer ist das Handy oder Telefon, wenn es sich mitten bei der Arbeit im Büro oder bei Arbeiten vor Ort meldet. Wer unterbricht, stört, die ständige Erreichbarkeit (Stand-by-Modus) erhöht die Fehlerquote bei der Arbeit. Anrufer sind sich meist nicht bewusst, welche Konsequenz ihr Anruf verursacht. Schon der Blick auf das Display, um zu schauen, wer anruft, ist eine Sekunden-Unterbrechung der Arbeit.

Sich während einer Tätigkeit gedanklich mit der nachfolgenden zu beschäftigen ist eine „Eigen-Unterbrechung“, man denkt während der Arbeit schon an die nächste und ist abgelenkt. Man trainiert sich sogar eine Aufmerksamkeitsstörung an und kann sich auf Dauer nicht mehr voll auf das konzentrieren, was man gerade tut. Wer ein Angebot kalkuliert, sollte sich darauf konzentrieren und nicht schon an das denken, was danach kommt. Mangelnde Aufmerksamkeit fällt meist erst auf, wenn man einen Arbeitsvorgang vergisst oder falsch durchführt.

Das Aufschieben

Dabei geht es meist um unangenehme Verwaltungsarbeiten, die man tage- oder wochenlang vor sich herschiebt. Irgendwann ist die „Dead Line“ erreicht oder überschritten, und man muss mit Power und unter Druck alles fertig machen. Hätte man sich rechtzeitig an die Arbeit gemacht, wäre das Ergebnis besser gewesen. Das „Aufschieben“ hat drei Ursachen: man verschiebt Arbeiten, weil sie unangenehm sind. Oder weil sie schwierig sind. Oder, weil sie nicht so dringend erscheinen: „Das hat noch Zeit“. Nervige Aufgaben wird man nur los, wenn man sie zeitnah erledigt. Schwieriges aufzuschieben belastet. Denn irgendwann fällt jedem ein, dass er etwas auf die lange Bank geschoben hat.

Bewährt hat sich bei größeren Aufgaben eine Unterteilung. Man erledigt das Unangenehme im Dreier-Schritt, unterteilt die Aufgabe in drei Teile, das ist oft leichter als alles in einem Stück zu tun. Es kommt darauf an, den inneren Schweinehund zu überwinden. Der Chef hat Vorbildfunktion und es macht auf das Personal einen guten Eindruck, wenn er nichts auf die lange Bank schiebt. Man kann von den Mitarbeitern nur dann Termintreue erwarten, wenn man selbst mit gutem Beispiel vorangeht. Wer Arbeiten auf den letzten Drücker erledigt, riskiert sogar, dass etwas Eiliges dazwischen kommt, und ein Abgabetermin nicht eingehalten werden kann.

Wer sich daran gewöhnt, Termine zu verschieben, verliert schnell den Überblick, wann was fällig ist und wird schließlich angemahnt. Dann werden Geschäftspartner mit einem Zwischenbescheid getröstet, man argumentiert mit Zeitnot, und die Arbeit ist immer noch nicht getan.

Drei Gründe, warum man etwas aufschiebt, statt gleich zu erledigen:

1. Unangenehmes: Die Aufgabe ließe sich gleich erledigen, nach dem „Lustprinzip“ werden aber die angenehmen Arbeiten zuerst erledigt. Oft ist die Aufgabe auch gar nicht so unangenehm, wie man anfangs befürchtet hat, und wenn man sich gleich dran macht, spürt man am Ende eine deutliche Erleichterung.

2. Zeitaufwändiges: Umfangreiche Aufgaben werden gerne auf später verschoben. Man packt gerne das an, was sich schnell erledigen lässt.

3. Arbeiten ohne Termin: Besteht für eine Tätigkeit kein Erledigungstermin, wird sie gerne vor sich hergeschoben. Aufgeschobenes kann aber auch belasten, denn man denkt von Zeit zu Zeit immer wieder daran. Verliert man den Termin aus den Augen, kann er sich zur „Zeitbombe“ entwickeln.

Die Suchzeiten

Trotz PC gibt es noch viel Papier auf dem Schreibtisch. Bei den historisch gewachsenen Stapeln von Papier bekommt man gelegentlich einen „Aufräumenfall“. Es vergeht nur kurze Zeit und schon beginnt der Stapel wieder zu wachsen. Was unbrauchbar ist, sollte gleich entsorgt werden, was später wichtig sein könnte, kommt in die Ablage. Übersicht vermeidet Sucharbeiten und Zeitverluste.

Papierkram und schlechtes Ablagesystem sind große Zeitfresser. Manchmal kommt richtig Freude auf, wenn man schon nach einer Minute einen Vorgang gefunden hat, für den man längeres Suchen geplant hatte. Es sind immer nur die kleinen Zeitverluste, wenige Minuten, aber täglich mehrmals. Je Woche kommen schnell mal ein oder zwei Stunden zusammen. Jeder Vorgang sollte gleich übersichtlich ab-

gelegt werden, erst recht, wenn er nicht gleich bearbeitet wird. Das verlangt eine kurze Entscheidung, die aber weniger zeitaufwändig ist als die Suche nach der richtigen Datei oder dem Ordner.

Auch unpräzise Kommunikation bei Anweisungen an Mitarbeiter ist ein typischer Zeitfresser, weil es zu Rückfragen kommen kann. Hinzu kommen Kundenbesuche, bei denen man vor Ort feststellt, dass man ein Musterbuch vergessen hat, oder der Mitarbeiter muss zurückfahren, weil er etwas für die durchzuführenden Arbeiten vergessen hat. Sorgfältige Vorbereitung hilft gegen das Vergessen und auch Checklisten tun ihren Dienst.

Zeitmanagement“ – nicht ganz ernst zu nehmen

§ 1 Bei der Zeiteinteilung ist der Spaßfaktor zweckmäßig. Man erledigt das Angenehme zuerst, das Interessante anschließend und das Dringende übermorgen.

§ 2 An Arbeitsunterbrechungen muss man sich eben gewöhnen, das ist üblich. Man muss ständig erreichbar sein, das wird heute erwartet.

§ 3 Systematische Arbeitsplanung ist graue Theorie. Die Praxis sieht ganz anders aus.

§ 4 Mein ganz persönlicher Arbeitsstil macht eine Tagesplanung überflüssig. Und durch die eigene Erfahrung geht es auch ohne Planung.

§ 5 Die Arbeitseinteilung nach Prioritäten geht vielleicht in Großbetrieben mit viel Personal, bei uns geht das überhaupt nicht.

§ 6 Übersichtlichkeit im Büro – schön und gut. Ich kenne mich aber in meinem Chaos sehr gut aus und komme gut zurecht.

Autor: Dipl.- Betriebswirt Rolf Leicher,
Buchautor und Referent, Heidelberg

Der Test:

Wie hoch ist Ihr „Aufschiebe-Quotient“?

	JA	NEIN
1. Ich gehe Schwierigkeiten oft aus dem Weg		
2. Wenn ich etwas aufschieben kann, tue ich es		
3. Ich brauche Druck, um Termine zu halten		
4. Eigentlich belastet es mich, etwas aufzuschieben		
5. Aufschieben hat mir schon Nachteile gebracht		
6. Ich erlebe Termin-Stress, weil ich zulange warte		
7. Ich finde oft Ausreden, um etwas zu verzögern		
8. Verzögerungen führen oft zu Beschwerden		
9. „Keine Zeit“ heißt bei mir „Keine Lust“		
10. Oft ist es mir egal, ob ich pünktlich bin oder nicht		

Je häufiger Sie „Nein“ ankreuzen, desto besser.

Steuern und Finanzen

Vorsteuerabzug: Zum Rechnungsmerkmal „vollständige Anschrift“

Für die Ausübung des Rechts auf Vorsteuerabzug ist erforderlich, dass der Leistungsempfänger eine Rechnung besitzt, in der eine Anschrift des Leistenden genannt ist, unter der jener postalisch erreichbar ist. Dabei ist für die Prüfung des Rechnungsmerkmals „vollständige Anschrift“ der Zeitpunkt der Rechnungsausstellung maßgeblich. Die Feststellungslast für die postalische Erreichbarkeit zu diesem Zeitpunkt trifft den Vorsteuerabzug begehrenden Leistungsempfänger.

BFH, Urteil vom 05.12.2018, Az.: XI R 22/14

Sachbezugswerte ab 2019

Der Wert für die freie Verpflegung hat sich nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (BGBI 2018 I S. 1842) gegenüber 2018 verändert. Danach beträgt der Wert der freien (Voll-)Verpflegung ab dem 01.01.2019 insgesamt 251 Euro monatlich. Der Betrag verteilt sich wie folgt:

- Frühstück: 53 Euro
- Mittag-/Abendessen (jeweils): 99 Euro mtl.

Für unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten z. B. in der Betriebskantine, die der Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer abgibt, ergibt sich somit ein Wert von 3,30 Euro (Mittag- oder Abendessen) bzw. von 1,77 Euro (Frühstück) pro Mahlzeit. Zahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert.

Dienstwagenbesteuerung

Im Bereich der Einkommensteuer wird zur Förderung der Elektromobilität für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge bei der Dienstwagenbesteuerung die Bemessungsgrundlage nach der Listenpreismethode halbiert. Die Absenkung betrifft sowohl die 1-%-Regelung (dann 0,5-%-Regelung) als auch die Fahrtenbuchmethode. Die Begünstigung ist für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge anzuwenden, die vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft oder geleast werden, wenn deren Kohlendioxidemission höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer beträgt oder die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 40 Kilometer beträgt. Für Fahrzeuge, die davor und danach angeschafft oder geleast werden, gilt der bisherige Nachteilsausgleich (z.B. Abzug der Batteriekosten vom Bruttopreis) weiter.

BMF, Schreiben vom 19.12.2019, Az.: IV C 5 - S 2334/14/10002-07

Kraftfahrzeugsteuer ist auch bei einem Dieselfahrverbot zu zahlen

Das Finanzgericht (FG) Hamburg hat die Klage eines Dieselfahrers abgewiesen, der aufgrund der Dieselfahrverbote eine Herabsetzung der Kraftfahrzeugsteuer begehrte. Weil das Finanzgericht die Revision nicht zugelassen hat, hat der Steuerpflichtige Nichtzulas-

sungsbeschwerde beim Bundesfinanzhof eingelegt. Im vorliegenden Fall wehrte sich der Halter eines Diesel-Pkw, der die Emissionsklasse Euro 5 erfüllte, gegen die Festsetzung der Kraftfahrzeugsteuer.

Weil in einzelnen Städten und Gemeinden die Straßennutzung für seinen Pkw durch Dieselfahrverbote eingeschränkt werde, widerspreche die Steuerfestsetzung dem Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung. Besteuerungsgrundlage sei der Schadstoffausstoß. Er vertrat die Auffassung, dass durch das Fahrverbot sein Fahrzeug potenziell weniger schädlich sei, weil es in den Fahrverbotszonen keine Stickoxide mehr ausstoße. Das FG Hamburg ist dieser Auffassung jedoch nicht gefolgt.

Der Besteuerungstatbestand ist bereits verwirklicht, wenn das Fahrzeug nach den verkehrsrechtlichen Bestimmungen zum Verkehr zugelassen wurde. Ob das Fahrzeug überhaupt genutzt wird und welche Straßen befahren bzw. nicht befahren werden, ist nach der gesetzlichen Ausgestaltung der Kraftfahrzeugsteuer unerheblich.

Dass der Steuerpflichtige mit seinem Euro-5-Fahrzeug wegen zwischenzeitlich von einzelnen Kommunen (wie auch der Freien und Hansestadt Hamburg) verhängter Fahrverbote einzelne Straßen nicht befahren darf, berührt daher die Festsetzung der Kraftfahrzeugsteuer nicht. Eine Reduzierung bzw. Aufhebung der Kraftfahrzeugsteuer ist gesetzlich nicht vorgesehen.

FG Hamburg, Urteil vom 14.11.2018, Az.: 4 K 86/18 O, NZB BFH Az. III B 2/19

Keine Mietminderung bei Schimmelpilzgefahr

Die Gefahr von Schimmelpilzbildung in einer Mietwohnung berechtigt nicht zur Mietminderung. Dies gilt, wenn die im Errichtungszeitpunkt der Wohnung geltenden Bauvorschriften eingehalten wurden.

Sachverhalt: Die Kläger waren jeweils Mieter von Wohnungen der Beklagten, die in den Jahren 1968 und 1971 errichtet wurden. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden Bauvorschriften wurden eingehalten. Dennoch machten die Kläger Ansprüche auf Mietminderung geltend.

Als Grund hierfür nannten die Kläger die Gefahr von Schimmelpilzbildung. Insbesondere in den Wintermonaten bestünde diese Gefahr aufgrund von Wärmebrücken in den Außenwänden. Aus diesem Grund läge ein Mangel der Mietsache vor. Dieser Mangel berechtige zur Minderung der Miete. So sahen es zumindest die Kläger.

Der BGH entschied: Ein Mangel liegt nicht vor!

Allein die Gefahr von Schimmelpilz stellt keinen Mangel dar, so der BGH. Wärmebrücken in den Außenwänden sind nicht als Mangel einer Mietwohnung anzusehen. Dies gilt zumin-

dest dann, wenn bei Errichtung des Gebäudes die zu diesem Zeitpunkt geltenden Bauvorschriften eingehalten wurden. So entschied der BGH.

Das war hier der Fall. Grundsätzlich ist der bei der Errichtung des Gebäudes geltende Maßstab anzusehen. Die zu diesem Zeitpunkt geltenden baulichen Vorschriften und technischen Normen sind einzuhalten.

Zum Zeitpunkt der Errichtung der Wohnungen bestand noch keine Auflage zur Anbringung einer Wärmedämmung. Die Beklagte war zum damaligen Zeitpunkt nicht dazu verpflichtet.

BGH, Urteile vom 05.12.2018, Az.: VIII ZR 271/17 und VIII ZR 67/18

Eintritt des Versicherungsfalls «Rohrbruch» in der Gebäudeversicherung

Gewährt ein Vertrag über eine Gebäudeversicherung Versicherungsschutz für den Fall des «Rohrbruchs», das heißt für ein meist punktuell Ereignis, so tritt der Versicherungsfall nicht erst mit Auftreten oder Sichtbarwerden durch den Rohrbruch hervorgerufener Wasserschäden ein, sondern bereits mit der Schädigung des Rohres, die zu dem Wasseraustritt geführt hat.

Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass diese Schädigung schon vor Abschluss des Vertrages vorlag, muss der Versicherungsnehmer beweisen, dass der Versicherungsfall in den Haftungszeitraum fällt.

OLG Saarbrücken, Urteil vom 19.12.2018, Az.: 5 U 4/18

Verzugszinssätze, Stand 01.01.19

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

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.01.19	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
01.01.19	-0,88 %	4,12 % Verbr.
01.01.19	-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



Die Angriffe sind digital, die Bedrohung real:
Jetzt **sichern und versichern.**

Cyber-Kriminelle können von der ganzen Welt aus in Ihr Unternehmenssystem eindringen. Mit unserem digitalen Schutzschild aus Cyber Security Club und CyberPolice beugen Sie Cyber-Attacken vor und sichern Ihr Unternehmen gegen digitale Risiken ab. So haben Sie eine optimale Verbindung aus Prävention und Versicherungsschutz – und das rund um die Uhr.

Daniel Petrat
Verkaufsleiter der SIGNAL IDUNA
Schneidershöhe 26, 56203 Höhr-Grenzhausen
Mobil 0160 4774685
daniel.petrat@signal-iduna.net

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Freisprechung Mechatroniker für Kältetechnik 2019



Vor dem Pegelturm, dem Symbol der Deichstadt, versammelten sich nach Überreichung der Gesellenbriefe Mitglieder des Prüfungsausschusses, die frisch gekürten Gesellen und Obermeister Axel Melzer mit dem Prüfungsbesten Alexander Knieps und der einzigen weiblichen Absolventin Denise Nickel (vorne).

Wer einen coolen Beruf sucht, ist mit der Ausbildung zum Mechatroniker für Kältetechnik, die 3,5 Jahre dauert, bestens bedient. Die Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz mit ihrem Obermeister Axel Melzer aus Bornich konnte jetzt in Neuwied 16 Gesellen die Bescheinigung ihrer Berufsreife, sprich, den Gesellenbrief, im Rahmen einer Freisprechungsfeier überreichen.

Melzer beließ es nicht bei der profanen Überreichung des Briefes, sondern bescheinigte den Jung-Gesellen, dass sie einen entscheidenden Meilenstein in ihrem Berufsleben gesetzt hätten, wobei nicht vergessen wird, dass zum Erfolg Eltern, Ausbilder und Berufsschule ihren Anteil beigetragen haben. Beruf, so Melzer, komme von Berufung, hier: den Kunden zu garantieren, Klimaanlage und Kältegeräte

funktionsfähig zu übergeben und zu warten, damit z.B. das Bier immer kühl bleibe.

Prüfungsbester war Alexander Knieps aus Bad Neuenahr-Ahrweiler, was die Kreishandwerkerschaft mit einem Buchgeschenk belohnte und in Aussicht stellte, am Bundeswettbewerb der Prüfungsbesten teilzunehmen.

Text und Foto: Hans Hartenfels



WESTERWALD. RHEINLAND. UND WO IMMER SIE UNS BRAUCHEN.

Mit unseren zwei Standorten sitzen wir Tür an Tür mit unseren Mandanten. Als Mitglied im WIRAS Verbund International greifen wir auf ein weltweites Netzwerk von deutschsprachigen Beratern zurück. So können wir Ihre Interessen optimal vertreten – egal, wo es gerade brennt.

Liegt da ein Kennenlernen nicht nahe?

MARX & JANSSEN

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Großmaiseid · Ransbach-Baumbach
marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



Zertifiziertes QM-System nach
DIN ISO 9001:2015

In Kooperation mit

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

Mitglied im
WIRAS Verbund
INTERNATIONAL



Junghandwerker im Metallbauer- und Feinwerkmechaniker-Handwerk erhielten Gesellenbriefe



Trotz winterlicher Witterungsverhältnisse waren eine große Zahl an Junghandwerkern, deren Eltern, Ausbilder und Firmeninhaber sowie Mitglieder des Vorstandes und des Gesellenprüfungsausschusses der Einladung der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald ins Hotel Paffhausen nach Wirges gefolgt.

Der Grund: die feierliche Übergabe der Gesellenbriefe an 22 Metallbauer- und 12 Feinwerkmechaniker-Junghandwerker.

Zu Beginn der Veranstaltung gratulierte Obermeister Christoph Held den neuen Kollegen. Dabei ging Held in seiner Laudatio auf die wirtschaftliche Lage im Metallbauer- und Feinwerkmechaniker-Handwerk ein.

„Es wird zunehmend deutlicher, wie sehr uns die Globalisierung von Industrie, Handwerk

und Handel ebenso mit Strukturwandlungen und Konjunkturschwankungen konfrontiert. Insbesondere der rasante wissenschaftliche und technische Fortschritt fordert unsere Betriebe und beeinflusst deren Entwicklung.“

Held weiter: „Deshalb ist es umso wichtiger, eine gesunde berufliche Qualifizierungsinitiative zu fördern und zu etablieren. Bildung und Weiterbildung sind ein hohes Gut. Ständige Weiterbildung ist unabdingbar. Nur so können wir im internationalen und nationalen Wettbewerb bestehen.“

Diesen Worten schloss sich auch Dirk Kröller von der Berufsbildenden Schule Westerburg, der stellvertretend für alle Berufsschulen im Innungsbezirk sprach, an.

„In der Berufsschule haben wir Ihnen Wissen und die Fähigkeit vermittelt, zukünftig eigen-

ständig als Facharbeiter im Metallhandwerk zu arbeiten. Arbeiten Sie weiter an sich, nutzen Sie die Möglichkeit der Weiterbildung.“ Olaf Roßtäuscher, Lehrlingswart und Vorsitzender des Prüfungsausschusses Metallbau, gratulierte ebenfalls und dankte zugleich seinen Kollegen im Amt für das sehr hohe ehrenamtliche Engagement.

Daran anschließend folgte das große Highlight des Abends, die Ausgabe der Gesellenbriefe durch Obermeister Christoph Held, Dirk Kröller sowie den Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse Steffen Woitzel (Feinwerkmechanik) und Olaf Roßtäuscher (Metallbau). Für besondere Prüfungsleistungen wurde Max Raffauf aus Bad Honnef, Ausbildungsbetrieb Schmitz Spezialmaschinenbau GmbH, Rheinbreitbach, geehrt.



Neue Chancen für Langzeitarbeitslose

Informationen zum neuen Teilhabechancengesetz

Unter dem Titel „MitArbeit“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Gesamtkonzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit vorgelegt.

Als Teil dieses Konzepts schafft das Teilhabechancengesetz mit zwei neuen Fördermöglichkeiten neue Chancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt.

Denn trotz der guten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind immer noch knapp 800.000 Menschen langzeitarbeitslos. Und je länger die Suche nach Arbeit erfolglos bleibt, desto schwieriger wird der Weg zurück in Arbeit. Daher brauchen die Betroffenen Unterstützung, die individuell auf sie ausgerichtet ist. Am 1. Januar 2019 trat das Teilhabechancengesetz in Kraft.

1. Wie funktionieren die Förderungen?

Einfach gesagt: Mit den beiden neuen Förderungen unterstützt die Bundesregierung Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse, wenn sie Personen der jeweiligen Zielgruppe einstellen.

Die beiden neuen Förderungen betreffen dabei zwei unterschiedliche Zielgruppen. Von der neuen Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ können Menschen profitieren,

1. die über 25 Jahre alt sind,
2. für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben und
3. in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren. Die andere Zielgruppe umfasst Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.

Unternehmen, die Personen einstellen, die mehr als sechs Jahre SGB II-Leistungen erhalten haben, können mit einem Zuschuss für das Gehalt des neuen Mitarbeiters gefördert werden. In den ersten beiden Jahren sind das 100 Prozent des Mindestlohns, es sei denn, der Arbeitgeber ist tarifgebunden oder tariforientiert.

Dann wird das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt berücksichtigt. In jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um 10 Prozent.

Die Förderung dauert maximal fünf Jahre. Zudem können während der Förderung erforderliche Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern finanziert werden.

Unternehmen, die Personen einstellen, die mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, erhalten einen Zuschuss für zwei Jahre. Im ersten Jahr in Höhe von 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns und im zweiten Jahr 50 Prozent. Darüber hinaus können die ehemaligen Langzeitarbeitslosen im gesamten Förderzeitraum Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen in Anspruch nehmen.

Bei beiden Förderungen unterstützen sogenannte „Coaches“ die ehemaligen Langzeitarbeitslosen dabei, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen, bspw. indem sie bei Problemen am neuen Arbeitsplatz, in der Familie oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags helfen.

Mit intensiver Betreuung, individueller Beratung, wirksamer Förderung und der gezielten Suche nach passenden Arbeitgebern schaffen die neuen Förderungen neue Perspektiven für die, die ohne Unterstützung absehbar keine

realistische Chance auf einen regulären Arbeitsplatz haben.

Denn Arbeit zu haben und für sich selbst sorgen zu können, ist eine Frage der Würde und der Teilhabe.

2. Wie kann ich als Arbeitgeber von den Förderungen profitieren? Was muss ich tun?

Wenn Sie mit dem Gedanken spielen, einen neuen Beschäftigten einzustellen, dann können Sie dies mit einer Förderung durch eines der beiden neuen Regelinstrumente verbinden. Nehmen Sie Kontakt mit einem Jobcenter in Ihrer Nähe auf.

3. Was kann ich als jemand, der mehr als zwei Jahre arbeitslos ist, tun, um von der Förderung zu profitieren?

Bitte sprechen Sie mit Ihrem Jobcenter bzw. fragen explizit nach einer Förderung über § 16e oder § 16i SGB II (neue Lohnkostenzuschüsse).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren Sie gern über die Details und schauen, ob Sie für eine Förderung in Betracht kommen und ob ein passendes Angebot vorliegt. Wenn nicht, kann das Jobcenter Sie auch auf der Suche nach einem passenden Arbeitgeber unterstützen.

Wenn Sie die Fördervoraussetzungen erfüllen und ein passender Arbeitgeber gefunden ist, beantragt der Arbeitgeber die Förderung.

Sie können dann mit dem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingehen. *Quelle: BMAS*

Ordnung mit System.

Mit unseren individuellen Fahrzeugeinrichtungen für PKW, Kastenwagen oder Transporter haben Sie Ihr Equipment immer griffbereit.

- ✓ persönliche Beratung
- ✓ Ausstellung & Vorführfahrzeuge
- ✓ individuelle 3D-Planung
- ✓ komplette Abwicklung inkl. Einbau, Zulassung und Überführung

www.fahrzeugeinrichter.com

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0

 HanzlikFahrzeugeinrichtungen





engelbert strauss
enjoy work.

www.engelbert-strauss.de | Tel. 0 60 50 - 97 10 12

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Die BetriebsPolice select bietet branchenspezifische Deckungskonzepte Individuelle Absicherung für Betriebe

Mit ihrer BetriebsPolice select (BPS) bietet die SIGNAL IDUNA umfassenden Versicherungsschutz für Handwerk, Handel und Gewerbe. Branchenspezifische Deckungskonzepte garantieren dabei die passgenaue Absicherung.

Der Mittelstand ist nicht nur hierzulande das Fundament für wirtschaftliches Wachstum. Betriebe des Handwerks und Bauhandwerks, des Handels, der Gastronomie oder der Dienstleistungsbranche, um hier nur einige zu nennen, sorgen für Arbeitsplätze und technischen Fortschritt. Gleichzeitig stellen diese Unternehmungen natürlich auch das Auskommen sicher für ihre Inhaber. Umso wichtiger ist es also, seinen Betrieb richtig abzusichern. Doch so vielfältig die Branchen, so vielfältig ihr Absicherungsbedarf. Dem hat die SIGNAL IDUNA mit ihrer BetriebsPolice select Rechnung getragen.

Die Haftpflichtversicherung ist der Eckpfeiler des betrieblichen Versicherungsschutzes und

somit für die Existenzsicherung unverzichtbar. Die Betriebs-Haftpflichtversicherung der BPS ist in der Regel in drei Tarif-Varianten – Exklusiv, Optimal, Kompakt – erhältlich. Darüber hinaus kann der Kunde einzelne Deckungspositionen, wie etwa Schlüsselverlust, ganz nach seinem Bedarf erhöhen. So lässt sich dieser wichtige Teil der Betriebsabsicherung individuell auf den Betrieb abstimmen. Automatisch enthalten sind beispielsweise die Umwelt- und Internethaftpflicht, letztere in der Tarif-Variante Exklusiv sogar bis zur Höhe der vollen Versicherungssumme.

Eine Besonderheit der Inhaltsversicherung ist die „Erweiterte Neuwertdeckung“, die sogenannte „Goldene Regel“. Sind beispielsweise die Maschinen bereits in die Jahre gekommen, so wird bei einem Schaden zumeist nur noch der Zeitwert zugrunde gelegt. Diese Zeitwertregelung tritt in Kraft, wenn der Zeitwert nur noch 40 Prozent des Neuwerts beträgt. Dank

der „Erweiterten Neuwertdeckung“ ersetzt die SIGNAL IDUNA die Betriebseinrichtung im Schadensfall zum Neuwert. Die ordnungsgemäße Nutzung und Wartung nach Herstellerangaben vorausgesetzt.

Wer seinen Beitrag reduzieren möchte, hat optional die Möglichkeit, einen dynamischen Selbstbehalt zu vereinbaren. Zur Auswahl stehen im Rahmen der BPS drei Stufen: 250, 500 und 1.000 Euro.

Meldet der Betrieb in den ersten drei Jahren keinen Schaden, so sinkt der Selbstbehalt um die Hälfte. Nach insgesamt maximal sechs schadenfreien Jahren reduziert sich der Selbstbehalt um weitere 50 Prozent. Der Clou: Der Beitragsvorteil bleibt in der ganzen Zeit in voller Höhe bestehen.

Zudem profitieren Neukunden für die ersten zwei Jahre von einer 15-prozentigen Beitragsersparnis.



Mit der Liebe zum Detail: Wir versichern jeden Betrieb
mit **passgenauen Lösungen.**

Mit BetriebsPolice select sichern Sie Ihren Betrieb ganz individuell gegen alle Risiken Ihres Tätigkeitsfeldes ab. So wählen Sie ganz flexibel nur Versicherungsleistungen, die für Sie in Frage kommen und die Sie wirklich benötigen. Setzen Sie auf ein Versicherungspaket, das immer für Sie da ist – ganz nach Ihren Wünschen.

Daniel Petrat, Verkaufsleiter der SIGNAL IDUNA
Schneidershöhe 26, 56203 Höhr-Grenzhausen
Mobil 0160 4774685, daniel.petrat@signal-iduna.net

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

BMBF-Modellprojekt „ValiKomTransfer“ - Bewertung von Kompetenzen

Das Bundesbildungsministerium hat aktuell 11 Handwerkskammern, 17 Industrie- und Handelskammern sowie zwei Landwirtschaftskammern beauftragt, durch den Modellversuch „ValiKomTransfer“ Erfahrungen zu sammeln, wie in- und nonformal erworbene Kompetenzen mit den Vorgaben von Ausbildungsverordnungen verglichen und bewertet werden können. Zugang zu diesem Verfahren haben Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind und über mehrere Jahre Berufserfahrung in dem Beruf verfügen, in dem ihre Kompetenzen validiert (bewertet) werden sollen. In den nächsten drei Jahren sollen in bis zu 42 Berufen aus Handwerk, Industrie, Handel und Landwirtschaft Erfahrungen mit einem Validierungsverfahren gesammelt werden (siehe Liste).

Die Handwerkskammer Koblenz ist an diesem Projekt „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen (ValiKomTransfer“ beteiligt. Potentielle Teilnehmer an einem Validierungsverfahren werden durch die HwK beraten. Dabei wird insbesondere geprüft, ob die Zugangsvoraussetzungen gegeben sind, oder u.U. ein anderes Verfahren (Gesellen-/Abschlussprüfung nach § 37 Abs. 2 HwO („Externenprüfung“) oder BQFG-Verfahren) sinnvoller ist.

Sollte ein Validierungsverfahren die zielführende Lösung sein, erhält die Person den Selbsteinschätzungsbogen zur Bearbeitung. Der Interessent / die Interessentin kann alle dort aufgeführten Tätigkeitsbereiche bearbeiten – dann wäre die Feststellung der vollen Gleichwertigkeit das Ziel des Verfahrens. Geben sie oder er nur einige Bereiche an, in denen Kompetenzen vorhanden sein sollen, würde das Verfahren auf eine teilweise Gleichwertigkeit hinauslaufen. Den ausgefüllten Selbsteinschätzungsbogen bespricht der/die

Interessent/in dann mit einem Berufsexperten. Dabei soll letztlich festgestellt werden, in welchem Umfang, insbesondere durch Arbeitsproben und Fachgespräche (die sogenannte Fremdbewertung) die Kompetenzen ermittelt werden.

Die Fremdbewertung wird durch den Berufsexperten durchgeführt, der anschließend auch das Ergebnis feststellt. In den nächsten Monaten werden für alle 20 Handwerksberufe die Tätigkeitsprofile, auf denen die Selbsteinschätzungsbögen aufbauen, mit den Sozialpartnern überarbeitet bzw. neu erstellt.

Zentrale Akteure des Verfahrens sind die Berufsexperten.

Jeder Berufsexperte muss an einer eintägigen Schulung durch die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) teilnehmen. Für alle Aktivitäten der Berufsexperten werden Aufwandsentschädigungen sowie ggf. Fahrtkosten erstattet.

Die HwK Koblenz würde sich freuen, wenn Fachleute aus den genannten Berufen sich mit uns in Verbindung setzen würden und uns ihr Interesse signalisieren, als Berufsexperte/in tätig werden zu wollen.

Das Verfahren ersetzt nicht die Gesellenprüfung. Eine erfolgreich absolvierte Gesellenprüfung wird immer einen anderen Stellenwert haben als eine Kompetenzfeststellung in einem Validierungsverfahren. Diese kann aber Arbeitgebern bei der Beurteilung eines Stellenbewerbers und Arbeitskräften bei Bewerbungen helfen.

Insbesondere ist wichtig, dass Validierungsverfahren durch die Kammern als die für Berufsausbildung zuständigen Stellen in Zusammenarbeit mit Berufsexperten aus der Handwerksorganisation und nicht z.B. durch die Arbeitsverwaltung durchgeführt werden.

Wir würden uns freuen, wenn Sie mit Fragen zu dem Verfahren auf uns zukommen, wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Verena Astrath, Tel.: 02635/9546-721,
E-Mail: verena.astrath@hwk-koblenz.de;
Stefan Gustav, Tel.: 0261/398-309,
E-Mail: stefan.gustav@hwk-koblenz.de.

„ValiKom-Berufe“

Anlagenmechaniker/in für Sanitär-,
Heizung- und Klimatechnik

Bodenleger/in

Dachdecker/in

Elektroniker/in, FR Energie- und
Gebäudetechnik

Fachverkäufer/in im
Lebensmittelhandwerk

Fahrzeuglackierer/in

Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in
sowie Ausbaufacharbeiter/in

Friseur/in

Gebäudereiniger/in

Kraftfahrzeugmechatroniker/in

Maler/in und Lackierer/in sowie Bau-
ten- und Objektbeschichter/in

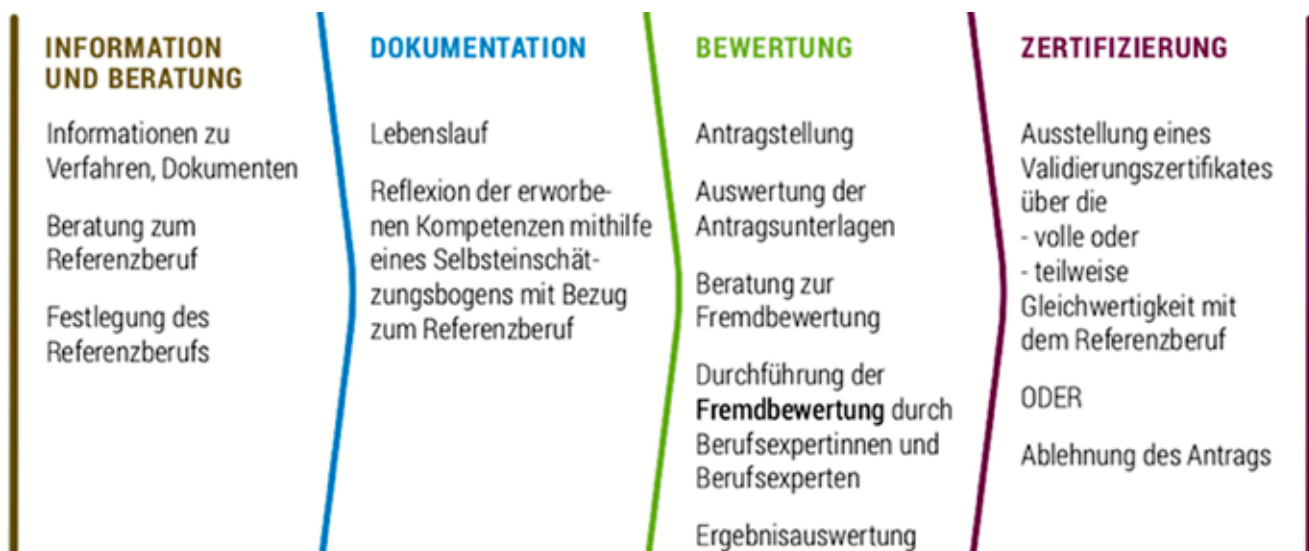
Maßschneider/in sowie Änderungs-
schneider/in

Maurer/in sowie Hochbaufacharbeiter/in

Metallbauer/in

Straßenbauer/in sowie
Tiefbaufacharbeiter/in

Das Validierungsverfahren lässt sich in vier Prozess-Schritte unterteilen, wie die folgende Grafik zeigt:



Fenster und Glasfassaden – Aufbau und Funktionen

Experten mit Nachwuchskräften im Dialog

In der einschlägigen Fachliteratur sind Berichte über Fenster und Fassaden nicht mehr wegzudenken. Thematisiert werden Entwicklungsarbeiten zur Verbesserung dieser Systeme, die zur energetischen Ertüchtigung von Gebäuden dienen und damit auch das menschliche Wohlbefinden während der Wohnraumnutzung im Blick haben. Meine Schüler*innen hingegen beschreiben zunächst die große Glas- und Fenstermasse, die auf der Baustelle zu handeln ist und die im Blendrahmen des Fensters, oder in größerer Dimension in der Fassadenkonstruktion, aufgenommen, abgetragen und auch bewegt werden will. Insbesondere für die angehenden Metallbauer, die in Unternehmen des Stahlbaus im weiteren Sinne ihre Ausbildung absolvieren, lieferten die Darstellungen ihrer Mitschüler Anreiz, sich intensiver mit dem System Fenster zu befassen.

Das in der Branche weithin bekannte und zur globalen norwegischen Hydro-Gruppe gehörende Unternehmen Wicona erklärte sich bereit, seine Fachkompetenz in persona der Herren Sven Dreyer und Karl Duft im Expertengespräch „Fenster und Glasfassaden – Aufbau und Funktionen“ einzubringen, um dadurch den Wissenserwerb unserer Schüler*innen zu unterstützen.

Im ersten Teil des Unterrichts stand in der Präsentation das Fenster und eine Auswahl an Fassadensysteme als innovative Baugruppen in der Gebäudehülle im Fokus. Im zweiten Teil war eine workshopartige Unterrichtseinheit vorgesehen, in der ein Aluminiumfenster mit Dreh-/Kippbeschlag gefertigt werden sollte.

Aufbau und Anschluss eines Aluminiumfensters

Wie gewohnt wurde den Schüler*innen zu Beginn des Expertengesprächs ein Lernjob ausgehändigt, der basierend auf einer praxisorientierten Lernsituation konkretisierende Aufgaben enthielt:

Machen Sie fünf Angaben, welche Anforderungen an Fenster in einer zeitgemäß ausgeführten Gebäudehülle gestellt werden!

- Welche Bedeutung hat die thermische Trennung beim Rahmenprofil?
- Auf welche Weise kann die Verglasung erfolgen?
- Wie erfolgt der Einbau eines Fensters in die Fassade?
- Wie lautet der Merksatz zur Dichtigkeit beim Bauanschluss?

Beginnend mit den unterschiedlichen Zeichnungsformaten wie Ansichtszeichnungen, Element- und Detailzeichnungen, in denen Anbauteile und Bauanschlüsse dargestellt wurden, lernten die Schüler*innen ergänzend zum Unterricht unterschiedliche Arten technischer Zeichnungen kennen. Die Bedeutung

verschiedener Symbole für die Öffnungsarten von Fenstern konnten die Lerner bereits wiedergeben.

Thematische Schwerpunkte bei der Baugruppe Fenster waren:

- Fensterserien
- Flügel- und Öffnungsarten
- Aufbau des Flügel- und Blendrahmens mit Blick auf die Energieeffizienz der eingesetzten Systeme

Experte Dreyer stellte unterschiedliche Fenster der Reihe WICLINE vor.



Abb. 1: Experte Dreyer erläutert den bauphysikalischen Zweck der gestanzten Lüftungsschlitze im Profil

Die Blend- und Flügelrahmen sowie Kämpferprofile unterschieden sich unter anderem in ihrer Geometrie, in ihrem Aufbau, in ihrer Energieeffizienz, ihrer mechanischen Belastbarkeit und in der Korrosionsbeständigkeit der Beschläge. Bauphysikalische Begriffe wie der Uf-, Ug- und der Uw-Wert waren aus dem vorangegangenen Unterricht bekannt und trugen dem Verständnis der Schüler für die Erläuterungen der Praxisvertreter wesentlich bei. Hier wurden im Vorfeld zum Expertengespräch in der technischen Mathematik Berechnungen zum Wärmedurchgang an Bauteilen durchgeführt.

Mit der Aussage, dass „Alufenster als Über-schlagfenster von außen zunächst undicht (sind), da keine Anschlagdichtung existiert“, leitet Experte Dreyer zum Thema Feuchtschutz über und ergänzte: „Daher ist konstruktiv die Mitteldichtung vorgesehen.“ Fachmann Duft wies zusätzlich aus schallschutztechnischen Gründen auf die Notwendigkeit einer Anschlagdichtung hin.

Vom Fenster zur Fassade

Die Lerner*innen sollten ihre Fachkompetenz zum Thema Fassadensysteme auszugswise wie folgt erweitern:

Ich kann ...

- mich mittels technischer Darstellungen über den Zusammenhang zwischen der Glasmasse und des einzusetzenden Beschlags informieren
- den wesentlichen Aufbau der Pfosten-Riegel-Fassade, der Element-Fassade und der Ganzglas-Fassade angeben
- den Einsatz und die Aufgabe verschiedener Bauteile einer Pfosten-Riegel-Fassade beschreiben
- die wesentlichen technischen Merkmale (Fertigung und Montage) einer Element-Fassade benennen

Anhand von Profilquerschnitten und Explosionszeichnungen erläuterten Fachmann Dreyer und sein Kollege Duft den Profilaufbau, die Pfosten-Riegelverbindungen mit Blockverbinder, den Anschluss des Postens an die Bodenplatte, die Riegelebenen sowie den Einsatz von Vorklotzen für Glaslastabtragungen vor dem Riegel. Praktische Montagehinweise für das Einsetzen und Fixieren des Funktionsglases mittels Andruckschraube wurden durch bildhafte Darstellungen eindrücklicher. Die Nachwuchskräfte lernten unterschiedliche Schnittdarstellungen kennen, wodurch das „Zeichnungslesen“ geschult wurde.

Mit der Aussage „Die Elementfassade ist die Königs-Klasse der Fassaden“ leitete er zum nächsten Fassadensystem über. Hier ersetzt die Fassade das Mauerwerk als optisches Highlight. Die Elemente werden mit einer hohen Fertigungstiefe in Werkstatt hergestellt und auf der Baustelle als Gebäudehülle montiert. Dreyer sprach von Elementgrößen, die ein Ausmaß von bis zu 3 x 3,5 m haben. Grundsätzlich gilt bei der Elementfassade folgender Zusammenhang: vergleichsweise hohe Fertigungszeit in der Werkstatt und niedrige Montagezeit auf der Baustelle. Bei der Pfosten-Riegel-Fassade stellt sich der Zusammenhang umgekehrt dar: Geringe Fertigungszeiten in



Abb. 2.: Fachmann Karl Duft (l) erklärt anhand eines Pfosten-Riegel-Musters die Herstellung der Verbindung und das Einsetzen des Glases (Lehrer M. Höhler (M) mit Exschüler Jan Sawadsky)

der Werkstatt und zeitaufwendige Montage auf der Baustelle. Bei der Montage der Fassaden müsse die Temperaturbelastung an den Verbindungsstellen berücksichtigt werden, wies Dreyer die Lerngruppe hin. Neben der Festlagerung werden auch Loslager eingesetzt, die dem Werkstoff die Längenänderung bei Temperaturspielen ermöglichen. Gemeinsam mit den Schüler*innen wird für Überschlagsberechnungen ermittelt, dass Aluminium bei einer Temperaturerhöhung pro Meter Länge um etwa 1 Millimeter „wächst.“ Aus seiner Erfahrung schilderte Experte Dreyer laute „Knallereignisse“, wenn sich die Riegel an den Bauanschlüssen der Pfosten-Riegel-Fassade schlagartig ausbeulen. Ein Video über das Entstehen des eindrucksvollen „Tower 185“ in Frankfurt/Main, dessen Gebäudehülle als Elementfassade aus Wicona-Profilen gefertigt wurde, bildete den inhaltlichen Abschluss der Präsentation.

Auf die Plätze, fertig, los und ran an die Profile!

Im Sinne des handlungsorientierten Unterrichts sollten die Schüler*innen unter der fachlichen Anleitung der Experten bei der Herstellung eines Aluminiumfensters selbst Hand anlegen. Die Nachwuchskräfte hatten die

Möglichkeit, als Ergänzung zum theoretischen Input den handwerklichen Fertigungsprozess eines einsatzfähigen Dreh-/Kipp-Aluminiumfensters mit zu erleben. Die pädagogisch aufbereiteten Einzelteile wurden von Experte Dreyer dem jeweiligen Fertigungsschritt entsprechend in ihrer Funktion mit Hinweisen zur fachgerechten Montage erläutert.

Mit Verweis auf den Fachbericht entstand nach und nach, mit dem Blendrahmen beginnend über die Flügelfertigung und dem Beschlag- sowie Fenstergriffeinbau, das komplette und funktionsfähige Bauelement. Geschuldet dem mittlerweile eng gewordenen Zeitfenster zum Ende des Unterrichts in Verbindung mit der Motivation, das Handlungsprodukt zu vollenden, musste die instruktive Vermittlung durch den Experten im Vergleich zu den angelegten Selbstlernprozessen für die Lerner*innen einen stärkeren Raum einnehmen. Dennoch fiel das Feedback in der Nachbesprechung zum Unterricht positiv aus. So äußerte sich ein Schüler, dass ihn als „Nicht-Fensterbauer“ die Fertigung des Fensters sehr interessiert habe. Gut war, dass „im vorangegangenen Unterricht wesentliche Bauteile besprochen (wurden). So konnte ich die Erläuterungen des Experten besser verstehen. Der Workshop bot die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden.“ Adil



Abb. 3.: Intensive Schülerselbsttätigkeit beim Eintauchen des Dichtungsgummis in das Rahmenprofil

Sahin, der Auszubildende in einem Fensterbauunternehmen war, gab an, dass er während der Fertigung des Rahmens das Verschrauben der Rahmenecken mittels Eckverbinder neu kennenlernte. In seinem Betrieb würden die Ecken verpresst. Er stellte weiterhin fest, dass „bei Wicona-Fenster die Beschläge an den Flügelrahmen geklipst (wurden). Diese Technik ist meiner Meinung nach bei einer Nacharbeit am Beschlag im Vergleich zu anderen Herstellern viel montagefreundlicher.“

An den Schülersaussagen wird deutlich, dass durch den Dialog mit den Experten und durch das handwerkliche Engagement beim Fensterbau den Auszubildenden aller Fachrichtungen ein Zuwachs an Wissen bescheinigt werden kann und daher das Expertengespräch sehr erfolgreich verlief. Autor: Michael Höhler, DRS Neuwied

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

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, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11 Gemäß §9 Abs. 4 des Landesmediengesetzes für Rlp vom 4.2.2005 wird auf folgendes hingewiesen: wirtschaftliche Beteiligung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Joseph-Kehrein-Str. 4, 56410 Montabaur

Mehr Leistungen – weniger Beitrag

REGION. Zum 01. Januar 2019 hat die AOK-Rheinland/Pfalz-Saarland – Die Gesundheitskasse den Zusatzbeitrag erneut gesenkt. Gleichzeitig profitieren die AOK-Versicherten von weiteren zusätzlichen Leistungen.

Über eine erneute Beitragssenkung können sich die Versicherten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse freuen: Der reduzierte Beitrag für 2019 von 15,5 Prozent setzt sich zusammen aus dem für alle Krankenkassen einheitlichen Beitragsatz von 14,6 Prozent und dem seit 2015 existierenden kassenindividuellen Beitragsatz. Dieser beträgt bei der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland nach heutigem Beschluss des Verwaltungsrats der Gesundheitskasse 0,9 Prozent.

Zugleich profitieren die Versicherten der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland ab 1. Januar 2019 von neuen Präventions- und Gesundheitsleistungen: Übernahme des Kurses MammaCare zur Brustkrebsvorsorge – dieser ist eine Methode zum Erlernen und Verbessern von Tastvermögen, um die klinische Brustuntersuchung und Brustselbstuntersuchung zu optimieren. Der Kurs wird dabei von zertifizierten MammaCare-Trainern durchgeführt. Hier übernimmt die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland bis zu 30 Euro. Für die Zahngesundheit der Kinder und Jugendlichen: Fissurenversiegelung Prämolaren – die Kauflächen der kleinen Backenzähne (Prämolaren) sind den der großen (Molaren) oft sehr ähnlich. Hier kann eine Fissurenversiegelung sinnvoll sein. Die AOK übernimmt auch diese Leistung mit bis zu 50 Euro bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

„Die Versicherten unserer AOK profitieren gleich dreifach: Erstens gibt es erneut erweiterte, umfangreiche Zusatzleistungen, zweitens sinkt der Zusatzbeitrag auf attraktive 0,9 Prozent und drittens werden die Versicherten durch die ab 2019 wieder geltende Beitragsparität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziell insgesamt deutlich entlastet. Damit haben die Versicherten wieder mehr im Portmonee“, erklärt Dietmar Muscheid, alternierender Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse.

Dreifaches Plus für die Versicherten

Die kommende Beitragssenkung bei gleichzeitiger Aufstockung der Gesundheitsleistungen wird dabei ermöglicht durch eine solide Finanzplanung in Kombination mit einer günstigen Ausgabenentwicklung und einem wirtschaftlichen Handeln der Gesundheitskasse.

So liegt die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland seit mehreren Jahren mit ihrer Ausgabenentwicklung unter der Entwicklung der gesetzlichen Krankenversicherung insgesamt und gibt den Vorteil gerne an ihre Kunden weiter. Der weiterhin klar größte Ausgabenblock bleibt dabei mit rund 1,65 Milliarden Euro die stationäre Versorgung im Krankenhaus, gefolgt von den Ausgaben für Arzneimittel mit rund 723 Millionen Euro und der ambulanten ärztlichen Versorgung mit rund 694 Millionen Euro. Zusammen ergeben allein diese drei Bereiche Ausgaben in Höhe von rund 3,1 Milliarden Euro. Für 2019 sieht der Haushaltsplan Ausgaben für die Versicherten von rund 11,8 Millionen Euro pro Tag sowie eine Gesamtsumme von rund 4,3 Milliarden Euro vor.

„Durch die Senkung des Zusatzbeitrages dämpfen wir die Kostenbelastung für die Arbeitgeber. Außerdem reduzieren wir deren Aufwendungen im Bereich der sogenannten Umlage U2. Die Arbeitgeber erhalten durch dieses Ausgleichsverfahren alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der Krankenkasse für ihre Arbeitnehmerin erstattet“, so Dr. Bernd Vogler, alternierender Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse

„Durch die Senkung des Zusatzbeitrages dämpfen wir die Kostenbelastung für die Arbeitgeber. Außerdem reduzieren wir deren Aufwendungen im Bereich der sogenannten Umlage U2. Die Arbeitgeber erhalten durch dieses Ausgleichsverfahren alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der Krankenkasse für ihre Arbeitnehmerin erstattet“, so Dr. Bernd Vogler, alternierender Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse

„Durch die Senkung des Zusatzbeitrages dämpfen wir die Kostenbelastung für die Arbeitgeber. Außerdem reduzieren wir deren Aufwendungen im Bereich der sogenannten Umlage U2. Die Arbeitgeber erhalten durch dieses Ausgleichsverfahren alle nach dem Mutterschutzgesetz zu zahlenden Bezüge von der Krankenkasse für ihre Arbeitnehmerin erstattet“, so Dr. Bernd Vogler, alternierender Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse

AOK
Die Gesundheitskasse.

Starke Wechsel-Vorteile
und noch viel mehr

Extra-Leistungen
bis zu
1.500 €

... würd' ich kriegen,
wenn ich AOK-versichert wär!

Jetzt wechseln!

aok.de/vielmehr

© zebra group | www.zebra.de

Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum – Unterbrechung des Praktikums

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. Die Klägerin putzte und sattelte die Pferde, stellte sie auf ein Laufband, brachte sie zur Weide und holte sie wieder ab, fütterte sie und half bei der Stallarbeit. In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Abspra-

che mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung.

Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.491,00 Euro brutto gefordert. Sie hat vorgetragen, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz hatte aus prozessualen Gründen keinen Erfolg.

BAG, Urteil vom 30.01.2019, Az.: 5 AZR 556/17

(Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 25.10.2017, Az.: 7 Sa 995/16)

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, indem 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

Vertrags- und Baurecht

Preise sind Bruttopreise

Bei einer freien Kündigung kann der Auftragnehmer volle Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen für den nicht erbrachten Teil der Werkleistung verlangen. Auf diesen Anspruch entfällt keine Umsatzsteuer. Schließen die Parteien einen Vergleich über Restwerklohn und volle Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen, besteht kein Anspruch auf eine Rechnung mit einer ausgewiesenen Umsatzsteuer, wenn nicht festgestellt werden kann, auf welchen Teil der Zahlung Leistungen erbracht wurden. Im Zweifel ist die Umsatzsteuer im Gesamtpreis enthalten. *OLG Brandenburg, Urteil vom 11.01.2019, Az.: 11 U 69/18*

Auslegung einer Änderung der Vergabeunterlagen

Ein Angebot, mit welchem die Vergabeunterlagen geändert werden, ist zwingend von der Wertung auszuschließen. Denn Angebot und Nachfrage decken sich nicht. Ob eine Änderung vorgenommen wurde, ist durch Auslegung nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont eines mit der Ausschreibung befassten fachkundigen und objektiven Bieters zu ermitteln. *VK Bund, Beschluss vom 17.12.2018, Az.: VK 2 – 104/18*

Auch Inhaber ist Beschäftigter

Eine Ausschreibung sieht vor, dass bestimmte personelle Qualifikationen der Beschäftigten vorhanden sind. Der Begriff „Beschäftigter“ ist dabei nicht auf arbeitsrechtliche Anstellungsverhältnisse zu beschränken. Vielmehr geht es darum, ob die Erbringer der Leistungen die entsprechende Qualifikation aufweisen. Hierzu gehören auch die Inhaber eines Büros. *VK Nordbayern, Beschluss vom 26.11.2018, Az.: RMF-SG 21- 3194-3-31*

Im Zweifel üblicher Standard geschuldet

In einem Werkvertrag haben die Parteien keine Regelung dazu getroffen, in welcher Form der Unternehmer die Werkleistung erbringen muss. In einem solchen Falle ist von einem technisch üblichen Format der Leistungserbringung auszugehen (*OLG München, Beschluss vom 23.08.2017 – 1 U 53/17 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen. BGH, Beschluss vom 31.07.2018, Az.: VII ZR 214/17*)

Keine Direktvergabe wegen Mehraufwand durch Produktwechsel

Eine Direktvergabe darf erfolgen, wenn aus technischen Gründen kein Wettbewerb möglich ist, § 14 Abs. 4 Nummer 2b VgV. Die Vergabestelle muss diese Voraussetzungen darlegen und beweisen. Die Vergabestelle

muss nachweisen, dass es tatsächlich nur ein Unternehmen im Binnenmarkt gibt, das den Auftrag erfüllen kann. Dann ist ein Wettbewerb um den Auftrag unmöglich und ein Vergabeverfahren nutzlos. Kann die Vergabestelle diese Voraussetzungen nicht beweisen, geht das zu ihren Lasten. Insbesondere ist der bei einem Produktwechsel entstehende Mehraufwand alleine nicht geeignet, eine Direktvergabe zu rechtfertigen. Erforderlich ist, dass das beauftragte Unternehmen eine technische Alleinstellung vorweist. *VK Sachsen, Beschluss vom 04.12.2018, Az.: 1/SVK/023–18*

Die Höchstmengen sind in einem Rahmenvertrag festzulegen

Ein öffentlicher Auftraggeber kann für sich selbst und für andere öffentliche Auftraggeber tätig werden.

Dies gilt auch dann, wenn andere öffentliche Auftraggeber nicht unmittelbar an einer Rahmenvereinbarung beteiligt sind. Allerdings müssen die Gebote der Publizität und der Rechtssicherheit und damit das Transparenzgebot eingehalten werden. Allerdings ist es unzulässig, dass in der Rahmenvereinbarung für die nicht bezeichneten öffentlichen Auftraggeber nicht die Menge der Leistungen bestimmt ist.

Aus der Ausschreibung muss sich ergeben, welche Mengen die Dritten verlangen können, wenn sie Aufträge im Zusammenhang mit der Rahmenvereinbarung abschließen. Die abzurufenden Mengen sind jedenfalls unter Bezugnahme auf den normalen Bedarf zu bestimmen, da ansonsten die erforderliche Transparenz und Gleichbehandlung der interessierten Wirtschaftsteilnehmer nicht beachtet wird. Dahingehend ist Art. 1 Abs. 5 und Art. 32 Abs. 2, Unterabsatz 4 der Richtlinie 2004/18/EG vom 31.03.2004 auszulegen. *EuGH, Urteil vom 19.12.2018, Az.: RS. C-216/17*

Berechtigter Nachtrag bei Abweichung von Funktionalbeschreibung

In einem Bauvertrag ist die Leistung funktional beschrieben. Für die Aufzugsanlage ist vorgesehen, dass die Entlüftung mit einer Öffnung am Baukörper erfolgen soll. Im Zuge der Bauausführung ergibt sich jedoch, dass der Aufzugsschacht aus brandschutztechnischen Gründen über ein Entrauchungssystem entlüftet werden muss.

Dem Unternehmer steht wegen dieser Änderung eine zusätzliche Vergütung zu, da in dem Vertrag nicht geregelt ist, dass alle Änderungen mit der Pauschale abgegolten sind. *OLG Brandenburg, Urteil vom 21.11.2018, Az.: 4 U 19/18*

Ohne Abgabe eines Angebots keine Aktivlegitimation im Nachprüfungsverfahren

Einem Unternehmen, das an einem Vergabeverfahren nicht teilnimmt, ist es verwehrt, ein Nachprüfungsverfahren einzuleiten. Ein derartiges Unternehmen kann den Zuschlag für den öffentlichen Auftrag nicht erhalten. Daher hat es auch kein Klagebedürfnis. Dies widerspricht nicht Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 98/665/EWG und Art. 1 Abs. 3 Richtlinie 92/13/EWG, da diese Regelungen dahin auszulegen sind, dass eine derartige nationale Regelung zulässig ist. *EuGH, Urteil vom 28.11.2018, Az.: Rs. C – 328/17*

Kein Mangel bei eingehaltenen Herstellervorgaben

Wenn ein Bauunternehmen die Vorgaben des Herstellers einhält, ist die Leistung mangelfrei, wenn die allgemein anerkannten Regeln der Technik davon nicht abweichen. *OLG Hamm, Urteil vom 09.11.2018, Az.: 12 U 20/18*

Vereinbarte Ausführungsart – Abweichung bei Nachbesserung?

Für den Umfang einer Mängelbeseitigung ist das vertraglich geschuldete Werk maßgeblich. Diesen Zustand hat der Auftragnehmer herzustellen und in der Regel auch bei der Nachbesserung zu beachten. Eine Mängelbeseitigung, die nicht den vertraglich geschuldeten Erfolg herbeiführt, muss der Auftraggeber grundsätzlich nicht akzeptieren. Ebenso muss er sich auch nicht darauf verweisen lassen, dass der durch die nicht vertragsgerechte Nachbesserung verbleibende Minderwert durch einen Minderungsbetrag abgegolten wird. Im Einzelfall ist allerdings zu prüfen, ob die vom Auftragnehmer gewählte Nachbesserungsart nicht ebenfalls vertragsgerecht ist. Zur Klärung dieser Frage wurde der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückgewiesen. *BGH, Beschluss vom 10.10.2018, Az.: VII ZR 229/17*

Schaden ist Voraussetzung für Entschädigung

Der Bauherr ist im Annahmeverzug. Deswegen kann der Werkunternehmer die Vergütung nicht wie vorgesehen erwirtschaften. Für diesen Umsatznachteil steht ihm keine Entschädigung aus § 642 BGB zu. Will der Bauunternehmer Entschädigung für den Vorhalt von Arbeitskräften während des Annahmeverzuges geltend machen, muss er darlegen und beweisen, dass er die Arbeitskräfte im fraglichen Zeitraum nicht anderweitig beschäftigen konnte. *Kammergericht, Urteil vom 29.01.2019, Az.: 21 U 122/18*

Operation? Nur mit zweiter Meinung! IKK Südwest Zweitmeinungsverfahren: Vor wichtigen Gesundheitsentscheidungen nochmal den Spezialisten fragen

Als Patient muss man sich vor Beginn einer medizinischen Behandlung ganz auf den ärztlichen Rat verlassen können. Vor allem bei schwerwiegenden, seltenen oder chronischen Erkrankungen kann die entsprechende medizinische Entscheidung langfristige Folgen haben, und zwar nicht nur positive.

Die Prozesse rund um schadhafte Hüft- und andere Prothesen sowie der auffällige Anstieg orthopädischer OPs in manchen deutschen Regionen machen klar, wie sinnvoll eine medizinische Zweitmeinung sein kann. Die IKK Südwest bietet ihren Versicherten in Kooperation mit BetterDoc eine kostenfreie ärztliche Zweitmeinung durch externe Spezialisten an.

Die IKK Südwest ist in den drei Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland aktiv. Auch in ihrem Einzugsbereich gibt es Regionen, in denen überdurchschnittlich viel operiert wird. Auf dem Portal www.faktencheck-gesundheit.de sind diese signifikanten Häufungen aufgelistet. Auch die Versicherten der IKK Südwest unterzogen sich häufiger orthopädischen OPs, wie man im Verlauf der letzte Jahre ablesen kann.

In Rheinland-Pfalz kommt man teilweise auf enorme Steigerungsraten: Im Raum Neuwied haben sich die Fallzahlen in den Jahren 2013 bis 2017 nahezu verfünffacht – das bedeutet ein Plus von 395 Prozent. Auch in Kaiserslautern gibt es nennenswerte Steigerungen, hier handelt es sich nahezu um eine Verdoppelung, und die OP-Rate stieg

um 93 Prozent. Orthopädische Eingriffe an Hüfte, Knie oder Rücken sind unumkehrbare Maßnahmen und können einen Menschen unter Umständen ein Leben lang begleiten.

Eine objektive zweite Expertenmeinung kann helfen, Klarheit über die verschiedenen Therapieoptionen zu bekommen.

Die Vorteile:

- Ausgewählte Spezialisten beraten und untersuchen
- Umfassende Aufklärung über Risiken und Chancen einer OP
- Ausführliches Gespräch über Behandlungsalternativen auf Augenhöhe
- Vermeidung medizinisch nicht notwendiger Operationen

Zusammen mit dem Partner www.betterdoc.org, der im Austausch mit dem Versicherten die richtigen Ansprechpartner durch Zugriff auf einen Expertenpool findet, wird jeder IKK Südwest-Versicherte optimal betreut. Die IKK Südwest übernimmt die Kosten.

Darüber hinaus unterstützt die App Vivy die Versicherten die der IKK Südwest, alle notwendigen Gesundheitsdaten in einer persönlichen elektronischen Gesundheitsakte zusammen zu führen. Auch die Ergebnisse der Zweitmeinung können dort hinterlegt und auf einen Blick mit den bisherigen Untersuchungsergebnissen abgeglichen werden.

Die IKK Südwest: Aktuell betreut die IKK mehr als 640.000 Versicherte und über 90.000 Betriebe in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland. Versicherte und Interessenten können auf eine persönliche Betreuung in unseren 20 Kundencentern in der Region vertrauen. Darüber hinaus ist die IKK Südwest an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr über die kostenfreie IKK Service-Hotline 0800/0 119 119 oder www.ikk-suedwest.de zu erreichen.

**MIR GEHTS
GESUNDHEIT IST
CHEFSACHE.**

PAMELA MAUER
Gesundheitsberaterin

„Darum unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen gerne, dauerhaft fit und leistungsfähig zu sein – persönlich vor Ort und digital.“
Mehr Infos unter www.mirgehtslike.de

ikk Südwest
Regional. Persönlich. Einfach.

Helden sollten nicht warten.

Mietservice. Besser. DBL.



Partner des Handwerks

5%
Handwerker-
rabatt

Wir kümmern uns um eure Berufskleidung.
Ihr rettet die Welt.

ITEX Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG
info@dbl-itex.de | www.dbl-itex.de

dbl  **itex gaebler**
Miettextilien