

BRENNPUNKT



Handwerk

19. Jhg. 1. Ausgabe
1. März 2021 € 3,-

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

Werden Sie
Ihr Papier los!

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Inhalt

■ Aus den Innungen	3
■ Seminare 2021	4 - 5
■ Informationen aus dem KFZ-Gewerbe	8
■ Arbeitsrecht	11
■ Kündigen nur schriftlich	12
■ Mustertextseiten	13 - 15
■ Werden Sie Ihr Papier los!	16 - 17
■ Steuern und Finanzen	18
■ Neues Jahr, neue Regelungen: Das ändert sich 2021	22
■ Vertrags- und Baurecht	26

**Wir sind
auch in
Krisenzeiten
für Sie da -
also jetzt.**

**Wir wissen,
was wir tun.**

www.handwerk-rww.de

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN

 Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald

Erscheinungstermine 2021/2022

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

01. Juni 2021	04. Mai 2021
06. September 2021	13. August 2021
06. Dezember 2021	12. November 2021
03. März 2022	11. Februar 2022

Gesellenprüfungen in schwierigen Zeiten

Rund 370 Prüflinge aus den unterschiedlichsten Gewerken nahmen an der Winterprüfung 2020/2021 teil. Während noch die Winterprüfungen 2019/2020 ihren Abschluss in einer feierlichen Freisprechung fanden, mussten in dieser Prüfungsperiode alle Freisprechungsfeiern abgesagt werden. Mehr denn je waren die Mitglieder der einzelnen Gesellenprüfungsausschüsse gefordert.



Hygienekonzepte mussten eingehalten und entsprechende Räumlichkeiten gesucht werden, die eine coronakonforme Abnahme der Prüfungen ermöglichen.

Aber auch für die Prüfungsteilnehmer waren es besondere Umstände, unter denen sie ihre Prüfungen ablegen mussten. Doch aufgrund der guten Vorbereitungen durch die Gesellenprüfungsausschüsse und des disziplinierten Verhaltens der Prüflinge konnte ein reibungsloser Ablauf der Prüfungen gewährleistet werden.

Allen erfolgreichen Prüfungsabsolventen gratulieren wir auf diesem Wege recht herzlich zur bestandenen Gesellenprüfung und wünschen ihnen für ihren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute.

Ein Dank geht an dieser Stelle selbstverständlich auch an alle Mitglieder der Gesellenprüfungsausschüsse, die durch ihren Einsatz und ihr Engagement die Durchführung der Prüfungen ermöglicht haben.



Information Ihres Versorgungswerkes!

Eine individuelle, professionelle und faire Altersvorsorge ist der Grundstein für eine sichere und schöne Zukunft im Alter. Leider ist die Basis der meisten Rentenberechnungen oftmals fehlerhaft, aufgrund falscher oder lückenhafter Dokumentationen.

In Kooperation mit unserem langjährigen Partner Signal Iduna möchten wir Ihnen daher von Seiten des Versorgungswerkes eine weitere Dienstleistung anbieten.

Geplant ist, gemeinsam zunächst ab April, in regelmäßigem Rhythmus unseren Mitgliedern Termine anzubieten, um eine Überprüfung der Rentenunterlagen mit einer verbindlichen Berechnung der Rentenpunkte sowie bei Bedarf auch eine Rentenberatung vorzunehmen. Hinsichtlich der Terminvereinbarung werden wir Sie rechtzeitig informieren. Wir hoffen, Ihnen mit diesem Angebot von Seiten des Versorgungswerkes gemeinsam mit der Signal Iduna einen zusätzlichen geldwerten Vorteil anbieten zu können.

Ihr Versorgungswerk des Rhein-Westerwälders Handwerks

Deutscher Metallbaupreis 2020

Der Sieger des Deutschen Metallbaupreises 2020 in der Kategorie „Treppen und Geländer“ kommt aus dem Westerwald. David Hölzemann, Metallbauermeister aus Hachenburg konnte mit seinem Produkt, eine Stahlwendeltreppe für den Gastrobereich eines Bürogebäudes in Frankfurt am Main, die Jury überzeugen. Die Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald und die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald gratulieren David Hölzemann und dem gesamten Team der Firma Metallbaubau Hölzemann zu diesem hervorragenden Erfolg.



Innungsbäcker mit Landesehrenpreis des Bäckerhandwerks ausgezeichnet

Zum 7. Mal wurde der Landesehrenpreis des Bäckerhandwerks in Zusammenarbeit mit dem Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und dem Bäckerinnungsverband Südwest verliehen. Zu der virtuellen Veranstaltung aus dem Wirtschaftsministerium in Mainz waren die Ausgezeichneten und Gäste per Video zugeschaltet. Verliehen wurden die Urkunden an Bäckereien, die handwerklich backen, Fachkräfte beschäftigen und ausbilden, tarifgerechte Löhne zahlen und auf regionale Produkte setzen.

Aus der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald wurden die nachfolgenden Betriebe ausgezeichnet:

Backhaus Hehl GmbH, Müschenbach

Bäckerei Hubert Quirmbach, Hundsangen

Bäckerei/Konditorei Frank Remy, Siershahn.

„Alle ausgezeichneten Bäckereien erbringen jeden Tag Höchstleistungen. Das kann man in den Backstuben und Verkaufsläden riechen, schmecken und fühlen“, so Wirtschaftsminister Dr. Volker Wissing in seiner Laudatio.

Der Landesehrenpreis im Bäckerhandwerk ist dafür konzipiert worden, dass die ausgezeichneten Betriebe mit diesem Erfolg und der Auszeichnungsurkunde für sich werben können. Mit der Auszeichnung soll die Leistung des Bäckerhandwerks in die Öffentlichkeit getragen werden. Der Landesehrenpreis setzt ein Zeichen für handwerklich hergestellte Backwaren und unterstützt die Bäckereien dabei, sich von Fabrikbrot und Backrohlingen abzugrenzen.

Der Minister zeigte sich überzeugt, dass handwerkliche Backkunst auch zukünftig eine Perspektive hat. Regionalität und Qualität rückten beim Kunden zunehmend in den Fokus. Mehr und mehr Konsumenten möchten wissen, wo ihre Lebensmittel herkommen und wie sie hergestellt werden. Noch dazu sei die Herstellung von Brot und Backwaren durch mittelständische Bäckereien aufgrund der regionalen Produktion bedarfsorientiert und nachhaltig.

Im Nachgang zur Veranstaltung wurden die Urkunden durch den Geschäftsführer des Verbandes des Rheinischen Bäckerhandwerks, Henning Funke, persönlich an die Bäckermeister aus der Rhein-Westerwälder-Innung ausgehändigt.

Vorstand und Geschäftsführung gratulieren den ausgezeichneten Betrieben recht herzlich.

Fotos: Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks



**Wir kriegen
alles gebacken.**

Wir wissen, was wir tun.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON HEUTE

SEMINARE

Durchführung von DGUV-Lehrgängen 2021

Führen von Hubarbeitsbühnen

Die Zertifikatsschulung berechtigt zum Führen von fahrbaren Scheren-, Teleskop und Gelenkteleskophubarbeitsbühnen auf der Grundlage der DGUV Grundsatz 308-008. (Eintägige Ausbildung setzt Fahrpraxis an der Hubarbeitsbühne voraus).

Preis: 179,-- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Flurförderfahrzeuge (Stapler)

Die Zertifikatsschulung berechtigt zum Führen von Flurförderfahrzeugen (Staplern) auf Grundlage der DGUV Grundsatz 301-001 (BGG 925) und DGUV Vorschrift 68 (BGV D27).

Preis: 129,-- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Bediener für Teleskopstapler

Die Zertifikatsschulung berechtigt zum Führen von Teleskopstaplern auf der Grundlage der DGUV Grundsatz 308-009. Die Lehrgangsteilnehmer müssen eine gültige Legitimation zum Führen von Flurförderfahrzeugen (Stapler) besitzen. (Eintägige Ausbildung setzt Fahrpraxis am Teleskopstapler voraus).

Preis: 179,-- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Zusätzliche Hinweise bitte beachten:

Die Termine zu den vorgenannten Schulungen entnehmen Sie bitte der nachstehenden Anmeldung.

Dauer der Lehrgänge: 08:00 - ca. 16:00 Uhr

Veranstaltungsort:

**Udert Mietgeräte GmbH & Co.KG
Königsbergerstr. 30, 56269 Dierdorf**

Stornierung von Anmeldungen: Absagen ab 4 Tage vor Veranstaltungsbeginn können wir nicht mehr berücksichtigen. Diese werden mit der vollen Seminargebühr berechnet!

Abrechnung:

Die Abrechnung erfolgt über die Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied.

Sicherheitspass:

Alle Teilnehmer erhalten einen Sicherheitspass (Personal-Safety-Logbook). In diesen Sicherheitspass werden die jeweiligen Lehrgänge eingetragen. Die Kosten von 20,--Euro je Eintragung sind in der Teilnahmegebühr bereits enthalten. Weitere Informationen erhalten Sie am Tag der Veranstaltung von der Fa. Udert, Dierdorf.

Angaben der Lehrgangsteilnehmer / Datenschutz

Von jedem Teilnehmer benötigen wir Name, Geburtsdatum und Geburtsort. Ferner wird von den Teilnehmern einmalig ein Passbild benötigt! (Auf die Rückseite des Passbilds bitte Namen der Person notieren). Ein entsprechendes Datenschutz-Formular (Einwilligungserklärung nach DSGVO) erhalten Sie im Nachgang zu Ihrer Anmeldung, mit der Bitte um Rücksendung bis spätestens eine Woche vor Lehrgangsbeginn an die Geschäftsstelle nach Montabaur.

**Anmeldung per E-Mail an braun@handwerk-rww.de
oder Fax-Nr. 02602-100527**

Rhein-Westerwald eG
Langendorfer Str. 91
56564 Neuwied

Zu nachfolgenden Lehrgängen melde(n) ich / wir verbindlich an:

Führen von Hubarbeitsbühnen

Termin H-1:	Samstag, 20.03.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-2:	Samstag, 10.04.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-3:	Samstag, 15.05.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-4:	Samstag, 29.05.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-5:	Samstag, 26.06.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-6:	Samstag, 21.08.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-7:	Samstag, 11.09.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-8:	Samstag, 09.10.2021	_____	Teilnehmer
Termin H-9:	Samstag, 30.10.2021	_____	Teilnehmer

Preis: 179,- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Flurförderfahrzeuge (Stapler)

Termin F-2:	Samstag, 19.06.2021	_____	Teilnehmer
Termin F-3:	Samstag, 02.10.2021	_____	Teilnehmer

Preis: 129,- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Bediener für Teleskopstapler

Termin T-1:	Samstag, 08.05.2021	_____	Teilnehmer
Termin T-2:	Samstag, 16.10.2021	_____	Teilnehmer

Preis: 179,- Euro / Teilnehmer zzgl. gesetzl. USt.

Anschrift Betrieb

E-Mail Sachbearbeiter/-in Ihres Unternehmens

Ort, Datum

Unterschrift / Stempel

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Informationen erhalten Sie von

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V.
Langendorfer Straße 91 · 56564 Neuwied
Telefon 0 26 31/94 64-0

Verkaufsleiter Daniel Petrat
Schneidershöhe 26 · 56203 Höhr-Grenzhausen
Mobil: 0160 4774685
Email: daniel.petrat@signal-iduna.net

Einkommenschutz So erhalten Handwerker bezahlbaren Schutz

Handwerker haben ein höheres Risiko als andere Berufsgruppen arbeitsunfähig zu werden. Umso wichtiger ist es, dass sie ihre Arbeitskraft absichern, um im Fall der Fälle nicht in eine finanzielle Notlage zu geraten. Doch der Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung scheidet häufig daran, dass die Prämien für Handwerker zu hoch sind. SIGNAL IDUNA hat mit der neuen Grundfähigkeitsversicherung SI WorkLife Komfort eine Alternative entwickelt, die einen Ausweg aus diesem Dilemma weist.

Die Grundfähigkeitsversicherung sichert den Verlust von Grundfähigkeiten wie Hören, Gehen, Greifen oder Autofahren ab. SI WorkLife gibt es in einer Basisvariante mit 12 Grundfähigkeiten und in einer Plusvariante mit 20 Grundfähigkeiten, zu denen auch die Bedienung eines Smartphones und die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs zählt. Für beide Produktvarianten gilt: Verliert der Versicherte eine der vereinbarten Grundfähigkeiten, wird die volle vereinbarte Rente gezahlt, und zwar unabhängig davon, ob der Versicherte noch seinen Beruf ausüben könnte. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu einer Berufsun-

fähigkeitsversicherung. Die Grundfähigkeitsversicherung kann aus diesen Gründen für Handwerker eine ideale Option sein.

Um die vereinbarte Leistung zu erhalten, muss u.a. ein Arzt bescheinigen, dass mindestens eine der versicherten Grundfähigkeiten für mindestens sechs Monate ununterbrochen nicht mehr ausgeübt werden kann. SIGNAL IDUNA leistet den Versicherungsschutz auch bei Pflegebedürftigkeit und Demenz. Interessant ist darüber hinaus die Zusatzversicherung „Worst-Case Kapitalhilfe“. Bei einer schweren Krankheit, wie einem Herzinfarkt oder einer Krebserkrankung, kann auf Wunsch eine einmalige Zahlung zur Überbrückung finanzieller Engpässe vereinbart werden. Gleich beide Tarife der SIGNAL IDUNA – SI WorkLife Komfort sowie die Plus-Variante – haben beim Rating der Zeitschrift Stern (Ausgabe 15/2020) die Höchstbewertung mit 5 Sternen erhalten.

Eine bezahlbare Alternative

Ein 30-jähriger Elektriker, der eine Monatsrente von 1.000 Euro bis zum 67. Lebensjahr

versichern möchte, zahlt für die Basisvariante SI WorkLife Komfort monatlich 34 Euro*, für die Plus-Variante 47 Euro*. Für besonders risikoreiche Berufe wie Bauarbeiter, Dachdecker oder Fliesenleger ist der Versicherungsschutz etwas teurer. Für sie kostet die Basisvariante 44 Euro*, die Plus-Variante 60 Euro* für 1.000 Euro Monatsrente.

Handwerker, die einen Meistertitel haben, können finanzielle Vorteile genießen. Sie werden aufgrund ihrer Zusatzqualifikation in der günstigeren Berufsgruppe versichert, auch wenn der Beruf sonst eine höhere Einstufung erfordert. So zahlt der Dachdecker-Meister aus dem obigen Beispiel den niedrigeren Beitrag von 34 Euro* beziehungsweise 47 Euro* in der Plus-Variante. Wer später dann doch in eine Berufsunfähigkeitsversicherung wechseln möchte, kann dies bis zu seinem 35. Lebensjahr ohne Gesundheitsprüfung tun, wenn er die kostenlose EXKLUSIV-Option vereinbart hat (bis zum 30. Lebensjahr möglich).

* gerundete Monatsbeiträge nach Verrechnung der nicht garantierten Überschussbeteiligung (Stand 2020)



Sie möchten **Versorgungslücken umgehen**.
Wir zeigen Ihnen den sichersten Weg.

Das Versorgungswerk ist die Selbsthilfeeinrichtung Ihres örtlichen Handwerks. Bewährter Partner des Versorgungswerkes ist die berufsständische SIGNAL IDUNA Gruppe. Durch ein spezielles Vorsorgeprogramm schließt das Versorgungswerk Lücken in der sozialen Absicherung der selbstständigen Handwerksmeister, ihrer Arbeitnehmer und Angehörigen.

Daniel Petrat, Verkaufsleiter der SIGNAL IDUNA

Schneidershöhe 26, 56203 Höhr-Grenzhausen, Mobil 0160 4774685, daniel.petrat@signal-iduna.net

Neue Handwerks-Abschlussbezeichnungen sind Beitrag zu höherer Attraktivität der Höheren Berufsbildung

Zu den im Bundesanzeiger am 21. Dezember 2020 veröffentlichten zwei neuen Abschlussbezeichnungen für Fortbildungsabsolventen im Handwerk erklärt Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Die nun hinzukommenden zwei weiteren neuen Abschlussbezeichnungen für Fortbildungen der Höheren Berufsbildung im Handwerk sind Anerkennung des hohen Leistungsniveaus in diesen Berufen und zugleich ein wichtiger Beitrag, um die Attraktivität der Höheren Berufsbildung auszubauen. Künftig können Absolventen der Fortbildung zum Geprüften Kaufmännischen Fachwirt nach der Handwerksordnung den Titel Bachelor Professional tragen. Absolventen der Fortbildung zum Geprüften Restaurator im Handwerk werden künftig zusätzlich auch den Titel Master Professional führen können.

Meisterabschluss auf Augenhöhe mit akademischen Graden

Bereits seit dem 1. Januar 2020 wird allen Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen bundesweit zusätzlich der Titel Bachelor Professional verliehen und damit der Meisterabschluss auch namentlich auf Augenhöhe mit akademischen Graden gestellt. Die neuen Titel für die Abschlüsse der Höheren Berufs-

bildung haben eine hohe Attraktivität. Bei Kammern und Innungen besteht eine hohe Nachfrage nach diesen Abschlusszeugnissen. Das Handwerk hat frühzeitig auf diese Nachfrage reagiert und bereits am 10. Januar 2020 dem ersten Handwerksmeister zusätzlich den Titel Bachelor Professional verliehen. Ende 2020 konnten rund 20.000 Handwerksmeister und Handwerksmeisterinnen den Titel Bachelor Professional führen.

Weitere Fortbildungsabschlüsse müssen neue Bezeichnungen erhalten

Wichtig bleibt es vor diesem Hintergrund, die Attraktivität beruflicher Bildung und ihrer zahlreichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Entwicklungspotenziale immer wieder herauszustellen. Dazu tragen die Abschlussbezeichnungen der Höheren Berufsbildung bei. Deshalb müssen nun rasch alle weiteren Fortbildungsabschlüsse die neuen Bezeichnungen erhalten, etwa der Abschluss zum Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung, zum Geprüften Servicetechniker oder zum Geprüften Verkaufsleiter im Lebensmittelhandwerk. Hier sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und alle Sozialpartner in der Verantwortung. Quelle: www.zdh.de

– 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



UNTERNEHMEN AUFZUBAUEN IST EINE KUNST. DARUM SCHÜTZEN WIR IHR LEBENSWERK.

Wir haben großen Respekt vor mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmern. Bei den immer komplexer werdenden Auflagen und Pflichten ist es fast unmöglich, den Durchblick zu behalten. Wir nehmen uns Zeit, Sie und Ihr Unternehmen richtig kennenzulernen. Um Ihnen jederzeit ehrlich sagen zu können wie es um Ihr Lebenswerk steht.

Kann Ihr aktueller Berater darauf eine Antwort geben?

MARX & JANSSEN

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
TRUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Dierdorfer Straße 4
56276 Großmaisdorf
Telefon: 0 26 89 - 98 50-0

www.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



Startklar für den Frühling!

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Homeoffice – schadet die Zwangspause dem Auto?



Viele arbeiten jetzt von Zuhause, benötigen ihr Fahrzeug nur noch selten. Was ist vor längeren Abstellphasen im Winter zu beachten, um Schäden zu vermeiden?

Gerade jetzt im Winter spielt das Thema Batterie im Auto ja eine noch größere Rolle als sonst. Kälte und häufiger Kurzstreckeneinsatz in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und Homeoffice belasten den Energiespender. Grundsätzlich gilt: Moderne Starterbatterien sollten drei bis sechs Jahre lang problemlos funktionieren. Das gilt bei vollem Ladezustand von über 90 Prozent. Und der Ladezustand hängt unter anderem davon ab, wie ich mein Auto nutze. Bei Vielfahrern, die sonst täglich 50 km und mehr zurücklegen, hat die Batterie meist den vollen Ladezustand. Wenn das Auto dann ein paar Wochen nur unregelmäßig genutzt wird, schadet das der Batterie in der Regel nicht.

Kurzstreckenfahrer hingegen sollten sie gerade im Winter gemäß der Bedienungsanleitung gegebenenfalls nachladen. Sonst kann sich das Startverhalten verschlechtern und die Lebensdauer der Batterie verringern.

Bei modernen Fahrzeugen ist das Laden ein Job für die Werkstatt. Denn nach dem Abklemmen und Laden der Batterie muss anschließend meist die Fahrzeugelektronik neu angelernt werden.

Vorteile für längere Ruhezeiten des Fahrzeugs bieten Garagen oder andere überdachte Stellplätze, weil sie das Auto trocken halten. Denn Regen schadet zwar nicht der Karosserie, wohl aber der Bremsanlage. Denn die Bremsschei-

ben hinter den Rädern bestehen aus Gusseisen, das schon bei hoher Luftfeuchtigkeit Rost ansetzt.

Bei täglicher Benutzung schleifen die Bremsbeläge diese dünne Rostschicht bei der ersten Bremsung ab. Werden die Bremsen aber längere Zeit von Regen benetzt, kann die Rostschicht dicker werden und sogar die Bremsbeläge an den Brems scheiben festfrieren lassen. Dabei bilden sich Rostnarben im Gusseisen, die nicht wieder verschwinden und beim Bremsen zum Ruckeln führen, im schlimmsten Fall den Austausch der Scheiben und Beläge nötig machen. Dagegen hilft nur, das Auto je nach Witterung mindestens einmal pro Woche ein längeres Stück von etwa 20 Kilometern zu bewegen.

Was man dagegen unterlassen sollte, ist das gelegentliche Warmlaufenlassen des Motors. Das ist nicht nur verboten, sondern schadet diesem sogar. Denn wenn Kraftstoff verbrennt, entsteht auch Wasser, das in einem kalten Motor kondensiert und Korrosion verursacht. Übrigens auch in der Auspuffanlage, die dann umso schneller durchfroset. Aus diesem Grund sollte man ein Auto vor längeren Abstellphasen auch immer gründlich warmfahren, um Kondenswasser aus Motor und Auspuffanlage verdunsten zu lassen. Stop and Go in der winterlichen Stadt ist dafür weniger geeignet, besser ist eine Strecke über Landstraße oder Autobahn. Stehen weder Garage noch Stellplatz zur Verfügung, sollte das Auto anschließend in einer ruhigen Seitenstraße abgestellt werden, wo es nicht vom fließenden Verkehr mit Splitt und Streusalz beschossen wird.

Scheibe erneuern? Werkstattsache!

Es hat nur einmal kurz geknackt, als der Stein gegen die Scheibe prallte. Ergebnis: ein Krater im Glas. Und nun? Reparieren? Oder die Scheibe komplett erneuern?

Den richtigen Rat bekommt jeder Autofahrer in den rund 37.000 Meisterbetrieben der Kfz-Innungen. Der Schaden sollte in jedem Fall schnellstmöglich behoben werden, da die Schadstelle sich unvorhersehbar vergrößern kann, etwa bei Fahrt durch Schlaglöcher.

Scheibenschäden sind kein Buch mit sieben Siegeln. Es gibt exakte Regeln, ob ein Stein Schlag repariert werden darf oder die Windschutzscheibe komplett erneuert werden muss. Das ist dann der Fall, wenn der Schaden im Fernsichtfeld des Fahrers liegt.

Dabei handelt es sich um ein etwa DIN A4-großes Feld im Querformat mittig über dem Lenkrad. Getauscht werden muss auch, wenn der Riss am Scheibenrand endet oder wenn bereits Schmutz und Feuchtigkeit in die Schadstelle gelangt sind.

Reparieren ist möglich, wenn der Schaden kleiner ist als eine Zwei-Euro-Münze, sich mindestens zehn Zentimeter vom Rand der Windschutzscheibe entfernt befindet und nicht im Sichtfeld des Fahrers liegt.

Die Windschutzscheibe sorgt nicht nur für den Durchblick nach außen, sie stabilisiert vielmehr die Karosserie. Und bei vielen Autos trägt sie sensible elektronische Teile, zum Beispiel Kameras und Sensoren.

Bei Reparatur und Tausch sind daher die Profis im Kfz-Meisterbetrieb gefordert. Nach einem Scheibentausch müssen sie die Sensoren in jedem Fall wieder exakt einstellen, um Fehlfunktionen zu vermeiden.

Im Rahmen der Teilkasko-Verträge übernehmen die meisten Versicherungen die Kosten für eine Reparatur.

Die Betriebe klären mit der Versicherung den genauen Umfang der Arbeiten und die Höhe der Leistung ab. Unangenehme Überraschungen bei der Höhe einer eventuellen Selbstbeteiligung entfallen.



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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

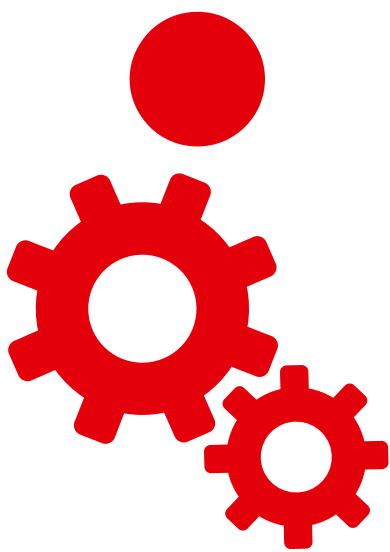
www.goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW- / VAN-Service:
56412 Heiligenroth - Industriestraße 8 - Tel. 02602/9211-0





Deutschland zählt auf den Mittelstand.



skwws.de
sparkasse-neuwied.de

Der Mittelstand kann auf uns zählen.

Denn die Sparkasse und ihre Verbundpartner bieten Ihnen das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen und maßgeschneiderten Lösungen.

Deutsche Leasing 

Die Landesbanken

Die Versicherungen
der Sparkassen

„Deka

 Sparkasse
Neuwied

 Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsbedingter Kündigung eines Stammarbeitnehmers

Die betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern ist wegen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten unwirksam, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer beschäftigt, mit denen er ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen abdeckt.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts (LAG) hatten über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Ein Automobilzulieferer beschäftigte neben 106 Arbeitnehmern auch Leiharbeitnehmer. Weil ein Auftraggeber das Volumen seiner Autoproduktion reduzierte, sprach der Zulieferer wegen des dadurch bei ihm entstehenden Personalüberhangs fünf Stammarbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aus. In den knapp zwei Jahren vor Ausspruch der Kündigungen wurden sechs Leiharbeitnehmer fortlaufend mit nur wenigen Unterbrechungen (etwa zum Jahresende oder während der Werksferien) im Betrieb eingesetzt. Die Kündigungsschutzklagen der Mitarbeiter hatten Erfolg.

Die Richter führten in ihrer Begründung aus, dass die gekündigten Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer hätten weiterbeschäftigt werden können. Diese sind als freie Arbeitsplätze anzusehen.

Leiharbeitnehmer, die fortlaufend beschäftigt würden, sind nicht als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf im Unternehmen eingesetzt.

LAG Köln, Urteil vom 02.09.2020, Az.: 5 Sa 14/20

Kündigung: „Corona“ reicht als Begründung nicht aus

Um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen, muss der Arbeitgeber im Detail darlegen, dass und warum ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Der bloße Hinweis auf „Corona“ oder einen pandemiebedingten Umsatzrückgang reicht nach Ansicht des Arbeitsgerichts (ArbG) Berlin nicht aus und rechtfertigt allein noch keine betriebsbedingte Kündigung.

Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darlegen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

ArbG Berlin, Urteil vom 05.11.2020, Az.: 38 Ca 4569/20

Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Teilzeit zulässig

Entgegen der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteil vom 19.12.2019, Az.: 13 Sa 269/19) ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Auffassung, dass eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit entsprechend

der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, zulässig ist.

Im entschiedenen Fall ging es um eine Klägerin, die bei der beklagten Stadt eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten mit einer gegenüber Vollzeitauszubildenden von 39 Stunden auf 30 Stunden verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit absolvierte.

Auf das Ausbildungsverhältnis findet der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes vom 13.09.2005 in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVAöD) Anwendung. Die Beklagte zahlte an die Klägerin entsprechend der verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit eine im Vergleich zu Auszubildenden in Vollzeit gekürzte monatliche Ausbildungsvergütung. Für drei Monate je Ausbildungsjahr, in denen die Klägerin – ebenso wie Auszubildende in Vollzeit – blockweise im Umfang von wöchentlich 28 Unterrichtsstunden am Berufsschulunterricht teilnahm und von der betrieblichen Ausbildung freigestellt war, zahlte die Beklagte die Ausbildungsvergütung entsprechend ihrer Teilzeit fort.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Differenz zur Vergütung eines Auszubildenden in Vollzeit. Sie hat die Auffassung vertreten, der TVAöD sehe bei Verringerung der wöchentlichen Ausbildungszeit keine Kürzung der Ausbildungsvergütung vor. Die an sie gezahlte Vergütung sei zudem unangemessen niedrig. Durch die Kürzung der Ausbildungsvergütung werde sie gegenüber Vollzeitauszubildenden benachteiligt, die während des Blockunterrichts in der Berufsschule bei gleicher Unterrichtszeit die volle Ausbildungsvergütung erhielten.

Nach Auffassung des BAG stehen der Klägerin die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zu. Teilzeitauszubildenden sei nach den Regelungen des TVAöD eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspreche. Nach § 8 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 1 Satz 1 des Besonderen Teils des TVAöD (TVAöD-BT) sei die Höhe der Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden zu bestimmen. An Auszubildende, deren Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt werde, sei danach eine Ausbildungsvergütung zu zahlen, die dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspreche. Dies stehe im Einklang mit § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF. Bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung bleiben Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht. Seien Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, bestehe nach § 8 Abs. 4 TVAöD-BT – entsprechend der Regelung in §§ 15, 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG aF – allein ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung.

BAG, Urteil vom 01.12.2020, Az.: 9 AZR 104/20

Kündigung wegen absichtlicher Datenlöschung rechtens

Betriebliche Daten, die auf dem Netzwerkserver des Unternehmens gespeichert sind, gehören dem Arbeitgeber.

Ein Mitarbeiter, der solche Daten eigenmächtig löscht, riskiert eine fristlose Kündigung, so die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg.

Wer absichtlich und ohne Berechtigung Firmendaten vom Server löscht, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Der Fall: Im Anschluss an ein Personalgespräch, bei dem der Geschäftsführer einem Arbeitnehmer erklärt hatte, dass man das Arbeitsverhältnis beenden wolle, löschte der Mitarbeiter Dateien im Umfang von 7,48 GB vom Netzwerkserver des Unternehmens - ohne Einverständnis seines Arbeitgebers, der daraufhin eine fristlose Kündigung aussprach. Die dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters hatte vor dem LAG keinen Erfolg. Nach Ansicht der Richter stellt das unbefugte, vorsätzliche Löschen von betrieblichen Daten auf dem Server des Arbeitgebers einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Das Gericht hat in seiner Entscheidung darauf hingewiesen, dass auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung geeignet sei. Es gehöre zu den vertraglichen Nebenpflichten eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB, dass der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Zugriff auf betriebliche Dateien nicht verwehrt oder unmöglich macht. Das LAG Baden-Württemberg hielt die Pflichtverletzung des Mitarbeiters für so schwerwiegend, dass der Arbeitgeber hier auf eine vorherige Abmahnung verzichten durfte.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.09.2020, Az.: 17 Sa 8/20

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

Kündigen nur schriftlich



Soll ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden, so ist dies nur schriftlich möglich. Bereits seit dem 01.05.2000 gilt dieses Schriftformerfordernis bei ordentlichen, außerordentlichen und natürlich auch Änderungskündigungen und zwar sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Allerdings gilt es bei einer Kün-

digung nicht nur das Schriftformerfordernis zu beachten sondern auch weitere wesentliche Punkte, die zur Rechtswirksamkeit einer Kündigung unabdingbar sind. Wichtig ist auch, die Kündigung eigenhändig zu unterschreiben. Sollte das Kündigungsschreiben nicht eigenhändig oder gar von einer nicht kündigungsberechtigten Person unterzeichnet sein, so ist es unwirksam. Auch ein durch Telefax oder E-Mail übermitteltes Kündigungsschreiben hat keine rechtliche Wirkung.

Wenn die Kündigung durch einen Bevollmächtigten ausgesprochen wird, so sollte

dem Schreiben grundsätzlich die Vollmacht im Original beigelegt werden. Bei Unterlassung kann der gekündigte Arbeitnehmer die Kündigung mangels Vorlage der Vollmacht gem. § 174 Satz 1 BGB unverzüglich zurückweisen. Diese Kündigung wäre dann ebenfalls unwirksam.

Da es sich bei der Kündigung um eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung handelt, muss der Zugang der Kündigung nachweisbar erfolgen und muss diese in den „Machtbereich“ des Empfängers gelangen. Hierbei ist die Wahl der Versandart von großer Bedeutung. Die persönliche Übergabe der Kündigung in Anwesenheit von Zeugen sowie die Zustellung durch Boten sind gute Möglichkeiten, um den Zugang sicher nachzuweisen.

Für Informationen hierzu sowie über weitere Möglichkeiten der Zustellung einer Kündigung setzen Sie sich bitte mit Ihrer Innungsgeschäftsstelle in Verbindung.



Fahrzeugeinrichtungen individuell und durchdacht

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



Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0

 HanzlikFahrzeugeinrichtungen



Impressum

„Brennpunkt Handwerk“ – Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft erscheint mind. 4 x jährlich.
Satz, Druck, Vertrieb: WITTICH Medien KG,
Rheinstraße 41; 56203 Höhr-Grenzhausen
Telefon 02624/911-0, Fax 02624/911-195;

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;
Michael Braun, Karlheinz Latsch,
Harald Sauerbrei (Vorstand)

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

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

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

Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung.

Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich. Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen

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

Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen. Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, 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

Änderungskündigung

An Herrn/Frau

Sehr geehrte(r) _____,

in einem persönlichen Gespräch haben wir Ihnen am _____ (oder: haben wir Ihnen heute) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dargestellt. Wir sehen uns deshalb gezwungen, den mit Ihnen bestehenden Arbeitsvertrag fristgerecht zum _____ zu kündigen.

Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, mit uns einen neuen Arbeitsvertrag ab dem _____ abzuschließen. Wir bieten Ihnen dabei einen Arbeitsplatz als _____ mit folgender Vergütung an.

Brutto - Stundenlohn* / Bruttomonatsgehalt* _____ EUR
entsprechend der Lohn- / Gehaltsgruppe* _____

Widerrufliche übertarifliche oder freiwillige Zulage** _____ EUR

Zu zahlen: Brutto-Stundenlohn* / Brutto-Monatsgehalt* _____ EUR

** Die Zulage kann schriftlich ganz oder teilweise mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, wenn

- a) ein wirtschaftlicher Grund vorliegt. Dieser Grund liegt vor bei einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens, einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis der Betriebsabteilung, nicht ausreichendem Gewinn oder einem Rückgang bzw. einem Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung;
- b) eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder ein Absinken der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers über 3 Monate unter den Durchschnitt vergleichbarer Mitarbeiter/innen vorliegt.

Der widerrufliche Anteil der Zulage beträgt hierbei nicht mehr als 25 % des Gesamtverdienstes und der Tariflohn wird durch den Widerruf nicht unterschritten. Die Zulage kann ferner auf eine etwaige Grundlohnerhöhung oder auf einen Lohnausgleich in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Gleiches gilt entsprechend für den Fall der Arbeitszeitverlängerung. Bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, für die eine höhere Grundvergütung zu gewähren ist, gilt die Regelung sinngemäß.

Wir bitten Sie, innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber bis zum Ablauf von 3 Wochen nach Zugang dieses Schreibens zu erklären, ob Sie unser Angebot, zu veränderten Bedingungen bei uns weiterzuarbeiten, akzeptieren. Sollten Sie unser Angebot zu veränderten Bedingungen weiterzuarbeiten nicht annehmen, gestatten wir uns den Hinweis, dass Sie zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet sind, sich innerhalb von 3 Tagen nach Erhalt dieses Schreibens persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Schreiben erhalten und zur Kenntnis genommen am _____

Unterschrift Arbeitnehmer/in

* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen oder ergänzen

Ordentliche Kündigung

An Herrn / Frau

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) _____,

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

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

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

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

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

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

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

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

Nur für Betriebe mit Betriebsrat:

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

* nicht zutreffendes bitte durchstreichen, ergänzen oder Alternative auswählen

Außerordentliche Kündigung

An Herrn / Frau

Außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrte(r) _____,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch außerordentliche fristlose Kündigung mit sofortiger Wirkung.

Dazu veranlasst uns folgender Grund / ... veranlassen uns folgende Gründe:

Vorsorglich sprechen wir Ihnen aus denselben Gründen auch gleichzeitig eine ordentliche, fristgerechte Kündigung zum nächstmöglichen Kündigungstermin aus.

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

Einfügung für den Fall, dass noch Urlaubsansprüche bestehen:*

Ihnen stehen nach unseren Aufzeichnungen noch _____ Tage Urlaub (und falls zutreffend: ein Guthabenausgleich in Höhe von _____ Stunden/Tage* aus dem Arbeitszeitkonto) zu. Die Ansprüche werden abgegolten. Damit sind alle Ansprüche aus dem Urlaub (und falls zutreffend: und dem Guthabenkonto) abgegolten.

Nur für Betriebe mit Betriebsrat:

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

* nicht zutreffendes bitte durchstreichen, ergänzen oder Alternative auswählen



Werden Sie Ihr Papier los!

Die Zeiten, in denen die geschäftlichen Unterlagen schier endlose Regale in Kellern und Speichern einnahmen, gehen ihrem Ende entgegen. Von dem „papierlosen Büro“ sind wir zwar immer noch weit entfernt, aber der digitale Trend ist nicht mehr aufzuhalten. Nicht nur das papierlose Archivieren, auch der Arbeitsalltag wird durch digitale Hilfsmittel mehr und mehr entlastet. Es gibt viele Vorteile – aber auch einiges, das – nicht nur rechtlich – zu beachten ist.

Vorteile der digitalen Arbeit

Die Arbeit mit Monitor und Tastatur eröffnet vielen Menschen die Möglichkeit, sich in die moderne Arbeitswelt zu integrieren. Wo schwere Ordner für kranke oder behinderte Menschen ein echtes Problem darstellten, reicht heute häufig ein Tastendruck. Auch, dass interne Nachrichten heute per Mail versandt werden, hat Vorteile: Sie sind immer einwandfrei zu lesen, was bei mancher handgeschriebenen Notiz nicht immer der Fall ist. Außerdem wird die Zusammenarbeit auch über weite Entfernungen dank der Echtzeit-Kommunikation ermöglicht bzw. erleichtert, was den Betrieben Zeit und Geld spart.

Im digitalen Archiv reicht die Eingabe eines Suchbegriffs und die Unterlagen stehen sofort zur Verfügung. In umfangreichen Dokumenten findet man dank der Volltextsuche schnell die Infos, die man braucht. Darüber hinaus hat das papierlose Büro auch einen

ökologischen Aspekt. Papier wird aus Holz hergestellt. Durch die Digitalisierung wird dieser so wichtige Rohstoff geschont.

Schließlich kann durch ein elektronisches Management eine höhere Sicherheit beim Umgang mit den Daten erreicht werden. Nicht jeder Mitarbeiter bekommt die Zugriffsrechte auf alle Informationen. Jeder hat Zugang zu den Daten, die er zur Erledigung seiner Aufgaben benötigt. Durch den Zugriff auf das Firmenarchiv können die Mitarbeiter flexibel arbeiten (Stichwort Home-Office). So können auch Probleme mit Kunden vor Ort schnell und zuverlässig gelöst werden.

Sie sehen: Die Digitalisierung bietet den Unternehmen jede Menge Vorteile.

Nachteile des papierlosen Büros

Doch wo Licht ist, ist auch Schatten: Gerade beim Neuaufbau eines digitalen Systems muss man sehr viel Zeit, Geld und Nerven investieren. Auf die Mitarbeiter kommt bei der Einführung des Systems mehr Arbeit zu, die schnell zu einer Ablehnung des Projektes führt. Darum sollten Sie als Chef gerade in dieser Phase immer wieder auf die Vorteile des neuen Systems hinweisen. Auch Belohnungen für den Einsatz der Mitarbeiter sollten hier ins Auge gefasst werden. Allerdings müssen für die Einführung klare Projektpläne bestehen, deren Zeitvorgaben eingehalten werden müssen.

Aufbau eines digitalen Systems

Jeder Betrieb ist anders. Entsprechend unterschiedlich sind die Anforderungen, die an ein digitales System gestellt werden. Wichtig ist, dass Sie sich für die Planung genügend Zeit nehmen. Bei der Erstellung des Konzeptes sollten Sie auch immer wieder mit Dritten Rücksprache nehmen und Ihre Skizze immer weiter verfeinern.

Zunächst führen Sie eine Bestandsaufnahme durch: Wo wird in Ihrem Betrieb Papier eingesetzt und wo können Aufgaben durch Digitalisierung vereinfacht werden? Es ist durchaus möglich, dass es Prozesse gibt, in denen die Digitalisierung keinen Vorteil, im Zweifelsfall sogar Nachteile mit sich bringt.

Im Zentrum der Planung steht das digitale Zentral-Archiv, in dem alle Unterlagen abgelegt werden. Hier muss ein Aktenplan erstellt werden, nach dem die digitalen Ordner zentral angelegt werden. Die Mitarbeiter können keine eigenen Ordner anlegen, da sonst die Informationssuche lückenhaft würde. Hält ein Mitarbeiter einen neuen Ordner für notwendig, muss er diesen bei einer zentralen Stelle beantragen. Dort wird der Ordner angelegt und mit dem Gesamtsystem verknüpft.

Der neue „papierlose“ Umgang muss nach Regeln stattfinden, damit die einzelnen Prozesse ineinander verzahnt werden und eine übergreifende Zusammenarbeit sicherge-

stellt wird. Hierfür müssen Sie Arbeitsanweisungen erstellen und eventuell auch Schulungen durchführen.

Bestehende Unterlagen auf Papier müssen erfasst (eingescannt) und in das System integriert werden. Bevor diese zeitaufwändigen Arbeiten durchgeführt werden, sollten Sie sehr genau prüfen, welche Unterlagen wirklich digital übernommen werden müssen und bei welchen sich der Aufwand nicht lohnt. Die Umstellung von „klassischer“ auf „digitale“ Arbeit ist ein fließender Prozess. Sie werden ihn deshalb im Laufe der Zeit auch immer wieder nachjustieren müssen.

Ohne Mitarbeiter geht es nicht

In der Anfangsphase müssen Sie beim Personal für die Umstellung werben. Insbesondere Kollegen, die schon seit vielen Jahren „klassisch“ arbeiten, wird es schwerfallen, sich an die neue Arbeitswelt zu gewöhnen. Hier müssen Sie Hilfestellung leisten. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiter auf Hilfsmittel in der Software hingewiesen werden, die den Übergang vereinfachen (Beispiel: die Möglichkeit, das Tablet wie einen Block zu nutzen). Wie schon erwähnt, ist die digitale Umstellung ein permanenter Prozess, bei dem die Mitarbeiter immer wieder ergänzend geschult werden müssen.

Datensicherheit

Besonders großes Gewicht sollte man auf die Sicherheit der digitalisierten Daten legen. Hierzu gehört, dass die Daten gespiegelt – also doppelt gespeichert – werden, damit man bei Datenverlust die Informationen wieder rekonstruieren kann. Mindestens ist hier eine sogenannte Back-up Software, mit der – möglichst täglich – eine Kopie der Prozesse erstellt wird.

Die Hardware

Für das papierlose Büro ist ein Scanner unverzichtbar. Mit ihm können Papierdokumente digitalisiert und in das Gesamtsystem integriert werden. Empfehlenswert ist ein Scanner mit Einzugsfunktion (ADF-Funktion), der Vorder- und Rückseite eines Dokumentes in einem Arbeitsgang scannen kann. Außerdem sollte man mit Tablets arbeiten, mit denen digitalisierte Dokumente auch per Eingabestift bearbeitet werden können.

Die Software

Welche Software in Ihrem Betrieb benötigt wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab (Branche, Arbeitsabläufe, Anzahl der Arbeitsplätze usw.). Hier sollten Sie sich von einem Experten beraten lassen. Sie benötigen auf jeden Fall Software zur Dokumentendigitalisierung und -erkennung, für das Prozess- beziehungsweise Projektmanagement sowie eine Recherche-Software für das digitale Archiv.

Wo soll man speichern?

Für die Speicherung der digitalen Daten können Sie einen eigenen Server anschaffen. Damit verlassen die Daten nicht Ihr Haus und dürften so am sichersten gelagert sein. Allerdings ist diese Lösung recht teuer. Bei kleineren Unternehmen reichen oft externe Festplatten, die es ja heute bereits mit einem Speichervermögen von mehreren Terabyte gibt. Außerdem bietet sich die Speicherung in einer sogenannten Cloud an. Bei der Cloud-Lösung werden die Daten bei einem externen Dienstleister gespeichert. Welche Lösung für Ihr Unternehmen die richtige ist, müssen Sie selbst entscheiden. Dabei stellen sich drei grundsätzliche Fragen: Ist die Sicherheit der Daten gewährleistet? Stehen mir alle Funktionen zur Verfügung, die ich benötige? Liegen die Kosten im geplanten Rahmen?

Die rechtliche Seite

Bei der Digitalisierung Ihrer Geschäftsvorfälle müssen auch einige rechtliche Faktoren bedacht werden. Da wäre zunächst die „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD). Die Grundsätze wurden in Zusammenarbeit mit den obersten Finanzbehörden der Länder vom Bundesfinanzministerium zusammengestellt. Die wichtigsten Grundsätze sind:

- Unveränderbarkeit: Änderungen bei Buchungen und Aufzeichnungen müssen so erfolgen, dass das ursprüngliche, unveränderte Dokument klar erkennbar bleibt und die Änderung auch als solche erkennbar ist.
- Nachvollziehbarkeit: Geschäftsvorfälle und Buchführung bzw. Aufzeichnungsverfahren müssen für einen sachverständigen Dritten jederzeit nachvollziehbar und nachprüfbar sein.
- Ordnung, Richtigkeit, Vollständigkeit: Grundsätze, die vergleichbar sind mit den Grundsätzen einer Buchhaltung.
- Internes Kontrollsystem: Es wird ein Kontrollsystem verlangt, mit dem die Einhaltung der Grundsätze und steuerrechtliche Pflichten überwacht werden. Wie dieses Kontrollsystem aussehen soll, hängt vom Einzelfall ab (Komplexität und die Universalität der Geschäftstätigkeit, Organisationsstruktur, eingesetztes Datenverarbeitungssystem usw.).

Um den vorgenannten Grundsätzen Rechnung zu tragen, müssen Sie sicherstellen, dass alle Unterlagen, die zur Prüfung und für die Besteuerung notwendig sind, in einem Ordnungssystem mit Indexierung abgelegt werden. Ihr digitales Archiv muss die Unveränderbarkeit sowie die Lesbarkeit und die maschinellen Auswertungen aller Dokumente sicherstellen. Veränderungen müssen protokolliert werden. Bei der Archivierung

dürfen die Datenmengen der Ursprungsdokumente nicht verkleinert werden. Darüber hinaus sind Sie verpflichtet Vorkehrungen zu treffen, die Ihre Hard- und Software vor Angriffen schützt. Elektronisch erhaltene Geschäftsdaten müssen im Originalformat aufbewahrt werden. Ist eine Konvertierung der Unterlagen notwendig, muss auch das Dokument im Originalformat archiviert werden. Wenn Sie eine ordnungsgemäße Archivierung eingerichtet haben, können Sie Papierdokumente vernichten, falls sie nicht aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen weiter erhalten bleiben müssen.

Da in Ihren geschäftlichen Unterlagen auch persönliche Daten enthalten sind, spielt die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bei der digitalen Archivierung auch eine wichtige Rolle. Im Vordergrund steht hier die Verpflichtung personenbezogene Daten nur so lange aufzubewahren, wie Sie sie für den Geschäftsvorgang benötigen. Eine längere Archivierung ist nur erlaubt, wenn hierfür Rechtsgründe vorliegen. Die Rechtsgründe ergeben sich aus Art. 6 DSGVO. Natürlich müssen Sie auch die Aufbewahrungsfristen nach dem Handels- und Steuerrecht berücksichtigen.

Normalerweise liegen diese Fristen zwischen sechs und zehn Jahren, sie können aber auch weit darüber hinausgehen, wenn sie zum Beispiel für die Einhaltung von Verjährungsfristen benötigt werden. Deshalb muss jeweils im Einzelfall geprüft werden, ob und wie lange ein Dokument archiviert werden muss. Eine gute Archivierungssoftware bietet Ihnen hierzu Unterstützung an.

Daneben sollten Sie auch die Bestimmungen aus dem Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) berücksichtigen. Die Bestimmungen wirken sich zwar nicht direkt auf die Archivierung aus, aber es muss beispielsweise eine besondere Identifizierung und Klassifizierung von Geschäftsgeheimnissen vorliegen, um den gesetzlichen Anspruch auf Schutz zu gewährleisten (§ 2 GeschGehG).

Um Ihre Geschäftsgeheimnisse zu schützen, sollten Sie Vertraulichkeitsvereinbarung mit ihren Geschäftspartnern schließen, eine Klassifizierung nach Vertraulichkeit für Ihre Archivierung einführen, ein Zugriffskonzept für archivierte Dokumente erstellen und für die sensiblen Daten ein zusätzliches technisches und organisatorisches Schutzkonzept implementieren.

Da sich die Anforderungen, die sich aus den GoBD, der DSGVO und dem GeschGehG ergeben, an vielen Stellen überschneiden, lässt sich viel Zeit und Geld sparen, wenn man diese Gesetze in ihrer Gesamtheit beachtet.

Es lohnt sich häufig, für diese Aufgabe zeitweise mit externen Kräften zusammenzuarbeiten, um ein System zu entwickeln, in dem die verschiedenen Abläufe sowohl technisch wie auch rechtlich optimiert dargestellt werden.

Autor: Hartmut Fischer

Steuern und Finanzen

Pflichtteilsberechtigter hat Recht auf Einsicht ins Grundbuch

Nächste Angehörige gehen in Erbfällen in der Regel nie leer aus – selbst wenn sie enterbt wurden, haben sie Anspruch auf den Pflichtteil. Um diesen zu berechnen, haben sie gewisse Rechte.

Wer als nächster Angehöriger enterbt ist, kann Pflichtteilsansprüche geltend machen. Wie hoch diese sind, hängt vom Bestand des Nachlasses ab. Um diesen festzustellen, ist der Pflichtteilsberechtigter auf korrekte Angaben des Erben angewiesen. Sind Immobilien Teil des Erbes, können die Angaben hierzu zumindest verifiziert werden. Denn Pflichtteilsberechtigte haben Anspruch auf Einsicht in das Grundbuch. Dieses Recht darf ihnen nicht einfach verwehrt werden, wie eine Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt zeigt.

Eine Frau und ihr Ehemann sind Eigentümer von zwei Wohnungen. Diese übertragen sie an ihre Tochter sowie an einen Dritten. Als die Frau stirbt, wird sie von ihrem Mann allein beerbt. Ihr Sohn will zur Vorbereitung der Geltendmachung seiner Pflichtteilsansprüche das Grundbuch sowie die Verträge zu den Übertragungen einsehen. Das Grundbuchamt gewährt die Einsicht nur mit Blick auf die Wohnung, die an die Schwester übertragen worden ist - bezüglich der anderen fehle das notwendige rechtliche Interesse, da die Wohnung nicht verschenkt, sondern verkauft worden sei und somit keinerlei ergänzende Pflichtteilsansprüche auslöse.

Der Sohn hat Anspruch auf Einsicht in das Grundbuch. Die Grundbuchordnung gestatte jedem ein Einsichtsrecht in das Grundbuch und in die diesem zugrundeliegenden Grundakten mit den Übertragungsverträgen, der ein berechtigtes Interesse darlege, entschieden die Richter. Ein solches gerechtfertigtes Interesse habe der Sohn in Bezug auf beide Wohnungen. Denn nur so könne der Sohn klären, ob Pflichtteilergänzungsansprüche entstanden sind. Die Interessen des Eigentümers müssten bei der Abwägung zurückstehen.

OLG Frankfurt/Main, Urteil vom 21.07.2020, Az.: 20 W 80/20

Einhaltung der Abstandsflächen – Verschattungen einer Photovoltaikanlage sind hinzunehmen

Werden bauordnungsrechtliche Abstandsflächen eingehalten, so sind Verschattungen einer Photovoltaikanlage, die durch ein Bauvorhaben auf einem Nachbargrundstück entstehen, hinzunehmen. Eine Verletzung des Gebots der Rücksichtnahme liegt dann nicht vor, so die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Nordrhein-Westfalen.

In dem zugrunde liegenden Fall hatte ein Grundstückseigentümer im Jahr 2020 vor dem Verwaltungsgericht Köln Klage gegen eine seinem Nachbarn erteilte Baugenehmigung erhoben. Zugleich beantragte er Eilrechtsschutz. Der Nachbar wollte auf seinem Grundstück ein Zweifamilienhaus mit Doppelgarage er-

richten. Der klagende Grundstückseigentümer bemängelte, dass durch das Bauvorhaben eine Verschattung seiner auf seinem Haus errichteten Photovoltaikanlage eintrete. Darin liege eine Verletzung des Gebots der Rücksichtnahme. Das Verwaltungsgericht Köln konnte eine unzumutbare Verschattung nicht feststellen und wies daher den Antrag auf Eilrechtsschutz zurück. Dagegen richtete sich die Beschwerde des Grundstückseigentümers. Das OVG Nordrhein-Westfalen bestätigte die Entscheidung des Verwaltungsgerichts. Eine Verletzung des Gebots der Rücksichtnahme wegen der geltend gemachten Verschattung der Photovoltaikanlage liege nicht vor. Nach dem bauplanungsrechtlichen Rücksichtnahme-Gebot seien Verschattungen regelmäßig hinzunehmen, wenn die landesrechtlichen Abstandsflächen eingehalten sind, die gerade darauf abzielen, eine ausreichende Belüftung und Besonnung von Nachbargrundstücken sicherzustellen. Werden daher die bauordnungsrechtlichen Abstandsflächen gegenüber einem Grundstück mit einem mit einer Photovoltaikanlage ausgestatteten Gebäude eingehalten, sei eine vorhabenbedingte teilweise Verschattung der Anlage grundsätzlich nicht als Verstoß gegen das Rücksichtnahme-Gebot zu werten.

OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 17.12.2020, Az.: 7 B 1616/20

Betriebserwerber haftet nicht für Betriebsrentenanwartschaften in der Insolvenz

Der Erwerber eines Betriebs(teils) in der Insolvenz haftet nach § 613 a Abs. 1 BGB für Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur zeitanteilig für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für die Leistungen, die auf Zeiten bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, haftet er auch dann nicht, wenn für diesen Teil der Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) – der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung – nicht vollständig eintritt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

BAG, Urteil vom 26.01.2021, Az.: 3 AZR 139/17

Dreijährige Sperrfrist für Eigenbedarfskündigung nach Erwerb von Wohneigentum gilt nicht für geschiedene oder in Trennung lebende Ehegatten

Verkauft ein Hauseigentümer sein Einfamilienhaus an sein Kind und dessen Ehegatten, gilt die dreijährige Sperrfrist für eine Eigenbedarfskündigung nach § 577 a BGB selbst dann nicht, wenn die Ehegatten geschieden oder in Trennung leben. Selbst geschiedene oder in Trennung lebende Ehegatten sind Familienangehörige im Sinne von § 577 a Abs. 1a Satz 2 BGB. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden.

Sachverhalt: Im Jahr 2015 übertrug ein Hauseigentümer sein Eigentum an ein Einfamilienhaus in Nordrhein-Westfalen auf seinen Sohn

und dessen Ehefrau. Das Haus war vermietet. Zu dem Zeitpunkt der Eigentumsübertragung lebte das Ehepaar bereits in Trennung. Im Jahr 2016 wurde die Ehe rechtskräftig geschieden. Im Mai 2017 erklärte das geschiedene Paar die Eigenbedarfskündigung. Die geschiedene Ehefrau wollte zusammen mit den Kindern in das Haus einziehen, da sich dadurch unter anderem der Schulweg für die Kinder erheblich verkürzen würde. Die Mieter hielten die Kündigung für unwirksam und verwiesen zur Begründung auf die dreijährige Kündigungssperre nach Erwerb des vermieteten Hauses. Das geschiedene Ehepaar sah dies anders und erhob schließlich Klage auf Räumung und Herausgabe der Wohnung.

Sowohl das Amtsgericht Soest als auch das Landgericht Arnsberg gaben der Räumungsklage statt. Nach Auffassung des Landgerichts stehe die dreijährige Sperrfrist des § 577 a BGB der Eigenbedarfskündigung nicht entgegen. Denn die Kläger seien als getrenntlebende Ehegatten weiterhin Angehörige derselben Familie, so dass der Ausschlussgrund des § 577 a Abs. 1a Satz 2 BGB greife. Gegen diese Entscheidung richtete sich die Revision der Beklagten.

Der BGH bestätigt die Entscheidung der Vorinstanzen. Die Eigenbedarfskündigung sei gemäß § 573 Abs. 2 Nr. 2 BGB wirksam. Die dreijährige Sperrfrist stehe dem nicht entgegen. Denn die Kündigungssperre gemäß § 577 a Abs. 1a Satz 2 BGB sei nicht anzuwenden, da die Kläger unabhängig vom Fortbestand der Ehe Familienangehörige im Sinne dieser Vorschrift seien. Daran ändere sich nichts durch das Getrenntleben oder der Scheidung.

BGH, Urteil vom 02.09.2020,

Az.: VIII ZR 35/19

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2021

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2019:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.01.2021	0,25 %	5,25 %

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2019, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

- (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
- Unternehmen 9% über Basiszins

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.21	-0,88 %	4,12 % Verbr.

01.01.21	-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



Sicherheit ist, wenn man sich von Anfang an auf einen erfahrenen Partner verlassen kann.

Seit vor über 100 Jahren Handwerker und Händler eine eigene Krankenkasse gründeten, hat sich viel getan. Heute sorgen bei SIGNAL IDUNA speziell ausgebildete Fachberater dafür, dass Sie maßgeschneiderte Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu günstigen Spezialtarifen erhalten. Und zwar von einem erfahrenen Partner, der sein Handwerk bestens versteht.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Klüger heizen

Mit neuer Heizung ganz ohne Investitionskosten CO₂ und bares Geld sparen – dank dem Paket Heizung-plus-Service

Investitionen ins Eigenheim oder in Mietobjekte können teuer werden – besonders dann, wenn es um die Heizung geht. Für Besitzer von Öl- oder ineffizienten, alten Gasheizungen lohnt seit diesem Jahr aber trotzdem der kritische Blick in den Keller. Denn seit 2021 gilt der von der Bundesregierung in ihrem Klimaschutzpaket beschlossene CO₂-Preis. Mit ihm werden Abgaben auf den CO₂-Ausstoß von Kraft- und Brennstoffen, wie Öl, Benzin, Erdgas und andere, fällig. Umso mehr CO₂ ausgestoßen wird, desto höher die Abgabe und desto höher wird auch die eigene Gas- oder Ölrechnung. „Der CO₂-Preis ist so angelegt, dass er sich in den nächsten Jahren steigert und bis 2025 mehr als verdoppelt“, erklärt Marcelo Peerenboom, Pressesprecher der Energieversorgung Mittelrhein (evm). „Hier stecken bis 2025 einige tausend Euro Einsparungspotential für Hausbesitzer, wenn sie ihre alte Heizung sanieren.“ Aufgrund der hohen Einmalinvestition scheuen sich allerdings viele Hausbesitzer vor einer solchen Anschaffung – gerade in unsicheren finanziellen Zeiten, wie der aktuellen Corona-Pandemie. Hier hat die

evm die passende Lösung: Mit dem Paket Heizung-plus-Service können Hausbesitzer von den geringeren Energiekosten profitieren und das ohne Anschaffungskosten und mit jeder Menge Service zum bequemen monatlichen Pachtpreis.

Zurücklehnen und genießen

Und das geht ganz einfach: Unverbindlichen Beratungstermin mit den evm-Energieberatern vereinbaren, individuelles Angebot erhalten, unterzeichnen und schon können Hausbesitzer ihre effizient erzeugte Heizungswärme genießen. Die evm kümmert sich in Zusammenarbeit mit dem regionalen Handwerk vor Ort um alles: Von der Installation über die Wartung und die jährliche Überprüfung durch den Schornsteinfeger bis hin zu möglichen Reparaturen.

Dafür gibt es eine eigens eingerichteten Notdienst, der rund um die Uhr zu erreichen ist. Kunden zahlen für ihr Rundum-sorglos-Paket eine monatliche Pacht, die sich am Anlagenpreis der Heizung orientiert. „Wir bieten unseren Kunden damit Sicherheit über die ge-

samte Vertragslaufzeit von 15 Jahren“, erklärt evm-Pressesprecher Marcelo Peerenboom. „Sie müssen sich wirklich um nichts kümmern. Selbst, wenn die Anlage in dieser Zeit den Geist aufgeben sollte, sind wir da und ersetzen sie. Auch das ist mit dem Pachtpreis abgegolten.“ Interessierte berät die evm kostenlos und unverbindlich. Jetzt Termin vereinbaren unter evm.de/heizung-mieten.

Vom Profi für Profis

Die evm bietet ihren Gewerbekunden Strom- und Erdgaslieferverträge zu ganz besonderen Konditionen an. Schon seit über 15 Jahren beziehen Mitglieder der Kreishandwerkerschaft (KHS), mit dem Profistrom hundert Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien sowie Profigas und profitieren außerdem noch von der evm-Preisgarantie.

„Bis Ende 2023 garantieren wir die Planungssicherheit der Energiekosten“, erklärt Marcelo Peerenboom. Für weitere Informationen stehen persönliche und kompetente Ansprechpartner unter 0261 402-44449 oder per E-Mail an gewerbe-beratung@evm.de zur Verfügung.



Was wir tun, macht uns zu dem, was wir sind.

Wir wissen, was wir tun.



**Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald**

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

HANDWERK.DE

Der Ewald heizt jetzt klüger

Gas geben und CO₂ sparen?
Ganz einfach Heizung mieten
und entspannen.

Jetzt 250 €
Förderung
sichern



Jeder kann!

[evm.de/heizung-mieten](https://www.evm.de/heizung-mieten)

Neues Jahr, neue Regelungen: Das ändert sich 2021

Das Jahr bringt für Arbeitgeber einige Änderungen mit sich. Welche wesentlichen Neuerungen zu erwarten sind, zeigt Ihnen dieser Überblick.

Corona-Sonderzahlung

Aufgrund der Corona-Krise können Unternehmen ihren Beschäftigten – zunächst befristet vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 – steuerfrei Beihilfen oder Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro zukommen lassen. Voraussetzung für die Corona-Prämie: Die Sonderzahlung erfolgt zur Abmilderung zusätzlicher Belastungen durch die Corona-Krise sowie zusätzlich zum Arbeitslohn. Der Zeitraum wurde bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Rechtsgrundlage dafür ist die Ergänzung im Jahressteuergesetz 2020 (JStG 2020) vom 18. Dezember 2020.

Anhebung des Mindestlohns

Am 28. Oktober 2020 hat das Bundeskabinett mit der Dritten Mindestlohnanpassungsverordnung die Anhebung des Mindestlohns beschlossen. Demnach steigt der Mindestlohn bis Juli 2022 schrittweise auf 10,45 Euro brutto je Zeitstunde an. Zum 1. Januar 2021 erfolgt eine Anhebung auf 9,50 Euro. Danach steigt der Mindestlohn zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro. Die Anhebung des Mindestlohns beruht auf dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 30. Juni 2020, so das BMAS.

Regelungen zur Kurzarbeit

Mit der Corona-Krise ist der Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtert worden. Das Beschäftigungssicherungsgesetz soll zukünftig zusammen mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung sowie dem Entwurf einer Zweiten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld die Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Unternehmen sowie den Arbeitsmarkt stabil halten. Das Maßnahmenpaket beinhaltet, dass die Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bis zum 31. Dezember 2021 verlängert wird. Dies gilt für alle Beschäftigten, denen bis zum 31. März 2021 ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstanden ist.

Ebenso gibt es eine Verlängerung bis zum 31. Dezember 2021 für die Zugangserleichterungen hinsichtlich Mindestanforderungen oder negative Arbeitszeitsalden. Das gilt für Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiter wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert – für Verleihbetriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben. Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit wird bis 30. Juni 2021 verlängert. Im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, sofern die Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 begonnen hat. Für Unternehmen, die mit Kurzarbeit bis zum

31. Dezember 2020 begonnen haben, wird die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2021.

Arbeitsschutzkontrollgesetz

Werkverträge und Leiharbeit sind in der Fleischindustrie zukünftig verboten. In fleischverarbeitenden Betrieben hat es immer mal wieder ein hohes Infektionsaufkommen mit dem Corona-Virus gegeben. In der Kritik steht die Branche vor allem wegen schlechter Arbeitsbedingungen, der Unterbringung von Beschäftigten sowie dem Einsatz von Subunternehmen. Das möchte mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz unter anderem für geordnete und sichere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie sorgen.

Der Bundesrat hat dem Gesetz zugestimmt. Wesentliche Regelung des Gesetzes: Ab dem 1. Januar 2021 sind Werkverträge und ab dem 1. April 2021 ist Leiharbeit in Kernbereichen der Fleischindustrie verboten. Dazu zählen die Bereiche Schlachtung, Zerlegung und Zerteilung. Zukünftig darf nur noch Stammpersonal diese Aufgaben ausführen. Für Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern besteht eine Ausnahmeregelung. Darüber hinaus sind häufigere Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden der Länder vorgesehen.

Autor: Sven Lechtleitner, Personalpraxis 24.de

Zuverlässig. Nachhaltig.
Regional, direkt vor Ort.



REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Unsere modernen Wertstoffhöfe bieten Ihnen:

- ✓ **Containerservice mit Behältern für unterschiedlichste Abfallarten**
- ✓ **Annahme sämtlicher Abfälle wie z. B.:**
 - **Bau- und Abbruchabfälle**
Bauschutt, Dachpappe, Dämmstoffe, Fliesen, Keramik, Ziegel, Fenster, Asbest uvm.
 - **Sperrmüll und Elektro-Altgeräte**
 - **Grünschnitt**
 - **und vieles mehr**

Für
Privat- und
Gewerbekunden

REMONDIS Mittelrhein GmbH

56070 Koblenz | Daimlerstraße 7 | Tel.: 0261/9885 71 - 25

56566 Neuwied | Rudolf-Diesel-Straße 14 | Tel.: 02631/8240-23

56645 Nickenich | Auf dem Teich 14 | Tel.: 02632/9861-0

57610 Altenkirchen | Graf-Zeppelin-Str. 9-11 | Tel.: 02681/9540-50



Koblenz, Neuwied und Nickenich:

mittelrhein-vertrieb@remondis.de

Altenkirchen:

vertrieb-ak@remondis.de

www.remondis-entsorgung.de



KÄMPFLEIN

Nutzfahrzeuge -
von Profis für Profis!



Nutzfahrzeuge



*Wir beraten
Sie gerne!*

Florian Held

Standort Bad Marienberg

E-Mail: held@kaempflein.de

Tel.: 02661 9550-24

Mobil: 0160 5446094



Thomas Grümbel

Standort Friedewald

E-Mail: gruembel@kaempflein.de

Tel.: 02743 9201-13

Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG

Bismarckstr. 130, 56470 Bad Marienberg
Tel.: 02661 9550-0

Schloßstr. 15, 57520 Friedewald
Tel.: 02743 9201-0

*Hier binden
Sie uns!*

www.kaempflein.de



engelbert strauss
enjoy work.

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

Die neue Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG) ersetzt die bisherige Förderung

Im Rahmen des Klimaschutzprogrammes 2030 entwickelt die Bundesregierung die Förderung für energieeffiziente Gebäude weiter. Die neue „Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG)“ startet bei der KfW zum 1. Juli 2021. Sie gilt:

- für alle Wohngebäude, z. B. für Eigentumswohnungen, Ein- und Mehrfamilienhäuser oder Wohnheime
- für alle Nichtwohngebäude, z. B. für Gewerbegebäude, kommunale Gebäude oder Krankenhäuser.

Weitere Informationen unter www.kfw.de

Erhöhung der Entfernungspauschale – neue Mobilitätsprämie ab 2021

Im Steuerrecht wurde 2019 durch das Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 die Erhöhung der Pendlerpauschale ab 2021 beschlossen. Der bisher mögliche Abzugsbetrag von 0,30 € pro Kilometer der einfachen Wegstrecke wurde ab 2021 auf 0,35 € ab dem 21. Kilometer erhöht. Von 2024 bis 2026 wird die Pauschale für Fernpendler ab dem 21. Entfernungskilometer um weitere drei Cent auf dann insgesamt 0,38 € pro Kilometer erhöht. Danach gilt, vorbehaltlich einer gesetzlichen Anpassung, wieder der ursprüngliche Abzug von 0,30 €. Die Erhöhung ist sowohl anwendbar auf Unternehmer als auch auf Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Allerdings gibt es bei der erhöhten Pendlerpauschale das Problem, dass diese bei Einkünften innerhalb des Grundfreibetrags kaum Auswirkungen hat. Bezieher geringerer Einkommen haben mit der ebenfalls von 2021 bis 2026 geltenden neuen Mobilitätsprämie allerdings eine weitere Möglichkeit, die sie neben der Berücksichtigung der Entfernungspauschale zusätzlich ab dem 21. Entfernungskilometer beantragen können. Für jeden zusätzlichen Kilometer erhalten sie 14 % der erhöhten Pendlerpauschale von 0,35 € - also 4,9 Cent. Bei der Ermittlung der tatsächlichen Höhe der Mobilitätsprämie sind jedoch noch weitere Faktoren zu berücksichtigen. Informationen hierzu erhalten Sie ggf. bei der für Sie zuständigen Finanzbehörde oder einem Steuerberater. Die Pendlerpauschale kann nur für tatsächlich zurückgelegte Wegstrecken beantragt werden. Insbesondere dann, wenn coronabedingt vermehrt im Homeoffice gearbeitet wurde, müssen die anzusetzenden Tage entsprechend gekürzt werden.

- Anzeige -

E|HANDWERK



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



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.

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

- Kauf-Berufsbekleidung • Sicherheitschuhe für alle Branchen • Profi-Werkzeuge • praktisches Zubehör

Innungsmitglieder erhalten bei jedem Einkauf 3% Nachlass, zusätzlich zum in Anspruch genommenen Skonto. Dies ist umso erfreulicher, da engelbert-strauss ansonsten außer Skonto keine Rabatte gewährt.

Die günstige Einkaufsmöglichkeit bei engelbert-strauss kann durch Angabe der Mitgliedschaft genutzt werden. Bitte fügen Sie bei Erstbestellung eine Mitgliedsbescheinigung bei.

Wenn Sie bereits eine Mitgliedsbescheinigung eingereicht haben, können Sie problemlos die günstigen Rahmenkonditionen nutzen.

Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.

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

3%



engelbert strauss
erbu work

Keine einstweilige Anordnung nach § 650 C Abs. 3 BGB bei Schlussrechnungsreife

Nach § 650 c Abs. 3 BGB kann der Bauunternehmer im Wege der einstweiligen Anordnung eine Abschlagszahlung in Höhe von 80 % beantragen. Wurde der Vertrag gekündigt, ist der Unternehmer verpflichtet, Schlussrechnung zu legen. Mit der Schlussrechnungsreife entfällt allerdings die Möglichkeit einer einstweiligen Anordnung nach der einschlägigen gesetzlichen Regelung. *LG Berlin, Urteil vom 16.10.2020, Az.: 8 O 126/20*

Haftung des Architekten wegen fehlender Anschlussdetails

Der Architekt plant für ein Gebäude ein unbelüftetes Dach. Ein solches Warmdach bedarf besonderer handwerklicher und planerischer Sorgfalt wegen des Risikos von Feuchtigkeitserscheinungen. Die Anschlüsse in den Fensterbereichen müssen detailliert geplant sein. Der Planer muss festlegen, welcher Bauunternehmer welche Anschlussarbeiten in diesem Bereich vorzunehmen hat. Ist die Planung insoweit lückenhaft, haftet der Planer. *OLG Hamm, Urteil vom 03.12.2020, Az.: 24 U 14/20*

Häufung kleinerer Pflichtverletzungen begründet Kündigungsrecht

Ein Bauvertrag kann aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn zwischen den Bauvertragsparteien das Vertrauensverhältnis zerstört ist. Dies kann auf besonders schwerwiegende einzelne Vertragspflichtverletzungen zurückgeführt werden oder auch auf eine ganze Reihe von Pflichtverletzungen, die für sich genommen keine außerordentliche Kündigung begründen würden, aber in der Gesamtabwägung doch. *OLG Dresden, Urteil vom 17.11.2020, Az.: 6 U 349/20*

Bauleiter des Bauherren zur Entgegennahme (mündlicher) Bedenkenanmeldungen bevollmächtigt

Durch eine rechtzeitige Bedenkenanmeldung wird der Bauunternehmer von Mängelansprüchen freigestellt. Er muss in dem Bedenkenhinweis auf die Abweichung der geplanten Ausführung von den anerkannten Regeln der Technik hinweisen. Die Bedenkenanmeldung gegenüber dem Bauüberwacher des Bauherren ist ausreichend, wenn sich der Bauüberwacher den Bedenken nicht verschließt. Ein mündlicher Bedenkenhinweis ist ausreichend. Er muss nur inhaltlich klar, vollständig und

erschöpfend sein. Es kommt darauf an, dass die Warnung ausreichend ist (OLG Jena, Urteil vom 09.01.2020 – 8 U 176/19 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen) *BGH, Beschluss vom 02.07.2020, Az.: VII ZR 21/20*

Unzulässige Aufhebung bei unverändertem Beschaffungsbedarf

Für eine Aufhebung eines Vergabeverfahrens ist es erforderlich, dass sich der Beschaffungsbedarf geändert hat und die Vergabeunterlagen diesem geänderten Bedarf anzupassen sind oder der Beschaffungsbedarf gänzlich entfallen ist, sodass das Interesse der Vergabestelle an der konkret ausgeschriebenen Leistung selbst nicht mehr besteht. Auswirkungen der Corona-Pandemie können geeignet sein, eine Aufhebungsentscheidung zu legitimieren, allerdings nur, wenn sich dadurch auch Änderungen am Beschaffungsbedarf ergeben haben. *VK Bund, Beschluss vom 11.12.2010, Az.: VK 2 – 91/20*

Hemmung eines Schadensersatzanspruches umfasst auch Vorschussansprüche

Ist der Anspruch auf Schadensersatz wegen des Mangels eines Werkes gehemmt, umfasst dies auch den Vorschussanspruch nach § 634 Nr. 2, 637 Abs. 3 BGB. Die Hemmung ist auch nicht auf die Höhe des Schadensersatzanspruches beschränkt, wenn die Verjährungshemmung durch die Geltendmachung einer Aufrechnung des Anspruchs in einem Gerichtsverfahren herbeigeführt wurde. *BGH, Urteil vom 19.11.2020, Az.: VII ZR 193/19*

Architekt stellt keine Rechnung – Vertrag wegen Schwarzarbeit nichtig

Der Architekt erbringt Planungsleistungen und die Parteien vereinbaren, dass die Rechnung erst später gestellt werden soll. Der Architekt stellt daraufhin keine Rechnung. Nach § 14 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Umsatzsteuergesetz ist der Planer jedoch verpflichtet, innerhalb von 6 Monaten nach Ausführung der Leistung im Zusammenhang mit einem Grundstück Rechnung zu legen.

Unterlässt er dies, ist der Vertrag wegen Schwarzarbeit nichtig. Dem Architekten steht kein Honorar zu, auch wenn die Parteien einen Aufschub der Rechnungsstellung vereinbart hatten. *OLG Düsseldorf, Urteil vom 27.11.2020, Az.: 22 U 73/20*

Beschreibung des Mangelsymptoms ausreichend

Für eine ausreichende Mangelrüge genügt es, wenn die Erscheinung, auf die die vertragswidrige Abweichung zurückgeführt wird, deutlich beschrieben wird. Die Mangelursache muss nicht bezeichnet werden. Die Bezeichnung von Hinterfeuchtungen und Putzab-

sprengungen genügt, wenn eine Blechabdeckung ein falsches Gefälle hat. *BGH, Beschluss vom 04.11.2020, Az.: VII ZR 261/18*

Vergabestelle muss falsche Vorstellung des Bieters korrigieren

Der Bieter stellt eine Anfrage an die Vergabestelle zur Einschätzung eines Parameters für den Preis. Die Vergabestelle ist der Auffassung, dass dieser Parameter fehlerhaft ist. Dies offenbart sie jedoch nicht gegenüber dem Bieter. Dies kann wiederum zu einer Diskriminierung des Bieters führen, wenn der Bieter sein Angebot auf der Grundlage der Fehlvorstellung kalkuliert. *OLG Frankfurt, Beschluss vom 24.11.2020, Az.: 11 Verg 12/20*

Abbedingen der Schriftformklausel durch Führen einer Liste

Der Vertrag sieht vor, dass Nachtragsforderungen auf der Grundlage einer schriftlichen Nachtragsvereinbarung gewährt werden. Im Zuge der Baumaßnahme sind die Parteien dazu übergegangen, eine Mehr- und Minderkostenliste zu führen. Damit wurde das Schriftformerfordernis abbedungen (OLG Düsseldorf, Urteil vom 07.12.2017 – 5 U 124/16 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 13.08.2020, Az.: VII ZR 294/17*

Schweißnähte sind zu überwachen

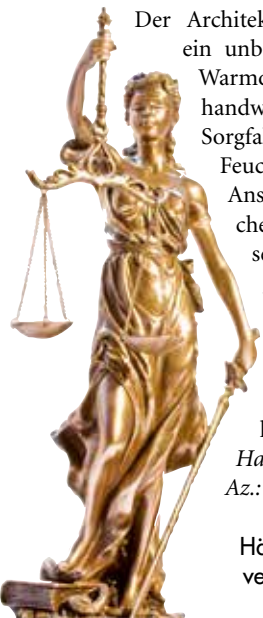
Alle Abdichtungsarbeiten sind bekanntermaßen gefahrgeneigt. Daher muss der Objektüberwacher auch das Verschweißen von Abdichtungsbahnen überwachen. Stellen sich Ausführungsmängel dar, spricht der Beweis des ersten Anscheins für eine unzureichende Bauüberwachung. *OLG München, Urteil vom 20.01.2021, Az.: 20 U 2534/20 Bau*

Unternehmer ist vor Abnahme beweispflichtig für Schimmelfreiheit

Der Bauherr bemängelt Schimmel in der Wohnung. Eine Abnahme ist nicht erfolgt. Der Unternehmer trägt die Beweislast dafür, dass die von dem Bauherrn gerügten Schimmelercheinungen nicht vorliegen. (OLG München, Urteil vom 30.01.2018 – 28 U 105/17 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 21.10.2020, Az.: VII ZR 58/18*

Kein Ausschluss bei missverständlichen Angaben der Vergabestelle

Änderungen an den Vergabeunterlagen führen grundsätzlich zum Ausschluss. Sind die Ausschreibungsparameter interpretierbar oder missverständlich bzw. mehrdeutig, können darauf fußende Fehlvorstellungen nicht als Änderung an den Vergabeunterlagen angesehen werden. *VK Lüneburg, Beschluss vom 09.09.2020, Az.: VgK 32/2020*



Krankenkasse übernimmt Neurodermitis-App

Nia erweitert das Angebot des Digitalkontos der IKK Südwest

Neurodermitis ist eine der am meisten verbreiteten chronischen Hauterkrankungen überhaupt. Es handelt sich bei Neurodermitis um eine nicht-ansteckende, entzündliche sowie schubweise verlaufende Hauterkrankung. Häufige Symptome sind trockene und empfindliche Haut, quälender Juckreiz und Rötungen. Patient*innen sind in ihrer Lebensweise hierdurch oft stark eingeschränkt. Versicherte der IKK Südwest können nun die vollumfängliche Premiumversion der App Nia kostenfrei verwenden. Nia ist die erste als Medizinprodukt zugelassene App dieser Art weltweit und die meistgenutzte Neurodermitis-App im deutschsprachigen Raum. Die digitale Gesundheitsanwendung wurde von der Berliner Firma Nia Health, ein Spin-Off der Charité Universitätsmedizin Berlin, im Jahr 2019 ins Leben gerufen.

Die App unterstützt Patient*innen sowie Eltern von betroffenen Kindern im Umgang mit der Erkrankung. In Nia können beispielsweise potentielle Schub-Auslöser dokumentiert werden. Anwender erhalten außerdem viele praktisch anwendbare Tipps und Hintergrundwissen rund um die Themen Medikamente, Ernährung, Psychologie und Körperpflege. Die wissenschaftlich validierten

Inhalte basieren auf dem renommierten Curriculum des AGNES e.V. „Es war von Beginn an unsere Motivation mit Nia auf digitalem Weg möglichst vielen Betroffenen zu helfen. Als Ergänzung zu bestehenden Behandlungs-



formen können wir so mehr Menschen erreichen. Mit moderner Technologie wollen wir letztendlich die Arzt-Patienten-Kommunikation unterstützen“, sagt die Dermatologin und Nia Health Co-Gründerin, Dr. Reem Alneebari.

Die IKK Südwest nimmt die Neurodermitis-App ab sofort in das Digitalkonto auf. In diesem Leistungsrepertoire digitaler Gesundheitsanwendungen sind aktuell neben Nia sieben weitere Apps enthalten. Grundsätzliche Voraussetzung für die Kostenerstattung ist

eine Antragstellung und das Vorliegen einer Erkrankung, bei der ein digitales Medizinprodukt zum Einsatz kommen soll. Daniel Schilling, Vorstand der IKK Südwest, freut sich mit der Nia App eine weitere digitale Innovation für die Versicherten zugänglich zu machen: „Mit Nia wollen wir von Neurodermitis betroffenen Familien ein zeitgemäßes Medizinprodukt als sinnvolle Ergänzung zu klassischen Behandlungsmethoden anbieten.“

Nia Health

Nia Health unterstützt Patienten mit chronischen Erkrankungen mithilfe innovativer medizinischer Software vollumfängliche und digital. Der Medizinproduktehersteller entstand 2019 aus einer Ausgründung der Charité Berlin. Ihr erstes Produkt, die preisgekrönte Neurodermitis-App Nia, bietet Tausenden Patienten und Angehörigen tägliche Unterstützung. Nia ist inzwischen die meistgenutzte Neurodermitis-App im deutschsprachigen Raum. Außerdem ist Nia die erste als Medizinprodukt zugelassene Neurodermitis-App überhaupt. Mit der Psoriasis-App Sorea hat Nia Health im Jahr 2020 seine zweite App auf den Markt gebracht.

GESUNDHEIT FÜR IHR UNTERNEHMEN.

Jetzt aktiv werden und vorbeugen!

PRÄVENTION

Mit unseren
BGM-Angeboten
Herausforderungen
bewältigen und
Krisen meistern.

FLORIAN LIEBSCHER
Gesundheitsberater

Gesundheit beginnt, bevor man krank ist. Hört sich kompliziert an, ist aber ganz einfach: Die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter braucht Ihr Engagement. Wir unterstützen Sie dabei – mit maßgeschneiderten Angeboten.

Jetzt alle Angebote entdecken unter bgm.ikk-suedwest.de

ikk | **JOBaktiv**
Südwest | Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wilhelm-Stöppler-Platz 2, 56070 Koblenz
Altlohrort 13 – 15, 56068 Koblenz
Tel.: 0 26 41/3 04-9800

Heldinnen sollten nicht warten.

Mietservice. Besser. DBL.



Partner des Handwerks
5%
Handwerker-
rabatt

Wir kümmern uns um Ihre Berufskleidung.
Sie erobern die Welt.

ITEX Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG
tel: +49 2602 9224 0 | info@dbl-itex.de | www.dbl-itex.de

dbl  itex gaebler
Miettextilien