

BRENNPUNKT



Handwerk

10. Jhg. 2. Ausgabe
11. Juni 2012 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



Sonderurlaub – Anspruchsgrundlage

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Werner Zöller, neuer Kreishandwerksmeister für den Westerwaldkreis

In der letzten Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald wurde Werner Zöller, Kropbach, zum neuen Kreishandwerksmeister für den Bereich Westerwaldkreis gewählt.

Ein wichtiges Ziel dabei ist für ihn, seitens des Handwerks Kontakte zur Industrie, zur Verwaltung und anderen Organisationen, insbesondere zu Schulen, zu festigen und ggf. neu zu knüpfen. Er will auch Ansprechpartner rund um Themen des Handwerks der Region sein.

Werner Zöller hat 1965 die Gesellenprüfung und 1973 die Meisterprüfung im Zentralheizungs- und Lüftungsbauerhandwerk abgelegt. 1981 absolvierte er noch die Meisterprüfung im Gas- und Wasserinstallateurhandwerk. Von 1991 bis 2002 war er Meisterbeisitzer im Gesellenprüfungsausschuss und gehörte von 2002 – 2007 dem Vorstand der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald an.



Gleichzeitig war er Delegierter beim Fachverband Rheinland-Rheinessen. Seit dem Jahr 2007 ist er Obermeister der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald und Mitglied im Fachausschuss für Heizung und Sanitär. Privat engagiert sich Werner Zöller in der Kommunalpolitik im Gemeinderat in Kropbach sowie im Sportverein des Ortes.

Werner Zöller versteht die Handwerksorganisation als Selbstverwaltung und ist bereit, Verantwortung zu übernehmen und sich in besonderem Maße für das Handwerk zu engagieren.

Kindern eine Zukunft schenken – Spende an FLY & HELP

Das 10jährige Bestehen ihres Stammtisches „HAARTisten“ nahmen die engagierten Friseure zum Anlass, ein karitatives Projekt zu unterstützen. Die stolze Summe von 2.320,78 € wurde zugunsten der Reiner Meusch Stiftung „FLY & HELP“ gespendet. Mit der finanziellen Hilfe aller in der Kreishandwerkerschaft vertretenen Handwerksbereiche wird mit den Spenden der Bau einer Schule in Ruanda finanziert.



Bei der Übergabe an Reiner Meusch waren folgende „HAARTisten“ vertreten:

Bettina Petinopoulos (Gebhardshain), Bärbel Grupinski (Betzdorf), Birgit Lang (Mudersbach), Heinz-Walter Alfes (Wissen), Uli Zöller (Mudersbach), Tanja Fenstermacher (Altenkirchen, Birkenbeul), Gaby Zielke (Kirchen), Detlev Streginski (Weyerbusch), Sonja Becker (Kirchen)

Auf dem Foto fehlen: Egon Isenhardt (Hamm, Rossbach) und Christiane Ritter (Birken-Honigessen)

Inhalt 2/2012

- ▶ Sonderurlaub 4
- ▶ Die neue Insolvenzordnung 6
- ▶ Steuern und Finanzen 7
- ▶ Arbeitsrecht 8
- ▶ Aus den Innungen 10
- ▶ Arbeitskleidung kaufen oder mieten..... 14
- ▶ Fit in den Urlaub 16
- ▶ Großer Verbandstag der Metallhandwerker-Innung RLWW ... 18
- ▶ Jugendarbeitschutzgesetz 22
- ▶ Mustertexte23-25
- ▶ Brandschutz ist Chefsache 26
- ▶ Neuer Partner des Handwerks 31
- ▶ Ausgebrannt, lustlos, gereizt - Burn-out 32
- ▶ Baurecht 34

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

Erscheinungstermine 2012/2013



Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 03. September 2012 | 07. August 2012 |
| 03. Dezember 2012 | 06. November 2012 |
| 11. März 2013 | 11. Februar 2013 |
| 11. Juni 2013 | 17. Mai 2013 |

Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald mit „neuer alter“ Führung

Positiver Wirtschaftstrend nimmt Handwerk mit

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald stand ganz im Zeichen der Neuwahlen des Vorstandes. Unter der Leitung von Handwerkskammer Präsident Werner Wittlich wurde Dachdeckermeister Kurt Krautscheid, Neustadt, als Vorsitzender Kreishandwerksmeister in seinem Amt bestätigt. Ebenfalls in seinem Amt als Kreishandwerksmeister für den Bezirk Altenkirchen bestätigt wurde Maler- und Lackierermeister Hans Peter Vierschilling aus Mudersbach. Neuer Kreishandwerksmeister für den Westerwaldkreis wurde Zentralheizungs- u. Lüftungsbauermeister Werner Zöllner, Kroppach. Zöllner wurde Nachfolger von Installateur- und Heizungsbauermeister Dirk Schmidt, der aus beruflichen Gründen nicht mehr für die Wahl zum Kreishandwerksmeister zur Verfügung stand. Herr Schmidt wurde mit einer Ehrenurkunde für seine mehr als 10jährige erfolgreiche Tätigkeit verabschiedet.

Als Beisitzer zum Vorstand wurden gewählt: Dipl. Ing. Jürgen Mertgen, Straßenhäuser, Friseurmeisterin Bettina Petinopoulos, Gebhardshain, Tischlermeister Manfred Salomon, Melsbach, Bäckermeister Hubert Quirmbach, Hundsangen, Zimmerermeister Volker Höhn, Köllbingen und Elektroinstallateurmeister Wolfgang Hild, Wissen sowie Kfz.-Mechanikermeister Rudolf Röser, Großmaiseheid.

Der Vors. Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid war erfreut, der Mitgliederversamm-

lung von einem durchweg positiven Trend in der Handwerkswirtschaft berichten zu können. Nach der aktuellen Konjunkturbefragung der Handwerkskammer Koblenz unter 2.800 Mitgliedsbetrieben schätzten 88% der Betriebsinhaber ihre Geschäftslage als gut oder befriedigend ein. Auch die Erwartungen der Geschäftslage für die nächsten drei Monate blieben im Kammerbezirk Koblenz mit ebenfalls 88% stabil. Diese Ergebnisse bestätigten, dass die Werte einzelner Konjunkturindikatoren wie Auftragsbestand, Betriebsauslastung, Umsatzentwicklung und Beschäftigungssituation weiter zufriedenstellend seien. Leicht zurückgegangen sei allerdings die Investitionstätigkeit.

Einen Schwerpunkt legte Krautscheid in seinem Rückblick auch auf die in allen Innungen durchgeführten Vorstandswahlen der letzten Monate. Mit Gerd Schanz, Neuwied erhielt die Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald einen neuen Obermeister, die Fleischer-Innung Rhein-Westerwald wählte Thomas Christian, Stockum-Püschchen zu ihrem neuen Obermeister. Krautscheid bedankte sich bei allen Ehrenamtsträgern für das Engagement. „Das Handwerk lebt vom Ehrenamt,“ so der Vors. Kreishandwerksmeister.

Auch das Thema „Ausbildung“ werde für das Handwerk immer wichtiger, so Krautscheid weiter.

Im abgelaufenen Jahr seien die Lehrlingszahlen für den Bezirk Rhein-Westerwald um ca.

4% gesunken. Dieser Trend könne sich, so Krautscheid, noch verstärken. Das Handwerk müsse daher die Berufsausbildung noch interessanter und für die Jugendlichen noch erstrebenswerter machen. Eine ausreichende Zahl an Berufsnachwuchs sei die Voraussetzung, für den weiteren hohen Qualitätsstandard von handwerklichen Leistungen.

Krautscheid informierte die Versammlungsteilnehmer ferner über die Veranstaltungen der Kreishandwerkerschaft im laufenden Jahr. Besonders hob er den in diesem Jahr zum 10. Mal stattfindenden Empfang des Handwerks hervor, der am 24.11.2012, im Kreis Altenkirchen durchgeführt wird. Fest etabliert hätten sich aber auch die Wirtschaftsempfänge in den Kreisen Altenkirchen, Neuwied und Westerwald. Gerade diese Veranstaltungen böten eine hervorragende Plattform zur Kontaktpflege, Ausbau von Netzwerken und nicht zuletzt dem Kennenlernen neuer Geschäftspartner.

Zum Abschluss der informativen Mitgliederversammlung berichtete Uwe Fleck, Filialdirektor der Signal Iduna Filialdirektion Koblenz über den Rahmenvertrag des Versorgungswerkes des Rhein-Westerwälder Handwerks hinsichtlich der Unfallversicherung für Mitgliedsbetriebe. Künftig seien alle Mitgliedsbetriebe der angeschlossenen Innungen automatisch unfallversichert und es bestünde somit ein Grundsatz für die Betriebsinhaber für „den Fall der Fälle“.



Sonderurlaub



Wann haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf?

Die eigene Eheschließung, die goldene Hochzeit der Eltern oder die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung – ob dafür ein regulärer Urlaubstag erhalten muss oder der Arbeitnehmer ein Recht auf Sonderurlaub hat, erfahren Sie im nachstehenden Artikel.

Urlaub ist nicht gleich Urlaub

Eine Reihe von Normen regeln Freistellungen von der Arbeitspflicht, die außerhalb der urlaubsrechtlichen Regelungen erfolgen können. Zu den Gesetzen, die die Freistellung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben, gehören etwa die Regelungen zum Anspruch auf Kinderkrankengeld bei Erkrankung des Kindes (§ 45 Abs. 1 SGB V) oder der im Betriebsverfassungsgesetz (§ 37 Abs. 2 BetrVG) geregelte Freistellungsanspruch wegen Betriebsratstätigkeit.

Wenn von Sonderurlaub im Arbeitsverhältnis die Rede ist, ist in der Regel die bezahlte Arbeitsfreistellung gemeint. Sonderurlaub im Rechtssinne meint dagegen die unbezahlte Arbeitsfreistellung.

Dies muss einzelvertraglich mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden oder kann sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Durchweg ist der „echte“ Sonderurlaub als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Der Arbeitgeber kann zustimmen, wenn betriebliche Interessen nicht ent-

gegenstehen. Einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht hat der Mitarbeiter grundsätzlich nicht.

Bezahlte Freistellung

Gesetzlich normiert ist die Arbeitsfreistellung ohne Verlust der Vergütungsansprüche in § 616 BGB. Diese Norm nennt die Voraussetzungen dafür, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, obwohl der Verpflichtete die Gegenleistung - also in der Regel die Arbeitsleistung - nicht erbringt. Erforderlich ist, dass „er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Nach der Rechtsprechung ist das zum Beispiel der Fall bei besonderen Familienergebnissen wie Todesfällen, Begräbnissen, Pflege naher Angehöriger, Geburt eines Kindes und der eigenen Hochzeit.

Als Ursachen für eine Freistellung sind alle Vorkommnisse ausgeschlossen, die nicht in der Person des Beschäftigten liegen, etwa Naturkatastrophen, Stau oder ähnliche Ereignisse. Denn die Verhinderungsgründe müssen sich nach der gesetzlichen Vorgabe gerade auf denjenigen Arbeitnehmer beziehen, der Lohnfortzahlung verlangt, nicht auf einen größeren Kreis von Arbeitnehmern. Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht uneingeschränkt. Vielmehr ist § 616 Abs. 1 BGB ausnahmsweise

auch bei einem objektiven Leistungshindernis anzuwenden, wenn das Hindernis den betroffenen Arbeitnehmer wegen seiner besonderen persönlichen Verhältnisse in der Weise betrifft, dass es gerade auf seinen körperlichen oder seelischen Zustand zurückwirkt. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn er von einer Naturkatastrophe betroffen wird und ihm die Arbeitsleistung deshalb vorübergehend nicht zuzumuten ist, weil er erst seine eigenen Angelegenheiten ordnen muss (BAG, 08.09.1982, Az: 5 AZR 283/80).

Dauer der Freistellung

Liegt ein persönlicher Verhinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB vor, steht dem Arbeitnehmer die Freistellung zu. Die Dauer der Freistellung ist gesetzlich nicht geregelt, es kann ein Tag oder auch mehrere Tage sein. Die Freistellungsdauer sollte unter Berücksichtigung des Einzelfalls nach Art und Schwere des Hinderungsgrundes bemessen werden. Gute Anhaltspunkte bieten die „Sonderurlaubsregelungen“ in Tarifverträgen.

Kollision mit anderen Zeiten der Arbeitsbefreiung

Es kann vorkommen, dass der beantragte „Sonderurlaub“ mit Zeiten zusammenfällt, in denen der Arbeitnehmer nicht arbeitet, etwa

während seines Erholungsurlaubs oder bei Arbeitsunfähigkeit. Hier gilt: Da es während dieser Zeit an einer Verhinderung fehlt, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf zusätzliche Arbeitsfreistellung (LAG Niedersachsen, 24.08.1983, Az.: 5 Sa 61/83).

Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber ein Gleitzeitmodell anbietet. § 616 Satz 1 BGB durchbricht zugunsten des Arbeitnehmers den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“. Ist der Arbeitnehmer nicht vertraglich zur Arbeitsleistung verpflichtet, ist deshalb für die Anwendung des § 616 Satz 1 BGB kein Raum. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen (Gleitzeit), bei denen der Arbeitnehmer sowohl über die Lage als auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden kann und lediglich in der vorgegebenen Kernarbeitszeit anwesend sein muss, ist der Mitarbeiter gehalten, Gleitzeit in Anspruch zu nehmen, ohne von seinem Arbeitgeber einen Stundenausgleich zu erhalten (BAG, 22.01.2009, Az.: 6 AZR 78/08).

Ersetzung oder Ergänzung des § 616 BGB durch tarifvertragliche Regelung

Der gesetzliche Freistellungsanspruch aus § 616 BGB ist abdingbar. Er kann im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Der häufigste Fall ist die Konkretisierung oder der Ausschluss der Norm in Tarifverträgen. Wollen die Tarifvertragsparteien eine vollständige Abbedingung des § 616 BGB erreichen und die Entgeltfortzahlung in einem abschließenden Sinne auf die konkret genannten Fälle beschränken, so muss dies in der tariflichen Regelung deutlich zum Ausdruck kommen. Anders als der weit gefasste § 616 BGB erfassen die tariflichen Regelungen zu bezahlten Arbeitsfreistellungen möglicherweise nur bestimmte Fälle. Gilt ein Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis, sind zunächst die darin enthaltenen Spezialregelungen heranzuziehen.

Zeitlicher Zusammenhang zum Ereignis

Die begehrte Freistellung muss nicht zwingend am Tag des Ereignisses erfolgen. Lässt sich einer tariflichen Regelung zum Beispiel nicht entnehmen, dass der Anspruch auf Sonderurlaub einen „unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang“ mit der Niederkunft der Ehefrau voraussetzt und untergeht, wenn der Anspruch erst „nahezu einen Monat nach der Niederkunft“ erstmals geltend gemacht wird, kann der Anspruch auch noch später geltend gemacht werden. Entscheidend ist die konkrete Regelung im Tarifvertrag (LAG Köln, 28.04.2011, Az.: 6 Sa 91/11). Fehlt eine tarifvertragliche Regelung, spricht hingegen der Gesetzeswortlaut für einen direkten zeitlichen Zusammenhang zwischen Freistellung und Ereignis.

So setzt laut Arbeitsgericht Hagen eine Beurlaubung nach § 616 Abs. 1 BGB voraus, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines Ereignisses an seiner Arbeitsleistung gehindert wird, das in seine Arbeitszeit fällt. Die Geburt eines Kindes an einem ansonsten arbeitsfreien Sonntag lässt daher keinen Anspruch auf Freistellung

am nächsten Arbeitstag entstehen (ArbG Hagen, 8.03.2011, Az.: 1 Ca 2809/08).

Beispiel von Einzelfällen nach § 616 BGB

Allgemeine staatsbürgerliche Pflicht: Dazu gehören Tätigkeiten als ehrenamtliche Richter, Schöffen, im Katastrophen- und Brandschutz sowie die Tätigkeit in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung. Nach einem Urteil des BAG, 22.01.2009, Az.: 6 AZR 78/08 (ehrenamtliche Richter betreffend), muss sich der Arbeitnehmer bemühen, Einfluss auf die zeitliche Lage der Sitzung, zu der er herangezogen ist, zu nehmen und diese möglichst außerhalb seiner Arbeitszeit stattfinden zu lassen. Sofern das nicht realisierbar ist, muss er ggf. versuchen, die Arbeitszeit zu verlegen.

Dringender Arztbesuch: Das BAG hat mit Urteil vom 22.01.1986, Az.: 5 AZR 34/85, klargestellt, dass ein Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist, wenn der Arbeitnehmer die Lage des Termins nicht beeinflussen kann.

Somit hat das BAG praxisgerecht festgestellt, unter welchen Umständen der Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist. Unter dieser Bedingung ist die Zeit der Behandlung nicht von der Bezahlung ausgeschlossen (LAG Sachsen-Anhalt, 23.06.2010, Az.: 5 Sa 340/09).

Betriebsratstätigkeit: Bei Betriebsratstätigkeiten gilt die speziellere Vorschrift des § 37 Abs. 2 BetrVG. Danach sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Eigene Eheschließung: Es ist nicht zumutbar, dass der Arbeitnehmer am Tag seiner Hochzeit arbeiten muss. Er kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser die Arbeitsabläufe umorganisiert und den Arbeitnehmer - unter Fortzahlung der Vergütung freistellt (LAG Rheinland-Pfalz, 21.09.2010, Az.: 3 Sa 265/10). Aber auch hier gilt, dass grundsätzlich die Eheschließung im Regelfall außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden hat bzw. eine Verlegung der Arbeitszeit ins Auge zu fassen ist. Regelmäßig dürfte aber für den Fall der eigenen Eheschließung regulärer Urlaub genutzt werden.

Erkrankung naher Angehöriger: Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung kommt nach § 616 Abs. 1 BGB bei unvorhergesehenen Erkrankungen naher Angehöriger in Betracht, welche eine häusliche Pflege durch den Arbeitnehmer erforderlich machen und sich von daher als persönliche Leistungshindernisse darstellen, sofern nicht eine anderweitige Versorgung des Angehörigen möglich ist, so das LAG Düsseldorf, 20.03.2007, Az.: 3 Sa 30/07, (hier die Verhinderung verneinend, weil der Arbeitnehmer nicht die stationär behandelte Ehefrau pflegen, sondern die Kinder betreuen wollte).

Für die Kinderbetreuung gilt, dass § 616 BGB trotz der Möglichkeit, Kinderkrankengeld zu beziehen, anwendbar bleibt. Der Anspruch

auf Kinderkrankengeld gegen die Krankenkasse nach § 45 SGB V ist gegenüber einem Anspruch gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB subsidiär (Thüringer LAG, 20.09.2007, Az.: 3 Sa 78/07).

Goldene Hochzeit der Eltern: Das BAG sieht die goldene Hochzeit der Eltern als besonderen Hinderungsgrund. Laut BAG findet das Fest der goldenen Hochzeit aufgrund seiner Seltenheit auch über den Kreis der Familie hinaus eine besondere Beachtung in der Öffentlichkeit. Es rage damit aus den üblichen Familienfeierlichkeiten heraus. Deshalb besteht eine besonders stark geprägte sittliche bzw. moralische Pflicht gerade der aus der Ehe hervorgegangenen Kinder, dem Fest der goldenen Hochzeit ihrer Eltern beizuwohnen (BAG, 25.10.1973, Az.: 5 AZR 156/73).

Geburt: Hier ist zu unterscheiden, ob der die Freistellung beantragende Mitarbeiter mit der Mutter verheiratet ist bzw. eine Lebenspartnerschaft besteht oder es sich um eine nichteheliche Lebensgemeinschaft handelt. Es verstößt nicht gegen das Grundgesetz, wenn Tarifverträge Differenzierungen vorsehen, wie aus einer Entscheidung des BAG zu einer gleichgelagerten Regelung aus dem damals noch geltenden BAT hervorgeht. Danach verstößt die Beschränkung des Anspruchs auf die Niederkunft der Ehefrau nicht gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 GG.

Gerichtstermin: Die Wahrnehmung von Terminen bei Gericht stellt einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund im Sinne des § 616 Satz 1 BGB dar, jedenfalls dann, wenn das Gericht in einem dem Arbeitnehmer selbst betreffenden Verfahren das persönliche Erscheinen des Arbeitnehmers angeordnet hat. Selbst wenn die Anordnung des persönlichen Erscheinens nicht eine staatsbürgerliche Verpflichtung im Interesse der Allgemeinheit beinhaltet, wie etwa bei der Ladung als Zeuge oder Sachverständiger, fällt sie dadurch nicht aus dem Anwendungsbereich des § 616 Satz 1 BGB heraus.

Die Zeugenpflicht beispielsweise hat grundsätzlich Vorrang vor jeder Berufspflicht, mit der Folge, dass sie regelmäßig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit (BAG, 13.12.2001, Az.: 6 AZR 30/01).

Fazit

Bei Arbeitnehmern, die bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, muss der Arbeitgeber genau prüfen, ob ein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag besteht. Bezahlte Freistellung von der Arbeit, die immer eine Ausnahme vom Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ ist, gilt dementsprechend auch immer nur in Ausnahmefällen, in denen es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, seiner Arbeitspflicht nachzukommen.

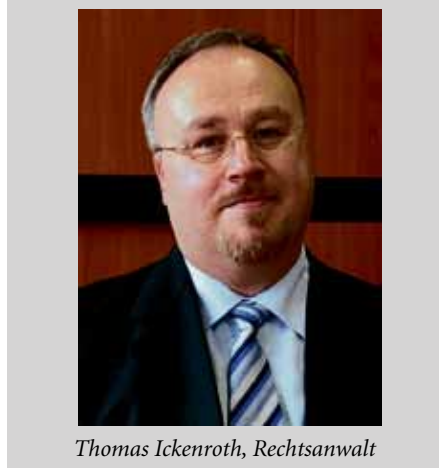
Bearbeiteter Abdruck aus „Newsletter arbeitsrecht.de – Ausgabe 18/2011“. Mit freundlicher Genehmigung des Bund-Verlag GmbH, Frankfurt.

Die neue Insolvenzordnung - Reform oder Reförmchen

1. Problemstellung und Ziel

In Deutschland ist der Begriff Insolvenz negativ belegt. Im Volksmund wird er häufig in die Nähe des strafrechtlich relevanten „Bankrotts“ gerückt. Dieser negative Beigeschmack steht erfolgreichen Unternehmenssanierungen in Deutschland immer noch entgegen. Nahezu jedes Unternehmen in der Krise stellt den Insolvenzantrag so spät wie möglich, da Insolvenz bisher für persönliches Versagen und wirtschaftliches Scheitern steht. Die Geschäftsführung der betroffenen Unternehmen befürchten im übrigen den endgültigen Verlust der Kontrolle sowie den Verlust des eigenen Unternehmens bei Stellung eines Insolvenzantrages. Der Gesetzgeber hat diese Problematik erkannt, die einer erfolgreichen Unternehmenssanierung entgegensteht und ein Gesetz verabschiedet, das zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen beitragen soll. Das Insolvenzverfahren soll nach dem Willen der Bundesregierung künftig stärker als bisher als echte „Chance zur Sanierung“ verstanden werden. Nach der Pressemitteilung des Bundesministeriums für Justiz dient das Gesetz der Erleichterung der Sanierung von Unternehmen durch einen stärkeren Einfluss der Gläu-

biger auf die Auswahl des Insolvenzverwalters, durch Ausbau und Straffung des Insolvenzplanverfahrens, durch Vereinfachung des Zugangs zur Eigenverwaltung und eine größere Konzentration der Zuständigkeit der Insolvenzgerichte. Die Fortführung von sanierungsfähigen Un-



Thomas Ickenroth, Rechtsanwalt

ternehmen soll erleichtert und somit auch der Erhalt von Arbeitsplätzen ermöglicht werden. Gleichwohl soll die Befriedigung der Gläubiger weiter das eigentliche Anliegen des Insolvenzverfahrens bleiben. Insgesamt soll das Verfahren für alle Beteiligten effektiver und planbarer ausgestaltet werden. Vor allem sollen die Gläubiger von Beginn an mehr in die Gestaltung des Verfahrens eingebunden werden. Insgesamt ergeben sich vier wesentliche Änderungen.

2. Die Änderungen im Einzelnen

a) Vorläufiger Gläubigerausschuss

Bereits im sogenannten Eröffnungsverfahren, also nach Stellung des Insolvenzantrages und vor Erlass des Eröffnungsbeschlusses durch das Insolvenzgericht, wird die Möglichkeit geschaffen, einen vorläufigen Gläubigerausschuss einzusetzen, der bei bestimmten Unternehmen ein bedeutungsvolles Mitspracherecht bei der Auswahl des Insolvenzverwalters unter Anordnung der Eigenverwaltung hat. Der vorläufige Gläubigerausschuss ist vom Insolvenzgericht zukünftig einzusetzen, wenn die Bilanzsumme des Unternehmens mindestens 4,84 Millionen EUR und der Umsatz mindestens 9,68 Millionen EUR beträgt sowie das Unternehmen durchschnittlich mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Hierbei müssen indessen nicht alle der vorgenannten drei Voraussetzungen erfüllt sein. Es genügt, wenn zwei dieser Voraussetzungen vorliegen. Der vorläufige Gläubigerausschuss kann vor der gerichtlichen Bestellung des vorläufigen Insolvenzverwalters eingesetzt werden. Praktikabel erscheint es insoweit, dem betroffenen Unternehmen zu empfehlen, bereits im Vorfeld des Insolvenzantrages bei seinen Gläubigern nachzufragen, wer bereit wäre, in dem Gläubigerausschuss mitzuwirken. Entsprechende Vorschläge können sodann dem Gericht unterbreitet werden, wobei zu bemerken ist, dass die Besetzung des Ausschusses allein in dessen Ermessen steht. Festzuhalten ist indessen, dass die Vorgaben des Ausschusses zur Person des Verwalters - seine

Eignung und Unabhängigkeit vorausgesetzt - für den Richter unter bestimmten Umständen bindend sein kann. Einigen sich alle Mitglieder des vorläufigen Gläubigerausschusses auf einen Verwalter, soll das Gericht hieran gebunden sein. Dies hat bei Auswahl des Verwalters die vom vorläufigen Gläubigerausschuss beschlossenen Anforderungen an dessen Person zu Grunde zu legen.

b) Die Möglichkeit der Eigenverwaltung durch die Unternehmensleitung

Das Krisenunternehmen ist befugt unter der Aufsicht eines Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen, wenn das Insolvenzgericht dies anordnet. Der Anordnung einer derartigen Eigenverwaltung durch das Insolvenzgericht erfolgt, wenn die Geschäftsleitung des in die Krise geratenen Unternehmens einen entsprechenden Antrag stellt und nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls außer Erwartung steht, dass die Anordnung zu einer Verzögerung des Verfahrens oder zu sonstigen Nachteilen für die Gläubiger führen wird. Sofern das Insolvenzverfahren durch den Antrag eines Gläubigers eingeleitet worden ist, bedarf indessen die Anordnung der Eigenverwaltung der Zustimmung des betreffenden Gläubigers. In zeitlicher Hinsicht entscheidet das Gericht über die Anordnung der Eigenverwaltung in dem Beschluss über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Hat das Gericht den Antrag auf Eigenverwaltung im Eröffnungsbeschluss abgelehnt, beantragt jedoch die Gläubigerversammlung die Eigenverwaltung, so hat das Gericht diesem Antrag Folge zu leisten.

Im Rahmen dieser Eigenverwaltung bleibt das Unternehmen berechtigt, die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen, unterliegt indessen der Aufsicht eines sogenannten Sachwalters. Dieser Sachwalter hat die wirtschaftliche Lage des insolventen Unternehmens zu prüfen und Überwachungsaufgaben im Bezug auf die Geschäftsführung und die Ausgaben für die Lebensführung. Sofern der Sachwalter Umstände feststellt, die befürchten lassen, dass die Fortsetzung der Eigenverwaltung zu Nachteilen für die Gläubiger führen wird, so hat er dies unverzüglich dem Insolvenzgericht und den Gläubigern mitzuteilen. Verbindlichkeiten, die zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehören, kann das Unternehmen selbst erfüllen, Verbindlichkeiten, die hierüber hinaus gehen, bedürfen der Zustimmung des Sachwalters. Zu beachten ist indessen, dass Verbindlichkeiten, die zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehören, das eigenverwaltende Unternehmen nicht eingehen soll, wenn der Sachwalter widerspricht. Dieser kann im übrigen verlangen, dass er alle eingehenden Gelder entgegennimmt und Zahlungen nur von ihm geleistet werden. Auch hier hat indessen die Gläubigerversammlung ein erhebliches Mitspracherecht. Auf deren Antrag hin ordnet das Insolvenzgericht an, dass bestimmte Rechtsgeschäfte des eigenverwaltenden Unternehmens nur wirksam sind, wenn diesen der Sachwalter zustimmt. *Fortsetzung Seite 9*

Impressum

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

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

Idee und Konzeption: Erwin Haubrich

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

Verantwortlich für den regionalen Teil:
KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;
Ausgabe B: Auflage: 1.150 Exemplare
KHS Rhein-Westerwald: HGF Udo Runkel;
Ausgabe C: Auflage 2.000 Exemplare
KHS Mainz-Bingen; GF Karl-Ludwig Krauter;
Ausgabe D: Auflage 1.300 Exemplare
KHS Birkenfeld: GF Stephan Emrich;
Ausgabe E: Auflage 500 Exemplare
KHS Alzey-Worms: GF Sabine Mudrack;
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, Bismarckstr. 7, 57518 Betzdorf,
Telefon 02741/9341-0, Fax 02741/9341-29

Steuern und Finanzen

Rechtzeitig Steueranmeldungen abgeben

Eine neue Verwaltungsrichtlinie für Finanzämter sieht vor, dass künftig verspätete Steueranmeldungen (z. B. Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen) sofort an die Straf- und Bußgeldstelle geleitet werden.

Zwar stellte schon in der Vergangenheit die verspätete Abgabe einer Steueranmeldung mit dem Zweck, die aus der Anmeldung resultierende Zahlung zu verzögern, eine „Steuerhinterziehung auf Zeit“ dar. Allerdings ist eine verspätete Abgabe von Steueranmeldungen in der Regel auf Krankheit, fehlende Unterlagen oder Vergessen zurückzuführen, so dass die Verwaltung bisher ausdrücklich auf die Einschaltung der Straf- und Bußgeldstelle verzichtet hatte.

Bitte beachten: Es bleibt zwar zu hoffen, dass die Finanzverwaltung in kleineren Fällen mit Augenmaß vorgeht, allerdings sollten Steuerpflichtige in Zukunft darauf achten, ihre Steueranmeldungen fristgerecht abzugeben.

Umsatzsteuer-Voranmeldung nur mit PC

Unternehmer müssen ihre Umsatzsteuer-Voranmeldung grundsätzlich elektronisch ans Finanzamt übermitteln. Ausnahmen müssen die Finanzämter nur in Härtefällen genehmigen. In einer aktuellen Entscheidung hat der Bundesfinanzhof (BFH) klargestellt, dass diese strenge Regelung verfassungsgemäß ist.

Seit 2005 müssen Unternehmer ihre Umsatzsteuer-Voranmeldung elektronisch an das Finanzamt übermitteln. Nur in Härtefällen verzichtet das Finanzamt darauf, dann kann man wie bisher eine Papiererklärung einreichen.

Dies ist dann der Fall, wenn die elektronische Übermittlung für den Unternehmer wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Also wenn die Anschaffung eines Computers nur mit einem großen finanziellen Aufwand möglich wäre. Oder wenn der Unternehmer persönlich nicht oder nur eingeschränkt in der Lage ist, die Daten elektronisch zu verfassen und per E-Mail zu schicken.

Im Streitfall hatte eine GmbH & Co. KG den Antrag gestellt und die Verfassungswidrigkeit der Pflicht zur elektronischen Datenübermittlung gerügt.

Letzterem ist der BFH nicht gefolgt. Die elektronischen Daten könnten nach Ansicht der Richter von den Finanzämtern automatisch weiterverarbeitet werden. Dies diene der Gleichmäßigkeit der Besteuerung und erleichtere die notwendige Kontrolle. Die Regelung sei auch nicht unverhältnismäßig, denn die Härtefallregelung berücksichtige die berechtigten Belange der Steuerpflichtigen in ausreichendem Maße.

Ob die GmbH mit Erfolg als Härtefall eingeschätzt wird, blieb vor dem BFH allerdings offen. Das hohe Alter und die mangelnde Computererfahrung ihrer Geschäftsführer

hatten die Kläger jedoch ohne Erfolg geltend gemacht. Dies galt zumindest für zwei ihrer insgesamt vier Geschäftsführer nicht. Dass diese nur zum Schein bestellt seien, ließ der BFH nicht gelten. Über den Antrag der Klägerin muss das Finanzamt nun noch einmal entscheiden, weil es sein Ermessen im ersten Durchgang fehlerhaft ausgeübt hatte. *BFH, Urteil vom 14.03.2012, Az.: XI R 33/09*

Aus- und Fortbildung - Reisekosten besser absetzbar

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Fahrten zwischen der Wohnung und einer vollzeitig besuchten Bildungseinrichtung in voller Höhe (wie Dienstreisen) und nicht nur beschränkt in Höhe der Entfernungspauschale als Werbungskosten abgezogen werden können.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG sind Aufwendungen für die Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte nur beschränkt, nämlich in Höhe der Entfernungspauschale von derzeit 0,30 € je Entfernungskilometer als Werbungskosten abziehbar. Als regelmäßige Arbeitsstätte hat der BFH bislang auch Bildungseinrichtungen (z.B. Universitäten) angesehen, wenn diese über einen längeren Zeitraum zum Zwecke eines Vollzeitunterrichts aufgesucht werden. Fahrtkosten im Rahmen einer Ausbildung waren deshalb nicht in tatsächlicher Höhe, sondern der Höhe nach nur beschränkt abzugsfähig. Hieran hält der BFH nicht länger fest. Auch wenn die berufliche Aus- oder Fortbildung die volle Arbeitszeit des Steuerpflichtigen in Anspruch nimmt und sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, ist eine Bildungsmaßnahme regelmäßig vorübergehend und nicht auf Dauer angelegt.

Deshalb hat der BFH in der Sache VI R 44/10 die Fahrtkosten einer Studentin zur Hochschule (Universität) im Rahmen eines Zweitstudiums als vorweggenommene Werbungskosten zum Abzug zugelassen. In dem Verfahren VI R 42/11 hat der BFH die Aufwendungen eines Zeitsoldaten für Fahrten zur Ausbildungsstätte, die im Rahmen einer vollzeitigen Berufsförderungsmaßnahme angefallen waren, ebenfalls in tatsächlicher Höhe berücksichtigt. Aufwendungen für Dienstreisen können allerdings (auch bei Inanspruchnahme der Kilometerpauschale) steuerlich nur berücksichtigt werden, wenn der Steuerpflichtige Fahrtaufwand tatsächlich getragen hat. Bei Anwendung der Entfernungspauschale kommt es darauf nicht an. *BFH, Urteile vom 09.02.2012, Az.: VI R 42/11 und VI R 44/10*

Ohne Rechnung kein Verzug

Bevor der Werklohn fällig ist, kann ein Handwerker keine Verzugszinsen vom Kunden verlangen. Dies ist oftmals erst der Fall, wenn er eine Rechnung gestellt hat.

Im entschiedenen Fall sollte ein Elektriker für einen Firmenkunden einen Schaltschrank an-

fertigen. Während der Arbeiten ergänzte der Auftraggeber den Auftrag um eine weitere Arbeitsleistung, weigerte sich jedoch später, diese Zusatzarbeiten zu bezahlen.

Mit der Klage verlangte der Handwerker gleichzeitig Verzugszinsen. Dies mit der Begründung, der Kunde sei ihm monatelang den Werklohn schuldig geblieben, obwohl dieser mit der Abnahme des Werks fällig gewesen wäre.

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf erklärte jedoch, dass der Handwerker keine Verzugszinsen verlangen könne, da er zum Zeitpunkt der Abnahme noch keine Rechnung gestellt habe, somit also der Kunde mit der Zahlung nicht in Verzug geraten sei.

Grundsätzlich sei der Werklohn, so die Richter, zwar bereits mit der Abnahme fällig. Im vorliegenden Fall sei jedoch von einer stillschweigenden Einigung der Parteien darüber auszugehen, dass der Werklohn erst mit Rechnungsstellung fällig werden sollte, da beide Parteien mündlich einen Bauvertrag auf Einheitspreisbasis geschlossen hätten. Somit sei die Höhe des Werklohns von Umständen abhängig gewesen, die bei Vertragsschluss unbekannt waren wie z.B. die Zahl der Arbeitsstunden, Kosten des Materials etc.

Der Kunde habe ohne Rechnung somit gar nicht wissen können, für welche Leistung er wie viel zahlen sollte. Bei derartigen Fällen werde der Werklohn erst fällig, wenn der Handwerker seine Rechnung erstellt habe, aus der sich die genaue Forderungssumme ergebe. *OLG Düsseldorf, Urteil vom 21.06.2011, Az.: 21 U 119/10*

Verzugszinssätze, Stand 01.01.12 Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2000:
alle Verbrauchergruppen 5% über
Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
06.06.03	3%	8,0%

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B
Fassung 2006, bzw. §§ 247, 288 BGB für:
• (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
• Unternehmen 8% über Basiszins

ab Datum	Basiszinsatz	Verzugszinsen
01.01.12	0,12 %	5,12 % Verbr. 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

Arbeitsrecht

Mehrarbeitsvergütung

Sofern eine (wirksame) Vergütungsregelung fehlt, muss der Arbeitgeber nach § 612 Abs. 1 BGB Mehrarbeit vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das ist regelmäßig der Fall, wenn der Mitarbeiter kein herausgehobenes Entgelt bezieht.

Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer (AN) als Lagerleiter beim Arbeitgeber (AG), einer Spedition angestellt und erhielt gemäß Arbeitsvertrag, bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden, monatlich 1.800 € brutto. Wenn es die Betriebsabläufe erforderten, war er außerdem zu Mehrarbeit ohne Vergütung verpflichtet. Nach seinem Ausscheiden verlangte der AN Vergütung für 968 geleistete Überstunden in zwei Jahren.

Während das Arbeitsgericht die Klage abwies, gab das Landesarbeitsgericht ihr statt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) schloss sich dieser Entscheidung an. Der AG muss dem AN die Überstunden vergüten. Die Klausel im Vertrag, wonach der AN zu Mehrarbeit ohne Vergütung verpflichtet sein sollte, ist intransparent und daher somit unwirksam. (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) Der AN konnte ihr nicht entnehmen, welche Arbeitsleistung er für das Bruttoentgelt schuldet. Damit war für den AN bei Vertragsschluss nicht absehbar, was auf ihn zukommt. Gem. § 612 Abs. 1 BGB hat der Arbeitgeber beim Fehlen einer wirksamen Vergütungsregelung die Mehrarbeit zu vergüten, sofern diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer – so wie hier – kein herausgehobenes Entgelt bezieht. *BAG, Urteil vom 22.02.2012, Az.: 5 AZR 765/10*

Bei unwirksamer Kündigung kein doppelter Urlaubsanspruch

Wenn das Gericht feststellt, dass eine Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt wirksam geworden ist, der Arbeitnehmer (AN) während dieser Zeit jedoch bereits ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, muss er sich den Urlaub, den ihm sein neuer Arbeitgeber (AG) gewährt hat, auf seinen Ersatzurlaubsanspruch gegen den alten Arbeitgeber (AG) anrechnen lassen, wenn er nicht in der Lage gewesen wäre, beide Arbeitspflichten gleichzeitig zu erfüllen. Im entschiedenen Fall war die AN für den AG als Fachexpertin für Bildmessung tätig. Laut Arbeitsvertrag standen ihr 29 Urlaubstage zu. Der AG kündigte das Arbeitsverhältnis mehrfach. Die AN erhob Kündigungsschutzklage und fing bei einem anderen AG an, der ihr im Jahr 2008 bereits 21 Urlaubstage gewährte. Anfang November 2008 beantragte die AN dann bei dem alten AG Urlaub für die Zeit vom 14.11. bis 30.12.2008. Dieser lehnte ab. Das Gericht entschied später rechtskräftig, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen des alten AG erst Ende 2008 aufgelöst wurde. Im vorliegenden Prozess machte die AN einen Ersatzurlaubsanspruch

von 29 Tagen für das Jahr 2008 geltend. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt. Das BAG entschied dagegen, dass sich die AN die bereits gewährten 21 Urlaubstage ihres neuen Arbeitgebers anrechnen lassen muss. Ihr steht nur ein Ersatzurlaubsanspruch von acht Tagen zu. Der Anspruch auf Urlaub besteht nach § 6 Abs. 1 BUrlG nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Die Vorschrift regelt den Urlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres den Arbeitgeber wechselt. Sie erfasst jedoch nicht den Fall, dass ein Arbeitnehmer nach einer Kündigung des Arbeitgebers ein anderweitiges Arbeitsverhältnis eingegangen ist und festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. In einem solchen Fall liegt ein Doppelarbeitsverhältnis vor. Hätte der Arbeitnehmer seine Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig erfüllen können und hat der Arbeitgeber, mit dem er während des Kündigungsrechtsstreits ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, ihm für ein laufendes Kalenderjahr Urlaub gewährt, hat er im Umfang des ihm erteilten Urlaubs grundsätzlich keinen weiteren Urlaubsanspruch für dieses Jahr. Einem doppelten Urlaubsanspruch des AN steht entgegen, dass dieser im Falle eines Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit grundsätzlich so zu stellen ist, als hätte keine tatsächliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden. Zwar handelt es sich beim Urlaub nicht um Entgelt für geleistete Dienste, sodass die Anrechnungsvorschriften § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB keine unmittelbare Anwendung finden; wegen der Gleichheit der Interessenlage ist jedoch eine analoge Anwendung dieser Bestimmungen geboten. *BAG, Urteil vom 21.02.2012, Az.: 9 AZR 487/10*

Kürzung von Zeitguthaben nur mit vertraglicher Grundlage

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) darf der Arbeitgeber das Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto nur mit Minusstunden verrechnen, wenn im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag eine entsprechende Befugnis geregelt ist. Im entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin (AN) für den Arbeitgeber (AG) als Briefzustellerin tätig. Der Tarifvertrag gewährte den Arbeitnehmern innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst waren. Überstunden wurden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und durch Freizeit ausgeglichen. Ein neuer Tarifvertrag von April 2008 verkürzte die Erholungszeiten. Der AG passte jedoch erst im Juli 2008 die Dienstpläne an. Daraufhin strich sie der AN ein Zeitguthaben von 7,20 Stunden für die Zeit von April bis Ende Juni 2008, da diese die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht habe. Die AN wehrte sich. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. LAG und BAG gaben ihr statt.

Weder der Tarifvertrag noch die Betriebsvereinbarung gestatten der Beklagten, das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die daraus resultieren, dass die Dienstpläne die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit nicht ausschöpften. *BAG, Urteil vom 21.03.2012, Az.: 5 AZR 676/11*

Daten von Ex-Mitarbeitern auf Homepage müssen gelöscht werden

Sofern ein Arbeitgeber auf seiner Firmen-Website auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönliche Daten und Fotos eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers veröffentlicht, verletzt er damit das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Im entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin kurze Zeit als Rechtsanwältin bei der Steuerberater- und Anwaltssozietät der Beklagten tätig. Während des Arbeitsverhältnisses bildete man die Arbeitnehmerin mit einem Profil auf der Homepage der Sozietät inklusive Lebenslauf ab. Außerdem war im Nachrichtenbereich eine Meldung inklusive Profil und Lebenslauf, dass die Arbeitnehmerin ab sofort das Anwaltsteam im Handels- und Gesellschaftsrecht verstärkt. Nach ihrem Ausscheiden war sie als Leiterin der Rechtsabteilung eines Unternehmens sowie weiterhin als Rechtsanwältin tätig. Ihre persönlichen Daten löschten die Beklagten jedoch nur von der Homepage, nicht aber vom News-Blog der Website. Das Hess. LAG gab der einstweiligen Verfügung der Arbeitnehmerin statt. Die beklagte Sozietät müsse die persönlichen Daten samt Fotos der Arbeitnehmerin umgehend von allen Seiten ihrer Internetpräsentation löschen. Es entstehe der unzutreffende Eindruck, dass sie weiterhin in der Sozietät arbeite. Daraus entstehe auch eine Wettbewerbsbenachteiligung für sie als Rechtsanwältin, da potentielle Mandanten auf die Homepage der Beklagten verwiesen würden. *Hess. LAG, Urteil vom 29.01.2012, Az.: 19 SaGa 1480/11*

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.

Im Übrigen wird indessen dem Insolvenzschuldner gestattet, für sich und seine Familienangehörigen, aus der Insolvenzmasse die Mittel zu entnehmen, die unter Berücksichtigung der bisherigen Lebensverhältnisse, eine bescheidene Lebensführung gestatten. Letztlich hat der Sachwalter die von den Insolvenzgläubigern angemeldeten Forderungen entgegenzunehmen und in einer Tabelle zu erfassen.

Festzuhalten ist mithin, dass die nunmehr stärker in den Vordergrund gerückte Eigenverwaltung den betreffenden Krisenunternehmen Eigenverantwortlichkeit bei der Sanierung gestattet und es nicht auf Gedeih und Verderb den Anordnungen eines Insolvenzverwalters ausliefert. Insoweit kann man hier von einer echten Reform des Insolvenzrechts oder gar von einer „Insolvenzkultur“ sprechen. Der Schuldner erhält durch Beschluss des Gerichts bis zu drei Monate Zeit, um unter einem Schutzschirm und unter der Kontrolle des Gerichts sowie eines Sachwalters unbehelligt Sanierungsmaßnahmen vorzubereiten, die Aussicht auf Erfolg haben. Dem Insolvenzschuldner soll hiermit die Angst genommen werden, mit dem Eröffnungsantrag die Kontrolle über das Unternehmen zu verlieren und bereits im Vorfeld vorbereitete Sanierungsschritte nicht mehr durchführen zu können (so auch die IHK Berlin in einer Pressemitteilung) Darüber hinaus wird der Schuldner durch den Schutzschirm den dieser Beschluss entfaltet für einen überschaubaren Zeitraum dem unmittelbaren Zugriff der Gläubiger entzogen. Die Eigenverwaltung endet mit der Aufhebung des Insolvenzverfahrens. Vorher hebt das Gericht diese auf Antrag des Schuldners, der Gläubigerversammlung und des absonderungsberechtigten Gläubigers oder Insolvenzgläubigers

auf. Die letztgenannten Personen müssen indessen glaubhaft machen, dass die Beibehaltung der Eigenverwaltung zu einer Verzögerung des Verfahrens oder zu sonstigen Nachteilen für die Gläubiger führen würde.



c) Ausbau des Planverfahrens

Durch Reform des Insolvenzrechts soll das Instrument des Planverfahrens ausgebaut werden. Verhindert werden soll, dass einzelne Gläubiger missbräuchlicherweise das Wirksamwerden des Plans verhindern können. Dem Insolvenzplan hat bislang das Stigma der Schwerfälligkeit angehaftet. Durch verschiedene Neuregelungen soll dies nunmehr geändert werden. Von Bedeutung ist insoweit insbesondere die Möglichkeit, künftig als Sanierungsinstrument Forderungen von Gläubigern in Geschäftsanteile umzuwandeln (Dept-Equity-Swap). Die Aufnahme dieses gesellschaftsrechtlichen Instrumentariums in die Insolvenzordnung verbessert die Sanierungschancen, weil so Widerstände von Altgesellchaftern überwunden werden können (so Pressemitteilung des Bundesjustizministeriums). Gleichzeitig wird dadurch das Interesse der beteiligten Gläubiger gestärkt, an der Sanierung des Unternehmens mitzuwirken und so das Unternehmen zu erhalten. Um zu vermeiden, dass Forderungen, die im In-

solvenzverfahren nicht angemeldet wurden und erst nach Abschluss des Planverfahrens geltend gemacht werden, die Finanzplanung nachträglich stören, hat das in die Krise gefallene Unternehmen künftig die Möglichkeit, bei Vollstreckungsversuchen nach der Verfahrensaufhebung, Vollstreckungsschutz durch das Insolvenzgericht zu erhalten, wenn die geltend gemachte Forderung die Durchführung des Insolvenzplans gefährdet.

Darüber hinaus werden die Verjährungsfristen für verspätete Forderungen verkürzt. Ansprüche, die nicht bis zum Abstimmungstermin angemeldet worden sind und mit denen deshalb nicht zu rechnen war, verjähren künftig in einem Jahr. Schließlich sieht die Reform auch eine zwingende Konzentration der gerichtlichen Zuständigkeiten für Insolvenzen vor. Es soll maximal ein Insolvenzgericht pro Landgerichtsbezirk geben. Dies soll zukünftig, sowohl für Unternehmens- als auch für Verbraucherinsolvenzen und sonstige Kleinverfahren zuständig sein.

Insgesamt ist festzustellen, dass die vorliegende Reform durchaus einen Schritt in die richtige Richtung darstellt. Auch die Gläubigerinteressen wurden gewahrt und man hat diesen die Möglichkeit gegeben, im Rahmen eines Gläubigerausschusses auf die Gestaltung des Insolvenzverfahrens Einfluss zu nehmen und insbesondere auch bei der Bestimmung des Insolvenzverwalters mitzureden. Wünschenswert wäre gewesen, die Reform nicht nur auf bestimmte Unternehmen orientiert an Bilanzsumme und Umsatz bzw. Beschäftigtenzahlen zu beschränken, sondern auch kleineren meist handwerklich orientierten Unternehmen die Wohltaten der Reform zuteil werden zu lassen.

QUALITÄTS- ANHÄNGER

HUMBAUR

Competence in Trailers

Autohaus Röser GmbH

Richard-Reuter-Straße 9
56276 Großmaiseid

Fon 02689 5276

Fax 02689 5270

info@auto-roeser.de

www.auto-roeser.de



**PKW-ANHÄNGER
IN GROSSER
AUSWAHL!**

Abbildung ähnlich/
kann Sonderaus-
stattung enthalten

Innungsversammlung der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP gut besucht

„Nicht nur die tiefen Temperaturen im Februar haben uns gezwungen, uns warm anzuziehen. Das vergangene Jahr war wieder einmal geprägt von dem ‚Reizwort‘ Krise“, so Obermeister Roland Giefer in seinem Jahresbericht anlässlich der Innungsversammlung der Töpfer- u. Keramiker-Innung RLP. Die Mehrheit der Innungsmitglieder war der Einladung zur Innungsversammlung in das Restaurant „Töpferstuben“, Höhr-Grenzhausen gefolgt, standen doch neben den Wahlen zum Vorstand auch weitere wichtige Themen auf der Tagesordnung.

Giefer ging in seinem Jahresbericht kritisch auf die wirtschaftliche Lage insgesamt aber im Besonderen auf die Situation im Töpfer- und Keramikerhandwerk ein. „Wir werden älter, wir werden weniger – na und!“ so der Obermeister und verwies dabei auf eine Bedarfsstudie für ältere Käuferschichten, die speziell für „Oldies“ hergestellte Produkte auf ihre Benutzerfreundlichkeit testete. Die Zukunft gehöre Produkten, die zwar für Ältere entwickelt würden, die aber für alle attraktiv seien, so Giefer. „Wenn wir nun den weiter anhaltenden Trend der Beachtung auf Nachhaltigkeit, regionaler Entstehung oder Herstellung und die Wert-



schätzung individueller Handarbeit hinzurechnen“, so der Obermeister weiter, „könnte auch für handwerkliche Keramik wieder ein Markt entstehen, den es gezielt zu bewerben gilt. Dies geschieht sicherlich nicht von heute auf morgen, aber ich sehe durchaus eine Perspektive, und mit langem Atem, Mut und Stolz sowie Ideen einer eigenen Identifikation müssen wir auf uns aufmerksam machen“.

Nach einem Rückblick auf die BUGA 2011 und einigen Informationen zu innungsbezogenen Themen richtete er noch den Appell an die Versammlungsteilnehmer, untereinander Kontakt zu halten, Probleme und Ideen auszutauschen und gemeinsam die Interessen nach außen zu vertreten. „Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, damit Krisen für uns kein Handicap sind“.

Ein weiterer wichtiger Tagesordnungspunkt war die von Harald Metge, Verwaltungsberufsgenossenschaft, durchgeführte Fortbildung im

Rahmen des Unternehmermodells.

Die anschließenden Vorstandswahlen brachten folgendes Ergebnis:

Roland Giefer wurde erneut zum Obermeister der Innung gewählt. Ebenfalls im Amt bestätigt wurden sein Stellvertreter, Achim Gelhard sowie die Lehrlingswartin Ute Bruns. Beisitzer sind weiterhin Frau Martina Brück-Posteuka, Michael Gerharz und Steffanie Pfeiffer-Gerhards.

Im Rahmen der Innungsversammlung ehrte Obermeister Giefer die aus dem Prüfungsausschuss ausscheidende Lehrervertreterin Rositta Franke-Märkert und überreichte ihr für ihre langjährige Tätigkeit im Prüfungsausschuss die Ehrenurkunde der Innung.

Nach einstimmiger Verabschiedung der Jahresrechnung 2011 und des Haushaltsplanes 2012 schloss Obermeister Giefer die Versammlung mit dem Dank an alle Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme.

Der **E-CHECK**

Sicherheit vom Elektromeister




Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage



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



Jörg Heinen weiterhin Obermeister der Innung

Die Mitglieder der Innung für Raum und Ausstattung Rhein-Westerwald wählten in der diesjährigen Innungsversammlung ihren neuen Vorstand. Obermeister Jörg Heinen aus Puderbach wurde in seinem Amt bestätigt. Ebenfalls in seinem Amt bestätigt wurde der stellv. Obermeister Rainer Prangenberg (Rossbach), zum neuen Lehrlingswart der Innung wurde Gerd Meier (Wirges) gewählt. Vorstandsbeisitzer ist weiterhin Heinz-Peter Stüber aus Neuwied. Nach wie vor ist ein wichtiges Ziel des Vorstandes, dem „Endverbraucher“ den Beruf des Raumausstatters besser darzustellen und

dabei die umfangreiche Palette der Fachkompetenz hervorzuheben. Aber auch das Thema Ausbildung steht im Fokus und sorgte für rege Diskussion im Rahmen der Versammlung. Hierzu informierte der Ausbildungsberater der Handwerkskammer Koblenz, Karl-Heinz Kring, die anwesenden Teilnehmer. Zum Abschluss einer informativen Innungsversammlung forderte Heinen die Innungsmitglieder auf, die vielfältigen Möglichkeiten des Raumausstatterhandwerks zu nutzen und selbstbewusst und flexibel auf herrschende Marktsituationen zu reagieren.

Fachinnungsversammlung der Dachdecker-Innungen der Kreise Altenkirchen, Neuwied und des Westerwaldkreises.

Zur gemeinsamen Fachinnungsversammlung der Dachdecker-Innungen der Kreise Altenkirchen, Neuwied und des Westerwaldkreises konnte Kurt Krautscheid, auch im Namen seiner Obermeisterkollegen Hans-Lothar Müller und Burkhard Löcherbach, die Innungskolleginnen und -kollegen begrüßen. Trotz des herrlichen Frühlingswetters, bei dem die Dachdecker eigentlich „oben auf“ sind, war die Veranstaltung sehr gut besucht.

Das lag sicherlich an dem Thema, zu dem der Kollege Herbert Gärtner, Dachdeckermeister und öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für das Dachdeckerhandwerk, referierte:

„Fehler – Fakten – Fallen – Folgen“

Zu diesem Themenbereich konnte Herbert Gärtner ein breites Feld an Informationen für die anwesenden Kolleginnen und Kollegen präsentieren. Der kompetente Referent zeigte den Anwesenden Fehler und Schwachstellen auf, die bei Auftragsabwicklungen nicht auftreten sollten. Daraus resultieren leider immer wieder Schadensfälle und damit Regressansprüche an die Betriebe. Zur Vermeidung von diesen Situationen ist es dringend erforderlich,



dass die fachlichen Regeln des Dachdeckerhandwerks beachtet werden.

Zum Thema „Bau-, Handwerk- und Tarifrecht in der täglichen Praxis“ referierte der Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes, Oswald Höfer. Auch zu diesem Themenkomplex erhielten die Innungskollegen interessante und wichtige Hinweise für die Anwendung bei der täglichen Arbeit im Betrieb und auf der Baustelle.

Alle Anwesenden konnten eine Vielzahl von Informationen von der Veranstaltung mit nach Hause nehmen. Man war sich darüber einig, dass Fachveranstaltungen in dieser Form auf jeden Fall wiederholt werden sollen. Denn nichts ist wichtiger, als der Informations- und Gedankenaustausch unter Innungskollegen. Kurt Krautscheid dankte am Ende der Veranstaltung den Referenten und wünschte allen einen guten Heimweg.



HALBIEREN SIE IHRE HEIZKOSTEN mit der Wärmepumpe!

twoplus

BESSER WÄR'S MIT WÄRMEPUMPE



Umweltfreundlich
Wirtschaftlich
Zuverlässig

Rufen Sie uns an:
0261 392-2410

Unsere Fachhandwerkspartner.
Ihre Spezialisten für Wärmepumpen:

ELEKTRO HANSEN

STAHL

JOSEF SCHMITZ
Inhaber Rainer Quirnbach e. K.

FRANKBOTH
Klima - Wärme - Lüftung und Wärmepumpentechnik
Rheinland - Palz - Mosel - Saarland

WEISGERBER
GebäudeTechnik

WINZ
Klimaanlagen

H-BGEN
Heizungstechnik

ELEKTROTECHNIK SCHNEIDER

Köhl
Kühnen
Bösch

MAIS
Heizung - Lüftung - Sanitär

www.kevag.de

Empfang der Wirtschaft 2012 im Landkreis Neuwied

Der diesjährige Empfang der Wirtschaft im Kreis Neuwied fand auf Einladung der Firma Niedax auf deren Firmengelände in St. Katharinen statt.

Die Veranstaltung begann mit einer Besichtigung der Betriebsstätte. Hier lernten die Gäste die Produktpalette der Fa. Niedax kennen. Im Anschluss an die Betriebsbesichtigung wurde die Veranstaltung offiziell von Rainer Runkel von der W + D Süßwarenmaschinen GmbH, Rengsdorf, eröffnet. Das stattfindende Programm moderierte Peter Burger, Mitglied der

Chefredaktion der Rhein-Zeitung. Der Geschäftsführer der Firma Niedax, Bruno Reufels – gleichzeitig Vizepräsident der IHK Koblenz – konnte über 300 Führungskräfte und Firmenchefs begrüßen und stellte das Unternehmen vor.

„Die Firma Niedax“, so Reufels, „hat in Linz ihren Hauptsitz. Daneben bestehen weitere Produktionsstätten in Deutschland und in Frankreich. Weiter geplant ist eine Produktionsstätte in Brasilien. Niedax stellt Kabeltragssysteme aus Stahl, Aluminium, Kunststoff und

Glasfasern her. Weltweit werden damit 1400 Menschen in Produktion und Vertrieb beschäftigt. In Linz und St. Katharinen arbeiten 650 Beschäftigte für Niedax.“

Nach der Firmenvorstellung hielt der Wirtschaftsautor Alexander Groth einen Vortrag darüber, wie man Mitarbeiter motiviert und Widerstände beseitigt. Das Thema „Führungsstark im Wandel“ war ein breites Feld, dem sich Alexander Groth widmete. Sicher nicht alles unbekannt, denn Führungskräfte wie Firmeninhaber sind für die Motivation der Mitarbeiter in den Unternehmen zuständig. Mit viel Sachverstand versuchte der Autor, die Anwesenden für seine Thesen zu sensibilisieren.

Kurt Krautscheid, der Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, dankte in seinem Schlusswort den Veranstaltern sowie dem Referenten Alexander Groth und leitete auf das „offizielle Restümee“ über.

Dafür war dann Marc Metzger alias „Dä Blötschkopp“ mit seinen „kölschen“ Anmerkungen zuständig. „Ich kann auch viel reden, ohne was zu sagen“, wandte sich Metzger an das Publikum. Und das auf eine Art, die allen Gästen Spaß machte.

Nachdem alle Grußworte und Reden gesprochen waren, konnte beim „come together“ ein reger Gedankenaustausch bei Imbiss und Getränken stattfinden. Eine am Ende wirklich gelungene informative Veranstaltung.



WIR HABEN JEDEN BLICKWINKEL.

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

360°

MARX & JANSSEN
REVISIONS- UND TREUHAND-GMBH

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

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

www.marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit:

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

MPower GmbH
Unternehmensberater
Stuttgart · Siegen · www.mpower.de



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

Signal Iduna Gruppe · Filialdirektion Koblenz
Löhrrstraße 78-80 · 56068 Koblenz
Telefon 02 61/1 39 01 21

SIGNAL Krankenversicherung: So wird Zahnersatz bezahlbar

Seit dem 1. Januar 2012 ist der Gang zum Zahnarzt teurer geworden. Und zwar auch für gesetzlich Krankenversicherte. Der Grund: Die Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) wurde nach mehr als 20 Jahren reformiert. Die GOZ regelt die Vergütung von zahnärztlichen Leistungen für Privatpatienten. Hierzu zählen auch Kassenpatienten, die Leistungen außerhalb des Leistungskataloges der sogenannten Regelversorgung in Anspruch nehmen. Und das ist in der Praxis fast immer der Fall.

Fest steht: Die Eigenanteile für Kronen, Brücken, Implantate und Prothesen werden teurer. Und der gesetzlich Versicherte muss diese Belastungen in voller Höhe selbst zahlen. Nach größeren Zahnersatzmaßnahmen mit einer besseren Versorgung kommen da schnell mehrere tausend Euro zusammen. Mittlerweile werden sogar Kredite zur Finanzierung von Zahnersatz angeboten.

Diese kann sich der Patient mit einer privaten Krankenzusatzversicherung sparen, denn sie schützt ihn vor den deutlich höheren Belastungen. Voraussetzung: Er schließt seine Zahnzusatzversicherung frühzeitig ab. Die

SIGNAL Krankenversicherung a. G. hält hier eine Reihe von Lösungen bereit – auch ohne Gesundheitsprüfung. Diese richten sich flexibel an den Bedürfnissen des Kunden aus. Aktuell wurde die SIGNAL Krankenversicherung

in einer Studie zum Thema Krankenzusatzversicherungen im Auftrag von n-tv Testsieger im Bereich Zahnersatz. Informieren Sie sich auf unserer Homepage www.signal-iduna.de oder bei den Außendienstpartnern vor Ort.



Firmen-Vertrags-Rechtsschutz: Handwerksbetriebe profitieren

Vor dem Gesetz sind zwar alle gleich, doch kann ein Rechtsstreit im Falle eines Falles sehr teuer kommen. Dabei muss nicht nur der Verlierer eines solchen Streites oft tief in die Tasche greifen: Auch für den, der letztendlich teilweise siegt oder sich vergleicht, sind die anfallenden Kosten nicht kalkulierbar. Darauf weist die SIGNAL IDUNA Gruppe, Hamburg/Dortmund, hin.

Ein Gang vor den Kadi ist nicht nur langwierig, sondern auch kostspielig: So schlägt beispielsweise der Mahnbescheid über einen Streitwert von 16.000 € mit rund 680 € zu Buche; das Kostenrisiko beim Gang durch zwei Instanzen beläuft sich auf etwa 9.650 €. Der Ausgang eines Prozesses ist zudem immer ungewiss. Daher kommt es immer wieder vor, dass selbstständige Handwerksmeister dieses finanzielle Risiko mit seinen Unwägbarkeiten scheuen und lieber auf ihr gutes Recht verzichten.

Der Firmen-Vertrags-Rechtsschutz der Marke ALLRECHT ist für alle Handwerksbetriebe

geöffnet. Einzige Voraussetzung, um den Tarif abzuschließen, ist, dass der Betrieb in die Handwerksrolle der zuständigen Handwerkskammer eingetragen oder die Betriebsart des Kunden in den Anlagen A und B, Abschnitt 1 der Handwerksordnung aufgeführt ist. Für Innungsbetriebe ist der Versicherungsschutz allerdings besonders günstig zu haben: Sie erhalten einen Beitragsvorteil von rund 20 % gegenüber Unternehmen, die keiner Innung angehören.

Die Police erleichtert es Betriebsinhabern, beispielsweise bei Problemen mit Kunden, Lieferanten oder auch Subunternehmen, den Rechtsweg zu beschreiten mit dem Wissen, einen erfahrenen Partner an der Seite zu haben. Dieser Baustein steht allen Innungsbetrieben offen. Verlässt der Handwerksmeister die Innung, so kann ab dem Datum des Wegfalls der Mitgliedschaft der Beitrag für Nicht-Innungsmitglieder verlangt werden.

Der Versicherungsschutz gilt für ganz Europa und erstreckt sich auf den versicherten Betrieb

bis zu einer Versicherungssumme von 300.000 € pro Rechtsschutzfall. Versichert sind gerichtliche Streitigkeiten aus Verträgen mit einem Mindeststreitwert von 1.500 € bei einer Selbstbeteiligung von 500 € je Fall.

Begleitet ein Kunde beispielsweise trotz schriftlicher Mahnung mit Fristsetzung seine Rechnung nicht, leistet der Tarif bereits für die Beantragung eines Mahnbescheides. Ein weiterer Leistungsfall ist, wenn ein Kunde die Rechnung kürzt, nachdem ein beauftragter Subunternehmer fehlerhaft gearbeitet hat. Steht dieser nicht für den Fehler gerade, hilft der Firmen-Vertrags-Rechtsschutz dabei, die Interessen des versicherten Betriebes bei einem Auftragswert bis zu 15.000 € vor Gericht durchzusetzen.

Diese Beispiele machen deutlich, dass ein leistungsstarker Vertragsrechtsschutz bares Geld wert ist. Mit ihrem Angebot ist zudem ein Segment abgedeckt, das auf dem deutschen Markt bisher kaum versicherbar ist.

Arbeitskleidung kaufen oder mieten?


Das Handwerk braucht Arbeitskleidung. Sie schafft Aufmerksamkeit und Image, bietet Schutz und vielseitige Funktionalität. Bis hierhin gibt es keine Diskussion. Schwieriger wird es, wenn es um die Frage „Berufskleidung – kaufen oder mieten?“ geht. Gute Gründe gibt es für beide Lösungen. Dagmar Heinz, Marketingbeauftragte DBL ITEX Gaebler, nennt Entscheidungshilfen.


Entscheidungskriterium	Kaufen	Mieten
Beratung und Bedarfsanalyse	Unternehmen muss Bedarfs- und Gefährdungsanalyse selbst organisieren.	Fundierte Beratung durch fachkundiges Personal, professionelle Unterstützung bei Bedarfsermittlung unter Beachtung evtl. vorgeschriebener Schutz- und/oder Hygieneanforderungen.
Anprobe und individuelle Anpassung der Kleidung	Die Anprobe und die individuelle Anpassung (z. B. das Kürzen von Hosen und Ärmellängen) ist betriebsintern zu organisieren. Verlässt ein Unternehmen sich auf die Konfektionsangaben seiner Mitarbeiter, kann es zu Problemen bei der Passgenauigkeit kommen. Umtauschaktionen können die Folge sein.	Anprobetermine sind obligatorisch. Während eines Anprobetermins wird die passende Kleidung und evtl. auch notwendige Änderungen für jeden einzelnen Mitarbeiter festgelegt. Die Anprobe erfolgt durch fachkundiges Personal. Notwendige Änderungen (Schritt- und Ärmellängen) werden vom Dienstleister durchgeführt.
Anschaffungskosten	Kapitalbindung durch Investition.	Anschaffungskosten entfallen.
Laufende Kosten	Für den Betrieb entstehen in der Beschaffungsphase verwaltungstechnische Kosten. Die Pflegekosten übernimmt zumeist der Arbeitnehmer.	Monatlich feste Mietkosten bieten Kalkulationssicherheit.
Personalfluktuaton	Bekleidungsstücke ausgeschiedener Mitarbeiter sind in der Regel nicht mehr einsetzbar, können aber dem ausscheidenden Mitarbeiter evtl. in Rechnung gestellt werden.	Das Fluktuationsrisiko übernimmt der Dienstleister. Die Kleidung ausgeschiedener Mitarbeiter wird eingelagert und aus der Berechnung genommen. An- und Abmelden von Trägern ist jederzeit möglich, solange die Mindestanzahl (Teilnehmer am Miet-service) nicht unterschritten wird.
Größenänderung	Dies bedeutet neue Investitionen. Die Kleidung muss neu beschafft werden.	Die Kleidung wird ohne zusätzliche Kosten ausgetauscht. Grundsätzlich kann auch gut gebrauchte Kleidung eingesetzt werden.
Verschleiß	Neuanschaffung und Entsorgung der verschlissenen Kleidung obliegen dem Unternehmen.	Normaler Verschleiß ist im Servicepaket integriert. Normal verschlissene Kleidung wird kostenneutral ausgetauscht. Unter normalem Verschleiß verstehen die Mietdienstleister Abnutzungen, die beim sachgemäßem Tragen und Umgang mit der Kleidung entstehen.
Modellsicherheit	Kauf-Kollektionen unterliegen größeren Modenschwankungen. Ein Nachkauf kann schon nach ein bis zwei Jahren nicht mehr möglich sein.	Aufgrund langfristiger Lieferantenbindungen ist der Bezug gleichbleibender Teile über viele Jahre gesichert. Dies garantiert auch ein langfristig einheitliches Erscheinungsbild.
Erscheinungsbild	Der optische Eindruck ist von der individuellen Pflegeleistung der Mitarbeiter abhängig.	Die regelmäßige, professionelle Pflege garantiert ein sauberes und einheitliches Erscheinungsbild. Die Verantwortung liegt beim Dienstleister.
Sicherheit und Gesundheit	Durch unsachgemäße Pflege kann die Schutzfunktion der Kleidung beeinträchtigt werden.	Regelmäßige Kontrolle, fachgerechte Pflege und gegebenenfalls Reparatur erhalten die Schutzfunktion der Kleidung dauerhaft.
Normen und Vorgaben	Der Arbeitgeber muss durch Kontrollen für die permanente Normkonformität der Kleidung sorgen.	Regelmäßige Kontrolle, fachgerechte Pflege und gegebenenfalls Reparatur erhalten die Schutzfunktion der Kleidung. Die Einhaltung der gesetzlichen DIN-Normen bei PSA-Artikeln obliegen dem Mietdienstleister.

Umwelt	Höhere Belastung der Umwelt durch Haushaltswaschmaschinen und Haushaltswaschmittel.	Industrielle Großwaschmaschinen benötigen deutlich weniger Wasser und Wärmeenergie. Mietdienstleister erfüllen strikte Umweltbestimmungen.
Hygiene	Verantwortung trägt das Unternehmen.	Zertifiziertes Hygienemanagement des Mietdienstleisters garantiert die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.
Logistik	Beschaffung, Lagerung und Pflege der Arbeitskleidung müssen organisiert werden, bzw. dem Arbeitnehmer übertragen werden.	Übernimmt der Dienstleister zu 100%.
Service	entfällt	Der Dienstleister übernimmt den kompletten Service rund um die Berufskleidung. Hierzu zählen die zuverlässige Anlieferung der gepflegten Kleidung, die Abholung der Schmutzteile sowie die zuvor aufgeführten Leistungen. Kompetente Beratung und Problemlösung während der Vertragslaufzeit bietet die Kundenbetreuung.
Vertragslaufzeit	Keine Bindung	Der Mieter bindet sich langfristig, in der Regel mindestens 3 Jahre.

Zusammenfassend gilt folgende Empfehlung: Betriebe, die auf ein einheitliches und gepflegtes Auftreten ihrer Mitarbeiter Wert legen, die aber den organisatorischen Aufwand nicht übernehmen wollen, sind mit einem professionellen Mietservice gut beraten. Betriebswirtschaftlich betrachtet, sprechen die festen monatlichen Mietraten und das Wegfallen der Anschaffungs-Investitionen für den Mietservice.

Eine unverbindliche Beratung, vielfältige Berufskleidungskollektionen und kundenorientierte Serviceleistungen finden die Betriebe bei DBL-ITEX Gaebler, dem Rahmenvertragspartner der Kreishandwerkerschaft. Darüber hinaus erhalten Innungsbetriebe einen Handwerker-Rabatt in Höhe von 5% auf die kompletten Miet-Dienstleistungen der DBL. Viele Firmen sind immer noch der Meinung, dass Mietservice sich für sie nicht rechnet, oder einfach zu teuer sei. Diese Erfahrung macht Claudia Hildebrand, Verkaufsberaterin, immer wieder. „Mietservice ist günstiger, als viele Firmeninhaber glauben, schon für € 4,50 - € 5,00 pro Woche lässt sich ein Mitarbeiter mit Mietberufskleidung ausstatten und bedienen“, rechnet die Verkaufsberaterin vor.

						
Richtangebot Mietberufsbekleidung						
Firma:		Mustermann GmbH, Mustershausen				
Datum:		Juni 2012		Belieferung: wöchentlich		
DBL Bügelsystem: Angebot für 10 Mitarbeiter			Kollektion: Basic			
Artikel	Anzahl Träger	Wochen bedarf / Träger	Umlauf menge je Träger	Preis je Umlauf	Preis je Träger	Gesamt- preis pro Woche
Bundjacke	5	1	3	0,67 €	2,01 €	10,05 €
Bundhose	5	1	3	0,73 €	2,19 €	10,95 €
Je Mitarbeiter / Woche				4,20 €		
Bundjacke	5	1	3	0,67 €	2,01 €	10,05 €
Latzhose	5	1	3	0,76 €	2,28 €	11,40 €
Je Mitarbeiter / Woche				4,29 €		
Firmenembleme	10	1	3	0,05 €	0,15 €	1,50 €
Namensembleme	10	1	3	0,05 €	0,15 €	1,50 €
KHS-Mitglieder erhalten auf alle Einzelpreise einen Handwerkerabbatt in Höhe von 5%.						
				Servicegeb./Umweltpau.	4,95 €	
Das Angebot ist gültig bis:		31.12.2012		Wochenbetrag Gesamt		50,40 €

						
Richtangebot Mietberufsbekleidung						
Firma:		Mustermann GmbH, Mustershausen				
Datum:		Juni 2012		Belieferung: wöchentlich		
DBL Bügelsystem: Angebot für 5 Mitarbeiter			Kollektion: Basic			
Artikel	Anzahl Träger	Wochen bedarf / Träger	Umlauf menge je Träger	Preis je Umlauf	Preis je Träger	Gesamt- preis pro Woche
Bundjacke	3	1	3	0,69 €	2,07 €	6,21 €
Bundhose	3	1	3	0,75 €	2,25 €	6,75 €
Je Mitarbeiter / Woche				4,32 €		
Bundjacke	2	1	3	0,69 €	2,07 €	4,14 €
Latzhose	2	1	3	0,78 €	2,34 €	4,68 €
Je Mitarbeiter / Woche				4,41 €		
Firmenembleme	5	1	3	0,05 €	0,15 €	0,75 €
Namensembleme	5	1	3	0,05 €	0,15 €	0,75 €
KHS-Mitglieder erhalten auf alle Einzelpreise einen Handwerkerabbatt in Höhe von 5%.						
				Servicegeb./Umweltpau.	4,95 €	
Das Angebot ist gültig bis:		31.12.2012		Wochenbetrag Gesamt		28,23 €

Am Anfang waren Himmel und Erde. Den ganzen Rest haben wir gemacht

DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Autovorsorge für den Frühling!



Fit in den Urlaub

Packen die Bremsen noch kräftig zu? Sitzt der Keilriemen fest? Müssen poröse oder undichte Kabel und Leitungen ausgetauscht werden? Strahlen alle Lichter und bei voller Ladung in der vorgeschriebenen Höhe? Damit das Familienmobil bei der Fahrt in den lang ersehnten Jahresurlaub nicht schlapp macht, raten die Experten der Kfz-Innung vorher zu einem Urlaubs-Check. Jeder vierte Deutsche will seinen Urlaub in diesem Jahr hierzulande verbringen, prognostiziert die Stiftung für Zukunftsfragen in ihrer aktuellen Tourismusanalyse. Österreich, Kroatien, Italien und Skandinavien stehen ebenfalls hoch in der Gunst der Urlauber. Für viele mobile Packesel bedeutet dies Schwerarbeit. Bei einem Termin im Kfz-Meisterbetrieb wird das Gefährt für die Reise quer durch das Land mobil gemacht. Zwei Fliegen mit einer Klappe schlägt, wer den fälligen Termin zur Hauptuntersuchung vorverlegt.

Sicherheit geht vor

Beim Urlaubs-Check testen die Kfz-Experten alle sicherheitsrelevanten Teile – die Stoßdämpfer, die Bremsanlage und die elektrischen Leitungen. Die Prüfung umfasst auch die Rei-

fen. Gewicht, Stau, Schotterpiste und heißer Asphalt strapazieren die Pnueus oft übermäßig. Die Profis sichten Beschädigungen und prüfen die Profiltiefe – drei Millimeter sollten es laut Experten sein. Der Luftdruck wird bei kalten Reifen und laut Betriebsanleitung erhöht. Das gleicht die größere Masse aus und spart zudem Kraftstoff.

Für angenehme Temperaturen im Wagen sorgt eine intakte Klimaanlage. Bei der Wartung füllt die Werkstatt bei Bedarf Kältemittel nach und tauscht den Trockner aus. Augen auf beim Flüssigkeits-Check: Die Stände von Motoröl, Brems- und Batterieflüssigkeit, Kühl- und Wischwasser müssen aufgefüllt, mögliche Ursachen für Lecks geklärt werden. Scheibenreinigungsmittel und funktionierende Wischerblätter sorgen für freie Sicht.

Alles an Bord?

Sicherheit geht auch beim Zubehör vor: Warn-dreieck, Rettungsweste und Verbandkasten müssen sein. Ist alles an Bord, haben die Materialien im Erste-Hilfe-Kasten noch nicht das Verfallsdatum erreicht? Unsere Nachbarn schreiben das Sicherheitszubehör unter An-

drohung von Strafen vor. Mit dabei sollten auch Abschleppseil, Starthilfekabel, Wagenheber, Motoröl, Reservekanister und Ersatzlampen sein. Die Kfz-Meisterbetriebe informieren auch rund um das automobilen Zubehör.

Auf den richtigen Abstand kommt es an

Mit dem Beginn der Urlaubssaison herrscht auf den Autobahnen Hochbetrieb. Autofahrer sollten im dichten Verkehr einen kühlen Kopf bewahren und immer auf den richtigen Abstand zum Vordermann achten, rät ein Sprecher der Kfz-Innung. Dabei muss laut Straßenverkehrsordnung der Sicherheitsabstand so groß sein, dass ein Anhalten jederzeit möglich ist, wenn das vorausfahrende Fahrzeug plötzlich bremst.

Faustregeln helfen, die optimale „Lücke“ zu bestimmen. Der Sicherheitsabstand sollte dem halben Tachowert entsprechen. Ist also ein Autofahrer mit 120 Stundenkilometern unterwegs, muss er mindestens 60 Meter Abstand halten. Die Leitpfosten, die in einem Abstand von 50 Metern stehen, helfen bei der Orientierung.

Auch mit der „Zwei-Sekunden-Regel“ kann man die Entfernung zum vorausfahrenden Auto messen: Fährt der Vordermann bei einem Verkehrsschild oder einem Leitpfosten vorbei, dann die Sekunden zählen, bis man selbst den Punkt erreicht hat.

Mit „hellen Beifahrern“, den Fahrerassistenzsystemen, wird die Urlaubsreise entspannter und sicherer. So regelt der Abstandregeltempomat (Adaptive Cruise Control) mit Sensoren die Fahrgeschwindigkeit und den korrekten Abstand. Je nach Situation bremst das Fahrerassistenzsystem selbstständig ab und hält den angegebenen Sicherheitsabstand ein oder beschleunigt bis zur Wunschgeschwindigkeit. Der Fahrer steuert sein Auto nur über die Lenkung, kann das System aber jederzeit aktiv außer Kraft setzen.

Wie Fahrerassistenzsysteme funktionieren, zeigt das Online-Tutorial im Internet. Der Film „Immer schön auf Abstand – ACC“ auf www.youtube.de/kfzgewerbe stellt das Adaptive Cruise Control-System vor.





PKW-Service:

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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

Email: info@goerg-jung.mercedes-benz.de

Internet: goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW-Service:

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



Großer Verbandstag der Metallhandwerker-Innung RLWW

Die Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald war in diesem Jahr Ausrichter des Landesverbandstags des rheinland-pfälzischen Metallhandwerks.

Mit einem rustikalen Begrüßungsabend wurde der Verbandstag eröffnet. Bei typisch Westerwälder Köstlichkeiten und kühlen Getränken war beste Stimmung angesagt. Musikalisch sorgten die Frohen Sängler aus Herschbach für Unterhaltung, und der Westerwälder Mundartdichter Dietmar Gerharz aus Höhr-Grenzhausen begeisterte die Gäste mit seinen Gedichten auf Westerwälder Platt.

Am Samstagvormittag stand die „Öffentliche Tagung“ auf dem Programm.

Nach der Eröffnung durch Landesinnungsmeister Peter Gieraths sowie den Grußworten des Präsidenten der Handwerkskammer Koblenz, Werner Wittlich, des Kreisbeigeordneten des Westerwaldkreises Thomas Roth und des Vors. Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid warteten die Teilnehmer gespannt auf den Gastredner der Veranstaltung, Vinzenz Baldus, ServiceCoach aus dem Westerwald. „Mit Dienstleistung zum Erfolg“ war sein Thema. Der interessante und rhetorisch her-

vorragende Beitrag fand großen Zuspruch.

Der Obermeister der gastgebenden Metallhandwerker-Innung RLWW, Sebastian Hoppen, dankte am Ende der öffentlichen Tagung allen Gastrednern und Repräsentanten der verschiedenen Handwerksorganisationen und brachte seine Freude zum Ausdruck, über die hohe Anzahl der Teilnehmer.

Am Nachmittag standen interessante Fachvorträge auf dem Programm, die zum einen die anwesenden Handwerker über aktuelle DIN-Vorschriften informierten und zum anderen



konstruktive Tipps für eine erfolgreiche Kundenakquise im Handwerk gaben.

Mitarbeiter der Firmen Fronius Deutschland GmbH und Wiegel Rheinbrohl Feuertrennzeichen GmbH & Co. KG griffen in ihren Fachvorträgen wichtige Themenbereiche des Metallhandwerks auf und gaben hilfreiche Hinweise zur Umsetzung der DIN EN 1090 und der DA-StRichtlinie 022. Das Thema „Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz“ wurde ausführlich durch Herrn Frank Kania vom Bundesverband Essen behandelt.

Während man sich einerseits den fachlichen Informationen widmete, gab es andererseits Gelegenheit, im Rahmen eines „Damenpro-

gramms“ das Grandhotel Petersberg in Königswinter zu besichtigen.

Zum Abschluss des Verbandstages waren alle Teilnehmer zu einem großen Festabend eingeladen, der von Landesinnungsmeister Peter Gieraths und Obermeister Sebastian Hoppen eröffnet wurde.

Nach einem Gala-Bufferet, das keine Wünsche offen ließ, sorgte ein umfangreiches Unterhaltungsprogramm für gute Stimmung unter den Gästen

„Comedie & Melodie“ hieß das Programm, das mit einer Vielzahl bekannter Chansons, Comedy, virtuoser Jonglage- und Diabolo-Nummern sowie einer magischen Feuershow

aufwartete. Die Sängerin Karin Melchert, mit ihrer Stimme, die unter die Haut geht, der Pianospielder und Sänger Sebastian Matz sowie die Jongleure Christian Dirr und Michael Wibbelt begeisterten das Publikum.

Eine besondere Überraschung hatte sich die Innung für die im Saal anwesenden Mütter im Hinblick auf den anstehenden Muttertag ausgedacht. Pünktlich um Mitternacht überreichte Obermeister Sebastian Hoppen im Namen der Metallhandwerker-Innung RLWW den Damen im Saale eine langstielige Rose und eine süße Köstlichkeit.

Eine rundum gelungene Veranstaltung – so das Resümee der Gäste.

Bilder der Veranstaltung unter www.handwerk-rww.de/Innungen/Metallhandwerker-Innung-RLWW/Bildergalerie





Krankenversicherung ist ein Muss auf Reisen

MONTABAUR/NEUWIED. Nicht alle, die jetzt verreisen, erleben einen unbeschwerten Urlaub. Von der Sonne verbrannt, von Zahnschmerzen gequält oder von einem Seeigel gepikst muss der eine oder andere zum Arzt, schwerer Verletzte kommen ins Krankenhaus oder müssen sogar ins Heimatland zurück transportiert werden. „Mit allen EU-Ländern sowie einigen anderen Ländern rund ums Mittelmeer bestehen Sozialversicherungsabkommen“, weiß Heike Landgraf-Pellny, Leiterin AOK-Privatkundenservice: „Im akuten Krankheitsfall werden Urlauber bei den Kassenärzten wie die Bürger des Urlaubslandes behandelt – das bedeutet aber meist wesentlich höhere Eigenleistungen wie in Deutschland.“ Behandlungen bei Privatärzten/-kliniken können deutsche Kassen nur anteilmäßig erstatten, Rücktransporte dürfen sie grundsätzlich nicht zahlen. Von daher empfehlen alle gesetzlichen Krankenkassen ihren Versicherten dringend eine zusätzliche private Absicherung. Dies natürlich auch für Fernreisen!

Die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland ist mit vier Kliniken in Österreich Verträge eingegangen. Dort werden Verletzte gegen Vorlage von Pass und KV-Karte kostenfrei behandelt. Außerdem bietet sie seit zwei Jahren sehr erfolgreich einen Wahltarif an, der einen weltweiten Krankenversicherungsschutz auf Reisen bietet. Der AOK-Auslandsreise-Wahltarif ohne Gesundheitsprüfung, Altersbegrenzung und Wartezeit kostet im Jahr nur 6 € (bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, danach 12 €) und umfasst auch Assistance-Leistungen wie ein 24 Stunden-Auslandsnotruf. „Unser Leistungspaket und unser Motto haben wir damit sinnvoll ergänzt: Gesundheit jetzt weltweit in besten Händen“, so Landgraf-Pellny.

Weitere Infos unter www.wahltarife-aok.de oder Telefon 01801 171700.



Autsch! Seeigel, Quallen und Fische können Verletzungen verursachen. Wer auf Reisen geht, sollte gegen mögliche Behandlungskosten abgesichert sein. Foto: AOK-Mediendienst

GmbH

Kopiersysteme - Drucksysteme - PC-Netzwerktechnik - Bueromoebel - Reparaturwerkstatt

Am Puls der Zeit

DEVELOP

Wir bringen Farbe ins Büro!

Die ineo+ Serie von Develop ist die innovative Lösung für Ihr Büro. Fordern Sie uns:

saf-Kopiersysteme GmbH
 Bahnhofstraße 37 56422 Wirges
 Fon: 0 26 02 / 60 19 5 Fax: 0 26 02 / 80 35 2
 E-Mail: info@saf-wirges.de

STURM

KIPPER-AKTION 2012

SOFORT LIEFERBAR
 aus vordisponiertem Lagerbestand

EUROCARGO

<ul style="list-style-type: none"> ■ ML 80 E 18 K ■ Radstand 3.105 mm ■ 180 PS Euro 5 Turbo-Motor EEV ■ 6-Gang-Getriebe ■ verstärkte Achsen und Blattfedern an Vorder- und Hinterachse ■ große Bereifung 9.5R17,5 ■ Meiller Dreiseitenkipper ■ 4.000 x 2.300 x 400 mm ■ verstärkte Anhängerkupplung für 10.500 kg Tandemanhänger 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stirnwandgitter/Litertragegestell ■ Anhängerbremsanschluss 2K-2L ■ Anhängersteckdose 24 Volt ■ Differentialsperre an der Hinterachse ■ Fahrersitz luftgefedert ■ Beifahrersitzbank für 2 Personen ■ heizbare Außenspiegel ■ Radio mit CD ■ 115 l Diesel-Tank
---	--

Sondernettopreis € 45.500

zzgl. MwSt. , inkl. Überführung

LKW-Service · Altenkirchener Autozentrale
 Kölner Str. 62-64 · 57610 Altenkirchen
 Tel.: 02681-95800 · Fax: 02681-1329
www.autozentrale-sturm.de

TRANSPORT IS ENERGY



engelbert
strauss

e.s. workwear

GRENZENLOS UND UNVERWECHSELBAR

engelbert-strauss.de

engelbert-strauss GmbH & Co. KG | Frankfurter Straße 98 - 102 | 63599 Biebergemünd | Tel. 0 60 50 / 97 10 12 | info@engelbert-strauss.de

Schenken Sie Ihren Arbeitnehmern bis zu 44 € im Monat – steuerfrei!

Grundsätzlich gelten Geschenke an Arbeitnehmer und/oder deren Angehörige steuerlich als Arbeitslohn in Form von Sachbezügen. Ebenso wie Barlohnzahlungen ist dieser entweder dem laufenden Arbeitslohn oder den sonstigen Bezügen zuzuordnen.

Für die Besteuerung der Geschenke ist der Geldwert derselben maßgebend. Gemäß den Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) bemisst sich dieser nach den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabetermin zum Zeitpunkt der Abgabe. Umsatzsteuer und sonstige Preisbestandteile schließt dieser Preis ein.

Ausschlaggebend ist die Freigrenze von 44 €.

Das Steuerrecht sieht bei Zuwendungen an Arbeitnehmer eine monatliche (!) Freigrenze von 44 € vor (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG). Das heißt: Schon bei einem einzigen Cent mehr im Monat ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungsspflichtig. Also Vorsicht!

Beachten Sie jedoch auf jeden Fall, dass diese Freigrenze für alle Zuwendungen zusammen gilt! Hat der Arbeitnehmer z.B. Vorteile aus der Überlassung eines zinslosen oder zinsverbilligten Darlehns oder werden seitens des Arbeitgebers Kosten für Mahlzeiten bei Fortbildungsveranstaltungen übernommen, kann

diese Freigrenze im Einzelfall bereits „ausgeschöpft“ sein. Auch wenn Sie bei einem Jobticket Kosten übernehmen, vermindert dies ebenfalls die verbleibende Freigrenze. Steuerfrei bleibt jedoch ein von Ihnen mit einem Verkehrsträger ausgehandelter Preisnachlass.

Sachleistungen, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, gelten als Aufmerksamkeiten, die nicht als Lohnersatz versteuert werden müssen (z.B. ein Buch, Blumen oder eine DVD/CD).

Diese Aufmerksamkeiten werden Ihrem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet – und dürfen nicht teurer als 40 € brutto sein. Diese Freigrenze für Aufmerksamkeiten ist kein Jahresbetrag. Sie können diese Regelung daher bei besonderen persönlichen Ereignissen mehrfach im Jahr oder gar in einem Kalendermonat ausschöpfen (für jedes besondere persönliche Ereignis bis zu 40 € brutto). Als Aufmerksamkeiten, die nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen, gelten im Übrigen auch Getränke und Genussmittel, die Sie Ihren Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich

STEUERFREI!

überlassen. Ebenfalls nicht zum Arbeitslohn gehören Mahlzeiten, die in Ihrem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an Ihre Arbeitnehmer abgegeben werden. Hierzu zählen:

Mahlzeiten im Rahmen herkömmlicher Betriebsveranstaltungen wie Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern etc.

„Arbeitsessen“ (während einer Sitzung Kaffee, Tee, Kekse, Schnittchen, deren Wert 40 € nicht überschreitet) Beteiligung von Arbeitnehmern an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung („Geschäftsessen“)

Wichtiger Hinweis: Direkte Geldzuwendungen gehören allerdings immer zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an Ihren Steuerberater oder Ihre Innungsgeschäftsstelle.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Neben dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, die die eigentliche Berufsausbildung regelt, ist bei der Ausbildung bzw. auch der Beschäftigung von Jugendlichen zwischen dem 14. und dem 18. Lebensjahr das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten.

Das Gesetz gilt ohne Rücksicht auf die Wirksamkeit oder das Vorhandensein eines Ausbildungs-, Arbeits- oder Dienstvertrages und für jede Form der Beschäftigung. Es enthält viele Besonderheiten und Verbote, die beachtet werden müssen. Zuständig für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des JArbSchG sind die Gewerbeaufsichtsämter. Verstöße gegen das Gesetz werden entweder als Ordnungswidrigkeit oder als Straftatbestand geahndet. Das JArbSchG ist eines der Gesetze, welches im Betrieb ausliegen muss.

Besondere Fürsorgepflicht nach dem JArbSchG

Der Jugendliche ist vor Beginn der Ausbildung bzw. der Arbeitsaufnahme über die Unfall- und Gesundheitsgefahren des Betriebes aufzuklären. Diese Aufklärung ist in regelmäßigen Abständen – mindestens jedoch halbjährlich – zu wiederholen. Der Jugendliche bestätigt die Unterweisung durch seine Unterschrift. Vor Beginn der Ausbildung bzw. der Beschäftigung

muss der Jugendliche ärztlich untersucht werden. Diese Untersuchung ist vor dem Ende des ersten Beschäftigungsjahres zu wiederholen.

Unterbleiben die Untersuchungen, darf die Ausbildung bzw. Beschäftigung nicht weitergeführt werden. Die Kosten der Untersuchung trägt das jeweilige Bundesland. Berechtigungsscheine können bei dem Sozialamt des Wohnortes angefordert werden.

Sind im Betrieb mehr als drei Jugendliche beschäftigt, ist ein Aushang anzubringen, der Auskunft über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und über die Pausen gibt.

Die auf der nachfolgenden Mustertextseite abgedruckte „Checkliste zur Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes“ hilft bei der Beachtung der einschlägigen Gesetzesvorschriften.



WWW.HANDWERK.DE

Es stimmt, Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Schließlich bilden wir jährlich über 100.000 Frauen aus.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Aushang gem. § 48 Jugendarbeitsschutzgesetz

Jugendlicher	Arbeitsbeginn	Frühstückspause von bis	Mittagspause von bis	Kaffeepause von bis	Arbeitsende	Gesamt- arbeitszeit

§ 48. Aushang über Arbeitszeit und Pausen. Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

Checkliste zur Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

1. Ist ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb ausgehängt? § 47
2. Ist auf dem Abdruck des ausgehängten Jugendarbeitsschutzgesetzes die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes aufgeführt? § 47
3. Sind in einem Aushang die für die Jugendlichen gültigen regelmäßigen Arbeits- und Pausenzeiten bekanntgemacht? § 48
4. Ist ein Verzeichnis über alle im Betrieb beschäftigten Jugendlichen angefertigt? § 49
5. Liegen für alle im Betrieb beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigungen über die ärztliche Erstuntersuchung vor? § 41
6. Liegen für alle im Betrieb über 12 Monate beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigungen für die ärztliche Nachuntersuchung vor? § 33
7. Wurden die in den ärztlichen Bescheinigungen enthaltenen Gefährdungsmerkmale beachtet und allen Mitarbeitern mitgeteilt, die den betreffenden Jugendlichen ausbilden und anweisen? § 40
8. Sind die Jugendlichen vor Beginn der Ausbildung bzw. Beschäftigung über Unfall- und Gesundheitsgefahren belehrt worden und haben sie dies mit Unterschrift bestätigt? § 29
9. Erfolgen die notwendigen Folgebelehrungen in mindestens halbjährlichem Abstand? § 29
10. Ist veranlasst und sichergestellt, dass die Jugendlichen keine Arbeiten unter gesundheitsgefährdenden Einflüssen verrichten? § 22
11. Ist sichergestellt, dass Jugendliche nicht mit Akkordarbeiten beschäftigt werden? § 23
12. Wird die zulässige Höchstarbeitszeit von täglich 8 Stunden eingehalten? § 8
13. Wird die zulässige Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich eingehalten? § 8
14. Erhalten die Jugendlichen ihre Ruhepausen von zusammen 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden täglicher Arbeitszeit, und werden sie nicht länger als $4\frac{1}{2}$ Stunden hintereinander beschäftigt? § 11
15. Ist in jedem Fall eine tägliche ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden gewährleistet? § 13
16. Wird das Verbot der Nachtarbeit eingehalten? § 14
17. Ist für die Jugendlichen die Fünf-Tage-Woche gewährleistet? § 15
18. Wird das Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen beachtet, bzw. liegt eine Ausnahmemöglichkeit nach den §§ 17 und 18 JArbSchG vor? § 18

Im Brandfall richtig reagieren

1 Feuerwehr anrufen

- Was ist passiert? Wo und wann?
- Auf Rückfragen warten!



2 In Sicherheit bringen

- gefährdete Personen warnen
- Türen und Fenster schließen
- auf Anweisungen achten
- gekennzeichnete Fluchtwege benutzen



3 Feuerlöscher auslösen

- Sicherungstift oder -lasche ziehen
- Schlagknopf betätigen
- Feuer gezielt löschen



4 Richtig löschen

- Genug Abstand vom Feuer halten
- Mit kurzen, gezielten Stößen löschen
- Löschmittel auf brennenden Gegenstand sprühen
- Bei mehreren Feuerlöschern: gleichzeitig einsetzen
- Elektrische Anlagen und Fettbrände nie mit Wasser löschen



5 Nach dem Brand

- Feuerlöscher vom Kundendienst überprüfen und auffüllen lassen





Brandschutz ist Chefsache

Brandgefahren umgeben uns überall, privat, unterwegs und im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz. Für die betriebliche Sicherheit im Unternehmen und in den Arbeitstätten ist der Unternehmer bzw. Arbeitgeber verantwortlich. Brandschutz ist unabhängig von Art und Größe des Betriebes im eigenen Interesse Chefsache.

Brandschäden und ihre Folgen

Pro Jahr wird allein in Deutschland ein volkswirtschaftliches Vermögen von mehreren Milliarden Euro durch Feuer vernichtet. So führt etwa jeder dritte Brand in der Industrie nach Angaben der Versicherungswirtschaft zu Sachschäden von mehr als 500.000 Euro. Dennoch investieren viele Unternehmen gerade nur so viel in den Brandschutz, wie unbedingt erforderlich ist. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen oder Freiberufler weisen teils deutliche Defizite im betrieblichen Brandschutz auf. Brände führen bekanntlich oft zu schweren Personen- und Sachschäden. Die Brandsursachen sind vielfältig: z. B. technische Defekte, offenes Feuer, feuergefährliche Arbeiten, Nachlässigkeiten im menschlichen Verhalten oder Brandstiftung.

Neben den unmittelbaren Brandschäden treten gerade bei Wirtschaftsunternehmen Folgeschäden ein, die oft unterschätzt werden, wie zum Beispiel finanzielle Verluste durch erlittene Marktverdrängung, Verlust von qualifizierten Mitarbeitern, eingebüßtes Vertrauen bei Kunden, Prestigeverlust in der Öffentlichkeit, zivil- und strafrechtliche Prozesse bis hin zum wirtschaftlichen Ruin.

Eine Insolvenz ist dabei weniger auf unzureichende Versicherungsleistungen zurückzuführen;

so ersetzt die Feuerversicherung den Schaden an Gebäuden und Maschinen, während fortlaufende Kosten und entgangene Gewinne durch eine Betriebsunterbrechungsversicherung abgedeckt sind – üblicherweise für einen Zeitraum von 12 bis 36 Monaten.

Ob jedoch Kunden und Mitarbeiter nach Behebung des Schadens und einer Wiederaufnahme des Betriebes zurückkehren, ist fraglich.

Viele Kunden wandern zwischenzeitlich zur Konkurrenz ab und bauen neue Geschäftsbeziehungen auf, während ehemalige Mitarbeiter, die vorübergehend arbeitslos wurden, eine neue Anstellung gefunden haben.

Der wirtschaftliche Erfolg jeglichen Unternehmens hängt unter anderem davon ab, dass ein schadenfreier und reibungsloser Ablauf des Betriebs gewährleistet ist. Durch konsequentes und vorbeugendes Brandschutzmanagement, dem Erkennen der Gefahren und Brandrisiken, deren Bewertung und dem Ergreifen geeigneter Schutzmaßnahmen, lässt sich die Brandsicherheit im Unternehmen entscheidend verbessern.

Dazu gehören vorbeugend organisatorische, technische, bauliche und abwehrende Maßnahmen des Brandschutzes. Um Risiken von Brand- und deren Folgeschäden beherrschbar zu begegnen, bedarf es einerseits eines ausreichenden Wissens über Brände und deren vielfältigen Schadenauswirkungen auf den Betrieb und andererseits Grundkenntnissen, eben diese drohenden Schäden zu verhüten.

Die gesetzlich und auch vertraglich von Feuerversicherungen vorgeschriebenen Brandschutzanforderungen sind vielseitig und zu beachten. Die wesentlichen Ziele des vorbeu-

genden Brandschutzes sind hierbei die Verhinderung einer Brandentstehung und die Einschränkung der Brandausbreitung.

Brandschutz und Bauaufsicht

So wird vorbeugender Brandschutz schon bauordnungsrechtlich vorgegeben. Bauherren und Betreiber von baulichen Anlagen sind verpflichtet, bautechnische Mindestanforderungen zur Verhütung von Bränden und zur Vermeidung der Brandausbreitung zum Schutz von Menschen und der natürlichen Lebensgrundlagen zu wahren. Für bestimmte Bauten besonderer Art oder Nutzung, sogenannte Sonderbauten wie etwa Industriebauten, Verkaufsstätten, Krankenhäuser, wird als Genehmigungsgrundlage deshalb ein Brandschutzkonzept des Bauherren verlangt, was in der Regel vom Architekten oder Fachplaner für vorbeugenden Brandschutz erstellt wird. Dies gilt nicht nur bei Neubauvorhaben, sondern auch bei wesentlichen Änderungen bestehender Bauten oder baulicher Anlagen. Daneben erfolgen behördliche Abnahmen zur Überwachung der genehmigten Brandschutzkonzepte durch Brandschauen oder Brandbegehungen in regelmäßigen Abständen.

Im Rahmen des Baugenehmigungsverfahrens müssen für Sonderbauten Brandschutzkonzepte vom Bauherren vorgelegt werden. Sie dienen der Behörde als Entscheidungsgrundlage und sind von den am Bau Beteiligten (z. B. Architekten, Fachplaner, Bauleiter) umzusetzen.

Brandschutz und Versicherungen

Wer eine Feuerversicherung oder eine Versicherung abschließen will, um seinen Betrieb

vor Unterbrechung zu schützen, muss mit strengeren Anforderungen an die betriebliche Sicherheit rechnen. Das gilt gerade für besonders brandgefährdete Unternehmen. Immer häufiger haben die Risikoprüfer der Versicherer aufgrund der Erfahrungen aus Schadenfällen am vorbeugenden Brandschutz einiges auszusetzen. Unternehmen, die über vorbildliche Sicherheits- und Brandschutzeinrichtungen verfügen, können spürbare Prämienreduzierungen erreichen. Auch hier verlangen die Versicherungen je nach Brandgefährdung die Vorlage eines betrieblichen Brandschutzkonzepts. Das Brandschutzkonzept dient dem Versicherer als Risikobewertung zur Prämienkalkulation. Für die Erstellung des Brandschutzkonzepts ist also eine Gefahrenbeurteilung notwendig. Darauf aufbauend sind geeignete Brandschutzmaßnahmen abzustimmen. Dies sind insbesondere organisatorische Vorkehrungen wie z. B. Rauchverbot, Schweißerlaubnis, Brandschutzkontrollen, Lösch- und Evakuierungsübungen. Fehlende oder unzureichende Brandschutzkonzepte können Versicherer bei Prüfung des Vertragsabschlusses ablehnen.

Brandschutz und Arbeitsschutz

Weiter ist der Schutz der Beschäftigten vor den Brandgefahren bedeutend. Arbeitgeber haben arbeitsschutzgesetzlich folgende Verpflichtung zum vorbeugenden Brandschutz:

„Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie



der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.“

Brandschutzbeauftragte

Diese Fülle an Aufgaben und Anforderungen, die an den Unternehmer gestellt werden,

können an bestellte Brandschutzbeauftragte delegiert werden. Der Brandschutzbeauftragte unterstützt und berät die Unternehmensleitung in Fragen des betrieblichen Brandschutzes. Typische Aufgaben des Brandschutzbeauftragten sind etwa Wahrung des genehmigten Brandschutzkonzepts, Aufstellen und Aktualisierungen der Brandschutzordnungen, die Überwachung der Instandhaltung brandschutztechnischer Einrichtungen im Betrieb und die Besorgung der Beseitigung brandschutztechnischer Mängel.

Bei der individuellen Prämiengestaltung einer Feuerversicherung können neben den organisatorischen Brandschutzmaßnahmen auch die Bestellung eines qualifizierten Brandschutzbeauftragten positiv gewürdigt werden. Neben der freiwilligen Bestellung gibt es auch die gesetzlich vorgeschriebene Bestellung eines Brandschutzbeauftragten (z. B. für Industriebauten, Krankenhäuser oder Verkaufsstätten). Der Brandschutzbeauftragte kann intern aus dem Unternehmen selbst oder extern durch einen entsprechenden Dienstleister bestellt werden.

Brandschutz im Betrieb stellt eine enorme Herausforderung für den Unternehmer dar. Werden Sie den Anforderungen und Ihrer Verantwortung zur eigenen Sicherheit und die Ihrer Beschäftigten gerecht.

Quelle: Bundesverband Brandschutz-Fachbetriebe e.V., Kassel

* bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, danach 12 Euro im Jahr
 ** 3,9 Ct./Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Ct./Min. aus Mobilfunknetzen

Die Gesundheitskasse.

WELTWEIT SICHER

AOK-AUSLANDSREISE-WAHLTARIF

Im Urlaub zu erkranken ist nicht nur blöd, sondern meist auch teuer. Mit dem Wahltarif der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland sichern Sie sich für **alle Auslandsreisen rundum** ab – inklusive **Assistance-Leistungen** wie 24 Stunden-Notruf. Für nur 6 Euro* im Jahr.
 Infos bei allen Kundencentern, unter www.wahltarife-aok.de oder ☎ 01801 171700**.

Wir bieten mehr.
 Jetzt zur
 AOK wechseln!

Welche Brandschutzmaßnahmen können Unternehmer/Arbeitgeber betrieblich veranlassen, damit das Brand- und Schadenrisiko minimal bleibt?

Hierzu einzelne Maßnahmen, die dem vorbeugenden Brandschutz dienen:

1. Baulicher Brandschutz

- Feuerbeständige Wände und Decken
- Brandschutzverglasungen
- Feuer- und Rauchschutzabschlüsse (Brand-schutztüren, -Tore, Feststallanlagen, Brand-schutzklappen)
- Rauch- und Wärmeabzugsanlagen
- Feuerüberschlagswege in Wand- und Decken-durchbrüchen für Rohr- und Kabelleitungen durch Schottsysteme absichern
- Brandschutz-Beschichtungen
- Feuerbrücken bei Lagerung von brennbarem Material vermeiden

Der vorbeugende Brandschutz muss auch während Bau- und Instandsetzungsarbeiten gewährleistet sein!

2. Feuerlösch- und Brandmeldeeinrichtungen

- Brandschutzordnungen erstellen, veröffent-lichen und beachten
- Brandmeldeanlagen regelmäßig überprüfen
- Notrufnummern (Feuerwehr, Polizei, Unfall-arzt, Unfallkrankenhaus) auf jedem Telefon verzeichnen
- Alarmplan erstellen, veröffentlichen und be-achten (in größeren Betrieben mit ab ca. 200 Beschäftigten)
- Löschgerät jederzeit gut sichtbar, leicht zu-gänglich bereitstellen und funktionsbereit und vollständig befüllt halten
- praktische Löschübungen mit Feuerlöschern und Wandhydranten in regelmäßigen Ab-

ständen durchführen

- Standorte der Löschgeräte und Brandmelde-einrichtungen kennzeichnen
- regelmäßige fachgerechte Wartung durch-führen lassen

3. Flucht- und Rettungswege

- Flucht- und Rettungswegeplan erstellen, ver-öffentlichen, beachten und in regelmäßigen Abständen entsprechend üben
- für ausreichend sichere Flure und Treppen sorgen
- Fluchtwege nicht verstellen
- Fluchtwege und Notausgänge kennzeichnen
- Notausgänge freihalten
- Notausgänge nicht verschließen

(Achtung: Flucht- und Rettungswege sind gleichzeitig Angriffswege für die Feuerwehr)

4. Löschwasserversorgung

- Löschwasserstellen freihalten
- Fahrzeuge nicht auf Unterflurhydranten ab-stellen
- Saugstellen an offenen Löschwasserstellen in Ordnung halten

5. Personenunterweisung und Brandschutzübungen

- regelmäßige Belehrungen über ungewollte oder unbewusste Nachlässigkeiten
- regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiter über richtiges Verhalten im Brandfall
- praktische Übungen mit Feuerlöschern und Wandhydranten durchführen

- Bedienung der Brandmeldeeinrichtungen kenntlich machen
- Sicherheitskennzeichnungen anbringen und die Einhaltung überwachen
- Ersthelfer, Brandschutzhelfer, Selbsthil-felöschkräfte, Evakuierungshelfer benennen und Brandschutzbeauftragten bestellen und veröffentlichen

6. Zündquellen und Feuerbrücken vermeiden

- Rauchverbot einführen und beachten
- Heißlaufen von Maschinen vermeiden
- elektrische Anlagen in Ordnung halten
- Selbstentzündungsmöglichkeiten erkennen
- Lagerung von brennbaren Flüssigkeiten nur in dafür bestimmten Räumen, die vom Frei-en aus zugänglich sind
- Schweißen, Löten oder Trennen nur mit Er-laubnisschein und durch Fachkräfte sowie Brandsicherheitswache
- Feuerbrücken bei Lagerung von brennbarem Material vermeiden

7. Unterstützung der Feuerwehr

- Feuerwehrplan in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr erstellen
- Zufahrtswege und Bewegungsflächen für Feuerwehr kennzeichnen
- absolutes Halteverbot auf diesen Wegen und Flächen beachten
- Zugänge zu den Gebäuden kennzeichnen
- durch einen Feuerwehr-Schlüsselkasten den Zugang stets gewährleisten

8. Instandhaltung der Brandschutzeinrichtungen und -anlagen

- jährliche brandschutztechnische Begehungen in allen Betriebsräumen
- in regelmäßigen Abständen sämtliche Brand-schutzeinrichtungen und -anlagen von qua-lifizierten Fachfirmen nach dem Stand der Technik auf weitere Funktionsbereitschaft prüfen und warten lassen

9. Versicherungen

- Versicherungsbedingungen den betrieblichen Verhältnissen anpassen, insbesondere bei we-sentlichen Änderungen in den betrieblichen Verhältnissen

Auch die Beschäftigten können an ihrem Ar-beitsplatz zur Brandverhütung beitragen. Kommt es trotz aller betrieblicher Brand-schutzvorkehrungen dennoch zum Brand-ausbruch lassen sich die Auswirkungen durch richtiges Verhalten erheblich reduzieren. Re-gelmäßige Brandschutzübungen optimieren die Brandvorsorge.





**Streit mit Kunden,
Lieferanten oder
Subunternehmern?**

**Firmen-Vertrags-Rechtsschutz für Handwerksbetriebe...
... damit Sie Recht behalten!**

Ein Angebot der ALLRECHT Rechtsschutzversicherungen.
Der starke Rechtsschutzpartner der SIGNAL IDUNA Gruppe.

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.

**SIGNAL IDUNA Gruppe ● Filialdirektion Koblenz ● Löhstraße 78-80 ● 56068 Koblenz
Telefon (02 61) 1 39 01-33 ● Telefax (02 61) 1 39 01-55 ● www.signal-iduna.de/koblenz**



Sparkassen-Finanzgruppe

Der perfekte Partner für Ihren Erfolg.

Das Sparkassen-Finanzkonzept.



Sparkasse
Neuwied



Kreissparkasse
Westerwald



Kreissparkasse
Altenkirchen

Managen Sie Ihre Finanzen clever mit dem Sparkassen-Finanzkonzept. Als einer der größten Mittelstandsfinanzpartner bieten wir unseren Kunden kompetente und umfassende Beratung. Von Finanzierungslösungen über Risikomanagement bis hin zur Nachfolgeregelung: Wir finden für jedes Anliegen die maßgeschneiderte Lösung. Testen Sie uns jetzt! Mehr Infos bei Ihrem Sparkassenberater oder auf www.sparkasse.de. **Wenn's um Geld geht - Sparkasse.**

Neuer Partner des Handwerks

Das Thema Telekommunikation hat sich in den letzten Jahren massiv verändert und entwickelt. Es gibt immer mehr Tarife und Anbieter und die Bedürfnisse an einen Telefonanschluss haben sich erhöht. Leider mussten wir feststellen, dass sich vor allem die Telekom in den letzten Jahren im Bereich des Handwerks immer mehr zurückgezogen hat. Für Sie, als unsere Mitglieder, ist es nach unserer Auffassung jedoch wichtig, einen individuellen Ansprechpartner vor Ort zu haben.

Da Festnetz und Mobilfunk heute zusammen gehören, benötigen Sie daher Partner, die Sie einerseits bei den Tarifen, andererseits auch zu den dazugehörigen Endgeräten kompetent beraten können. Es müssen Partner sein, die den ganzen Markt im Blick haben und Ansprechpartner für alle Anbieter darstellen. Partner, die auch autorisiert sind, spezielle Tarife für Geschäftskunden anzubieten.

Ein solcher Partner ist die Firma Funk Frank aus Neuwied, die mit neuen Angeboten an uns herangetreten ist.

Als autorisierter Ansprechpartner für Telekom und andere namhafte Anbieter kann Ihr laufender Vertrag auf Ihre Bedürfnisse passend umgestellt werden. Dabei können bisherige Telefonnummern und andere Kontaktdaten erhalten bleiben.

Nutzen Sie diese neue Möglichkeit im Bereich der Telekommunikation und testen Sie doch einfach mal Ihren persönlichen Ansprechpartner bei der Firma Funk Frank, denn die Beratung für Sie ist selbstverständlich kostenlos!

Gestatten Sie uns abschließend noch einen Hinweis:

Wir sind mit unseren Rahmenverträgen immer darauf bedacht, unseren Betrieben ein möglichst umfangreiches Angebot an geldwerten Vorteilen anzubieten. Sofern innerhalb unserer Innungen Betriebe vergleichbare Leistungen im Bereich Telekommunikation und Serviceberatung oder auch in anderen Bereichen anbieten, teilen Sie uns dies bitte mit. Wir stehen Ihnen selbstverständlich gerne für Gespräche zur Verfügung.

Der neue TV-Spot der Handwerkskampagne ist da



Der neue TV-Spot der „Wirtschaftsmacht von nebenan“ rückt die Handwerker und die vielfältigen Facetten und Ergebnisse handwerklicher Schaffenskraft in den Mittelpunkt. In kurzen aneinandergereihten Bildern und Szenen zeigt er Auszubildende, Gesellen und Meister sowie ihre Leistungen, auf die sich Millionen Menschen täglich verlassen können.

Der zweite Kampagnenspot des Handwerks ist eine Verbeugung vor den Handwerkern, die für „die Wirtschaftsmacht von nebenan“ stehen. Mit einer wahren „Sinfonie des Handwerks“ zeigt das Regisseur-Duo freier.eckert, welche Leistungen Handwerker täglich erbringen und

wie modern und vielfältig das Handwerk ist.

Um das Handwerk tatsächlich hautnah und authentisch darzustellen, wurde nicht im Studio, sondern in ganz Deutschland direkt vor Ort bei den Handwerkern gedreht. Der fertige Film zeigt, was Handwerker täglich alles schaffen und geschafft haben. Während der erste Film provokativ fragte und sehr eindrücklich zeigte, wie unsere Welt ohne das Handwerk aussehen würde, verdeutlicht nun der neue TV-Spot, wie modern und vielfältig sich unser Leben dank des Handwerks tatsächlich gestaltet. Quelle: Pressemitteilung - Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)

Wir helfen weiter! FUNK FRANK

Mobilfunk • Festnetz • DSL • Navigation

WIR BIETEN IHNEN:

- **Neuverträge**
mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O₂
- **Vertragsoptimierung**
Umstellung und Tarifwechsel Mobilfunk und Festnetz
- **Vertragsverlängerung**
mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O₂
- **Mobilfunkgeräte**
und Zubehör
- **Festnetzgeräte**
und Zubehör
- **Office Equipment:**
Drucker und Faxgeräte
Multifunktionsgeräte
Verbrauchsmaterialien
- **Montageservice für:**
Freisprecheinrichtungen
Navigations- & Ortungssysteme
Telefonanlagen
Alarm- und Videoanlagen
Türschließsysteme



UNSERE SERVICE LEISTUNGEN:

- **Instandsetzung defekter Mobiltelefone**, innerhalb und außerhalb der Garantiezeit
- **Kostenlose Leihgeräte** für unsere Kunden für die Dauer der Reparatur
- **Software-Updates und Installation** von Zusatzsoftware
- **Aufarbeitung** gebrauchter Mobiltelefone
- **Komplette Abwicklung mit Versicherung** wie Wertgarantie, Assona, etc.



IHRE PERSÖNLICHEN ANSPRECHPARTNER:



▪ **Sascha Färber**
Tel.: 02631 / 91 66 - 16
Email: sascha.farber@funkfrank.de
Gebiete: NR



▪ **Wolfgang Jung**
Tel.: 02631 / 91 66 - 37
Email: wolfgang.jung@funkfrank.de
Gebiete: WW, AK und LM



Funk Frank GmbH & Co. KG

Krasnaer Straße 6 | 56566 Neuwied
Tel.: 02631 / 9166 - 0

Mo. - Fr. 09.00 - 18.00 Uhr
Sa. 09.30 - 14.00 Uhr

Der Betriebsprüfer kommt

Besonders auf elektronische Betriebsprüfungen müssen sich kleinere und mittlere Betriebe besser vorbereiten. Während früher bei den Betriebsprüfungen seitens der Prüfer nur Stichproben gemacht wurden, werden heute mit Hilfe der dem Finanzamt vorliegenden Prüfsoftware alle Unstimmigkeiten und Manipulationen entdeckt.

Galt in der Vergangenheit dem Waren- und Materialeinsatz sowie den Reisekostenabrechnungen die Aufmerksamkeit der Prüfer, werden jetzt auch zufallsabhängige Auswertungen durchgeführt. Sofern sich mögliche Abweichungen oder Auffälligkeiten zeigen, werden Betriebsinhaber häufig mit hohen Schätzwerten belegt, die unter Umständen beträchtliche Nachberechnungen mit sich bringen. Die dem Prüfer ermöglichten Zugriffe sollten daher auf steuerlich wichtige Daten beschränkt bleiben. Nicht prüfrelevante Unterlagen (z.B. Auftragsbücher oder Personalunterlagen), sollten durch gesonderte Zugriffsrechte geschützt werden.



Sollten sachliche Fehler innerhalb der Buchführung oder der Aufzeichnungen vorliegen, darf das Finanzamt eine Schätzung durchführen. Oft suchen die Betriebsprüfer zunächst nach formellen Fehlern, um dann mit digitalen Prüfungsmethoden die sachliche Richtigkeit zu widerlegen. Neben der Rechnungslegung werden auch Kassenberichte, die Übereinstimmung von Lieferscheinen und Rechnungslegung akribisch geprüft. Kritisch wird es, wenn der Betriebsprüfer auf manipulierte Daten stößt, da in diesem Fall schnell ein strafrechtlicher Tatbestand im Raum steht.

Wichtig ist auch die Kassenführung. Hier müssen alle Schlussbons vollständig und fortlaufend vorhanden sein. Verluste beim Material müssen nachvollziehbar protokolliert werden. Außerdem sollte ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass die Datensicherheit der Kassentechnik über die zehnjährige Aufbewahrungsfrist hinweg gewährleistet bleibt.

Hierfür ist die Etablierung eines internen Kontrollsystems für das Finanz- und Rechnungswesen, welches Arbeitsanweisungen klar festlegt, dienlich.

Ausgebrannt, lustlos, gereizt – Burn-out



In den 70er Jahren entstand der Begriff „Burn-out-Syndrom“. Wenn von Burn-out gesprochen wird, ist meist ein Zustand großer Erschöpfung gemeint, der mit innerer Unruhe, Schlafstörungen, dem Gefühl der Überforderung und auch der gefühlsmäßigen Überlastung verbunden ist. Übersetzt bedeutet der aus dem Englischen stammende Begriff Burn-out soviel wie „Ausbrennen“. Personen mit Burn-out fühlen sich extrem erschöpft und häufig innerlich leer.

Burn-out ist keine Krankheit im klassischen Sinne, sondern wird in der Medizin als ein Problem der Lebensbewältigung verstanden. Es handelt sich um eine körperliche, emotionale und geistige Erschöpfung aufgrund beruflicher Überlastung. Diese wird meist durch Stress ausgelöst, der aufgrund verminderter Belastbarkeit nicht bewältigt werden kann.

Burn-out gilt als Leiden der modernen Gesellschaft: Wenn Menschen viel leisten, aber fortlaufend entmutigt werden, steigt das Risiko, dass die Psyche nachhaltig leidet und mit schwerer Erschöpfung reagiert. Den Begriff hatte der deutsch-amerikanische Psychoanalytiker Herbert Freudenberger 1974 geprägt, als er die verbreitete chronische Erschöpfung von Menschen in helfenden Berufen, zum Beispiel von Krankenschwestern oder Altenpflegern, charakterisieren wollte.

Auch er verstand den Zustand bereits damals explizit nicht als psychische Erkrankung, sondern als Folge einer Arbeitsüberlastung in Gesundheitsberufen.

Meist entsteht ein Burn-out aus einer Überforderungssituationen in der Arbeitswelt, die sich üblicherweise aus einer Kombination von persönlicher Leistungsbereitschaft (Überforderungsbereitschaft), entsprechenden Arbeitsanforderungen und unzureichender Anerkennung zusammensetzt. Als besonders belastend wird auch der Dienst direkt am Menschen empfunden. Zu den häufigsten

Symptomen von Burn-out gehören Angstgefühle, Anspannung, diffuse Schmerzen und Muskelverspannungen, Erschöpfung und Müdigkeit, ein Gefühl der emotionalen Leere und Starrheit, Konzentrationschwäche, Kopfschmerz, Kraftlosigkeit, Nervosität, Reizbarkeit, Schlafstörungen, starke Frustration und eine verminderte Belastbarkeit.

Etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen mit dem Burn-out-Syndrom leidet außerdem unter Depressionen. Burn-out wird nach heutiger Auffassung der Psychologen und Ärzte am ehesten durch einen chronischen, d. h. über mehrere Wochen oder Monate anhaltenden, Druck oder Stress ausgelöst, wobei für die Betroffenen eine Lösung oder Wiederherstellung eines seelischen Gleichgewichtes nicht möglich erscheint.

Diese Faktoren können dann zu einem Gefühl der Hilflosigkeit und einer Abwärtsspirale bis hin zur Selbstaufgabe führen.

Verschiedene Therapieverfahren können bei der Behandlung zum Erfolg führen. Häufig eignen sich auch Gruppentherapien, bei denen die Betroffenen die Möglichkeit haben, sich mit anderen auszutauschen. Auch Selbsthilfegruppen, bei denen sich Menschen in gleicher Lage zusammenfinden, können eine Unterstützung bieten. Bevor jedoch eine Burn-out Therapie begonnen werden kann, sollte der Erkrankte erkennen, dass er dringend Hilfe benötigt.

Gleichzeitig muss die Bereitschaft vorhanden sein, das Leben komplett ändern zu wollen. Nur so besteht die Chance, dass Burn-out-Patienten langfristig wieder im Gleichgewicht leben und das Leben genießen können.

Die IKK Südwest sowie zahlreiche andere Krankenkassen bieten mittlerweile bei dem Verdacht auf Burn-out ihren Versicherten Unterstützung an. Nutzen Sie dieses Angebot und fragen Sie im Fall der Fälle bei Ihrer Krankenkasse nach.

Stippvisite – Wandergesellen besuchten die Geschäftsstelle in Neuwied

Eine Gruppe Wandergesellen besuchte auf dem Wege ihrer Wanderschaft die Geschäftsstelle Neuwied. Die jungen Gesellen waren unterwegs in Richtung Frankfurt, wo die reisenden Handwerker zum Jahrestreffen am Himmelfahrtstag zusammenkommen. Einer der Mitreisenden war ganz „frisch“ auf der

Reise und erst seit einem Tag unterwegs.

Nachdem die Brauchtums-„Formalien“ erledigt waren, stellten sich die Wandergesellen, gemeinsam mit der neuen Mitarbeiterin der Kreishandwerkerschaft, Kerstin Gördt, im Zentrum der Deutschen Wirtschaft einem Fototermin.



ICKENROTH RECHTSANWÄLTE

- + Baurecht**
- + Arbeitsrecht**
- + Mietrecht**

Postfach 323
56223 Ransbach-Baumbach
Rheinstraße 96
(VIP City Center)
56235 Ransbach-Baumbach
Telefon: (02623) 8826-0
Telefax: (02623) 8826-29
email: info@RA-ickenroth.de

...seit über 15 Jahren
für das Handwerk

www.ra-ickenroth.de

Geldwerte Vorteile auf einen Blick



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 Zukunftkleidung 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



Claudia H²debrand

Mobil:
0178/3475507
E-Mail:
childebrand@
dbl-itex.de



erhalten auf alle Dienstleistungen einen 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 Handwerks- bedarf und Arbeitsschutz!

Durch ein Rahmenabkommen mit dem Handwerksausrüster Engelbert Strauss erhalten Innungsmitglieder bei jedem Einkauf 3% Nachlass zusätzlich zum eventuell gewährten Skonto. Sie brauchen lediglich als eine erste Bestellnummer die – **8900** – einzutragen, ganz wie bei einem regulären Artikel. Eine besondere Kundennummer benötigen Sie hierdurch nicht. Auch wenn Sie bereits Kunde sind, können Sie problemlos die günstigen Rahmenkonditionen nutzen, in dem Sie diese Nummer angeben.



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

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



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

Stundenlohn: Nachweis der Richtigkeit von Rapportzetteln

Rechnet der Unternehmer seine Arbeiten nach Stunden ab, muss er bei seiner Werklohnforderung darlegen und beweisen, wie viele Stunden tatsächlich geleistet wurden und wie sich der Umfang der Stundenlohnarbeiten zusammensetzt.

Hierauf wies das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hin. Könne er diesen Nachweis nicht führen, bleibe er ohne Lohn. Ein solches Nachweisproblem ergebe sich insbesondere dann, wenn die Stundenzettel vom Auftraggeber nicht abgezeichnet seien. Hier könne der Unternehmer jedoch die Stundenlohnarbeiten anderweitig nachweisen. Ein solcher Nachweis könne in einem Gerichtsverfahren z.B. darin liegen, die Rapportzettel vorzulegen und dazu Zeugen zu vernehmen. Ergebe sich aus den Rapportzetteln jeweils das Datum, die beteiligten Mitarbeiter, die auf die einzelnen Mitarbeiter entfallene Stundenanzahl und die durchgeführten Arbeiten, sei der Beweis für die erbrachten Werkstunden geführt, wenn die Zeugen die Richtigkeit der Angaben bestätigen würden. *OLG Hamm, Urteil vom 08.02.2011, Az.: 21 U 88/10*

Fristsetzung zur Nacherfüllung – wann ist diese bei einem Mangel entbehrlich?

Wenn der Auftragnehmer (AN) eine Nachbesserungsmethode wählt, die zu größeren Schäden an der Bauleistung führt als erforderlich, ist der Schadensersatzanspruch des Auftraggebers (AG) nicht davon abhängig, dass er dem Unternehmer eine Nacherfüllungsfrist gesetzt hat. Im unterschiedenen Fall beauftragte der AG den AN Trocknungsarbeiten an einem Fußboden in Bädern (schwimmender Estrich auf Betondecke) durchzuführen. Der AN schnitt hierzu die Silikonfugen sowie die dahinter befindliche Feuchtigkeitsschutzfolie zwischen Fußboden und aufgehenden Wänden auf. Zwar waren die Trocknungsarbeiten erfolgreich, die Durchtrennung der Feuchtigkeitsschutzfolie und das Aufschneiden der Silikonfuge waren jedoch wenig sinnvoll. Dies wäre vermeidbar gewesen, wenn der Auftragnehmer in jeder Ecke der Bäder lediglich die Bodenfliesen durchbohrt hätte. Der AG verlangte vom AN für die Wiederherstellung fachgerechter Fugen Schadensersatz. Der AN lehnte dies jedoch ab, da ihm keine Frist zur Nacherfüllung gesetzt worden war.

Einigen sich die Parteien eines Bauvertrages nicht über die Höhe der zusätzlichen Vergütung für vom Auftraggeber in Auftrag gegebene zusätzliche Leistungen, berechtigt dies den Auftragnehmer nicht, die Arbeiten bis zur Herbeiführung einer Einigung einzustellen. Geschieht dies trotzdem, ist der Auftraggeber berechtigt, den Bauvertrag außerordentlich zu kündigen und Schadensersatz zu verlangen.

Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn der Auftraggeber eine Vergütungsanpassung von vornherein zu Unrecht ablehnt.

OLG Hamm, Entscheidung vom 22.12.2011, Az.: 21 U 111/10, RA Thomas Ickenroth

Der Bundesgerichtshof (BGH) sprach dem AG den Schadenersatzanspruch zu. Da die Vertragspartner keine Vereinbarung über die Art der Trocknung getroffen hatten, habe der AN nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen eine Maßnahme geschuldet, die einerseits für eine erfolversprechende Trocknung geeignet war und andererseits möglichst geringe Eingriffe in die Bausubstanz erforderlich gemacht hätten. Die gewählte Methode des AN erfüllte dies jedoch nicht, sondern verursachte erhebliche Schäden an der Bausubstanz. Diese Schäden können keineswegs dadurch ungeschehen gemacht und der entstandene Schaden beseitigt werden, indem man das Öffnen des Bodens in den vier Ecken der Bäder nachholt.

Eine Frist zur Nachbesserung habe, nach Ansicht der Richter, bei der vorliegenden Sachlage keinen Sinn und sei somit entbehrlich. *BGH, Urteil vom 08.12.2011, Az.: VII ZR 198/10*

Mietminderung: Anforderungen an die Darlegung des Mangels einer Mietwohnung

Will der Mieter wegen eines Mangels der Wohnung die Miete mindern, muss er nur einen konkreten Sachmangel, der die Tauglichkeit der Mietsache zum vertragsgemäßen Gebrauch beeinträchtigt, vortragen. Das Maß der Gebrauchsbeeinträchtigung (oder einen bestimmten Minderungsbetrag) braucht er hingegen nicht anzugeben.

Mit dieser Klarstellung hat der Bundesgerichtshof (BGH) seine Rechtsprechung zu den Anforderungen an die Darlegung eines Mangels einer Mietsache bekräftigt. In dem betreffenden Fall fühlte sich der Mieter dadurch gestört, dass der Vermieter etliche Wohnungen in dem Mehrfamilienhaus als Ferienwohnungen an Touristen vermietet. Wegen erheblicher Belästigungen durch Lärm und Schmutz minderte der Mieter daher die Miete um 20 %.

Als ein höherer Mietrückstand aufgelaufen war, kündigte der Vermieter das Mietverhältnis fristlos und verlangte die Räumung der Wohnung. Das Landgericht urteilte entsprechend. Die dagegen gerichtete Revision des Mieters hatte Erfolg. Der BGH entschied, dass das Landgericht die Anforderungen an die Darlegung eines Sachmangels in unvertretbarer Weise überspannt habe. Zutreffend sei zwar die Annahme, dass eine Beeinträchtigung des Mietgebrauchs nicht schon darin liege, dass

andere Wohnungen an Feriengäste und Touristen vermietet seien. Denn dies führe nicht zwangsläufig zu Beeinträchtigungen der übrigen Mieter, die über das Maß von Störungen hinausgehen, die bei einer Wohnnutzung typischerweise zu erwarten seien. Der Mieter müsse daher näher erläutern, worin der konkrete Sachmangel liege, der die Tauglichkeit der Mietsache zum vertragsgemäßen Gebrauch beeinträchtige. Das Maß der Gebrauchsbeeinträchtigung (oder einen bestimmten Min-



derungsbetrag) brauche er hingegen nicht anzugeben. Bei wiederkehrenden Beeinträchtigungen durch Lärm oder Schmutz müsse deshalb kein „Protokoll“ vorgelegt werden. Vielmehr genüge grundsätzlich eine Beschreibung, aus der sich ergebe, um welche Art von Beeinträchtigungen (Partygeräusche, Musik, Lärm durch Putzkolonnen auf dem Flur) es gehe, sowie zu welchen Tageszeiten, über welche Zeitdauer und in welcher Frequenz diese ungefähr auftreten würden. Diese Anforderungen hätte der Mieter hier erfüllt. *BGH, Urteil vom 29.02.2012, Az.: VIII ZR 155/11*

Vor Abnahme keine Verjährung

Grundsätzlich beginnt die Verjährung des Anspruchs des Auftraggebers auf Ersatz der Mangelbeseitigungskosten erst mit der Abnahme, oder wenn Umstände gegeben sind, nach denen eine Erfüllung des Vertrages nicht mehr in Betracht kommt. Nichts anderes gilt für den vor der Abnahme entstandenen Anspruch des Auftraggebers auf Zahlung der Ersatzvornahmekosten.

Der Gesetzgeber hat damit die Verjährung der werkvertraglichen Gewährleistungsansprüche insgesamt den Regelverjährung geltenden §§ 195 und 198 BGB entzogen. Deshalb stellt sich die Frage, ob die dem § 638 Abs. 1 BGB entsprechende Regelung des § 13 Nr. 4 VOB/B (Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen) in gleicher Weise verstanden werden muss oder ob sich aus den verschiedenen Regelungen der VOB/B bzw. ihrem Gesamtzusammenhang ergibt, dass die Verjährung der vor der Abnahme entstandenen Ansprüche wegen Mängeln des Bauwerks vor der Abnahme zu laufen beginnen kann. *BGH, Urteil vom 12.01.2012, Az.: VII ZR 76/11*

IKK Südwest schließt das Jahr 2011 mit 42 Millionen Euro Plus ab

Verwaltungsrat bekräftigt: Kein Zusatzbeitrag bis 2014

Die IKK Südwest schreibt weiterhin schwarze Zahlen. Im Jahr 2011 erzielte sie einen Einnahmenüberschuss von rund 42 Millionen Euro. Für 2012 rechnet die IKK Südwest mit einem Plus von voraussichtlich 17 Millionen Euro. In seiner Sitzung am 27. März 2012 bekräftigte der Verwaltungsrat der IKK Südwest das Versprechen, bis 2014 garantiert auf Zusatzbeiträge zu verzichten. Gleichzeitig erteilte er den Vorschlägen, dass Krankenkassen die erwirtschafteten Überschüsse in Form von Prämien an ihre Versicherten auszahlen müssen, eine klare Absage. Ebenso entschieden warnt er vor einer Kürzung der Steuerzuschüsse für die Krankenkassen, da aus diesen Mitteln sogenannte versicherungsfremde Leistungen wie zum Beispiel die kostenfreie Familienversicherung bezahlt werden. „Es wäre absolut falsch, unsere gute Finanzlage aufgrund von Forderungen aus der Politik aufs Spiel zu setzen“, erklärt Rainer Lunk, Verwaltungsratsvorsitzender der IKK Südwest für die Arbeitgeberseite.

„Wir setzen auf Stabilität für unsere Versicherten, indem wir unsere finanziellen Rücklagen aufstocken und so für zukunftsfähige Sicherheit sorgen“, ergänzt Gerhard Freyer, Verwaltungsratsvorsitzender der IKK Südwest für die Versichertenseite. „Gleichzeitig nutzen wir die vorhandenen finanziellen Spielräume und bauen unser Leistungsangebot im Sinne unserer Versicherten kontinuierlich aus“, so Freyer weiter. Im zurückliegenden Jahr wendete die IKK Südwest rund 1,17 Milliarden Euro für die medizinische Versorgung ihrer Versicherten auf. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Steigerung in Höhe von rund sechs Prozent. Der größte Anteil der Leistungsausgaben entfiel erneut auf die Krankenhauskosten (382,5 Millionen Euro), die im Vergleich zum Vorjahr um 8,5 Prozent angestiegen sind. Für die ambulante ärztliche Versorgung zahlte die IKK Südwest im vergangenen Jahr 239,4 Millionen Euro (+ 4,4 Prozent). Die Kosten für Arzneimittel betrugen 177,3 Millionen Euro (- 0,3 Prozent pro Mitglied). Die Vorteile, die die IKK Südwest bietet, wissen aktuell rund 690.000 Versicherte und mehr als 100.000 Betriebe in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland zu schätzen.

Die IKK Südwest ist an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr über die kostenfreie IKK Service-Hotline 0800/0 119 119 zu erreichen.

The logo for IKK Südwest features a stylized blue 'i' that forms a partial circle around the letters 'kk'. The text 'Südwest' is written in a white, sans-serif font to the right of the 'ikk' logo.

ikk Südwest

Mit Sicherheit günstiger

A red, rounded rectangular badge with a white border and a slight shadow, containing white text.

**Bis 2014
garantiert kein
Zusatzbeitrag**

A close-up photograph of a woman's face, smiling broadly, showing her teeth. The image is partially obscured by a blue horizontal band at the top and a blue horizontal band at the bottom.

**Wechseln und
garantiert sparen**

**Wechseln Sie jetzt: 0800/0 119 119
www.ikk-suedwest.de**

Unseren Service können Sie
sehen. Ihr Team spürt ihn.



5% Handwerkerrabatt
**Partner
des Hand-
werks**



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

