



Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Weihnachtsgeld als Sonderzuwendung



56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

40-jähriges Mitarbeiterjubiläum

Fred Kutscher aus Neuwied feiert in diesem Jahr sein 40-jähriges Mitarbeiterjubiläum bei der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald.

Am 01. August 1972 begann er die Ausbildung bei der Kreishandwerkerschaft des Kreises Neuwied zum Verwaltungsangestellten der Handwerksorganisation, die er am 12. Juni 1975 erfolgreich abschloss. Mit Wirkung vom 01. Juli 1975 erhielt Fred Kutscher von dem damaligen Geschäftsführer Max Schaufler einen Arbeitsvertrag.

Die erste Einstufung war IXb im BAT. Das damalige Gehalt lag bei 966,42 DM. In der Zeit vom 16.08.1977 bis 20.10.1978 leistete er den Wehrdienst im Raketenantillerie-Battalion 350 in Montabaur ab. Hier entstanden also bereits die ersten Kontakte nach Montabaur. 1981 und 1982 bereitete er sich auf die Prüfung zum Betriebswirt des Handwerks vor und legte am 23.12.1982 die Prüfung erfolgreich ab. Lehrgänge wie die Einführung in die EDV, Seminare zu Arbeitsrecht und Kündigungs-

schutz sowie VOB- und Baurecht wurden regelmäßig besucht. Neben seiner Tätigkeit als Leiter der Abteilung Berufsausbildung und Prüfungswesen übernahm Fred Kutscher im Jahre 1998 noch die Aufgabe der Verfolgung von Schwarzarbeit. Man sah ihn auf Baustellen und Gerüsten herumklettern, wo er sicherlich kein gerngesehener Gast war. Zu dieser Zeit hatte die Kreishandwerkerschaft noch die Aufgabe der Handwerkskammer, Schwarzarbeit zu verfolgen. Er hat auch diese Aufgabe, wo immer notwendig, hervorragend gelöst.

Zu erwähnen sei noch, dass Fred Kutscher innerhalb der 40 Jahre lediglich an 13 Arbeitstagen krankgeschrieben war. Dies ist sicherlich auch ein Verdienst seiner körperlichen Fitness, die er sich bis heute erhalten hat.

Der Vors. Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid gratulierte dem Jubilar im Namen des Vorstandes, der Geschäftsführung und aller Kolleginnen/en zu diesem Jubiläum und freut sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.



Inhalt 3/2012

- ▶ Weihnachtsgeld als Sonderzuwendung 4
- ▶ Scheinselbständigkeit: Was steckt dahinter? 6
- ▶ Steuern und Finanzen 7
- ▶ Arbeitsrecht 8
- ▶ Aus den Innungen 9
- ▶ Informationen aus dem Kfz-Gewerbe 16
- ▶ Defizite ausbügeln - mit abH 22
- ▶ Mustertexte 23-25
- ▶ Gemeinsame Aktivität in der Berufsausbildung 26
- ▶ Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers 33
- ▶ Einbau von Rußpartikel-Filtern wird weiter gefördert 36
- ▶ Einspruchsfrist versäumt? 37
- ▶ Baurecht 38

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

Erscheinungstermine 2012/2013

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

03. Dezember 2012	06. November 2012
11. März 2013	11. Februar 2013
11. Juni 2013	17. Mai 2013
03. September 2013	09. August 2013

Gesellen-Abschlussprüfung Winter 2012/2013

Für alle, die im Zeitraum 01. Oktober 2012 bis 31. März 2013 ihre Ausbildungszeit beenden, ist der **01. Oktober 2012** der Stichtag für die Anmeldung zur Winterprüfung. Bis zu diesem Termin sind alle Anmeldungen einzureichen.

- a) bei Prüfungsausschüssen unserer Innungen:
bei der Kreishandwerkerschaft RWW, Geschäftsstelle Neuwied und
- b) bei anderen Prüfungsausschüssen:
bei der Handwerkskammer Koblenz.

Fragen zum Thema Gesellen- oder Zwischenprüfungen beantwortet Ihnen:
Herr Fred Kutscher, Geschäftsstelle Neuwied, Telefon 02631/946413

Unternehmer trafen sich beim Wirtschaftsempfang

Firma WEW Westerwälder Eisenwerk GmbH diesjähriger Gastgeber



döringphoto, Markus Döring

Gastgeber des Wirtschaftsempfangs im Kreis Altenkirchen war in diesem Jahr die Firma WEW Westerwälder Eisenwerk GmbH in Weitefeld. Mehrere Hundert Vertreter aus Handwerk, Wirtschaft und Politik waren der Einladung gefolgt und nutzten die Gelegenheit, sich auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

Das 1939 gegründete Unternehmen wurde durch den geschäftsführenden Gesellschafter, Dr. Ulrich Bernhardt, vorgestellt, der sich ebenso wie die weiteren Veranstalter IHK, Kreishandwerkerschaft RWW, Aktionskreis Altenkirchen e.V., Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Altenkirchen mbH, Wirtschaftsunioren Sieg- Westerwald e.V. und Daadener Mittelstandstage über die große Anzahl der Gäste freute.

Das 125 Mitarbeiter zählende Unternehmen macht sich seit 1968 einen Namen im Tankcontainermarkt und ist seit 1998 in der Sparte hochmobiler Kraftstoff- und Trinkwasserversorgung samt Trinkwasseraufbereitungsanlagen tätig. WEW ist mit seinen Anlagen z. B. für Helfer, Bevölkerung und Soldaten in Katastrophengebieten Weltmarktführer in der zivilen und militärischen Nutzung. „Dem Unternehmen geht es gut“, so Dr. Bernhardt am Ende seiner Unternehmensvorstellung.

Ebenso wie Friedrich Heidrich, Vorsitzender „Aktionskreis Daaden e.V.“, sprach für die Daadener Mittelstandstage Dr. Andreas Suter, vom Kooperationspartner GroNova AG, ein Grußwort an die Gäste.

Gastredner der Veranstaltung war Hans-Theo Macke, Vorstand der DZ Bank AG Deutsche Zentral-Genossenschaft. Er referierte in einem kurzweiligen und aufschlussreichen Vortrag zu dem aktuellen Thema „Euro – oder Europa in der Krise“. „Wir werden Eurobonds in Verbindung mit einer Fiskalunion und einer europäischen Bankenaufsicht bekommen“, so Macke. Allerdings müssten Haftung und Kontrolleinflüsse darin im Einklang stehen, die nationale Souveränität werde Teilbereiche an Europa abgeben, so der Altenkirchener weiter.

Nach Ansicht des Referenten müsse die Europäische Zentralbank aufpassen, dass sie mit ihrer Politik des billigen Geldes nicht die Grundlage für die nächste Krise schaffe und damit den Markt kaputt mache. Die Aufgabe der EZB bestehe nicht darin, Staatshaushalte zu finanzieren. Für seinen Vortrag erntete Macke großen Applaus.

Nach dem Schlusswort von Landrat Michael Lieber nutzte Dr. Ulrich Bernhardt die Gelegenheit, die Kampagne „Anschluss Zukunft“ für die Region Westerwald-Sieg vorzustellen. Bei dieser Initiative geht es um einen raschen und mehrspurigen Ausbau der Verkehrsachsen B8/B414 und B 62. Umgesetzt werden soll die Kampagne von Oktober 2012 bis Juli 2013 mit presse- und öffentlichkeitswirksamen Aktionen in der Region und vor dem Landtag. Der Beifall der Vertreter aus Handwerk, Wirtschaft und Politik signalisierte, dass sie die Idee, sich in einer breit angelegten Kampagne nachhaltig für eine bessere Straßenanbindung der Region einzusetzen, begrüßten.

Beim anschließenden Imbiss gab es für die Gäste ausreichend Gelegenheit, sowohl über den Vortrag des Gastredners als auch über die Verkehrsinitiative zu diskutieren.





Weihnachtsgeld als Sonderzuwendung

Sonderzuwendungen sind Zahlungen, die der Arbeitgeber aus bestimmten Anlässen durchweg freiwillig und ohne gesetzliche Verpflichtung zusätzlich zur vereinbarten Vergütung gewährt. Die Zahlung soll grundsätzlich eine Anerkennung für geleistete Dienste und Motivation für die Zukunft sein. Eine Zahlungspflicht kann sich aber aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung, aus Gründen der Gleichbehandlung oder auf Grund einzelvertraglicher Regelungen ergeben.

Oft verwechselt wird das Weihnachtsgeld mit dem 13. Monatsgehalt. Im Gegensatz zum freiwillig und ohne Rechtsverpflichtung zu zahlenden Weihnachtsgeld handelt es sich hier im Regelfall um keine Gratifikation, sondern um ein Teil der vereinbarten Vergütung. Deshalb hat auch ein Arbeitnehmer, der vor dem Auszahlungstermin im Laufe des Kalenderjahres ausscheidet, durchweg einen anteiligen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt.

Fazit: Ob es sich um eine freiwillige Sonderzuwendung oder um einen Teil der vereinbarten Vergütung handelt, richtet sich nach den arbeitsvertraglichen Regelungen. Die gewählte Bezeichnung ist nicht entscheidend.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Tarifverträge können Weihnachtsgeldzahlungen vorsehen. Sind die Zahlungsmodalitäten im Tarifvertrag nicht abschließend geregelt oder enthält der Tarifvertrag keine Weihnachtsgeldregelung, besteht - falls im Betrieb vorhanden - ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, sofern der Arbeitgeber Weihnachtsgeld zahlen möchte. Der Betriebsrat kann die Zahlung von

Weihnachtsgeld nach dieser Vorschrift nicht erzwingen. Denn die Frage, ob – außerhalb des Anwendungsbereichs eines Tarifvertrages – überhaupt Weihnachtsgeld gezahlt werden soll, ist mitbestimmungsfrei. Allein der Arbeitgeber entscheidet über das „ob“ dieser freiwilligen Leistung.

Arbeitsvertrag und betriebliche Übung

Häufig entsteht der Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld durch eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag. Hier vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Höhe und Zeitpunkt der Zahlung. Zahlt der Arbeitgeber Weihnachtsgeld ohne arbeitsvertragliche Regelung, kann ein Anspruch aus betrieblicher Übung entstehen. Unter einer betrieblichen Übung wird die gleichförmige, regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestalten. Sie sind geeignet, vertragliche Ansprüche zu begründen, wenn die Arbeitnehmer des Betriebes aus dem Verhalten des Arbeitgebers darauf schließen durften, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer auch zukünftig gewährt werden (BAG 27.06.2006 - 3 AZR 151/05). Wenn ein Arbeitgeber drei Mal Weihnachtsgeld vorbehaltlos zahlt, entsteht aufgrund der dadurch begründeten betrieblichen Übung ein Zahlungsanspruch des Mitarbeiters. Diesen Anspruch kann der Arbeitgeber nicht mehr einseitig streichen. Das hat das LAG Rheinland-Pfalz entschieden. Im Streitfall hatte der Arbeitgeber Weihnachtsgeld über mehr als drei Jahre vorbehaltlos in unterschiedlicher Höhe gezahlt. Nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung war er dadurch zur Zahlung von Weihnachtsgeld verpflichtet. Unbe-

achtlich war, dass das Weihnachtsgeld jeweils in unterschiedlicher Höhe ausbezahlt wurde (LAG RLP 07.04.2011 - 5 Sa 604/10).

Rücknahme einer betrieblichen Übung

Im Gegensatz zur früheren Rechtsprechung kann der Arbeitgeber eine betriebliche Übung nicht mehr beenden, wenn der Arbeitnehmer dreimal unwidersprochen die Leistung zu geänderten Bedingungen entgegennimmt. Entscheidet sich ein Arbeitgeber also beispielsweise nach Entstehen einer betrieblichen Übung, für die Weihnachtsgeldzahlung einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu formulieren, beseitigt diese Änderung den Anspruch auf Weihnachtsgeldzahlung nicht (BAG 18. 3. 2009 - 10 AZR 281/08). Der Arbeitgeber müsste stattdessen unter Beachtung der Kündigungsschutzregelungen eine Änderungskündigung aussprechen, mit dem er den Arbeitsvertrag seines Mitarbeiters anpasst, und dem der Mitarbeiter zustimmen muss. Dieses Änderungsangebot ist so zu formulieren, dass der Arbeitnehmer erkennen kann, was sich im Einzelnen ändert (LAG Rheinland-Pfalz 07.04.2011 - 5 Sa 604/10). Der Arbeitgeber darf die Weihnachtsgeldzahlung jedoch modifizieren, wenn er seinen Mitarbeitern das mitteilt und deren Zustimmung einholt. Das ist möglich, wenn es nur um die Höhe und nicht den Grund des Anspruchs geht und kein Auszahlungsbetrag festgelegt ist (LAG Rheinland-Pfalz 26.03.2010 - 6 Sa 723/09). Auch für neu eingestellte Mitarbeiter gilt eine etablierte betriebliche Übung. Ein Anspruch daraus kommt auch den Mitarbeitern zugute, deren Arbeitsverhältnis erst während des Bestehens einer betrieblichen Übung beginnt. Das gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber bei einer Neueinstellung auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt hinweist (LAG Baden-Württemberg 25.11.2010 - 11 Sa 70/10).

Freiwilligkeitsvorbehalt

In der Regel wird die vertragliche Regelung einen so genannten Freiwilligkeitsvorbehalt enthalten. Der Freiwilligkeitsvorbehalt besagt, dass die Gewährung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum monatlichen Gehalt erbringt, freiwillig und mit der Maßgabe erfolgt, auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft zu begründen. Er hindert das Entstehen eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf Zahlung von Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung (BAG 21.1.2009 - 10 AZR 219/08).

Der Vorbehalt des Arbeitgebers, mit dem er die Verpflichtung zur regelmäßigen Zahlung ausschließen kann, muss klar und eindeutig formuliert sein. Eine unklare oder intransparente allgemeine Klausel im Arbeitsvertrag kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das Entstehen eines zukünftigen Rechtsanspruchs nicht verhindern (BAG 08.12.2010 - 10 AZR 671/09). In diesem Fall ging es um eine Vertragsklausel. Vom Arbeitgeber gezahlte – gesetzliche oder durch Tarifvertrag aber nicht vorgeschriebene – Leistungen, sollten freiwillig und ohne jede rechtliche

Verpflichtung erfolgen. Der Arbeitgeber war der Auffassung, sie könnten daher jederzeit ohne Wahrung einer besonderen Frist widerrufen werden. Das genüge den Anforderungen des BAG nicht: Der Arbeitgeber dürfe zwar mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt einen zukünftigen Anspruch auf eine Sonderzahlung ausschließen. Allerdings darf dieser als Allgemeine Geschäftsbedingung formulierte Vorbehalt nicht mehrdeutig, sondern muss nach § 307 BGB klar und verständlich sein.

Weihnachtsgeld am Ende des Arbeitsverhältnisses

Ob auch Mitarbeiter Weihnachtsgeld verlangen können, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hängt davon ab, wann und unter welchen Voraussetzungen die Zuwendung erbracht wird, ob sie beispielsweise an die Betriebsstreuung des Arbeitnehmers anknüpft und als Gratifikation ausgestaltet ist. Wichtig: Zu prüfen ist deshalb im jeweiligen Einzelfall, was der Arbeitgeber mit der Zahlung von Weihnachtsgeld bezwecken wollte. Wollte er die Betriebsstreuung seines Beschäftigten belohnen, besteht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld nur, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag noch andauert. Ist aufgrund der Auslegung der Regelung nicht erkennbar, dass mit der Zahlung von Weihnachtsgeld die Betriebsstreuung des Arbeitnehmers belohnt werden soll, hat das Weihnachtsgeld Entgeltcharakter. Es stellt in diesem Fall eine zusätzliche Vergütung der Arbeitsleistung dar. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis besteht der Anspruch darauf dann anteilig.

Steht es laut Arbeitsvertrag im Ermessen des Arbeitgebers, ob er in einem bestimmten Monat des Kalenderjahres Weihnachtsgeld zahlt, kann ein gekündigter Arbeitnehmer die Zahlung nur verlangen, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch bestanden hat (BAG 10.12.2008 - 10 AZR 15/08). Wer also zu Ende September aufgrund einer Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, geht leer aus, wenn der Auszahlungstermin im November liegt.

Der Zahlungszeitpunkt spricht dafür, dass die Zahlung davon abhängig ist, dass sich der Arbeitnehmer zu diesem Termin im November des jeweiligen Jahres noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Anstehende Mehraufwendungen des Arbeitnehmers sollen honoriert werden. Die Leistung beabsichtigt auch, den Arbeitnehmer zu zukünftiger Betriebsstreuung anzuhalten. Der Anspruch entsteht als Vollanspruch damit erst im November des jeweiligen Jahres (LAG Rheinland-Pfalz 19.08.2011 - 6 Sa 115/11). In dem Fall ging es um die Frage, ob dem Ende Juli 2010 ausgeschiedenen Kläger für das Jahr 2010 ein anteiliger Anspruch auf Weihnachtsgeld zusteht. Die Mainzer Richter haben das abgelehnt.

Häufig enthalten Arbeitsverträge ohne Tarifbindung eine Klausel, die beinhaltet, dass die Zahlung des Weihnachtsgeldes unterbleibt, wenn sich das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung im gekündigten Zustand befindet. Eine solche Klausel könnte lauten:

Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.

Das BAG (Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10) hat diese wirksam im Arbeitsvertrag integrierte Klausel für gültig erklärt, wenn es sich a) nicht um eine Vergütungszahlung für geleistete Arbeit handelt, sowie b) die Kündigung nicht treuwidrig herbeigeführt wurde. Unter diesen Bedingungen besteht für den/die Arbeitnehmer/in auch bei einer betriebsbedingten Kündigung kein Zahlungsanspruch. Bitte beachten: Liegt dem Arbeitsverhältnis eine tarifvertragliche Regelung zugrunde, können im Tarifvertrag die Zahlungsmodalitäten rund ums Weihnachtsgeld detaillierter geregelt sein.

Weihnachtsgeldklauseln in Arbeitsverträgen ohne Tarifbindung

Die Sonderzuwendung „Weihnachtsgeld“ wird entweder als Prozentsatz oder als Pauschalbetrag vom Monatseinkommen berechnet. Möchten Sie die Gratifikation als Prozentsatz in Abhängigkeit vom Monatslohn zahlen, so empfiehlt sich die nachfolgende Vereinbarung:

Die Sonderzuwendung „Weihnachtsgeld“ soll im Monat _____ in Höhe von _____ % der durchschnittlichen Monatsvergütung, gerechnet als Durchschnitt der letzten 3 Monate vor der Auszahlung, gezahlt werden.

Möchten Sie auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit integrieren, so bietet sich folgender Zusatz an:

Bei einer Betriebszugehörigkeit länger als _____ Jahre erhöht sich die Sonderzuwendung „Weihnachtsgeld“ um _____ %, bei einer Betriebszugehörigkeit länger als _____ Jahre um _____ %.

Auch eine Staffelregelung gemäß Beispiel ist denkbar:

Die Sonderzuwendung „Weihnachtsgeld“ soll im Monat _____ als Anteil der durchschnittlichen Monatsvergütung, gerechnet als Durchschnitt der letzten 3 Monate vor der Auszahlung, wie folgt gezahlt werden:

- a) 1 – 2 Beschäftigungsjahr _____ %
- b) 3 – 5 Beschäftigungsjahr _____ %
- c) usw.

Bestand das Arbeitsverhältnis nicht das gesamte Jahr oder ruhte es teilweise, kann die Sonderzuwendung, unabhängig vom Rechtsgrund, für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 reduziert werden. Das Arbeitsverhältnis ruht üblicherweise bei unbezahltem Urlaub, bei Arbeitsunfähigkeit von über 6 Wochen und bei Inanspruchnahme von Eltern- und Pflegezeit. Wird ein Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Sonderzuwendung nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Fälligkeitstag. Wollen Sie Arbeitnehmern, die infolge Krankheit länger gefehlt haben, nur

eine reduzierte Sonderzuwendung zahlen, ist dies nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zulässig. Dies setzt allerdings eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag voraus. Auch darf die Kürzung für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit (auch Fehltag aus Arbeitsunfällen) zählen - BAG 15.12.99 - 10 AZR 626/98) 1/4 des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. Für jeden Fehltag dürfen Sie also die Sonderzuwendung um max. 1/4 des Jahrestagesgehalts kürzen.

Beispiel einer arbeitsvertraglichen Kürzungsvereinbarung

Steht zum Zeitpunkt der Leistungsgewährung fest, dass das Arbeitsverhältnis arbeitnehmerseitig durch Kündigung oder in sonstiger Weise beendet wird, entfällt die Leistungsgewährung. Die Leistung wird aber gewährt, wenn die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegen. Besteht nicht im gesamten Jahr ein Arbeitsverhältnis oder ruht es teilweise, vermindert sich die Höhe der Leistung, unabhängig vom Rechtsgrund, für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. Dies gilt zum Beispiel für Elternzeit, Familienpflegezeit, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe der Leistung nach der Höhe des Bruttovergütungsanspruchs am Fälligkeitstag. Für jeden Fehltag infolge Krankheit wird die Leistung um ein Viertel der Bruttovergütung, die im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, gekürzt. Für jeden Fehltag aus sonstigen Gründen wird die Leistung um 1/60 gekürzt. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder persönlicher Verhinderung bis zu _____ Arbeitstagen entfällt eine anteilige Kürzung.

Ohne die Verwendung von Freiwilligkeits- und Kürzungsklauseln kann ein Arbeitgeber seine Leistungspflicht nur durch Kündigung des Arbeitsvertrages beenden. Alternativ hat er noch die Möglichkeit, eine Korrektur durch Ausspruch einer Änderungskündigung – unter Beachtung aller Kündigungsschutzregelungen – vorzunehmen. Diese Abhandlung kann nur die Grundzüge der Weihnachtsgeldzahlung behandeln. Nicht zuletzt Tarifverträge und die einschlägige Rechtsprechung sind zu beachten. Die Rechtsprechung beschäftigt sich in Folge der Schuldrechtsreform häufig mit der Wirksamkeit von Freiwilligkeits-, Widerspruchs- oder Ausschlussklauseln. Sollten Sie wegen der komplexen Materie rund um die Zahlung von Weihnachtsgeld weitere Fragen haben oder Vorlagen für eine arbeitsvertragliche Rückzahlungsvereinbarung benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihre Innung oder Kreishandwerkerschaft.

Bearbeiteter Abdruck aus „Newsletter arbeitsrecht.de – Ausgabe 24/2011“. Mit freundlicher Genehmigung des Bund-Verlag GmbH, Frankfurt.

Scheinselbständigkeit: Was steckt dahinter?

Bei beschäftigten Arbeitnehmern ist die Sachlage klar: Sie sind sozialversicherungspflichtig anzumelden, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten Urlaub und unterliegen dem Kündigungsschutz. Für Unternehmen stellen die strengen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen jedoch oft ein Hemmnis dar. Sie nutzen daher gern die Möglichkeit, Selbständige, sogenannte Freie Mitarbeiter, mit Tätigkeiten zu beauftragen. Arbeitet ein Freier Mitarbeiter aber tatsächlich nicht selbständig, sondern abhängig, erlangt er den Status eines Arbeitnehmers. Die Folge: Scheinselbständigkeit. Dem Arbeitgeber drohen erhebliche arbeitsrechtliche und finanzielle Risiken.

Wie unterscheiden sich Freie Mitarbeiter von Arbeitnehmern?

Freie Mitarbeiter arbeiten selbständig und unabhängig von Weisungen. Arbeitnehmer hingegen erhalten Weisungen vom Unternehmen hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt ihrer Tätigkeit. Ebenfalls genießen sie im Vergleich

zu Freien Mitarbeitern Kündigungsschutz und andere typische Schutzvorschriften des Arbeitsrechts.

Freie Mitarbeiter stehen nicht wie Arbeitnehmer in persönlicher Abhängigkeit einer fremden Arbeitsorganisation, für die sie ihre Dienstleistung erbringen. Darüber hinaus leisten sie keine fremdbestimmte Arbeit. Freie Mitarbeiter sind insbesondere nicht weisungsgebunden. Sie können im Wesentlichen ihre Tätigkeit frei gestalten und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen. Dabei ist die von den Parteien gewählte Bezeichnung des Verhältnisses nicht entscheidend. Es ist also nicht ausreichend, den Vertrag mit einem Mitarbeiter lediglich als „Vertrag über Freie Mitarbeit“ zu bezeichnen. Es muss auch eine tatsächliche Freie Mitarbeit dahinterstecken. Grundlage ist immer die tatsächliche Durchführung des Vertrages.

Der Arbeitgeber sollte bei der Beschäftigung von Freien Mitarbeitern sicherstellen, dass sie nicht weisungsgebunden tätig sind und keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation stattfindet. Er darf nicht die (für ein Arbeitsverhältnis typischen) Anweisungen bezüglich Einsatzort und -zeit des Mitarbeiters treffen. Ebenfalls dürfen Freie Mitarbeiter nicht in eigene Teams eingegliedert oder in übliche Berichtswege integriert werden. Auch gilt die Nennung in internen Organigrammen nur für Arbeitnehmer.

Indizien für eine abhängige Beschäftigung

Ein wichtiges Indiz für eine abhängige Beschäftigung (als Arbeitnehmer) sind Vorgaben zur Arbeitszeit. Dazu zählt etwa die Einteilung in Dienstpläne oder die Zuweisung von Arbeitszeiten. Zwar kann auch bei einem Freien Mitarbeiter der zeitliche Umfang der Tätigkeit festgelegt werden. Dennoch muss er innerhalb eines zeitlichen Rahmens die Zeit seiner Tätigkeit weiterhin frei bestimmen können.

Auch die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation kann zur Arbeitnehmer-eigenschaft führen. Beispielsweise wenn der Mitarbeiter so stark in operative Arbeitsabläufe eingegliedert ist, dass er eng mit anderen Mitarbeitern des Unternehmens zusammenarbeiten muss und dadurch gar nicht mehr selbständig agieren kann. Weitere Merkmale: Der Mitarbeiter ist für die Erfüllung seiner Aufgabe auf das technische Equipment und Arbeitsmaterialien des Unternehmens (z.B. Büroräume, Telefon, Labor, Werkstatt, Maschinen) angewiesen oder dauernd in dem fremden Unternehmen anwesend.

Daneben ist der Umfang der fachlichen Weisungen maßgeblich: Je mehr das Unternehmen den Inhalt der Leistung einseitig bestimmen und dem Mitarbeiter weitere Aufgaben übertragen kann, desto mehr spricht dies für ein Arbeitsverhältnis. Der Vertragsgegenstand sollte vorab festgelegt und beschrieben sein. Eine ungenaue Beschreibung könnte eben-

falls auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten, da weitere Einzelweisungen notwendig wären. Dabei stellt sich die Frage: Kann der Mitarbeiter ohne Weiteres loslegen oder muss er auf weitere inhaltliche Anweisungen warten? Im letzteren Fall wird kaum eine Freie Mitarbeit vorliegen können.

Rechtsfolgen falscher Einordnung

Für Arbeitgeber birgt die falsche Einordnung Freier Mitarbeiter, die eigentlich abhängige Arbeitnehmer wären, viele Risiken. Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Folgen können erhebliche Zahlungspflichten mit sich ziehen.

Im Falle einer Beschäftigung sind Mitarbeiter unter Umständen auch rückwirkend wie Arbeitnehmer zu behandeln. Es finden die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften Anwendung: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, bezahlte Überstunden sowie Kündigungsschutz. Als Arbeitnehmer unterliegt der Mitarbeiter der Sozialversicherung. Werden wegen einer unzutreffenden Behandlung als freier Mitarbeiter vom Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, so sind die Gesamtsozialversicherungsbeiträge rückwirkend für die Dauer von bis zu vier Jahren nachzutragen.



Ein Verstoß gegen die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten kann zudem eine Ordnungswidrigkeit und sogar eine Strafbarkeit begründen. Der Verstoß gegen die Meldepflicht kann mit einem Bußgeld bis zu 25.000 Euro geahndet werden. Das Vorenthalten von Beiträgen zur Sozialversicherung ist sogar eine Straftat.

Das Unternehmen haftet weiterhin zusammen mit dem Mitarbeiter wegen der Nichtabführung von Lohnsteuer gegenüber den Finanzbehörden für etwaige Steuerschulden des Mitarbeiters. Das Finanzamt kann den Arbeitgeber in Haftung nehmen. Das Unternehmen hat dann zwar einen Erstattungsanspruch gegenüber dem Mitarbeiter, es ist jedoch fraglich, ob dieser jeweils durchgesetzt werden kann.

Autorin: Julia Zange, LL.M., Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Jones Day für Personalpraxis24.de

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

Sozialversicherung: Sohn des Inhabers ist Angestellter

Ein Juniorchef, der seit zehn Jahren im Betrieb der Eltern sozialversicherungspflichtig arbeitet, kann nicht rückwirkend als Selbständiger eingestuft werden.

Seit fast zehn Jahren arbeitete ein Elektrotechniker im Baustoffunternehmen seines Vaters, unter anderem in Verkauf und Personalleitung. Für ihn wurden Beiträge an die Sozialversicherung bezahlt. Nachträglich wollte der Sohn davon befreit werden. Er war der Auffassung, da er 30.000 Euro in die Firma gesteckt hatte, dass dies ein wesentliches Indiz für seine Stellung als Selbständiger sei.

Das Bayerische Landessozialgericht erklärte jedoch, dass er trotz seiner großen Verantwortung und des hohen Gehaltes als Arbeitnehmer einzustufen sei. Vor allem derart lange Versicherungsverhältnisse sollten nicht für die Vergangenheit geändert werden.

Laut Ansicht der Richter sprächen keine rechtlich vernünftigen Gründe dafür, rückwirkend in ein jahrelang – mit Billigung der Beteiligten – bestehendes Versicherungsverhältnis einzugreifen, wenn schwerwiegende Fehler, Ungereimtheiten oder das Erschließen eines Versicherungsschutzes auszuschließen seien. *Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 11.12.2008, Az.: L 4 KR 340/06*

Freisetzen von Asbestfasern ist Gesundheitsverletzung

Ein Werkunternehmer verursachte im Zuge der Beseitigung eines Wasserschadens im Keller eines Mehrfamilienhauses durch unsachgemäßes Arbeiten das Freisetzen von Asbestfasern, wodurch sich asbesthaltige Stäube im gesamten Gebäude absetzten. Der Eigentümer einer Parterrewohnung zog vor Gericht und verlangte die Feststellung, dass der Handwerker für alle Folgen einzustehen hat, die durch seinen Fehler künftig entstehen. Das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz gab ihm Recht.

Da die Mitarbeiter des Handwerksbetriebs nicht sorgfältig gearbeitet hätten, sei die Raumluft im gesamten Gebäude mit asbesthaltigem Staub belastet. Auch wenn noch kein Bewohner akut erkrankt sei, stehe fest, dass das die Gesundheit schädigen könne. Wer Asbestfasern ausgesetzt sei, habe ein erhöhtes Risiko, an Lungenkrebs zu erkranken und vorzeitig zu sterben.

Auch wenn die Folgen erst in der Zukunft zu spüren seien, begründe dieser Eingriff in das absolute Rechtsgut Gesundheit einen Anspruch auf Schadenersatz, den der Betroffene später geltend machen könne. Der Fall sei vergleichbar der Infektion mit einem Krankheitserreger: Auch da sei die Gesundheit schon zu einem Zeitpunkt beeinträchtigt, an dem die Krankheit noch gar nicht ausgebrochen sei. Hinzu komme die psychische Belastung, die das Wissen um die Gesundheitsgefahr auslöse. *OLG Koblenz, Urteil vom 02. 11.2011, Az.: 1 U 1380/10*

Elterngeld wird ohne Sonntagszuschlag berechnet

Bei der Berechnung des Elterngeldes finden Zuschläge aus Sonntagsarbeit oder Nachtschichten keine Berücksichtigung, so die Entscheidung des Bundessozialgericht (BSG) in Kassel. Ein Vater von Drillingen hatte geklagt, weil die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit aus seiner Arbeit nicht berücksichtigt worden waren. Der Fabrikarbeiter und seine Frau hatten bereits eine Tochter, als sie 2007 Drillinge bekamen. Die Eheleute entschieden, dass der Mann gemeinsam mit der Frau zu Hause bleibe. Bei der Auszahlung des Elterngeldes wurden rund 200 € weniger ausgezahlt, als zuvor von Beratungsstellen berechnet. Diese hatten die Zuschläge eingerechnet, das Amt jedoch nicht.

Das Sozialgericht (SG) Marburg und das Landessozialgericht (LSG) in Darmstadt hatten dem Mann aus dem mittelhessischen Stadtallendorf zunächst recht gegeben. Das BSG hob diese Urteile allerdings auf. Das 2007 eingeführte Elterngeld wird bis zu 14 Monate gezahlt und beträgt maximal 67 % des durchschnittlichen Netto-Monatsgehältes der letzten zwölf Monate. Bei den aktuellen Entscheidungen des Bundessozialgerichts ging es um den Zeitraum vor 2011. Dann wurde das Gesetz präzisiert. Seither ist eindeutig klaggestellt, dass nur das zu versteuernde Einkommen als Berechnungsgrundlage gilt.

Laut Ansicht der Bundesrichter waren auch schon vorher die Zuschläge im Sinne des Steuerrechts keine Einkünfte und so auch nicht als Einkommen zu werten. Sie könnten deshalb bei der Berechnung des Elterngeldes nicht berücksichtigt werden. In einem anderen Fall aus Niedersachsen war eine ähnliche Klage einer Krankenschwester bereits in der ersten und zweiten Instanz erfolglos geblieben. Sie scheiterte nun auch vor dem höchsten deutschen Sozialgericht. Laut Aussage des Vorsitzenden Richters ist die Gesetzgebung für den Senat so, dass sich kein anderes Ergebnis begründen lässt. *BSG, Urteil vom 05.04.2012, Az.: B 10 EG 3/11 R und B 10 EG 17/11 R*

Doppelte Mietzahlung

Bis zu 3 Monaten können Arbeitnehmer (AN), die aus beruflichen Gründen den Wohnort wechseln, zwei Mieten als Umzugskosten vom steuerpflichtigen Einkommen abziehen. Dies entschied der Bundesfinanzhof (BFH) im Falle eines AN, der an seinem neuen Beschäftigungsort eine 165 qm große Wohnung angemietet hatte, in die seine Ehefrau mit dem gemeinsamen Kind 2 Monate später nachzog.

Das Finanzamt wollte die hohen Kosten für die Wohnung nicht anerkennen. Lediglich eine fiktive Miete auf der Basis einer 60 qm großen Wohnung wollte die Finanzbehörde dem AN zugestehen.

Der BFH rechnete jedoch anders. Wegen des beruflich bedingten Umzugs dürfe der AN –

steuersparend – bereits in der großen Wohnung leben und dies bis zu 3 Monate lang (mit der üblichen Kündigungsfrist für Mietverhältnisse). In dieser Zeit seien auch Mieten für die bisherige Wohnung absetzbar, falls nicht vorher ausgezogen werden könne. *BFH, Urteil vom 28.09.2011, Az.: VI R 2/11*

Sanierungsaufwendungen eines Gebäudes

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in drei Urteilen über die Absetzbarkeit von Sanierungsaufwendungen als außergewöhnliche Belastung entschieden.

In den Verfahren ging es einmal um die Sanierung eines Gebäudes wegen Befalls mit „Echtem Hausschwamm“, um die Sanierung der Außenfassade eines Fertighauses wegen formaldehydhaltigen Spanplatten und um die Asbestsanierung eines Daches.

In allen drei Fällen nimmt der BFH ein unabwendbares Ereignis (Einsturzgefahr bzw. Gesundheitsgefährdung) an, das zur Zwangsläufigkeit der Aufwendungen führt und somit zum Abzug als außergewöhnliche Belastung.

Eine steuerliche Begünstigung scheidet allerdings aus, wenn das Schadensereignis versicherbar ist und eine Versicherungsmöglichkeit nicht genutzt wurde. Oder wenn realisierbare Ersatzansprüche gegen Dritte bestehen. Zudem darf der Grund für die Sanierung weder beim Erwerb des Gebäudes erkennbar noch vom Grundstückseigentümer selbst verschuldet sein. *BFH, Urteile vom 29.03.2012, Az.: VI R 21/11, VI R 70/10 und VI R 47/10*

Verzugszinssätze, Stand 01.07.12 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
01.07.12	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

Abgelehnter Bewerber muss Zweimonatsfrist wahren

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, er sei wegen eines durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbotenen Merkmals (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) nachteilig behandelt worden, so muss er für alle Ansprüche auf Schadensersatz die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG beachten. Wird eine Bewerbung abgelehnt, so beginnt die Frist ab dem Zeitpunkt zu laufen, ab dem der Bewerber von der Benachteiligung, der Ablehnung der Bewerbung, Kenntnis erlangt.

Im entschiedenen Fall suchte die Beklagte im November 2007 mit einer Stellenanzeige für ihr „junges Team in der City motivierte Mitarbeiter/innen im Alter von 18 bis 35 Jahren“. Die damals 41jährige Klägerin bewarb sich unter Beifügung eines vollständigen tabellarischen Lebenslaufs, erhielt jedoch am 19.11.2007 eine telefonische Absage. Daraufhin erhob sie am 29.01.2008 beim Arbeitsgericht Hamburg Klage, mit der sie eine Entschädigung sowie Ersatz der Bewerbungs- und Prozesskosten verlangt. Die Klage blieb, wie bereits in den Vorinstanzen auch, vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ohne Erfolg, da die Frist des § 15 Abs. 4 AGG nicht gewahrt war.

BAG, Urteil vom 21.06.2012, Az.: 8 AZR 188/11

Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt als reiner Geldanspruch – unabhängig davon, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig oder -unfähig ist – nicht den Fristen des BUrlG. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gibt damit auch bei einem arbeitsfähigen Arbeitnehmer die Surrogatstheorie auf. Der Kläger war als Operating-Manager für den Beklagten tätig. Im Kündigungsrechtsstreit entschied das Arbeitsgericht im November 2008, dass das Arbeitsverhältnis Ende Juli 2008 geendet hatte. Dem Kläger standen zu diesem Zeitpunkt noch 16 Tage Urlaub zu. Im Januar 2009 verlangte er vom Beklagten, den Urlaub abzugelten. Sowohl das Arbeitsgericht (ArG) als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) wiesen die Klage ab. Das BAG gab ihr statt. Der Abgeltungsanspruch des Klägers ist nicht Ende 2008 untergegangen.

Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen, § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Ist dies dem Mitarbeiter wegen dringender betrieblicher oder in seiner Person liegender Gründe nicht möglich, muss er ihn in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres nehmen, § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. Diese Fristen galten nach der bisherigen Rechtsprechung auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs. Er wurde als Ersatz (Surrogat) für den Urlaubsanspruch verstanden, der sich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisieren lässt. Nach neuer Rechtsprechung gebietet das Unionsrecht jedoch, die Frist nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer über den Übertragungszeitraum hinaus arbeitsunfähig ist. Das BAG sah nun keine sachlichen Gründe, nach Ende des Arbeitsverhältnisses hin-

sichtlich des Verfalls des Urlaubsabgeltungsanspruchs zwischen arbeitsfähigen und -unfähigen Mitarbeitern zu unterscheiden. Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt als reiner Geldanspruch – unabhängig davon, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig oder -unfähig ist – nicht den Fristen des BUrlG. Für Geldansprüche gelten oft allerdings arbeitsvertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen. Wenn nicht, greift die allgemeine gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren.

BAG, Urteil vom 19.6.2012, Az.: 9 AZR 652/10

Weisungsrecht oder Änderungsangebot?

Sofern ein Arbeitgeber (AG) einen Arbeitnehmer (AN) versetzen will, ist ausschlaggebend, was im Arbeitsvertrag geregelt ist. Entschieden wurde ein Fall bei dem sich eine ANin mit ihrem AG über eine Änderungskündigung stritt. Der AG hatte gegenüber der ANin eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, verbunden mit dem Angebot, ab April 2010 in einer anderen Geschäftsstelle weiter arbeiten zu können. Die ANin nahm das Angebot unter dem Vorbehalt einer Überprüfung der sozialen Rechtfertigung an. Die ANin vertrat die Auffassung, die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen sei sozial nicht gerechtfertigt. Sie bestritt, dass ihr bisheriger Arbeitsplatz weggefallen sei.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen erklärte die Änderungskündigung wegen fehlender sozialer Rechtfertigung für unwirksam. Dringende betriebliche Erfordernisse für die ausgesprochene Änderungskündigung und die damit verbundene Vertragsänderung lagen nach Auffassung des LAG nicht vor. Auch dürfe aus Rechtsgründen diese unwirksame Änderungskündigung nicht gemäß § 140 BGB in eine Maßnahme des Direktionsrechtes umgedeutet werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob das Urteil des LAG aufgrund der Revision des AG auf und verwies die Rechtssache zur erneuten Entscheidung zurück. Die Richter wiesen in ihren Entscheidungsgründen darauf hin, dass erst einmal auszulegen sei, worauf das „Änderungsangebot“ des AG abziele. Die Klage sei nur begründet, wenn Gegenstand des mit der Kündigung verbundenen Änderungsangebots in Wirklichkeit nicht eine Vertragsänderung war. Während das Weisungsrecht der wechselnden Konkretisierung des unveränderten Vertragsinhalts diene, ziele die Änderungskündigung auf eine Änderung des Vertrags. Solle am bestehenden Vertragsinhalt nichts geändert werden, liege in Wirklichkeit kein Änderungsangebot vor.

Nach Auffassung des BAG stehe noch nicht fest, ob die mit der Kündigung des AG erstrebte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der anderen Geschäftsstelle eine Änderung der Arbeitsbedingungen im Sinne einer Vertragsänderung erforderte. Die Beklagte hat sich darauf berufen, der Arbeitsvertrag der Parteien gebe ihr das Recht, die Klägerin deutschlandweit einzusetzen. Das LAG Niedersachsen hatte zum Inhalt der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien bislang keine Feststellungen getroffen. Das werde es nach Auffassung des BAG nachholen müssen.

BAG, Urteil vom 26.01.2012, Az: 2 AZR 102/11

Kündigungsschreiben Urlaubsabgeltungszusage bindend!

Wenn der Arbeitgeber (AG) in einem Kündigungsschreiben erklärt, eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen abzugelten, stellt dies ein deklaratorisches Schuldversprechen dar, das er auch bei einer Falschberechnung nicht anfechten kann.

Sachverhalt: Der AG (AG) kündigte dem Arbeitnehmer (AN) das Arbeitsverhältnis und teilte in dem Kündigungsschreiben mit, dass der AN eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen erhalte. Die Angabe über die Urlaubsabgeltung erfolgte auf Wunsch des AN. Später verweigerte der AG die Abgeltung der genannten Urlaubstage mit der Begründung, dass aufgrund eines Fehlers im Personalabrechnungssystem die Urlaubstage falsch berechnet worden seien. Tatsächlich stünden dem AN maximal 13 Urlaubstage zu. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgerichts gaben der Klage des Arbeitnehmers auf Zahlung von etwa 9.094 € brutto zur Abgeltung der 43 Urlaubstage statt.

Die Erklärung im Kündigungsschreiben, der AN erhalte eine Urlaubsabgeltung von 43 Tagen, stelle ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis dar. Mit einer solchen expliziten Erklärung bezwecke ein AG, im Gegensatz zu einer monatlichen Gehaltsabrechnung, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit dem Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen und etwaigen Neuberechnungen zu entziehen. Andernfalls hätte der AG es dabei belassen, den Abgeltungsanspruch des AN anhand der Angaben über die Urlaubstage in den monatlichen Lohnabrechnungen abzuwickeln, urteilten die Richter des LAG Köln.

Die der Entscheidung des LAG Köln zugrundeliegenden Rechtsfragen hat das BAG bereits höchstrichterlich in anderen Verfahren beantwortet. *LAG Köln, Urteil vom 04.04.2012, Az.: 9 Sa 797/11*

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.

Führungskräfte zu Gast bei HUF HAUS

Familienunternehmen aus Hartenfels Gastgeber des Wirtschaftsempfangs im Westerwaldkreis

Mehr als 600 Gäste aus Handwerk, Wirtschaft und Politik nahmen in diesem Jahr am Wirtschaftsempfang des Westerwaldkreises teil. Gastgeber war das Familienunternehmen HUF HAUS GmbH & Co. KG in Hartenfels, das gleichzeitig sein 100jähriges Firmenjubiläum feiern konnte. Moderator Wendelin Abresch begrüßte die zahlreichen Gäste und brachte seine Freude darüber zum Ausdruck, dass so viele Besucher der Einladung der Veranstalter gefolgt waren. „Das ist ein Rekordergebnis“, so Abresch, „und die Veranstalter, die Kreishandwerkerschaft RWW, die IHK, die Wirtschaftsjunioren Rhein-Lahn, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft sowie die Westerwälder Zeitung werten dies als großes Kompliment.“

Der Landrat des Westerwaldkreises, Achim Schwickert, richtete ebenfalls einige Worte der Begrüßung an die Gäste und nutzte die Gelegenheit, dem Hartenfelser Traditionsunternehmen zum runden Geburtstag zu gratulieren. Er würdigte die erfolgreiche Unternehmensführung und resümierte, dass ausschlaggebend für den Erfolg harte Arbeit und der Zusammenhalt der Familie auch in schweren Zeiten gewesen sei. Georg Huf, geschäftsführender Gesellschafter der Firma HUF HAUS, stellte den Gästen das Unternehmen vor. In

seiner Präsentation „Eine Familie. Ein Unternehmen.“ zeigte er die Entwicklung des Unternehmens seit der Gründung als Zimmerei im Jahr 1912 bis zur heutigen Firmengruppe mit einem Exportanteil von rund 50%.

Von einer „typisch mittelständischen Erfolgsgeschichte“ sprach der Gastredner der Veranstaltung, Bundestagsabgeordneter Michael Fuchs (CDU) im Bezug auf das Unternehmen und würdigte, dass nunmehr bereits die vierte Generation in den Startlöchern stehe. „Mittelstand – mit Dynamik und Kreativität in die Zukunft“ so das Thema seines Vortrages, in dem er die Stärken des deutschen Mittelstandes betonte. „Der deutschen Wirtschaft geht es gut, weil sie ihr Rückgrat im deutschen Mittelstand hat. Auch wenn wir immer zur Schwarzmalerei neigen“, so Fuchs. Auch im Westerwald gäbe es viele „hidden champions“, innovative Unternehmen, die auf den Weltmärkten tätig seien. Deutschlandweit handele es sich um ca. 1.500 Firmen, so der Bundestagsabgeordnete weiter.

Fuchs ging in seinem Vortrag auch auf die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit ein, die in Deutschland die geringste in ganz Europa sei. „Der Mittelstand, der zu 80% ausbildet“, so Fuchs, „übernimmt

eine große gesamtgesellschaftliche Verantwortung.“ Dies sei jedoch auch wichtig, um dem Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels tatkräftig entgegenzuwirken. „Wir brauchen den aktiven und innovativen Mittelstand“, so Fuchs am Ende seines Vortrages.

Im Rahmen des Wirtschaftsempfangs wurden zum ersten Mal „Familienfreundliche Betriebe des Westerwaldkreises“ ausgezeichnet. Den ersten Platz belegte die Firma Fritz Stephan, Medizintechnik aus Gackebach, den zweiten Platz teilten sich die Firma EWM Hightec Welding aus Mündersbach sowie das Familienferienort Hübigen. Mit dem Sonderpreis wurde die Firma Fasel Rolladenkästen aus Kaden ausgezeichnet.

Nach dem Schlusswort des Kreishandwerkersmeisters für den Westerwaldkreis, Werner Zöllner, gab es ausreichend Gelegenheit für die Gäste, bei typisch Westerwälder Gerichten und kühlen Getränken anregende Gespräche zu führen.



23 Häuslebauer erhalten das Zeugnis ihrer Berufsreife

Im Rahmen einer Freisprechungsfeier erhielten jetzt im Neuwieder „Marktbräu“ 23 Jung-Maurer ihren Gesellenbrief überreicht, der sie befähigt, nach dreijähriger Lehrzeit selbständig zu arbeiten und ihr Wissen an Nachfolger weiter zu geben.

Der Obermeister der Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald Jürgen Mertgen aus Straßenhaus und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses Frank Sterz aus Oberbieber

überreichten die begehrten Zertifikate, nicht ohne mahndend darauf hinzuweisen, dass auch künftig Augen und Ohren offen sein müssen, um die vielfältigen Neuerungen, auch im Baugewerbe, direkt umzusetzen.

Der Stolz war Mertgen anzumerken, dass der Prüfungsbeste, Moritz Schultheis aus Niederhofen, aus seinem eigenen Betrieb kommt, was die Mitstreiter mit Beifall belohnten.



Fahrplan Ausbildungsbus

Schon seit einigen Jahren fährt im Auftrag des Westerwaldkreises ein Ausbildungsbus aus dem Raum Höhr-Grenzhausen zur Berufsschule Westerburg und zurück. Betrieben wird die Linie durch WWH-Touristik, Nistertal, Tel.-Nr. 02661/40695.

Neben Einzelfahrscheinen werden auch Schülermonats-, Wochen- und Mehrfahrkarten angeboten. Falls nicht anders vermerkt, werden die örtlich bekannten Haltestellen angefahren.

Hin- und Rückfahrzeiten seit August 2012

	Hinfahrt	Rückfahrt
Höhr-Grenzh./Schulzentr.	6.10 Uhr	16.05 Uhr
Alsbach/Haltest. Mitte Ort	6.17 Uhr	16.00 Uhr
Wittgert/ Haltest. Mitte Ort	6.22 Uhr	15.52 Uhr
Deesen/Haltest. Mitte Ort	6.25 Uhr	15.50 Uhr
Oberhaid/Haltestelle	6.29 Uhr	15.46 Uhr
Selters/Haltestelle Voba	6.35 Uhr	15.40 Uhr
Goddert/Haltestelle	6.40 Uhr	15.37 Uhr
Rückeroth/Bundesstraße	6.42 Uhr	15.35 Uhr
Mündersbach/Haltestelle	6.47 Uhr	15.30 Uhr
Herschbach/Haltest. Bergstr.	6.50 Uhr	15.28 Uhr
Schenkelberg/Haltestelle	6.53 Uhr	15.27 Uhr
Hartenfels/Haltestelle	6.55 Uhr	15.25 Uhr
Steinen/Haltestelle	7.00 Uhr	15.20 Uhr
Westerburg/Berufsschule	7.20 Uhr	15.10 Uhr

Erfolgreich Ausbildung beendet

Im Rahmen einer kleinen Feierstunde wurden im Keramischen Zentrum, Höhr-Grenzhausen den Prüfungsabsolventen im Töpfer- und Keramikerhandwerk die Gesellenbriefe ausgehändigt. Die Vorsitzende des Gesellenprüfungsausschusses, Frau Martina Brück-Posteuka, begrüßte die Prüflinge, deren Angehörige, Ausbilder, Lehrer, Prüfungsausschussmitglieder sowie Vorstand und Mitglieder der Innung. In ihrer Laudatio dankte sie den Ausbildern und Lehrern, die während der Ausbildungszeit wichtige Wegbegleiter der Prüflinge waren.

Heinz Peters richtete seitens der Schulleitung einige Worte an die Junggesellen und -gesellinnen. „Dieser Tag“, so Peters, „ist ein besonde-

rer Tag für Sie, denn Sie haben den Grundstein für Ihren weiteren beruflichen Werdegang gelegt, sich ein Fundament geschaffen, auf dem Sie zukünftig aufbauen können.“ In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gelte es jedoch, sich ständig weiterzubilden und sein Basiswissen auszubauen, so Peters weiter.

Ebenso wie der Obermeister der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP, Roland Giefer, wünschte auch er den Prüflingen für den weiteren Lebensweg alles Gute und viel Erfolg.

Amelie Kupp, Koblenz, von der Firma Schilz GmbH; Steinzeugfabrik; Höhr-Grenzhausen, ist die Prüfungsbeste der Landesinnung des Töpfer- und Keramikerhandwerks RLP.

Der **E-CHECK**
Sicherheit vom
Elektromeister

Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage

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



Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied

In einer kleinen Feierstunde überreichte der Prüfungsvorsitzende der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied, Willi Pies, 17 Junghandwerkern und Junghandwerkerinnen ihre Gesellenbriefe als Maler- und Lackierer und gratulierte zum erreichten Ausbildungsziel. Gleichzeitig konnte Pies 7 Bau- und Metallmalern ebenfalls zum Er-

reichen des Berufszieles gratulieren. Allen Prüfungsabsolventen wünschte Pies für die Zukunft alles Gute. Zu der Feierstunde waren neben den Ausbildungsbetrieben auch die Eltern und Familienangehörigen eingeladen. Obermeister Bernd Becker gratulierte allen erfolgreichen Junghandwerkern und Junghandwerkerinnen im Namen der Innung und dank-

te den Ausbildungsbetrieben für die geleistete Nachwuchsarbeit.

Gleichzeitig dankte er allen, die zu einem reibungslosen Ablauf der Gesellenprüfung beigetragen haben. Dem diesjährigen Prüfungsbesten, Alexander Schlotke, überreichte der Obermeister ein Buchpräsent.



Landesverbandstag

Fachverband - Farbe - Gestaltung - Bautenschutz

vom 26. - 28. Oktober 2012

Dorint Golf & Spa • Windhagen/Siebengebirge • Brunnenstraße 7
53578 Windhagen-Rederscheid



Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied



Familientag der Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied – Drahtseilakt im Kletterwald –

Zu einem Familientag besonderer Art, hatte die Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied die Innungskollegen mit ihren Familien eingeladen. „Hoch hinaus“ ging es im Kletterwald in Bendorf-Sayn. Gott sei Dank spielte der Wettergott mit. Sah es am Abend davor noch so aus, dass alles im Regen versinkt, wurde die Dachdecker-Innung am Veranstaltungstag mit Sonnenschein im Sayntal empfangen. So ist das halt, wenn Engel reisen. Die Dachdecker sind mit ihrem Beruf ständig „oben auf“ und konnten im Kletterwald beweisen, dass sie darin geübt sind. Nach der dreistündigen Kletterwaldtour konnten sich die Teilnehmer auf der Burg Sayn bei einem Grillbuffet stärken und erholen. Alles in allem ein gelungener Tag.



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



Ein Gerichtsurteil stärkt die Rechte von Privatkunden Hersteller und Händler haften beim Verbrauchsgüterkauf

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), das die Rechte von Privatkunden stärkt, sorgt für eine gewisse Unruhe in Handwerk und Handel. Doch ist überhasiteter Aktionismus angesichts einer vermeintlichen Deckungslücke fehl am Platz, so die SIGNAL IDUNA Gruppe, die über ihre Meisterpolice compact und die Handelspolice passende Lösungen bereit hält.

Am Anfang standen fehlerhafte Bodenfliesen, die ein Bauherr aber bereits weitgehend ausgelegt hatte, bevor ihm der Fehler auffiel. Der Schaden war nur zu beheben, indem die Fliesen ausgetauscht wurden. Der Streit um Auswechseln, Entsorgen und Neuverlegen landete schließlich vor dem EuGH, der Mitte letzten Jahres dem Kunden Recht gab. Er entschied, dass der Verkäufer eines fehlerhaften Gebrauchsguts nicht nur

für adäquaten Ersatz zu sorgen hat, sondern auch die gesamten Kosten für den Austausch zu übernehmen hat. Die Begründung der Richter: Wenn der gutgläubig handelnde Kunde nur Ersatz geliefert bekäme, Ausbau der fehlerhaften Teile und Einbau der neuen aber auf eigene Kosten vornehmen müsste, stände er schlechter da, als wenn der Verkäufer gleich richtig geliefert hätte. Dabei kann sich der Verkäufer auch nicht darauf berufen, dass die Kosten für die Nacherfüllung unverhältnismäßig seien gegenüber dem ursprünglichen Kaufpreis.

Hierzu steht allerdings noch ein Urteil des Bundesgerichtshofs aus. Die Entscheidung des BGH zu dem Fliesenfall könnte also weitreichende Folgen haben. Doch mit der Betriebshaftpflichtversicherung der SIGNAL IDUNA



können Betriebe schon jetzt diese deutlich erweiterte Haftung problemlos abdecken. So haben Hersteller und Händler die Möglichkeit, den Zusatzbaustein „Erweiterte Produkthaftung“ in ihre Police einzuschließen. Handwerker sind zwar in der Regel keine Händler, doch auch sie liefern manchmal reine Handelswaren an Endverbraucher.

Daher hat die SIGNAL IDUNA die Vermögensschadenklausel in der Betriebshaftpflicht ergänzt und so die in Frage kommenden Austauschkosten ohne Beitragszuschlag gedeckt.

Damit sind entsprechende Schäden bis zu einer Höhe von 100.000 Euro im Versicherungsjahr abgedeckt – bei einer Selbstbeteiligung von 500 Euro pro Schadenfall. In der Tarifvariante Exklusiv sind im Rahmen des Deckungs-

konzepts Bauhandwerk zusätzlich auch Nachbesserungsbegleitschäden mitversichert, und zwar bis zu einer Versicherungssumme von 50.000 Euro. Versicherungsschutz bis zur vollen Deckungssumme von drei Millionen Euro besteht, wenn fremde Schlüssel oder Codekarten verloren gehen: Gerade der Verlust eines Generalschlüssels für eine Schließanlage kann teuer zu stehen kommen. Auch abgedeckt sind hier Kosten, die aufgrund einer fehlerhaften Energieberatung entstehen.

„Nehmen Sie diese Information doch zum Anlass, Ihren vorhandenen Deckungsumfang zu prüfen, und lassen Sie sich von den Fachberatern fürs Handwerk unseres Versorgungswerkpartners im Servicebüro unserer Kreis-handwerkerschaft beraten.“



Junghandwerker stolz auf ihre Gesellenbriefe – Freisprechungsfei

Neuwied

Im Rahmen einer Feierstunde erhielten 21 Neuwieder Lehrlinge in der Sparkasse Neuwied, nach bestandener Prüfung, den lang ersehnten Gesellenbrief. Dr. Hermann-Josef Richard als Hausherr und Sparkassenvorstand begrüßte die Prüflinge und alle anwesenden Gäste. Mit großem Stolz wies er auf die ausgestellten Gesellenstücke hin, die während der Öffnungszeiten eine weitere Woche in der Sparkasse Neuwied besichtigt werden konnten.

Norbert Dinter, Obermeister der Tischler-Innung des Kreises Neuwied, betonte in seiner Laudatio „Stillstand ist Rückschritt“ und verwies auf die umfangreichen Weiterbildungsmöglichkeiten, die seitens der Handwerksorganisationen zur Verfügung stehen.

Auch der Schulleiter der David-Roentgen-Schule Neuwied, Johannes Emmerich, ließ es sich nicht nehmen, den Junghandwerkern/-innen zur bestandenen Gesellenprüfung zu gratulieren. Nachdenkliche Worte gab es von Fachlehrer Ulrich Mandelkow. Er forderte die jungen Menschen auf, auch zukünftig weiter an sich zu arbeiten und die Wissbegierde und

das Interesse an der Arbeit nie zu verlieren.

Die Gesellenbriefe wurden vergeben durch Obermeister Dinter sowie Mathias Hermann, Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses. Die Auszeichnung für die beste Prüfung ging an Janina Fischer aus Waldbreitbach (Ausbildungsbetrieb Johannes Fischer, Waldbreitbach).

Die Auszeichnungen für den Lehrlingswettbewerb „Die Gute Form“ gingen an:

Emrah Kurteshi, Neuwied (Service- und Messe GmbH der Handwerkskammer Koblenz) sowie an Patrick Lambertz, Nistertal (Berufsbildungswerk Heinrich-Haus gGmbH, Neuwied Heimbach-Weis).



HALBIEREN SIE IHRE HEIZKOSTEN mit der Wärmepumpe!

twoplus

BESSER WÄR'S MIT WÄRMEPUMPE



Umweltfreundlich
Wirtschaftlich
Zuverlässig

Rufen Sie uns an:
0261 392-2000

Unsere Fachpartner. Ihre Spezialisten für Wärme und Energie:

		www.kevag.de

ern der Tischler-Innungen Altenkirchen, Neuwied und Westerwaldkreis



Westerwald

Voll Haus konnte die Tischler-Innung Westerwaldkreis anlässlich ihrer diesjährigen Freisprechungsfeier im Haus Hergispach in Herschbach verzeichnen.

Peter Aller, Lehrlingswart der Innung, begrüßte neben den erfolgreichen Junghandwerkern/-innen auch zahlreiche Fest- und Ehrengäste.

In seiner Ansprache gratulierte Aller den Absolventen und erklärte, dass die Ausbildung im Tischlerhandwerk ein sehr gutes Fundament für die weitere berufliche Zukunft darstellt. „Nach dreijähriger Ausbildung ist sicherlich eine gewisse Lernmüdigkeit vorhanden, ruhen Sie sich aber nicht auf den Lorbeeren aus. Das Tischlerhandwerk bietet vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, nutzen Sie diese!“

Altenkirchen

„Ab dem heutigen Tag sind Sie Geselle und damit verbinden Ihr Chef und auch die Auftraggeber qualitativ hochwertige Arbeit. Sie können sich auch nicht mehr hinter der Bezeichnung „Auszubildender“ verstecken“, so Obermeister Wolfgang Becker von der Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen in seiner Ansprache anlässlich der Freisprechung von 13 Junghandwerkern in der Kreissparkasse Altenkirchen. „Als nächster Schritt steht Ihnen das Ablegen der Meisterprüfung offen. Denken Sie daran: „Lernen ist wie Schwimmen gegen den Strom – sobald man damit aufhört, treibt man ab“, animierte der Obermeister die Gesellen. Er dankte allen Beteiligten, die zum Gelingen der Prüfung beigetragen haben, insbesondere den Mitgliedern des Prüfungsausschusses, die ihre Arbeit mit hohem Zeitaufwand bewältigt haben.

Weitere Grußworte sprachen der erste Beigeordnete der Verbandsgemeinde Altenkirchen, Heinz Düber, sowie Markus Keggenhoff, Vorstandsmitglied der Kreissparkasse Altenkirchen. Dort wurden die Gesellenstücke noch eine weitere Woche ausgestellt.

Die Junghandwerker erhielten ihre Gesel-

so Aller weiter. Die politische Prominenz war vertreten durch den Kreisbeigeordneten Kurt Schüler sowie Klaus Müller, Bürgermeister der Verbandsgemeinde Selters, die lobende und gleichzeitig auch mahnende Worte an die Prüflinge sprachen. In ihren Ansprachen gratulierten sie den Junghandwerkern für das bisher Geleistete und wiesen eindringlich darauf hin, dass der Westerwald gute Arbeitsplätze für qualifizierte Facharbeiter bietet.

Siegfried Schmidt, Obermeister der Innung und zugleich Landesinnungsmeister, beglückwünschte die neuen „Kollegen“ ebenfalls zu ihrem erfolgreichen Abschluss und überbrachte gleichzeitig die Grüße und Glückwünsche des Fachverbandes Schreiner-Rheinland-Pfalz.

Die Zukunft wird spannend, so der Grundtenor der Gratulanten. Bei der Suche nach

neuen Aufgaben, Fortkommen und Weiterbildung ist die Eigeninitiative unerlässlich.

In einer kurzen, heiteren, aber auch kritischen Ansprache bedankte sich stellvertretend für alle ein ehemaliger Auszubildender bei ihren Ausbildern, Familien, Lehrern und Freunden für die Unterstützung. Im Anschluss an die Grußworte erfolgte die Verleihung der Gesellenbriefe aus den Händen von Patrik Flügel, Vorsitzender des Prüfungsausschusses. Die Jugend-Big-Band-Boden sorgte für die musikalische Untermalung des Programms.

Die Veranstaltung war eine „runde Sache“, so das Resümee der Besucher. Eine interessante Ausstellung, verbunden mit einer würdevollen Ausgabe der Gesellenbriefe. Die Teilnehmer zur „Guten Form“ wurden ebenso ermittelt, wie die besten der Gesellenprüfung.

lenbriefe aus den Händen von Obermeister Becker und Thomas Staß, Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses. Nach der Überreichung der Gesellenbriefe erläuterten die

Junghandwerker den Gästen ihre Gesellenstücke. Musikalisch wurde die Veranstaltung untermalt von der Band zero2six von der Kreismusikschule Altenkirchen.





Gut sichtbar, auch am Tag: Dafür sorgen Tagfahrleuchten

Für neue Auto- und Kleintransportertypen ist das Tagfahrlicht seit 2011 Pflicht. Aber auch ältere Modelle stehen nicht im Dunkeln: Sie können mit speziellen Lampensets nachgerüstet werden. Ein Plus für alle Verkehrsteilnehmer: Die Sicherheit steigt, und gegenüber Abblendlicht wird mit den Leuchten 90 Prozent weniger Kraftstoff verbraucht. Mit Tagfahrleuchten ist nicht das Abblendlicht gemeint, sondern eine Extra-Beleuchtung für die Front des Autos.

Das Plus der Tagfahrleuchten:

Autos können besser von anderen Autofahrern erkannt werden, auch bei schwierigen Lichtverhältnissen.

Autofahrer können die Entfernungen zum entgegenkommenden Verkehr besser einschätzen. Der Unterschied zwischen stehendem, fahrendem oder abbiegendem Fahrzeug ist besser erkennbar.

Fußgänger und Radfahrer sehen die nahenden Autos schneller.

Laut Studie des SWVO-Institute for Road Safety Research verkürzt sich die Reaktionszeit des Fahrers. 58 Prozent der Unfälle mit Schwerverletzten werden so verhindert.

Automatik übernimmt das Ein- und Ausschalten.

Tagfahrlicht funktioniert automatisch: Ein spezielles Relais schaltet beim Drehen des Zündschlüssels das Licht an. Ein versehentliches „Vergessen“ ist auch beim Ausschalten ausgeschlossen. Es erlischt automatisch, sobald das Abblendlicht eingeschaltet wird.

Über 20 Länder mit Licht-Pflicht

Autofahrer, deren Fahrzeuge mit Tagfahrlicht ausgerüstet sind, müssen laut gesetzlicher Regelung bei einer Fahrt durch einen Tunnel das Abblendlicht einschalten. Ansonsten kann ein Bußgeld fällig werden. Auch in über 20 Ländern Europas muss inzwischen tagsüber das Auto-Licht an sein.

Übrigens: Seit August 2012 gilt auch für alle neu zugelassenen Bus- und Lkw-Typen Tagfahrlicht-Pflicht.



Mazda ist Autopartner des Licht-Tests 2012

Bonn/Leverkusen. Mazda hat die Auto-Partnerschaft für den Licht-Test 2012 übernommen. Das gaben ZDK-Präsident Robert Rademacher und Josef A. Schmid, Geschäftsführer Mazda Motors Deutschland, jetzt bekannt.



Wenn im Oktober wieder rund zehn Millionen Autofahrer zum kostenlosen Test der Fahrzeugbeleuchtung in die Werkstatt fahren, gewinnen sie nicht nur an Sicherheit. Sie können auch an einem Gewinnspiel teilnehmen, als dessen Preis ein neuer Mazda3 1.6 I MZ-CD im Wert von rund 25.500 Euro lockt.

Mit der Gewinnspielkooperation setzt sich eine jahrzehntelange Tradition fort, den Appell für mehr Sicherheit auf unseren Straßen mit einem neuen Auto als Preis zu verbinden. Die Zeitschrift AutoBild wird das Gewinnspiel während des Aktionsmonats Oktober begleiten und ihre Leser über Sicherheitsaspekte der Fahrzeugbeleuchtung informieren.

Autobesitzer können darüber hinaus in Autohäusern und Werkstätten an dem Gewinnspiel teilnehmen: Im Aktionsmonat werden in den 38.000 Meisterbetrieben der Kfz-Innungen hunderttausende Teilnahme-flyer zum Gewinnspiel für die Kunden ausliegen.

Die Bilanz des Licht-Tests 2011 zeigt: Bei jedem dritten Pkw (34,2 Prozent) funktioniert die Beleuchtungsanlage nicht richtig. Ab dem 1. Oktober können Autofahrer einen Monat lang die Lichtanlage ihres Autos im Meisterbetrieb der Kfz-Innung oder bei anderen Prüfstellen kostenlos überprüfen lassen.

Das Deutsche Kfz-Gewerbe organisiert die Verkehrssicherheitsaktion gemeinsam mit der Deutschen Verkehrswacht. Neben Mazda Motors Deutschland wird sie vom ADAC, Osram und dem Zentralverband der Augenoptiker unterstützt. Schirmherr ist Bundesverkehrsminister Dr. Peter Ramsauer.



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



Frischgebackene Friseur(e)innen erlebten ihr Sommermärchen 2012



Der Fußballsommer 2012 wird 66 jungen Friseurinnen und Friseuren in guter Erinnerung bleiben, denn sie erreichten ihr berufliches Finale.

Nach bestandener Gesellenprüfung konnten sie gemeinsam mit ihren Ausbildern, Lehrern, Eltern sowie Vertretern der Innung und Kreishandwerkerschaft das Ende ihrer Lehrzeit feiern. Freudestrahlend und sichtlich erleichtert nahmen sie in der Discothek „Chic“ in Herschbach ihre Gesellenbriefe entgegen.

Nach der Begrüßung durch den Obermeister der Innung, Gerd Schanz, und dem Grußwort des Bürgermeisters der Verbandsgemeinde

Selters, Klaus Müller, hieß auch die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Sandra Büttner-Velten, die Anwesenden herzlich willkommen.

In ihrer Eröffnungsrede zog sie den Vergleich zu der Europameisterschaft in Polen und der Ukraine. „Sie haben Ihr berufliches Finale und damit die erste Etappe Ihrer beruflichen Karriere erreicht“, so Büttner-Velten. „Aber, ruhen Sie sich nicht auf dem Erreichten aus. Wir haben einen tollen Beruf, in dem man vielfältige Begabungen haben muss, um erfolgreich zu sein und auch zu bleiben. Bilden Sie sich daher immer weiter und bleiben Sie am „Ball“, so ihr Appell an die jungen Gesellinnen und Gesellen.

Ein besonderer Dank ging an die Ausbildungsbetriebe, die durch die Ausbildung junger Menschen für den Nachwuchs im Handwerk Sorge tragen. Büttner-Velten dankte ebenfalls ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Gesellenprüfungsausschuss sowie den beteiligten Berufsschullehrern/innen.

Ein besonderer Höhepunkt der Veranstaltung war die Vorführung des TSC Neuwied, der mit den tänzerischen Darbietungen dreier Kindertanzpaare die anwesenden Teilnehmer der Freisprechungsfeier begeisterte. Als Prüfungsbester beendete Cornelius Arndt aus Montabaur, Ausbildungsbetrieb Thomas Daum, Höhr-Grenzhausen, seine Ausbildung.

Gesundheit mit Schwung



Pünktlich zum Ende der Sommerferien stellte die AOK-Bezirksdirektion ihr neues Gesundheitsprogramm vor. „Nehmen Sie den Schwung der Ferien mit in den Alltag“, lautet das Motto.

Über 400 Angebote in der Region Rhein-Westerwald-Taunus laden zum Aktivsein ein.

In die Bereiche Fitness, Rückengesundheit, Entspannung, Kochwerkstatt und Junge Familie sind die Angebote gegliedert, alle „Klassiker“ wie Aquarobic, Rückentraining an Geräten, Tai Chi, Mexikanische Küche oder Erste Hilfe am Kind sind wieder enthalten, aber auch eine Reihe neuer Angebote wie etwa ein spezieller Burnout-Präventionskurs für beruflich stark belastete Personen.



Allez hopp: Die Gesundheitskasse AOK bringt mit ihren Angeboten nicht nur Schwung in die Küche.

„Diesen hatten wir im Rahmen unserer Burnout-Informationenkampagne im Frühjahr versuchsweise in Montabaur angeboten – und er wurde so stark nachgefragt und so gut bewertet, dass wir ihn nun landesweit in unse-

rem Kursprogramm aufgenommen haben“, so Christa Schrankel, Leiterin Gesundheitsangebote. Der Kurs unter Leitung eines Psychologen findet beispielsweise in Altenkirchen, Diez, Koblenz, Montabaur und Neuwied statt. Alle interessierten Arbeitnehmer können daran teilnehmen.

Ebenfalls an die breite Öffentlichkeit richtet sich der bundesweite AOK-Familientag, der traditionell im September stattfindet. „Bei uns in der Region am Sonntag, 30. September im Zoo Neuwied – mit vielen kurzweiligen und lehrreichen Angeboten“, verspricht Schrankel. AOK-Versicherte erhalten dann gegen Vorlage ihrer Versicherungskarte ermäßigten Eintritt.

Das Kursprogramm und weitere Informationen gibt es bei allen AOK-Kundencentern, unter www.aok-gesundheitskurse.de sowie an der zentralen Kurshotline unter 02602/6748200.

Wir begrüßen unsere neuen Innungsmitglieder:

Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Schreinerei Stricker GmbH & Co. KG, Birken-Honigsessen
Wüba, Walter Überlacker GmbH & Co. KG, Sörth

Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Schreinerei Egbert Balzar GmbH, Dürrholz

Tischler-Innung Westerwaldkreis

Markus Kilian, Tischlermeister, Nomborn
Marienberger Bauelemente, Lehr GmbH, Bad Marienberg
Klaus Lindemann GmbH & Co. KG, Siershahn
Manuel Stoffel, Tischlerei, Höhn

Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises

Weiß Aufzüge GmbH, Neuwied
Adrian Börner, Elektrotechnik, Niedererbach

Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen

Rüdiger Brauer Bedachungen GmbH, Kirchen

Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied

Prangenberg Bedachung GmbH, Neustadt
TL-Bdachungen UG, (haftungsbeschränkt), St. Katharinen

Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Tanja Fenstermacher, Friseurmeisterin, Birkenbeul
Heike Lohrum, Friseursalon, Neuwied

Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

Bäckerei Heinz Willi Grund GmbH, Höchstenbach

Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Haag Haustechnik e. K., Neuwied
Olaf Heuser, Heizung - Sanitär, Höhr-Grenzhausen
S. Schlemmer GmbH, Heizung - Sanitär, Vettelschoß

Tritec GmbH, Heizung - Sanitär, Gehlert

Anneliese Zimmermann, Heizung - Sanitär, Waldbreitbach

Christian Hoffmann, Installateur- u. Heizungsbauermeister, Mogendorf

Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Fleischerei Gerd Heinz GmbH, Freirachdorf
Marko Weingarten und Frau Katrin Kurat, Neustadt
Fleischerei Kilian e. K., Inh. Marco Wetzko, Niederelbert

Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz

Herrmann GmbH & Co. KG, Kälteanlagenbau, Trier

Töpfer- und Keramiker-Innung Rheinland-Pfalz

Yvonne Laufenberg, Keramikerbetrieb, Wierschem

Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Monika Kaiser, Informationstechnikerbetrieb, Großholbach
Claus Rockenfeller, Radio- und Fernsehtechnikermeister, Neuwied

Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied

Malerwerkstätte Noll GmbH, Oberdreis

Schornsteinfeger-Innung Montabaur

Ralf Ploeger, Bezirksschornsteinfegermeister, Helferskirchen
André Weichert, Bezirksschornsteinfegermeister, Urbar
Carsten Zeitvogel, Bezirksschornsteinfegermeister, Dausenau

Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald

Autohaus Wilhelm Schäfer GmbH, Dierdorf
Winkler Fahrzeugtechnik GmbH, Wallmerod

Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald

Mario Spitzer, Zimmerermeister, Nomborn

Herzlich willkommen in einem starken Verbund!

AOK
Die Gesundheitskasse.

1. PLATZ
young
BRAND AWARDS
BESTE
Krankenkasse
2011

bis 2013
garantiert
kein Zusatzbeitrag

JOBSTART IN BESTEN HÄNDEN

10.000 Jugendliche haben 2011 die AOK zur beliebtesten Krankenkasse gewählt. Weil sie vor Ort mehr bietet – für Berufseinsteiger etwa Bewerbungsinfos, Seminare, Checklisten. Und: Weil sie die Gesundheitskasse ist. Mit vielen Kursen und Partner-Fitnessstudios. Die neue AOK Rheinland-Pfalz/Saarland: www.aok.de/rps – ☎ 01801 171700*

Wir bieten mehr.
Jetzt zur
AOK wechseln!

*3,9 Ct./Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Ct. aus Mobilfunknetzen

Fehlende Fachkräfte: eine Chance für behinderte Menschen im Handwerk?

KREISHANDWERKERSCHAFT UND FORUM SOZIALE GERECHTIGKEIT WOLLEN GEMEINSAM INFORMIEREN

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben einzelne Westerwälder Unternehmen in der Vergangenheit schon Vorbildliches geleistet. Deshalb haben auch heimische Firmen wie beispielsweise die Eisbachtaler Fensterbau GmbH in Girod, die HUF HAUS GmbH & Co. KG in Hartenfels und die Hark GmbH & Co. KG in Ransbach-Baumbach den Landespreis für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Rheinland-Pfalz gewonnen. Bisher haben sich aber in der Region – und leider auch im Handwerk – noch zu wenig Unternehmen darüber Gedanken gemacht, ob sie geeignete behinderte Menschen in den Betrieb integrieren können. In Zeiten fehlender Fachkräfte wird diese Frage immer drängender.

Gemeinsam wollen die Kreishandwerkerschaft und das Forum Soziale Gerechtigkeit nun darüber nachdenken, wie die Chancen behinderter Menschen auf dem heimischen Arbeitsmarkt verbessert und dadurch auch ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden kann. Am Mittwoch, 6. März 2013 wird von 18 bis 20 Uhr in den Räumen der Kreishandwerkerschaft in Montabaur im Rahmen des bun-



desweiten Modellprojektes „Job-Win-Win“ zu einem Seminar für Arbeitgeber eingeladen. Diese sollen bei der Beschäftigung behinderter Menschen unterstützt und ihnen wichtige Informationen in diesem Zusammenhang vermittelt werden. Dabei wird auch über die Bedeutung der „UN-Behindertenrechtskonvention“ informiert und es werden Fakten zum potentiellen Nutzen der Beschäftigung behinderter Menschen für ein Unternehmen vermittelt. Den Termin sollten sich alle Handwerksunternehmen merken, die sich die Beschäftigung von Menschen mit einem Handicap vorstellen können. Weitere Infos dazu in der nächsten Ausgabe des „Brennpunkt Handwerk“.



SERVICE MIT DEM RICHTIGEN DREH.

- Ausgebildetes Personal
- Modernste Diagnosetechnik
- Umfassende Ersatzteilverfügbarkeit
- Neu- und Gebrauchtfahrzeuge von Iveco
- Hol- und Bringservice
- Transporter-Ersatzwagen

STURM

LKW-Service · Altenkirchener Autozentrale

Kölner Str. 62-64 · 57610 Altenkirchen

Tel.: 02681-95800 · Fax: 02681-1329

www.autozentrale-sturm.de

www.iveco.de

IVECO
TRANSPORT IS ENERGY

GmbH-Geschäftsführer müssen bei Anzeichen einer Krise auch auf unverzügliche Vorlage des Prüfergebnisses hinwirken

Ein GmbH-Geschäftsführer, der nicht über ausreichende persönliche Kenntnisse verfügt, die er für die Prüfung benötigt, ob er pflichtgemäß Insolvenzantrag stellen muss, hat sich bei Anzeichen einer Krise der Gesellschaft unverzüglich von einer unabhängigen, für die zu klärenden Fragestellungen fachlich qualifizierten Person beraten zu lassen. Er darf sich allerdings nicht mit einer unverzüglichen Auftragserteilung begnügen, sondern muss auch auf eine unverzügliche Vorlage des Prüfergebnisses hinwirken.

Im entschiedenen Fall hatte ein Insolvenzverwalter vor dem Bundesgerichtshof (BGH) geklagt. Der Kläger war der Ansicht, die GmbH sei spätestens seit Ende August 2003 zahlungsunfähig gewesen und hatte aus Zahlungen in der Zeit von September bis November einen Betrag i.H.v. rund 44.245 € eingeklagt. Der Geschäftsführer hatte zwar im August 2003 eine Unternehmensberaterin mit der Prüfung der Vermögenslage der GmbH sowie etwaiger Sanierungsmöglichkeiten beauftragt, jedoch nicht auf eine unverzügliche Vorlage des Prüfergebnisses hingewirkt. BGH, Urteil vom 27.03.2012, Az.: II ZR 171/10

14. Bauen - Wohnen & Energietage

Taunus / Lahn / Westerwald

Limburg Markthallen

Eintritt Erwachsene 5,-€, Ermäßigt 4,-€, Jugendliche frei

MESSECOM Info (02741) 933444

www.messelimburg.de



engelbert
strauss

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

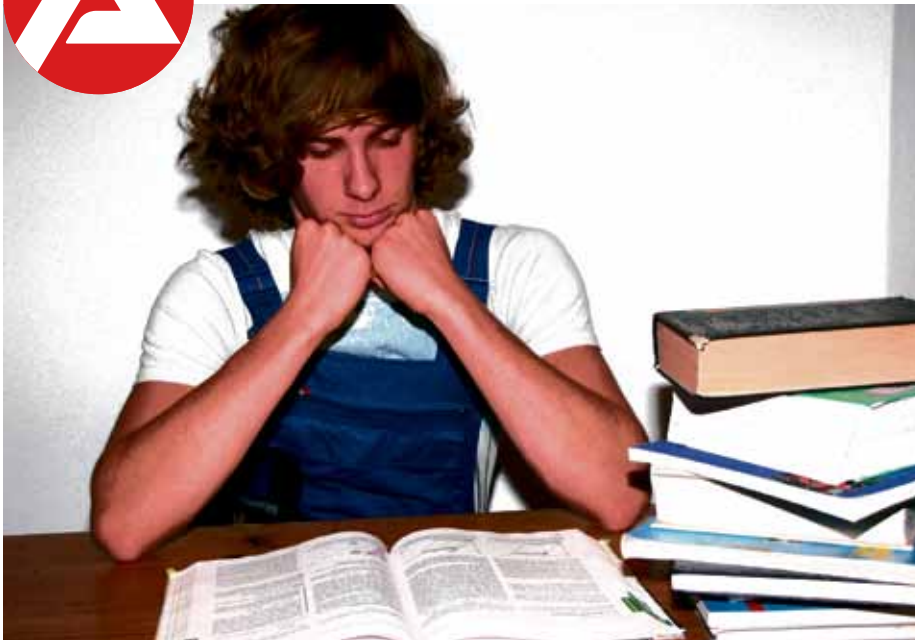


e.s. workwear

EINDRUCKSVOLL UND UNVERWECHSELBAR



Defizite ausbügeln – mit abH



Im Betrieb macht der Azubi seinem Chef und den Kollegen Freude: Er ist fleißig, zuverlässig und seine praktischen Fähigkeiten verbessern sich von Tag zu Tag.

In der Berufsschule sieht es leider anders aus: Dort quält er sich mit Mathematik, und auch in

anderen Fächern sind die Noten nicht gerade brillant.

Was tun? Der Vorschlag der Arbeitsagentur Montabaur lautet: abH nutzen! Das Kürzel steht für ausbildungsbegleitende Hilfen.

Sie bringen Azubis „auf Kurs“ und können

eine Verzögerung oder gar den Abbruch der Lehre vermeiden. Und das ist ein Vorteil für beide Seiten: Junge Leute sichern sich eine Qualifikation – das A&O für ein solides Berufsleben. Und die ausbildenden Betriebe halten ihre selbst herangezogenen Mitarbeiter und damit wertvolles Kapital für die Zukunft.

Wie funktionieren abH?

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind gratis für alle Beteiligten. Die Arbeitsagentur trägt alle Kosten. Sie finanziert den Förderunterricht, um schulische, fachliche und auch soziale Probleme bei Azubis zu lösen.

Das können Schwierigkeiten im Fachunterricht sein, mangelnde Deutschkenntnisse oder die Angst vor der nächsten Prüfung, die das Lernen blockiert. Fachlehrer und Sozialpädagogen betreuen die Jugendlichen. In einem Aufnahmegespräch wird ein individueller Förderplan erstellt. Der Unterricht – in Kleingruppen, wenn nötig auch einzeln – umfasst drei bis acht Wochenstunden und findet bei einem Bildungsträger in Wohnortnähe statt.

Informationen über abH gibt es unter den Service-Nummern 01801 66 44 66* (Arbeitgeber) oder 01801 555 111* (Arbeitnehmer).

*3,9 ct/min aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min

Ausbildungsvergütung

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen, die mindestens jährlich ansteigen muss (§17 BBiG). Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (§ 11 BBiG).

In den Vertragsformularen der Kammern ist zumeist geregelt, dass sich die Ausbildungsvergütung nach der tarifvertraglichen Regelung bzw. den Sätzen der Fachverbände in der jeweils geltenden Fassung richtet. Tarifliche bzw. verbandlich empfohlene Vergütungen werden damit einzelvertraglich vereinbart.

Ändert sich die tarifliche Regelung bzw. die Verbandsempfehlung nach Abschluss des Ausbildungsvertrages, gelten damit die geänderten Vergütungssätze und nicht mehr die im Vertrag aufgeführten Beträge.

Besteht keine Tarifgebundenheit der Vertrags-

parteien, kann diese Formulierung gestrichen werden. Zulässig ist dann eine Abweichung von den tariflichen Vergütungssätzen um maximal 20 Prozent (BAG 10.04.1991 EzB § 10 Abs. BBiG Nr. 55).

Wird auf eine dreijährige betriebliche Berufsausbildung ein einjähriger Berufsfachschulbesuch angerechnet, so hat der Auszubildende – dem Tarifvertrag entsprechend – Anspruch auf die für das zweite Ausbildungsjahr vereinbarte Ausbildungsvergütung (BAG 22.09.82, Az.: 4 AZR 719/79).

Wer in einem dreijährigen Ausbildungsberuf die Abschlussprüfung nicht besteht, hat für die Zeit der in das vierte Jahr verlängerten Ausbildung keinen Anspruch auf die für das „normale“ vierte Ausbildungsjahr tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung, sondern erhält weiter die Vergütung für das dritte Ausbildungsjahr (BAG 08.02.78, Az.: 4 AZR 552/75).

Abmahnung eines Auszubildenden (Lehrlings)

Wie auch im Arbeitsverhältnis gibt es bei Ausbildungsverträgen häufig Situationen, in denen vor Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund vorher abzumahnend ist.

Häufig wird eine Abmahnung aufgrund schlechter Leistungen des Lehrlings notwendig sein. Der Ausbilder kann dann nicht für das Nichtbestehen der Abschlussprüfung verantwortlich gemacht werden. Die Vorlage eines Schreibens an einen Lehrling bei schlechten Leistungen finden Sie auf der beigefügten Mustertextseite.

Bei grundsätzlichen Fragen zur Abmahnung steht Ihnen Ihre Innungsgeschäftsstelle gerne zur Verfügung. Entsprechende Vorlagen können Sie ebenfalls dort anfordern.

**Wir sind Handwerker.
Wir können das.**

WWW.HANDWERK.DE



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Musterbrief an einen Lehrling/Auszubildenden bei schlechten Leistungen

Hinsichtlich der Versandart wird empfohlen in diesem speziellen Fall, das Schreiben anlässlich eines gemeinsamen Gespräches dem Lehrling und/oder den Erziehungsberechtigten zu überreichen und den Empfang/Kennntnisnahme durch Unterschrift bestätigen zu lassen.

Bitte beachten:

Ist der Lehrling/Auszubildende noch minderjährig, ist dieses Schreiben an die Erziehungsberechtigten zu richten.

Sehr geehrte _____

Sie (Ihr Sohn/Ihre Tochter) befinden (befindet) sich seit dem _____ bei mir in der Ausbildung zum _____

Die Beurteilung der bis heute erbrachten Ausbildungsleistung gibt Anlass, Sie darauf hinzuweisen, dass eine Steigerung der Leistung und des Engagements erforderlich ist, um sicherzustellen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird.

Es folgt nun der zu beurteilende Sachverhalt – z. B.:

Ein Gespräch mit dem zuständigen Klassenlehrer der Berufsschule hat ergeben, dass seine/ihre schulischen Leistungen unzureichend sind. Die Mitarbeit im Unterricht lässt zu wünschen übrig, und auch die Nacharbeit zu Hause ist nicht ausreichend. Dies bestätigt auch die Benotung im Zeugnis bzw. bei Klassenarbeiten.

oder:

Sein/Ihr Bemühen, sich bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Betrieb aktiv zu beteiligen, lässt zu wünschen übrig. Es ist erforderlich, dass er/sie zukünftig aufmerksamer und mit mehr Fleiß den Erklärungen und Hinweisen des Ausbilders folgt.

Weitere Sachverhalte sind je nach Lage des Falls zu schildern.

Ich möchte Sie mit diesem Schreiben ausdrücklich darauf hinweisen, dass bei gleicher Leistung – sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb – ein Bestehen der Abschlussprüfung nicht zu erwarten ist. Sollten sich die Leistungen nicht erheblich verbessern, muss ich leider über Konsequenzen hinsichtlich des weiteren Fortbestandes des Ausbildungsverhältnisses nachdenken.

Mit freundlichen Grüßen

Zur Kenntnis genommen: _____

Unterschrift des Lehrlings und/oder der Erziehungsberechtigten

*Achtung
Wichtig!*

Regelmäßige Unterweisung über Gefahren für Lehrlinge und Arbeitnehmer

In der beruflichen Tätigkeit sind die Mitarbeiter einer Vielzahl von Gefahren ausgesetzt, die durch Sachkunde erkannt und vermieden werden müssen.

Dies gilt in verstärktem Umfang für junge Menschen, deren Sicherheitsbewusstsein noch nicht voll entwickelt ist und die auch über keinen Erfahrungsschatz verfügen.

Wegen der berufsspezifischen Gefahren ist die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und anderer sicherheitstechnischer Regeln – wie z. B. VDE-Bestimmungen – oberstes Gebot!

Um das Unfallrisiko auf ein zumutbares Maß zu beschränken, sind folgende Regeln zu beachten:

1. Beachten Sie unbedingt die auch zu Ihrer Sicherheit gegebenen Weisungen. Dazu gehören auch Aushänge, Verbots-, Warn-, Gebots- und Hinweiszzeichen.
2. Es dürfen nur Arbeiten nach Anweisung und unter Überwachung des verantwortlichen Vorgesetzten ausgeführt werden.
3. Arbeiten Sie stets mit Umsicht, seien Sie sich stets bewusst, dass dann Gefahr droht, wenn man sich unachtsam oder sogar leichtsinnig verhält.
4. Bei besonderen Gefahren, z. B. beim Bedienen von Maschinen, bei Arbeiten an gefährlichen Stellen und bei Arbeiten, bei denen eine Berührung mit gesundheitsgefährdenden Stoffen möglich ist, sind die Anweisungen des aufsichtsführenden Fachkundigen strikt zu befolgen.
5. Vorsicht beim Umgang mit Gefahrstoffen wie z. B. Benzin, Benzol, Säuren, Laugen.
6. In Räumen mit leichtentzündlichen Stoffen ist der Umgang mit Feuer und das Rauchen verboten!
7. Das Arbeiten unter Rauscheinwirkung (z. B. Alkohol, Tabletten) ist verboten!
8. Das Arbeiten an unter Spannung stehenden Teilen ist grundsätzlich verboten!
9. Das Arbeiten mit Bolzensetzwerkzeugen ist grundsätzlich verboten!
10. Das Benutzen von erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen, z. B. Schutzhelm, Schutzbrille, Gehörschutz, Schutzkleidung, Schutzhandschuhe, Sicherheitsschuhe, ist zur Abwendung von Gefahren zwingend vorgeschrieben.
11. Es dürfen nur Einrichtungen (z. B. auch Werkzeuge) verwendet werden, die sicherheitstechnisch einwandfrei und für den Verwendungszweck geeignet sind.
12. Leitern und Gerüste sind zu pflegen und vor jeder Benutzung auf Schäden zu untersuchen. Schadhafte Leitern und Gerüste dürfen – auch für kleinere Arbeiten – nicht benutzt werden.
13. Niemals Werkzeuge oder andere Gegenstände auf Leitern, Gerüsten oder sonstigen hochgelegenen Arbeitsplätzen liegen lassen.
14. Sorgen Sie – weil es der Sicherheit dient – für Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz.
15. Niemals unter schwebender Last aufhalten oder unter schwebender Last durchlaufen.
16. Stolper- und Rutschgefahren (z. B. herumliegende Gegenstände) unverzüglich beseitigen.
17. Unberechtigtes Benutzen von Maschinen und Geräten – auch von Kraftfahrzeugen! – ist verboten.
18. Beachten Sie die „Anleitung zur ersten Hilfe bei Unfällen“. Informieren Sie sich, wo Verbandsmaterial aufbewahrt wird, und melden Sie jeden Unfall unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.

Die vorstehende Aufstellung dient nur als Orientierungshilfe. Die Beachtung weiterer betrieblichen Besonderheiten (je nach Handwerk unterschiedlich) kann notwendig sein.

Formblatt – Unterweisung über Gefahren

§ 29 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.

Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 29 JArbSchG einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu EUR 2.500,- geahndet werden.

Unterweisung bei Beginn der Ausbildung

Ich bestätige hiermit, dass ich heute bei Beginn meiner Berufsausbildung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen ich bei der Ausbildung ausgesetzt sein kann, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren durch den Arbeitgeber (Betriebsleiter) unterwiesen wurde.

Ort

Datum

Unterschrift

Wiederholung der Unterweisungen

Gemäß § 29 Jugendarbeitsschutzgesetz sind die Unterweisungen in angemessenen Zeitabständen (halbjährlich) zu wiederholen.

Ich bestätige hiermit, dass ich erneut über die Gefahren, die mit der Ausbildung in meinem Beruf und Betrieb verbunden sein können, unterwiesen wurde.

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Datum

Unterschrift

Gemeinsame Aktivität in der Berufsausbildung – Unternehmen gestalten Unterricht mit



In Expertengesprächen engagieren sich Betriebe für die berufsschulische Ausbildung

Das duale System der Berufsausbildung beschreibt die Aufgaben der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule zur Qualifizierung der Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf bis zur Ablegung der Gesellen- oder Abschlussprüfung. Dabei soll der angehende Facharbeiter unter Beweis stellen, dass er Arbeitsaufträge selbständig und eigenverantwortlich in einer bestimmten Zeit und mit einer bestimmten Qualität durchführen kann. Ausbildungsbetriebe und Berufsschule arbeiten dazu nach jeweils unterschiedlichen gesetzlichen Vorschriften, um eine organisierte, allgemein verbindliche Hinführung der Auszubildenden zur Gesellenprüfung und mithin die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz zu gewährleisten. Besonders hingewiesen wird in beiden gültigen Vorgaben ausdrücklich, und das ist nicht neu, auf die Zusammenarbeit der beiden Lernorte. Der Interpretationsspielraum reicht dabei von der ausschließlichen und unkommentierten Zurenkenntnisnahme von Fehlzeiten des Auszubildenden in der Berufsschule bis hin zur aktiven Beteiligung des Unternehmens am Unterrichtsgeschehen. Die zuletzt genannte Variante eröffnet dabei freilich großes Gestaltungspotential auf beiden Seiten und wirkt sich zweifellos fruchtbar auf den Qualifizierungsprozess aus. So ist mit der Unterrichtsmetho-

de des Expertengesprächs eine Möglichkeit geschaffen worden, mit der die Zusammenarbeit der dualen Partner neu erlebt und mithin die Attraktivität der Berufsausbildung gesteigert werden kann.

2. Beschreibung der Methode

Außergewöhnlicher Akteur innerhalb des Unterrichts ist eine auf einem speziellen Fachgebiet hoch qualifizierte Person aus einem Unternehmen oder dessen Organisation, die als Experte für den Unterricht zur Vermittlung von Qualifikationen engagiert wird. Die Gewinnung des Experten (Referenten) erfolgt im direkten fachlichen Zusammenhang zum laufenden Unterrichtsthema, das derzeit in Bearbeitung ist.

Der Referent präsentiert innerhalb einer Lerngemeinschaft aus Schülern, Lehrern und auch eingeladenen Ausbildern Fachinhalte zu einem in gemeinsamer Abstimmung mit dem Lehrer im Kontext des Lehr- und Arbeitsplanes festgelegten Thema. Dieses ist in den sachlogischen Zusammenhang des laufenden Unterrichts eingebettet und in einem konkreten Arbeitsauftrag für die Schüler aufbereitet, der für Partner- oder Gruppenarbeit ausgelegt ist. Dadurch angeregt, führen die inhaltlich vorbereiteten Schüler mit dem Experten temporäre Fachgespräche, deren Resultate mit in die Bearbeitung des Auftrags einfließen und zur

Erschließung neuer Lerninhalte dienen. Der Lehrer fungiert dabei als Moderator und gibt als solcher Impulse oder wendet Gesprächstechniken zur Unterstützung der fachlichen Kommunikation an.

Gesprächsanlässe sind beispielsweise fachliche Präzisierungen, Fragestellungen, Thesen oder Impulse. Die Schüler werden dadurch weiterhin ermuntert, in eine fachliche Kommunikation mit dem Experten oder dem Plenum zu treten. Der Lehrer trägt dabei in allen Phasen der Umsetzung die pädagogische Verantwortung.

Expertengespräche sind von einem hohen Grad an Pragmatismus des Pädagogen geleitet und bilden ein Bindeglied zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Sie bieten einen hohen Grad an Realitätsnähe, da der Experte als fachliche Instanz die Schüler mit Problemen und Fragen aus der Praxis konfrontiert, mit denen diese sich identifizieren können und Lösungsansätze konstruieren. Der Dialog zwischen dem Experten und dem Klassenverband in Form von Einzel- und Kleingruppengesprächen ist lernförderlich und leistet insbesondere einen Beitrag zum sicheren und korrekten Gebrauch der Fachsprache. So wurden interessante Schülerbeiträge beispielsweise zum Aufbau und zur Funktion von Mehrscheiben-Isolierglas oder zu Fassadenbausystemen während des Expertengesprächs „Energieeinsparung mit modernem Sonnenschutz“

(www.dr-neuwied.de/Kompetenzzentrum) durch die Präsentation entwickelt, die aus dem vorhergehenden Unterricht oder aus betrieblichen Erfahrungen resultieren. Dies ist von großer Bedeutung für die Kommunikationsfähigkeit, insbesondere für Gespräche mit dem Kunden. In diesem Sinne wird seit einiger Zeit in vielen Berufen die Absolvierung von Fachgesprächen als Teil der beruflichen Gesellen- und Abschlussprüfungen gefordert.

3. Motive für den Einsatz von Expertengesprächen

3.1 Technischer Fortschritt

Die Aufgabengebiete professionell ausgebildeter Fachleute umfassen neben ausführenden auch beratende Aufgaben, die immer wieder durch neue Entwicklungen beeinflusst werden. So sind immer wieder gesetzliche Vorgaben oder Neuentwicklungen und daraus resultierende veränderte Arbeitsanweisungen des Facharbeiters zu berücksichtigen. Anpassungsfortbildungen, durch die Zulieferindus-

an von Innungen organisierten Fortbildungsveranstaltungen (vgl. Landesverbandstag der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald vom 11.-13.05.2012 in Höhr-Grenzhausen) oder an unternehmensspezifischen Schulungen teilnehmen, macht dies den hohen Stellenwert verfügbarer Innovationen und mithin den Bedarf an besonders qualifiziertem Personal deutlich. Fachzeitschriften weisen durch entsprechende Veröffentlichungen unmissverständlich regelmäßig darauf hin. Mit den bislang durchgeführten Expertengesprächen ist es gelungen, den Blick der Unternehmen auf die Erstausbildung zu lenken. Bezeichnend ist die Bereitschaft vieler Praxispartner, Kapazitäten für diese Form der Zusammenarbeit mit der Berufsschule zur Verfügung zu stellen. Beispielhaft ist das Engagement der Metallbau-Innungsfachbetriebe Horst Pfeiffer, Metallbau und Infer Metall-Elemente GmbH zu nennen, die sich durch das Auftreten des Unternehmers selbst als Experten im Unterricht profilierten. Hingewiesen werden soll an dieser Stelle auch auf das statt-



trie, Verbände oder die zuständigen Innungen organisiert, qualifizieren den Handwerker entsprechend.

Berufliche Erstausbildung, deren Anspruch es ist „up to date“ zu sein, darf diese Qualifizierungsoffensiven in Form von Anpassungsfortbildungen nicht ignorieren. Die in der betrieblichen Praxis und in der Berufsschule geförderten Kompetenzen müssen es den Schülern ermöglichen, den Anforderungen in der Praxis mit hoher Fachlichkeit und problemlösungsorientiert zu begegnen.

3.2 Nachhaltigkeit im beruflichen Unterricht und Praxisnähe

Für einen Berufspädagogen ist die Überlegung von großer Bedeutung, wie Know How der relevanten Unternehmen direkt aus „erster Hand“ abgerufen und für die Auszubildenden im Unterricht nutzbar gemacht werden kann. Wenn gefragte Fachleute zum Beispiel

gefundene Expertengespräch „Treppen- und Geländerkonstruktionen aus Stahl und Glas“, bei dem unter anderem Herr Zerres von der Firma Metallbau Zerres GmbH als Referent aufgetreten ist. Interessierte können sich gerne mit dem Autor in Verbindung setzen (michael.hoehler@drsneuwied.de).

Optionen zur unmittelbaren Teilhabe an hochwertigen technischen Entwicklungen als auch an grundlegenden Standards im berufsbezogenen Unterricht sollten größeren Raum einnehmen und im Unterricht über das Engagement eines qualifizierten Externen aus der Arbeitswelt für die Lerner nutzbar gemacht werden.

Die Fachkompetenz des Pädagogen indes wird zwingend gebraucht, um innovative Themen aus dem Fachbereich zu formulieren und die inhaltlichen Abstimmungen mit dem Experten auf Augenhöhe im Kontext der schulischen Planvorgaben vorzunehmen.

4. Fazit

Expertengespräche können eine interessante unterrichtsmethodische Erweiterung sein und den beruflichen Unterricht in mehrfacher Hinsicht bereichern.

Ziel muss es dabei sein, durch die Einbeziehung externer Fachleute dem raschen Verfall an Fachwissen durch schülerorientiert gestalteten, modernen beruflichen Unterricht entgegen zu wirken. Das persönliche Auftreten und die dargestellte Arbeitswelt des Referenten wirkt darüber hinaus förderlich auf die Berufsmotivation der Schüler. Expertengespräche wecken Interesse und Neugier, regen zum Hinterfragen an und sind mit einem Angebot zum Selbstlernen verbunden. Das Einbringen ihres Erfahrungswissens im fachlichen Austausch mit dem Experten stärkt die berufliche Handlungskompetenz der künftigen Fachkräfte.

Als weiterer Effekt kann festgestellt werden, dass sich durch den Einsatz der Expertengespräche die Schule nach außen öffnet und ein Bindeglied zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem entsteht. Die für die spätere berufliche Tätigkeit bedeutenden unternehmensspezifischen Besonderheiten der Praxis finden hier eine Möglichkeit zur Vermittlung, um damit den Einstieg der Absolventen in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Wie groß das Interesse der beruflichen Praxis an Neuerungen im Berufsschulunterricht und insbesondere an der konzeptionellen Umsetzung der Expertengespräche ist, zeigt das im Juni 2012 eigens eingerichtete Ressort „Metallbau macht Schule“ in der Fachzeitschrift „GFF – Glas, Fenster, Fassade, Metall“, in dem über künftig stattfindende Expertengespräche aus der Metallbaubranche berichtet werden soll. Im dortigen Editorial wird in der Unterrichtsmethode mit Hinweis auf den im Handwerk bereits umfangreich feststellbaren Fachkräftemangel, der auch in einem Gespräch mit Elisabeth Schubert, Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, betont wird, ein wichtiges Instrument mit Potential zur Gegensteuerung gesehen.

Das Engagement der Unternehmen im Non-profit-Bereich „berufliche Erstausbildung“ spiegelt in bemerkenswerter Weise die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung der durch die Experten vertretenen Unternehmen wider und bestätigt diese These. Positive Rückmeldungen von Ausbildungsbetrieben belegen die große Bedeutung dieses exklusiven Lernarrangements.

Das Expertengespräch stellt eine interessante und anspruchsvolle Methode bei der zeitgemäßen berufsschulischen Qualifizierung junger Fachleute dar, die gleichsam ein Erfolgsfaktor für den Theorie-Praxis-Transfer der Berufsschule ist.

Autor: Michael Höhler, OStR, Fachgruppenleiter Metallbau, David-Roentgen-Schule Gewerbe und Technik, Neuwied

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

Lassen Sie mich durch, ich bin Handwerker...

...unter diesem Motto beteiligten sich Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald am „münz firmenlauf“ in Koblenz.

Mit über 11.000 Laufbegeisterten starteten sie vom Deutschen Eck auf die kurzfristig auf 5.250 m verlängerte Strecke.

Mit ihrem sportlichen Einsatz leisteten die KHS-Mitarbeiter auch einen Beitrag zum Spendenprojekt „VOR – TOUR der Hoffnung“.

Dieses Projekt engagiert sich für die Unterstützung von an Krebs erkrankten Kindern und deren Familien. Bereits heute steht das Ziel der Mitarbeiter für das nächste Jahr fest. Am 21.06.13 (voraussichtlicher Termin) werden sie erneut antreten, um gemeinsam zu laufen und dabei etwas Gutes zu tun.



Freisprechungsfeier der Bäcker-Innung

Am 28. Juni 2012 erhielten 27 Nachwuchskräfte im Bäckerhandwerk ihren Gesellenbrief. Obermeister Hubert Quirnbach gratulierte bei der Freisprechungsfeier in Siershahn dem jungen Berufsnachwuchs. „Sie haben eine solide Grundausbildung in Ihrem Berufsleben erreicht“, so der Obermeister. „Was Sie daraus machen, liegt allein in Ihrer Hand.“ Er ging in seiner Ansprache auf die verschiedenen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk ein und zeigte Zukunftsperspektiven auf. Der Prüfungsausschuss-

vorsitzende Frank Remy gratulierte ebenfalls recht herzlich und machte einige Ausführungen zum Prüfungsablauf. Als Sprecherin der Schulen kündigte Kathrin Jepp eine sichere Zukunft für den neuen Berufsnachwuchs an. Bäcker seien immer gefragt und würden auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz finden. Anschließend wurden die Zeugnisse und Gesellenbriefe ausgehändigt. Bester Prüfling bei der diesjährigen Sommerprüfung war Dominik Kuhn, Ausbildungsbetrieb Bäckerei Somnitz, Neuwied.





Impressionen einer Gesellenprüfung



DANKE!

An dieser Stelle bedanken wir uns bei allen ehrenamtlichen Prüfungsausschussmitgliedern aus allen Innungsbereichen. Ohne die rund 600 Ehrenamtlichen in den 30 Prüfungsausschüssen wäre eine ordentliche Durchführung der Prüfungen nicht möglich.



Das Leben steckt voller Überraschungen.
Gut, wenn man darauf **vorbereitet ist.**

Ein Unfall oder eine schwere Krankheit können Ihr Leben schnell aus dem Gleichgewicht bringen. Und wenn dadurch die Gesundheit oder die körperliche Leistungsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt sind, kommt es auf echte Hilfe an: Mit der monatlichen Rente von VitaLife müssen Sie sich um die finanzielle Seite keine Gedanken machen. So sind Sie auf jeden Fall gut abgesichert.

Filialdirektion Koblenz
Löhrstraße 78-80, 56068 Koblenz
Telefon (0261) 1 39 01-23
Fax (0261) 1 39 01-55

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

EHRUNGEN 2013

Rücksendung bitte per Post mittels Fensterumschlag oder per Fax an 0 26 02/10 05 27.

Bitte nur mit Schreibmaschine oder Druckschrift ausfüllen!

Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald
56403 Montabaur

Auskunft erteilt: _____



In unserem Betrieb stehen im Jahr 2013 folgende Jubiläen an:

Betriebsjubiläum

(Folgende Ehrungen sind möglich: 25, 30, 40, 50, 60, 70, 75, 80, 90, 100 Jahre usw.)

Betriebsname: _____

PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Datum der Handwerksrolleneintragung: _____

Falls abweichend: _____ anderes Gründungsdatum: _____

nachgewiesen durch: _____

Wir planen die Durchführung einer Feier ja am: _____ nein, Urkunde wird abgeholt in

Betzdorf Montabaur Neuwied

Wenn Sie eine Feier durchführen, überreichen wir Ihnen die Urkunde auf Wunsch gerne persönlich. Bitte teilen Sie uns in diesem Fall rechtzeitig den Termin mit.

Richten Sie keine Feier aus, möchten aber eine Urkunde, können Sie sich diese gerne in einer unserer Geschäftstellen abholen. Auch hier erbitten wir Ihre Mitteilung. Wenn wir keine Nachricht erhalten, gehen wir davon aus, dass keine Urkunde gewünscht und keine Feier ausgerichtet wird.

Arbeitnehmerjubiläum

(Urkunden werden bei 25-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit ausgestellt)

Name: _____ Vorname: _____

Geb.-Datum: _____ PLZ/Wohnort: _____

Eintrittsdatum: _____ derzeitige Berufsbezeichnung: _____

25 Jahre Meisterprüfung / 50 Jahre Meisterprüfung

(aus Anlass des 25-jährigen bzw. des 50-jährigen Meisterjubiläums)

Name: _____ Vorname: _____ Geb.-Datum: _____

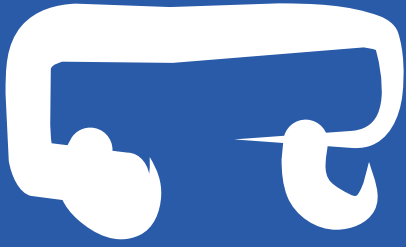
PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Meisterprüfung abgelegt am: _____ im _____-Handwerk

bei der Handwerkskammer: _____

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift



6. NUTZFAHRZEUG

Eine Ausstellung der
Limburger Autohäuser

SALON

21. OKTOBER

LIMBURG INNENSTADT - 10-17 UHR

In Limburgs Innenstadt haben Sie an diesem Tag die einmalige Möglichkeit die **aktuellen Nutzfahrzeuge** der führenden Hersteller **direkt zu vergleichen**.

Zusätzlich laden Sie die Limburger Geschäfte von **13 bis 18 Uhr** zu einem **Einkaufsbummel** ein.

Die nachfolgenden Firmen freuen sich auf Ihren Besuch:

Autohaus Schäfer GmbH
Tel. 0 64 31 - 93 68 - 0
Dieselstr. 4
65549 Limburg
www.schaefer-autohaus.de

Autohaus Gresser
Tel. 0 64 31 - 91 18 - 0
Offheimer Weg 17
65549 Limburg
www.autohaus-gresser.de

Schäfer Autowelt Limburg GmbH
Tel. 0 64 31 - 52 94 - 0
An der Meil 6
65555 Limburg-Offheim
www.schaefer-automobile.de

KBM Motorfahrzeuge GmbH & Co.
Tel. 0 64 31 - 50 06 - 0
Limburger Straße 62
65555 Limburg-Offheim
www.kbm.de

Auto Kaiser GmbH & Co. KG
Tel. 0 64 31 - 95 30 - 0
Limburger Straße 51 - 53
65604 Elz
www.auto-kaiser-elz.de

Autohaus Limburg GmbH
Tel. 0 64 31 - 95 35 - 0
Offheimer Weg 66
65549 Limburg
www.autohaus-limburg.de

Thomas Nutzfahrzeuge GmbH
Tel. 0 64 31 - 93 48 0
Im Elbboden 3
65549 Limburg
www.nfz-thomas.de

**Volkswagen Zentrum Limburg
Auto Bach GmbH**
Tel. 0 64 31 - 29 000
Diezer Str. 120
65549 Limburg
www.autobach.de

**MAN Truck & Bus
Deutschland GmbH**
Tel. 0 64 31 - 97 88 - 0
Höhenstraße 6
65549 Limburg
www.man.de

Autohaus Staffel GmbH
Tel. 0 64 31 - 91 55 - 0
Müschener Str. 2
65555 Limburg-Offheim
www.renault-staffel.de

JR-Beschriftung
Tel. 0 64 82 - 91 700
Steedener Hauptstraße 3
65594 Runkel-Steeden
www.jr-beschriftung.de

Speier Fahrzeugtechnik
Tel. 0 64 31 - 21 24 34 - 0
Justus-Staudt Str. 9
65555 Limburg-Offheim
www.speier-fahrzeugtechnik.de

Anzeige- und Nachweispflichten bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

Immer wieder stellt sich im Handwerksbetrieb die Frage nach den Pflichten des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit. Von zentraler Bedeutung ist hier die sogenannte Anzeige- und Nachweispflicht, die im § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt ist. Danach muss unterschieden werden zwischen den Anzeige- und Nachweispflichten bei einer sogenannten Ersterkrankung und den Anzeige- und Nachweispflichten, wenn die Krankheit länger als 6 Wochen andauert, also der Arbeitgeber nicht mehr in der Verpflichtung zur Lohnfortzahlung steht.

Zunächst ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Diese Anzeigepflicht betrifft indessen nicht nur die Ersterkrankung, sondern, weil der Arbeitgeber weiterhin rechtzeitig disponieren muss, auch den Fall des Fortbestehens der Erkrankung über die mitgeteilte voraussichtliche Dauer hinaus. Immer wieder taucht in diesem Zusammenhang die Frage auf, was der Gesetzgeber unter dem Begriff -unverzüglich- versteht. Nach der Rechtsprechung ist der Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen, die Umstände des Einzelfalls berücksichtigenden Frist zu informieren. Dies hat im Allgemeinen in den ersten Arbeitsstunden zu erfolgen.

Die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit kann mündlich, telefonisch oder schriftlich erstattet werden. Die Unterrichtung des Arbeitgebers kann durch den Arbeitnehmer, aber auch in seinem Auftrag durch jede beliebige Hilfsperson als Boten erfolgen.

Anzuzeigen sind die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Für beide Mitteilungen ist ein vorheriger Arztbesuch nicht notwendig. Das Gesetz verlangt vom Arbeitnehmer nur eine Selbstdiagnose. Ist er hierzu vor dem Arztbesuch nicht in der Lage, hat er seine Mitteilung zunächst auf die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit zu beschränken und nach entsprechender ärztlicher Untersuchung ohne schuldhaftes Zögern die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die Art der Erkrankung muss der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht angeben, es sei denn, er leidet unter einer ansteckenden Krankheit, sodass deshalb Maßnahmen im Betrieb zum Schutz seiner Kollegen erforderlich wären.

Hinsichtlich der sogenannten Nachweispflicht ist zu betonen, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauert. Daraus folgt, dass bei kürzeren den dort genannten Zeitrahmen nicht überschreitenden Erkrankungen von vornherein keine Nachweispflicht besteht. Abweichend von dieser Grundregel ist der Arbeitgeber aber be-

rechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Das betrifft sowohl den Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als auch den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit für eine Zeit die nicht länger als 3 Tage andauert. Damit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, auf der Vorlage der Bescheinigung bereits für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu bestehen. Der Arbeitgeber kann insbesondere im konkreten Krankheitsfall nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit die vorzeitige Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen, aber dieses Verlangen auch bereits im Hinblick auf zukünftige Erkrankungen generell durch Aufnahme in den Arbeitsvertrag oder Aushang am schwarzen Brett äußern. Dieses Vorlageverlangen ist weder vom Arbeitgeber zu begründen, noch setzt es einen sachlichen Grund voraus. In Betrieben mit Betriebsrat ist indessen zu beachten, dass der Arbeitgeber, der die vorzeitige Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung generell für alle oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern bis zu 3 Kalendertagen fordern will, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten hat. Darüber hinaus stellt sich häufig die Frage, wer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen darf. Die Bescheinigung kann nur von einem approbierten Arzt ausgestellt werden. In der Wahl des Arztes ist der Arbeitnehmer frei. Die Bescheinigung hat schriftlich zu erfolgen. Aus ihr muss der Name und Vorname des Arbeitnehmers, die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit -ohne Angabe über Art und Ursache der Krankheit- sowie gestützt auf eine ärztliche Prognose deren voraussichtliche Dauer hervorgehen.

Außerdem muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. Die von einem an der kassenärztlichen Versorgung teilnehmenden Arzt zur Vorlage beim Arbeitgeber und bei der Krankenkasse ausgestellten Bescheinigungen erfolgen auf einem Mustervordruck, der zwischen den kassenärztlichen Vereinigungen und den Spitzenverbänden der Krankenkassen vereinbart worden ist und demzufolge Verbindlichkeit beansprucht.

Ferner ist fraglich, was zu geschehen hat, wenn die Arbeitsunfähigkeit auch noch über den zunächst als Endtermin angegebenen Tag hinaus fortbesteht. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer eine neue ärztliche Bescheinigung mit der nun voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Richtig ist, dass dies auch für die Zeit nach Ablauf der 6-wöchigen Lohnfortzahlungsfrist gilt, da hier auch selbstverständlich ein Bedürfnis des Arbeitgebers besteht, seine Dispositionen und seinen Arbeitsplan nach der Erkrankung des Arbeitnehmers bzw. nach der Dauer der Krankheit ausrichten zu können. Inhalt und Form der Folgebescheinigung decken sich mit

der Erstbescheinigung. Hat der Arbeitgeber Zweifel über die vom Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, so kann er von sich aus keine zusätzliche Untersuchung durch einen bestimmten Arzt veranlassen. Er hat allerdings gegenüber der Krankenkasse des Arbeitnehmers einen vor dem Sozialgericht einklagbaren Anspruch auf Einholung einer gutachtlichen Stellungnahme des medizinischen Dienstes der Krankenkassen. Hier sind indessen einige Einschränkungen zu beachten, die sich aus den einschlägigen Vorschriften des fünften Teils des Sozialgesetzbuchs ergeben.



Thomas Ickenroth
Rechtsanwalt

Einstiegsqualifizierung – Ein betriebliches Praktikum eröffnet neue Perspektiven

Mit der Einstiegsqualifizierung haben Sie die Chance, den passenden Nachwuchs für Ihr Unternehmen zu finden, ohne sich nur auf bisher erbrachte schulische Leistungen zu stützen. Damit führen Sie die jungen Menschen über mindestens sechs und höchstens zwölf Monate an eine Ausbildung in Ihrer Firma heran. Der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist jederzeit möglich. Die Agenturen für Arbeit übernehmen einen Zuschuss zur monatlichen Vergütung der Einstiegsqualifizierung sowie einen pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen in einer Einstiegsqualifizierung können zudem mit ausbildungsbegleitenden Hilfen gefördert werden. Diesen Service können Sie nutzen, wenn Sie eine Ausbildungssuchende oder einen Ausbildungssuchenden einstellen, die oder der bis zum 30. September eines Jahres nicht vermittelt werden konnte.

Nach der Zeit in Ihrem Unternehmen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Antrag ein Zertifikat der IHK oder HWK, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert. Entschließen Sie sich, dem jungen Menschen eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu ermöglichen, kann die Ausbildungszeit verkürzt werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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.**

Mehr Zuschüsse für die Energieberatung

Am 01.07.2012 ist die Richtlinie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zur Förderung der Energieberatung in Wohngebäuden vor Ort in Kraft getreten. Das Förderprogramm soll einen Beitrag dazu leisten, das energiepolitische Ziel eines weitgehend klimaneutralen Gebäudebestands in 2050 zu erreichen. Die Richtlinie gilt für Anträge, die ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens gestellt werden. Sie enthält Änderungen zum Umfang und Verfahren der Förderung:

1. Höhere Zuschüsse für eine Vor-Ort-Beratung: bei Ein- und Zweifamilienhäusern beträgt der Zuschuss künftig 400 €, bei Wohnhäusern mit mindestens drei Wohneinheiten 500 €.
2. Eine Bonusförderung von Luftdichtigkeitsprüfungen ist nicht mehr vorgesehen.
3. Der Bewilligungszeitraum wird auf sechs Monate verlängert. Die bisherige zusätzliche sog. Vorlagefrist entfällt. Dies bedeutet, dass innerhalb des Bewilligungszeitraums nicht nur die Vor-Ort-Beratung durchgeführt werden muss, sondern es müssen sämtliche Unterlagen zum Verwendungsnachweis beim BAFA eingehen. Außerdem werden an den Mindestinhalt eines Beratungsberichts teilweise neue Anforderungen gestellt.

Weitere Informationen unter: www.bafa.de

Neue Umzugskostenpauschalen ab 1.1.2012

Bundesfinanzministerium, Schreiben v. 23.2.2012, Az. IV C 5 – S 2353/08/10007

Die jährliche Anpassung der Umzugskostenpauschalen für sonstige Umzugsauslagen nach § 10 Abs. 1 BUKG und für umzugsbedingte Unterrichtskosten hat ja schon Tradition. Die folgenden Pauschalen für beruflich bedingte Umzüge dürfen danach für Umzüge, die ab dem 1.1.2012 beendet waren, als Werbungskosten abgezogen werden:



Ledige	657 Euro
Verheiratete	1.314 Euro
Jede weitere im Haushalt lebende Person	289 Euro
Umzugsbedingte Unterrichtskosten	1.657 Euro

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.bundesfinanzministerium.de



mit Ehrung der jahrgangsbesten Prüflinge 2012 und 25 Jahre Meisterprüfung

am 24. November 2012
um 15.00 Uhr im



Ihre Anmeldung erbitten wir bis spätestens 4. November 2012 unter Telefon 02602/10050 oder per Fax 02602/100527

Gerne können Sie sich auch im Internet unter www.handwerk-rww.de anmelden.

KREISHANDWERKERSCHAFT RHEIN-WESTERWALD

ANMELDUNG

Am 10. Empfang des Handwerks Rhein-Westerwald

nehme ich teil.

kann ich leider nicht teilnehmen.

.....
Name/Vorname/Firma

.....
Straße/Plz/Ort

.....
Telefon

.....
Mich begleitet/begleiten folgende Person(en)

.....
(Name/Vorname)

.....
(Name/Vorname)

.....
(Name/Vorname)

.....
(Name/Vorname)

.....
Datum

.....
Unterschrift

Einbau von Rußpartikelfiltern wird weiter gefördert

Auch 2013 sollen die Fördergelder der Bundesregierung für die Partikelfilter-Nachrüstung bei ungefilterten Dieselfahrzeugen fließen.

Allerdings ist noch ungewiss, wie groß der Zuschuss-Topf sein wird.

Klar ist jedoch die Höhe der Förderung: Alle Fahrzeughalter, die bis 31.12.2012 ihr Auto nachrüsten und bis 15. Februar 2013 beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) einen Förderantrag stellen, erhalten einen Zuschuss von 330 Euro. Diejenigen, die erst 2013 einen Filter einbauen lassen und bis zum 15. Februar 2014 einen Zuschuss beantragen, erhalten 260 Euro.

Der Anfang dieses Jahres aufgelegte Förderpotopf für 87.000 Fahrzeuge ist fast ausgeschöpft. Wer also noch einen der 2.700 verbliebenen Zuschüsse in Höhe von 330 Euro ergattern will, muss sich beeilen.

Auch Unternehmen können die Fördermittel bekommen, wenn sie als Halter in den Fahrzeugpapieren eingetragen sind.

In diesem Fall ist jedoch die „De-minimis“-Regelung zu beachten, d. h. durch die Förderung dürfen nicht die zulässigen Schwellenwerte von staatlichen „De-minimis“-Beihilfen (in der Regel 200.000 Euro bzw. für Unternehmen des Straßentransportsektors 100.000 Euro innerhalb der letzten drei Steuerjahre) überschritten werden.

Gestellt werden muss der Antrag nach Umrüstung des Fahrzeugs und Änderung der Zulassungsbescheinigung Teil I (Fahrzeugschein).



Die Förderung ist ausgeschlossen, sofern für das Fahrzeug

- eine Steuerbefreiung nach § 3c des Kraftfahrzeugsteuergesetzes (KraftStG) vorliegt oder
- bereits eine Förderung nach den Richtlinien zur Förderung des nachträglichen Einbaus von Partikelminderungssystemen bei PKW mit Selbstzündungsmotor (Diesel) vom 27. Juli 2009 oder vom 6. Mai 2010 erfolgte.

Die Bundesregierung unterstützt mit dem Förderprogramm die Besitzer älterer Dieselfahrzeuge, den Ausstoß von Dieselfuß durch die Nachrüstung eines Partikelfilters zu verringern. Selbst wenn der Zuschuss die Kosten für Filter und Einbau nicht deckt, so gibt die Förderung für viele Fahrzeughalter jedoch einen Anreiz zur Nachrüstung und trägt damit zum Umweltschutz bei.

Außerdem erhalten nachgerüstete Fahrzeuge damit auch eine bessere Plakette zum Befahren von Umweltzonen. Wie Sie an die Fördermittel kommen, erfahren Sie unter www.bafa.de.

QUALITÄTS- ANHÄNGER

HUMBAUR

Competence in Trailers

Autohaus Röser GmbH

Richard-Reuter-Straße 9
56276 Großmaisdied

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

Einspruchsfrist versäumt?



Will ein Unternehmer Einspruch gegen einen Steuerbescheid oder Klage gegen eine Einspruchsentscheidung beim Finanzamt einreichen, hat er hierfür einen Monat Zeit, gerechnet ab Bekanntgabe des Bescheids oder der Einspruchsentscheidung. Es stellt sich allerdings die Frage, wann ein Schriftstück des Finanzamtes eigentlich als bekannt gegeben gilt.

Hier unterstellt der Gesetzgeber als Bekanntgabe eines Schriftstücks des Finanzamtes per Post eine Dreitagesfiktion. Es werden zum Datum des Schriftstücks drei Tage hinzuge-rechnet und somit der Tag der Bekanntgabe ermittelt. Ab diesem Tag haben die Steuerzahler dann einen Monat Zeit, entsprechende Rechtsmittel einzulegen oder Klage zu erheben. Eine Ausnahme gibt es jedoch: Sollte das Ende dieser Dreitagesfiktion auf ein Wochen-

ende oder auf einen Feiertag fallen, verlängert sich die Bekanntgabefrist auf den nächsten Tag, an dem die Behörde wieder geöffnet hat.

Was aber ist, wenn das Schriftstück nicht am dritten Tag im Briefkasten liegt? Hier muss dann der Steuerzahler glaubhaft nachweisen können, dass das Schriftstück nicht bzw. später im Briefkasten lag. Ohne einen entsprechenden Nachweis gilt der Bescheid ohne Kompromisse als bekannt gegeben, so die Entscheidung des Bundesfinanzhofes vom 06.07.2011. Um den Nachweis erbringen zu können, dass ein Bescheid später als 3 Tage nach dem aufgedruckten Datum im Briefkasten gelandet ist, kann man allenfalls auf die Post zurückgreifen, die bestätigen muss, dass der Postbote evtl. krank war oder wegen anderer Gründe (z.B. Personalmangel) die Post nicht zeitnah zugestellt werden konnte.

Sollten Sie vom Finanzamt eine Zahlungsaufforderung für einen Steuerbescheid erhalten, der nie bei Ihnen angekommen ist, legen Sie Einspruch gegen die Zahlungsaufforderung ein. Teilen Sie dem Finanzamt mit, dass Sie den dazugehörigen Steuerbescheid gar nicht kennen. Jetzt ist das Finanzamt in der Beweis-pflicht und muss den Zugang nachweisen. *Bundesfinanzhof, Beschluss vom 06.07.2011, Az.: III S 4/11*

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

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

Der Handwerker klingelt, der Kunde öffnet die Tür. Ein entscheidender Augenblick – für beide Seiten. Denn der erste Eindruck bestimmt über Vertrauen, Kompetenz und Image. Ausschlaggebend ist in diesem Moment allein das äußere Erscheinungsbild: das freundliche Lächeln, die Stimme, die Berufskleidung.

ITEX Gaebler – der Spezialist für textile Komplettlösungen aus Montabaur bietet für jedes Gewerk die passende Berufs- und Innungskleidung mit dem professionellen Rund-um-Service der DBL (Deutsche Berufskleider Leasing GmbH).

Die Service-Palette ist vielfältig. Sie reicht von der individuellen Beratung bei der Auswahl der Berufskleidung über die fachgerechte Pflege bis hin zu dem bewährten Hol- und Bringservice. Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zunftkleidung hat ITEX Gaebler für jeden Arbeitsbereich die passende Kleidung.

Speziell für das Handwerk bietet das Vertragswerk der DBL eine breite Auswahl an branchentypischer Arbeitskleidung. Die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



Claudia Hildebrand

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
2.	5V

Am Vertrag nicht beteiligter Dritter bezahlt Rechnung: Keine Schuldübernahme!

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 12.04.2012 entschieden, dass allein das Ausstellen einer Rechnung auf einen am Werkvertrag nicht beteiligten Dritten und die Begleichung durch diesen keine Schuldübernahme durch den Dritten darstellt.

Sachverhalt:

Der Beklagte ist Eigentümer eines Geschäftshauses und leitender Angestellter einer GmbH, die in seinem Gebäude ein Ladengeschäft betreibt. Der Kläger - eine Installationsfirma - wurde mündlich von dem Beklagten mit der Ausführung von Elektroarbeiten beauftragt. Der Kläger stellte die erste Abschlagsrechnung auf den Beklagten aus. Auf dessen Wunsch hin wurde die Rechnung auf die GmbH, für die er in leitender Funktion tätig war, umgeschrieben. Diese bezahlte sowohl diese Rechnung als auch die weiteren Abschlagsrechnungen. Mit der Klage verlangte die Installationsfirma vom Beklagten persönlich die Zahlung der Schlussrechnung in Höhe von über € 48.000,00.

Die beiden Vorinstanzen wiesen die Klage des Installationsunternehmens mit der Begründung ab, die GmbH habe die Schuld des Beklagten übernommen. Der BGH hat das Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Zur Begründung hat der BGH ausgeführt, dass eine befreiende Schuldübernahme ein ungewöhnliches und bedeutsames Rechtsgeschäft sei, da der Gläubiger, nämlich in diesem Falle die Installationsfirma in der Regel nicht auf seinen bisherigen Schuldner, den Beklag-

ten verzichten will. Dieser Gesichtspunkt gewinne in dem vorliegenden Rechtsstreit noch an besonderer Bedeutung, weil der Beklagte - anders als die GmbH - unbeschränkt haftet. *BGH, Urteil vom 12.04.2012, Az.: VII ZR 13/11*

Mehrkosten für Subunternehmer bei verzögertem Zuschlag

Wenn es durch den Einspruch eines Mitbieters zur Verzögerung des Zuschlags kommt, kann der Auftragnehmer die Mehrkosten für einen neu zu beauftragenden Subunternehmer verlangen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sich durch die verzögerte Vergabe die vereinbarte Bauzeit verändert und die Mehrkosten für Nachunternehmerleistungen ursächlich auf die Verschiebung der Bauzeit zurückzuführen sind.

Im entschiedenen Fall erklärte sich der Auftragnehmer (AN) trotz mehrfach verlängerter Zuschlagsfrist und hierdurch veränderter Bauzeit mit einer Verlängerung der Bindefrist einverstanden.

Sein Subunternehmer X weigerte sich allerdings, die Bindefrist an sein Angebot zu verlängern, sodass der AN nach Zuschlagserteilung den um rund 260.000 € teureren Subunternehmer Y beauftragen musste. Im Prozess ging es um die Frage, ob der AN diese Mehrkosten vom Auftraggeber (AG) fordern kann.

Laut Entscheidung des BGH ist die 1. Voraussetzung für die Erstattung der Mehrkosten, dass sich durch die verzögerte Vergabe die vereinbarte Bauzeit verändert hat. Zum anderen

muss durch den AN schlüssig dargelegt werden, dass er bei Einhaltung der ursprünglichen Bauzeit den günstigeren Subunternehmer X beauftragt hätte, dieser jedoch aufgrund der Verschiebung der Bauzeit nicht mehr bereit war, sich an sein ursprüngliches Angebot zu binden und daher der teurere Subunternehmer Y unter Vertrag genommen werden musste. *BGH, Urteil vom 08.03.2012, Az.: VII ZR 202/09*

Verfrühte Abnahmeerklärung wirksam

In einer Entscheidung vom 13.12.2011 befand sich das Oberlandesgericht (OLG) München mit der Zulässigkeit der Anfechtung einer trotz vorhandener Mängel erklärten Abnahme.

Sachverhalt:

Die Kläger erwarben als Verbraucher vor dem Notar am 16.08.2005 vom beklagten Bauträger eine im Bau befindliche Doppelhaushälfte. Am 21.09.2005 erfolgte eine Abnahme der gesamten Leistung unter Vorbehalt verschiedener Mängel. Zu diesem Zeitpunkt war eine Reihe geschuldeter Arbeiten noch nicht erbracht.

Mit ihrer Klage vom Februar 2011 verlangten die Kläger die Zahlung eines Vorschusses zur Mängelbeseitigung. In der Vorinstanz blieben sie jedoch ohne Erfolg. Das OLG München bestätigte die Entscheidung des Landgerichts.

Zum Zeitpunkt der Klageerhebung sei ein Anspruch der Kläger gem. § 637 Abs. 3 BGB bereits verjährt gewesen, denn die Kläger hätten eine wirksame Abnahme für das gesamte Werk erklärt, sodass damit eine Verjährungsfrist von 5 Jahren in Gang gesetzt worden wäre. Eine Vorwegabnahme der gesamten Leistung sei grundsätzlich auch dann möglich, wenn keine Abnahmereife des Werks vorläge. Auch die eventuelle Unwirksamkeit der im Kaufvertrag enthaltenen Regelungen zur Abnahme sei unbeachtlich.

Dem Auftraggeber sei es grundsätzlich unbenommen, eine Abnahme mit allen ihren Folgen auch zu einem objektiv verfrühten Zeitpunkt zu erklären. Allerdings müsse die im Einzelfall erklärte Abnahme des Auftraggebers auf einen dahingehenden Abnahmewillen schließen lassen. Folge der Abnahmewille bereits aus den Formulierungen des Abnahmeprotokolls, z.B. weil dort von der Abnahme des Kaufobjekts die Rede sei, so verbliebe nach Ansicht der Richter kein Raum für eine einschränkende Auslegung.

Eine Anfechtung der Abnahme wegen Irrtums über den Bautenstand scheidet bereits deshalb aus, weil die Regelungen über die Anfechtung des Vertrages gem. §§ 119, 123 BGB durch die vorrangigen Gewährleistungsregelungen der §§ 633 ff. BGB gesperrt würde. *OLG München, Urteil vom 13.12.2011, Az.: 9 U 2533/11*

Unterbrechung der Verjährungsfrist

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt hatte sich mit der Frage auseinandersetzen, ob nach den Regelungen der VOB/B die Verjährungsfrist für Baumängel durch Übermittlung eines schriftlichen Mängelbeseitigungsverlangens um zwei Jahre verlängert werden kann. Es hatte sich ferner mit der Frage zu befassen, ob eine E-Mail dieses Schriftformerfordernis erfüllt.

Das OLG hat zunächst ausgeführt, dass nach § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 2 VOB/B eine Verjährungsverlängerung um zwei Jahre erfolgen kann, wenn der Auftraggeber die Mängelbeseitigung schriftlich verlangt.

Für eine schriftliche Mangelanzeige sei erforderlich, dass der Anzeigende eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigtem Handzeichen unterzeichnet.

Eine E-Mail ohne qualifizierte elektronische Signatur wird nach Auffassung des OLG diesem Erfordernis nicht gerecht und ist deshalb zur Verlängerung der Verjährungsfrist ungeeignet. *OLG Frankfurt/Main, Beschluss v. 30.04.2012, Az.: 4 U 269/11*

Beschaffenheit geschuldeter Leistung

Das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz hatte sich mit der Frage zu befassen, ob auch eine qualitativ höherwertige als die geschuldete Leistung einen Mangel darstellt. Das Oberlandesgericht kam zu dem Ergebnis, dass dies der Fall ist.

Wenn die Parteien vertraglich eine bestimmte Beschaffenheit der zu erbringenden Leistung vereinbaren, dann stellt jede Abweichung von dieser Beschaffenheit und zwar gleichgültig, ob es sich um eine qualitativ höherwertige oder minderwertige Lieferung handelt, einen Mangel dar.

Ein Werk ist lediglich dann frei von Sachmängeln, wenn es die vereinbarte Beschaffenheit aufweist. Das OLG macht deutlich, welche besondere Bedeutung der Beschaffenheitsvereinbarung der Parteien zukommt. Ist diese klar und unmissverständlich, kommt es auf die weiteren gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten zur Ermittlung des geschuldeten Vertragssolls nicht an. *OLG Koblenz, Beschluss vom 05.03.2012, Az.: 5 U 1499/11*

RA Thomas Ickenroth

IKK Südwest erteilt Forderungen nach einer Prämienauszahlung eine klare Absage: Finanzplus von 42 Millionen Euro im Jahr 2011 sichert hochwertige Gesundheitsversorgung

Im vergangenen Jahr erwirtschaftete die IKK Südwest einen Überschuss in Höhe von 42 Millionen Euro (Vorjahr: 13 Millionen Euro) und gehört somit zu den finanzstärksten Krankenkassen in Deutschland. „Das positive Finanzergebnis unterstreicht die seriöse und vorausschauende Finanzpolitik der IKK Südwest in den vergangenen Jahren. Das Finanzplus verschafft uns einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil und kommt unseren Versicherten im Sinne einer hochwertigen Gesundheitsversorgung zugute“, so Gerhard Freiler, Verwaltungsratsvorsitzender der IKK Südwest.

Die IKK Südwest garantiert, bis 2014 keinen Zusatzbeitrag zu erheben und investiert den Großteil des erwirtschafteten Überschusses in Leistungsausweitungen. Dem Vorhaben der Politik, dass Überschüsse als Prämien an Versicherte ausgezahlt werden sollen, erteilt die IKK Südwest nach wie vor eine klare Absage. „In Zeiten, in denen in Europa jeden Tag ein anderes Land wackelt, der Euro permanent auf der Kippe steht und Gesundheitspolitiker im Vorfeld der Bundestagswahl Woche für Woche neue Wahlgewinne an Leistungserbringer verteilen, halten wir diese Politik für kurzfristig und unseriös“, so Frank Spaniol, Vorstand der IKK Südwest.

Unter dem Motto „Mehr Leistung an Ihrer Seite“ können IKK-Mitglieder viele Vorteile in Anspruch nehmen, die weit über den Standard der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) hinausgehen.

So übernimmt die IKK Südwest etwa die Kosten für verschiedene Reiseschutzimpfungen wie beispielsweise Hepatitis A/B, Typhus, Cholera oder die Malaria-Prophylaxe.

Weitere Schutzimpfungen wie zum Beispiel gegen Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME), Rotaviren, Humane Papillomaviren (HPV) und gegen die Virusgrippe (auch für Nicht-Risikopatienten) erhalten die Versicherten der IKK Südwest ebenfalls kostenfrei.

Mehr Geld gibt es auch für die Kinder- und Jugendvorsorge: Die Kosten der Gesundheitsuntersuchungen U10, U11 und J2 für Kinder und Jugendliche werden von der IKK in voller Höhe übernommen und können über die IKK Card direkt beim Arztbesuch abgerechnet werden.

Insgesamt hat die IKK Südwest im zurückliegenden Jahr rund 1,16 Milliarden Euro für die medizinische Versorgung ihrer Versicherten aufgewendet (+ 5,8 Prozent). Der größte Anteil der Leistungsausgaben entfiel mit rund 378 Millionen Euro erneut auf die Krankenhauskosten (+ 7,3 Prozent). Für die ambulante ärztliche Versorgung zahlte die IKK Südwest in 2011 rund 239 Millionen Euro (+ 1,5 Prozent). Die Kosten für Arzneimittel betragen rund 178 Millionen Euro.

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.



IKK Südwest

Mit Sicherheit günstiger

**Bis 2014
garantiert kein
Zusatzbeitrag**

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% Handwerkerabbatt
**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.

