

# BRENNPUNKT



# Handwerk

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

17. Jhg. 3. Ausgabe  
02. September 2019 € 3,-



Empfang  
der Wirtschaft



Arbeitsunfähig im Ausland  
Regeln beachten, Konflikte  
vermeiden

**Mustertexte**  
Vorladung zur vertrauensärztlichen Untersuchung beim MDK  
Regelmäßige Unterweisung über Gefahren für Lehrlinge und Arbeitnehmer  
Musterbrief an einen Lehrling bei schlechten Leistungen

„Ab zum Arzt und dann Koffer packen“

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 1

Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse

geb. am  
29.08.82

56410 Montabaur  
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald  
PVST Deutsche Post AG

## Inhalt

■ Aus den Innungen 4 - 7

■ Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 8

■ Aus den Innungen 10 - 12

■ Arbeitsrecht 15

■ Rechtsmäßige Kürzung von Urlaubsansprüchen in der Elternzeit 16

■ Mustertextseiten 17 - 19

■ „Ab zum Arzt und dann Koffer packen“ 20 - 21

■ Arbeitsunfähig im Ausland 21 - 23

■ Steuern und Finanzen 22

■ Aus den Innungen 26 - 27

■ Arbeitsverweigerung – ein Kündigungsgrund? 32 - 33

■ Vertrags- und Baurecht 34



## Volles Haus beim Wirtschaftsempfang im Kreis Altenkirchen

In diesem Jahr war der IPS Industriepark Etzbach GmbH Austragungsort des Wirtschaftsempfangs im Landkreis Altenkirchen. Für die IHK Koblenz - Regionalstelle Altenkirchen, die Wirtschaftsförderung des Kreises, Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald sowie die Wirtschaftsunioren Sieg-Westerwald eine große Herausforderung – gab es doch in diesem Jahr keine Produktionshalle, Bürogebäude oder Ähnliches, wo man sich hätte einquartieren können. Nein, lediglich eine Dachkonstruktion aus Stahl, die zwischen zwei Hallen des IPS stand, wurde für die Gäste hergerichtet – dies jedoch auf eine überaus ansprechende und schöne Art und Weise.

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch den IHK-Vizepräsidenten Thomas Bellersheim, der alle Teilnehmer aufs Herzlichste willkommen hieß. Gefolgt von Edgar Peters, Geschäftsführer des gastgebenden IPS, der im Gespräch mit Moderator Berno Neuhoff, Leiter Regionalentwicklung im Kreis Altenkirchen, die Geschichte sowie den damaligen wie heutigen Stellenwert des IPS erläuterte.

„Digitalisierung ist Chefsache und sollte nicht von „Herrn Müller“ umgesetzt werden!“ so der Tenor von Markus Bläser, Geschäftsführer von MB Software und System, der anlässlich des Wirtschaftsempfangs als Gastredner auf die Notwendigkeit der Digitalisierung kurzweilig einging.

Den Schluss des Empfangs machte Landrat Michael Lieber. Dabei konnte man Schluss in mehrerlei Hinsicht ansehen. Einerseits weil die Veranstaltung ihr Ende fand, zum anderen weil der Landrat Ende August in Rente geht. Lieber nahm die Gelegenheit wahr, sich bei den Unternehmern im Landkreis zu verabschieden und sich für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit der vergangenen Jahre zu bedanken. „Wir haben den Kreis Altenkirchen gemeinsam ein gutes Stück vorangebracht, auch wenn wir noch nicht alle gewünschten Etappen erreicht haben“, so der Landrat in seinem Schlusswort.

Damit nicht genug. „Nur hier“, so der Refrain der Kreishymne, die Sängerin Milena Lenz vortrug. Ein Geschenk der Organisatoren des Wirtschaftsempfangs an den scheidenden Landrat. Nach dem offiziellen Ende stand das gemeinsame Gespräch im Mittelpunkt der Veranstaltung.



### Gesellen-Abschlussprüfung Winter 2019/2020

Für alle, die im Zeitraum **01. Oktober 2019 – bis 31. März 2020** ihre Ausbildungszeit beenden, ist der **01. Oktober 2019** der Anmeldeschluss 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 beantworten Ihnen:

Fred Kutscher, Tel. 02631/946413 und Kerstin Görldt, Tel. 02631/946410

**KHS Geschäftsstelle Neuwied**

Besuchen Sie unsere neue Homepage

[www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de)  
und Facebook



Erscheinungstermine 2019/2020

**BRENNPUNKT**  
**Handwerk**

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

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



## Ärztliche Erst- oder Nachuntersuchung

Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) muss bei Einreichung eines Berufsausbildungsvertrages, der mit jugendlichen Auszubildenden abgeschlossen wurde, eine ärztliche Bescheinigung (Erstuntersuchung) eingereicht werden.

Während das Erfordernis der Erstuntersuchung bei den Auszubildenden/Ausbildern im Allgemeinen bekannt ist, bleibt die Vorschrift des § 33 JArbSchG, nach der sich der Arbeitgeber ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen lassen muss, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung), leider häufig unbeachtet.

Der Arbeitgeber soll den/die Jugendliche(n) neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der/die Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn/sie auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

Durch die Untersuchungen wird der Gesundheits- und Entwicklungsstand der Jugendlichen festgestellt, insbesondere auch, ob die Gesundheit der Jugendlichen durch die Ausübung bestimmter Arbeiten gefährdet werden könnte. Wird die Bescheinigung über die Nachuntersuchung, die nicht länger als 3 Monate zurückliegen darf, nicht nach Ablauf eines Jahres vorgelegt, so muss der Arbeitge-

ber den/die Jugendliche(n) innerhalb eines Monats unter Hinweis auf ein Beschäftigungsverbot schriftlich zur Vorlage der Bescheinigung auffordern. Eine Durchschrift ist an die gesetzlichen Vertreter zu richten.

Liegt 14 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung nicht vor, so dürfen die Jugendlichen so lange nicht weiter beschäftigt werden, bis die ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung aufgrund einer Nachuntersuchung vorgelegt worden ist.

Haben die Auszubildenden ein Jahr nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses das 18. Lebensjahr bereits vollendet, ist diese Nachuntersuchung nicht mehr erforderlich.

**Willkommen in der Zukunftswerkstatt!**

Ehrung der jahrgangsbesten Prüflinge 2019 und 25 Jahre Meisterprüfung

**17. Empfang des Handwerks Rhein-Westerwald**  
23.11.2019 - 15.00 Uhr - Landesschule für Blinde und Sehbehinderte, Neuwied

**EINLADUNG**

Am 17. Empfang des Handwerks Rhein-Westerwald

nehme ich teil.  kann ich leider nicht teilnehmen.

Mich begleitet/begleiten folgende Person(en)

.....  
Name/Vorname/Firma

.....  
(Name/Vorname)

.....  
Straße/PLZ/Ort

.....  
Telefon

.....  
(Name/Vorname)

.....  
Datum

.....  
Unterschrift

.....  
(Name/Vorname)

*Die Veranstaltung wird medial begleitet. Die Teilnehmenden erklären mit ihrer Anmeldung ihr Einverständnis, dass die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald das vor, während und nach der Veranstaltung entstandene Bild- und Tonmaterial für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nutzen darf.*

.....  
(Name/Vorname)

Ihre Anmeldung erbitten wir bis spätestens 2. November 2019, unter Tel. 02602/10050 oder per Fax 02602/100527. Gerne können Sie sich auch im Internet unter [www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de) anmelden.

## Freisprechungsfeier der Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung Rhein-Westerwald



Glückliche Maßschneider-Gesellinnen präsentieren ihre Arbeiten und Gesellenbriefe vor der Handwerkerstele in der Neuwieder Innenstadt.

In den Räumen der Geschäftsstelle der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Neuwied trafen sich jetzt acht Auszubildende zur Damenschneiderin, um von der Obermeisterin der Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung Rhein-Westerwald, Hiltrud Sprenger aus Vettelschoß, den Gesellenbrief in Empfang zu nehmen.

Ein wichtiger Schritt im Leben der bisherigen Lehrlinge, wie die Obermeisterin und unisono der Leiter der Geschäftsstelle Neuwied, Fred Kutscher, betonten und die Übergelücklichen

trotzdem ermahnten, nicht stehen zu bleiben, sondern sich weiter zu bilden. Wie gut sie ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, demonstrierten alle mitgebrachten und den an der Feier teilnehmenden Eltern, Ausbildern und Mitgliedern des Prüfungsausschusses präsentierten Kleidungsstücke, die ausnahmslos begeisterten.

Die Prüfung bestanden: Ingrid Bonin und Anna Borodezki aus Hennef, Celine Wendel aus Wenden, Sarah Lehmkuhl aus Wallmenroth, Isabelle Neugebauer aus Kirchen und

Ilka Waltener aus Windeck, alle ausgebildet von der Berufsbildenden Schule Betzdorf-Kirchen.

Samira Mischkowski aus Montabaur hatte als Ausbildungsbetrieb die Landesbühne Rheinland-Pfalz und Elisa Prokopy die Kürschnermeisterin Martina Stertz aus Koblenz.

Einen Buchpreis gab es von der Innung für die Prüfungsbeste Celine Hassel und die nur wenige Punkte dahinter liegende Zweitbeste Elisa Prokopy.

*Text und Foto: Hans Hartenfels*

## Wem Gott will rechte Gunst erweisen, den schickt er in die weite Welt ...



Bereits 1823 schrieb Joseph von Eichendorff das Gedicht „Der frohe Wandersmann“. 196 Jahre später waren zahlreiche Mitglieder der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald auf den Spuren Eichendorffs und erkundeten („... Dem will er seine Wunder weisen - In Berg und Wald und Strom und Feld“)

den Landkreis Neuwied. Treffpunkt war die Kunstschmiede des Ehrenobermeisters Sebastian Hoppen in Dattenberg, der auch die Organisation des Tages übernommen hatte. Bei einer kleinen Stärkung ging es sportlichen Schrittes nach Linz am Rhein, wo bereits die „Theresia“ der Personenschiffahrtsgesell-

schaft Schmitz auf die Wanderer wartete.

Bei herrlichem Wetter fuhr das Schiff den Rhein hinab nach Königswinter und wieder zurück nach Linz. Dabei gab es ausreichend Gelegenheit, das Handwerk betreffend, fachkundige Gespräche im Kollegenkreis zu führen oder gar lustige Anekdoten auszutauschen.

In Linz angekommen, nutzten die Teilnehmer die Möglichkeit, das schöne Städtchen am Rhein auf eigene Faust zu erkunden und kennen zu lernen.

Bei gutem Essen und kühlen Getränken ließen die Wanderer den Tag im Linzer „Restaurant Franco“ Revue passieren.

Für alle Teilnehmer stand bereits fest, dass ein solcher Tag auch im kommenden Jahr wiederholt werden muss. Und der Termin steht bereits fest: Pfingstamstag, 30.05.2020.



## Fleischer und Bäcker überreichen Spendenscheck an die „Vor-Tour der Hoffnung“



Der 1. Vorsitzende der Hilfsaktion, Jürgen Grünewald, nahm den Spendenscheck von den Obermeistern Thomas Christian (Fleischer-Innung Rhein-Westerwald) und Hubert Quirmbach (Bäcker-Innung Rhein-Westerwald) im Beisein von an der Veranstaltung beteiligten Bäckern und Fleischern entgegen.

Die Obermeister der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald, Thomas Christian, und der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald, Hubert Quirmbach, konnten eine Spende in Höhe von 1.500,00 € an Vertreter der „Vor-Tour der Hoffnung“ übergeben.

Der stolze Betrag war anlässlich einer gemeinsamen Veranstaltung der beiden Innungen des Nahrungsmittelhandwerks durch Spendenerlöse erzielt worden. Den diesjährigen „Tag des Brotes“, den die Bäcker-Innung Rhein-Westerwald in Neuwied durchführte, unterstützte die Fleischer-Innung Rhein-Westerwald und führte die 29. Wurstprüfung der Innung durch. Nach der Fusion der Fleischer-Innungen Rhein-Westerwald und des Kreises Altenkirchen in diesem Jahr wurde die Prüfung

erstmalig gemeinsam mit den aus drei Landkreisen stammenden Prüfern Klaus Kilian, Niederelbert, Horst Föller, Daaden und Klaus Peter Fries, Neuwied-Gladbach durchgeführt.

Geprüft wurde Bratwurst in allen Variationen. Je Betrieb konnten verschiedene Proben abgegeben werden, die von den Prüfern nach den strengen Richtlinien der DLG geprüft wurden.

So wurden unter anderem die Klassiker feine und grobe Bratwurst, Käse-Griller, Rostbratwurst, aber auch Exoten wie Thai-Bratwurst, Feuerlinge mit Chilinode, Himmel und Erd, Zebu-Bratwurst, und auch regionale Produkte wie Westerwaldsteig-Bratwurst, Westerwälderjungs und Wälder-Griller, aber auch Bratwurst vom Pferd, verprobt.

Alle Produkte der beiden Innungen wurden vor Ort dem interessierten Publikum auch zum Verzehr aus der Hand zum Verkauf angeboten bzw. es wurde um eine Spende gebeten.

Der 1. Vorsitzende der „Vor-Tour der Hoffnung“, Jürgen Grünewald, dankte allen Beteiligten für ihr Engagement und generell für die Bereitschaft, sich für einen sozialen Bereich einzusetzen.

Der Verein sammelt seit vielen Jahren Gelder, die dann jährlich in einer bundesweiten Aktion an Krankenhäuser bzw. Institutionen, die krebserkrankte Kinder betreuen bzw. unterstützen, verteilt werden. So können jedes Jahr mehrere hunderttausende von Euro für diese gute Sache ausgeschüttet werden.



## Mitgliedschaft wird Partnerschaft.

Angebot anfordern!

Wie nutzt man Energie innovativ? Und wo kann man sparen? Dazu berate ich Sie bei allen Fragen rund um Ihre Energieversorgung als persönliche Verbandsbetreuerin. Fordern Sie noch heute Ihr maßgeschneidertes Angebot bei mir an. **Energie wird innogy.**



**Irmgard Busch**  
(Verbandsbetreuerin  
Kreishandwerkerschaft)  
T 06551 960215  
ibusch@das-handwerk.de

innogy.com

In Kooperation mit



## Auszubildende in Gesellenstand gehoben



Auch in diesem Jahr war der historische Stöfelpark in Enspel Veranstaltungsort für die Freisprechungsfeier der Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald. Neben den Hauptakteuren des Tages, den Junghandwerkern, waren auch zahlreiche Ausbilder, Familienangehörige sowie Vorstands- und Prüfungsausschuss-Mitglieder der Einladung gefolgt.

In seiner Laudatio erklärte Jörg Prangenberg, stv. Obermeister der Innung: „Wir feiern hier

schon ein einschneidendes Ereignis in dem Leben eines jeden jungen Menschen, die Zeit der Ausbildung ist vorbei. Dabei denken Sie bitte daran, dass eine handwerkliche Berufsausbildung ein hervorragendes Standbein ist, auf dem Sie Ihr weiteres berufliches Leben aufbauen können.“ Bekräftigt wurden die Ausführungen von Frank Sterz, dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses: „Mit der bestandenen Gesellenprüfung haben Sie heute bewiesen, dass Sie die richtige Wahl getroffen

haben! Das Bestehen der Gesellenprüfung ist eine besondere Leistung, die nur durch Fleiß, Disziplin und Engagement erbracht werden kann.“ Daran anschließend folgte die Ausgabe der Gesellenbriefe an 11 Maurer und 2 Hochbaufacharbeiter.

Für besondere Prüfungsleistungen wurde Dustin Deneu aus Urbach (Ausbildungsbetrieb Paul Mertgen GmbH & Co. KG, Straßenhäuser) geehrt.



## WESTERWALD. RHEINLAND. UND WO IMMER SIE UNS BRAUCHEN.

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

Liegt da ein Kennenlernen nicht nahe?

**MARX & JANSSEN**

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT  
TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Großmaiseid · Ransbach-Baumbach  
[marx-jansen.de](http://marx-jansen.de)

IHR  
ERFOLG  
IST UNSER  
ZIEL



Zertifiziertes QM-System nach  
DIN ISO 9001:2015

In Kooperation mit

**Korts**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH®  
Köln · [www.korts.de](http://www.korts.de)

Mitglied im

**WIRAS** Verbund  
INTERNATIONAL





## Junge Gesellinnen und Gesellen freigesprochen



Bei strahlendem Sonnenschein fanden sich die jungen Gesellinnen und Gesellen des Bäckerhandwerks mit ihren Familien und Ausbildern sowie den Lehrern und Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses in der Cafeteria der BBS Montabaur zur diesjährigen Freisprechung ein. Obermeister Quirmbach begrüßte alle Anwesenden recht herzlich und beglückwünschte die jungen Kolleginnen und Kollegen zu dem erfolgreichen Abschluss ihrer Lehrzeit.

„Die Innung ist stolz darauf, dass Sie die Prüfung mit Erfolg abgeschlossen haben. Mit der bestandenen Prüfung haben Sie eine für Ihre weitere berufliche Zukunft sehr wichtige Hürde mit Bravour genommen. Das zu bewerkstelligen, ist mit Sicherheit nicht allen leicht gefallen. Sie mussten sich schon gehörig ins Zeug legen. Manchmal hätten Sie sicher viel dafür gegeben, frei von Vorbereitungen und unbelastet von Prüfungsangst durch die vergangenen Monate gehen zu können. Aber – Sie

hatten ein Ziel vor Augen, ein sehr entscheidendes obendrein. Sie haben es mit Ausdauer und Einsatz verfolgt – und erreicht“, so Obermeister Quirmbach.

In seiner Rede ging er auch auf die gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftspolitische Bedeutung des Handwerks ein. „Das Handwerk ist historisch und organisch gewachsen, zugleich aber zukunftsorientiert, dynamisch, flexibel und anpassungsfähig. Es bildet ein festes Fundament, auf dem sich marktwirtschaftliches Geschehen vollziehen kann.

Das Handwerk ist jedenfalls nach meiner Beurteilung bereit und in der Lage, die ihm zugeordneten volkswirtschaftlichen Aufgaben zu erfüllen und seine Stellung in der Wirtschaft, wenn auch gelegentlich unter erschwerten Bedingungen, dauerhaft zu behaupten“, so der Obermeister weiter.

Mit dem Dank an den Gesellenprüfungsausschuss für die geleistete Arbeit und die besten

Wünsche an die Gesellinnen und Gesellen beendete er seine Laudatio.

Auch der Vorsitzende des Gesellenprüfungsausschusses, Frank Remy, beglückwünschte die erfolgreichen Prüfungsabsolventinnen und -absolventen und ging in seiner Rede auf den Ablauf der Prüfung ein.

Seitens der Berufsbildenden Schulen gratulierte Edith Schuster-Debald von der BBS Westerbürg. Sie wies in ihrer Ansprache noch einmal auf die Bedeutung des Bäckerhandwerks hin. Mehr als 3000 Brotsorten gibt es in Deutschland. Das unterstreicht die Wichtigkeit des Bäckerhandwerks in unserer Gesellschaft.

Bei der Übergabe der Gesellenbriefe konnte sich ein Teilnehmer besonders freuen. Der Bäckergehilfe Marvin Ladee, Ausbildungsbetrieb Michael Thier aus Ransbach-Baumbach, wurde Prüfungsbester. Obermeister Quirmbach überreichte ihm ein Buchpräsent für die hervorragende Leistung.

## Ordnung mit System.


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

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

[www.fahrzeugeinrichter.com](http://www.fahrzeugeinrichter.com)

Hanzlik GmbH  
Bahnhofstraße 47  
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0

 HanzlikFahrzeugeinrichtungen







## Schadenfreiheitsrabatt retten – so geht's

### Ein Unfall ist immer ärgerlich.

Erst gibt es Stress mit dem Unfallgegner, dann reißt die Reparatur ein kräftiges Loch ins Budget, und zum Schluss stuft die Versicherung den Autofahrer nach der selbst verschuldeten Karambolage noch im Schadenfreiheitsrabatt zurück. Die Versicherungsprämie im Folgejahr steigt um ein erkleckliches Sümmchen.

Zur Erinnerung: Mit dem Schadenfreiheits-



Nach einem Unfall gibt es viel zu regeln.  
Foto: ©istockphoto/Tom Merton

rabatt belohnen Versicherer Autofahrer, die unfallfrei unterwegs sind. Wer ohne Blessuren durchs Jahr gekommen ist, klettert eine Stufe höher und spart Geld. Das Rabattsystem gibt es in der Haftpflicht- und in der Vollkaskoversicherung, also für Risiken, die der Autofahrer selbst beeinflussen kann. Jede Versicherung hat ihr eigenes System. Die schlechte Nachricht: Einmal runtergestuft, dauert es mehrere Jahre und viel Geld, bis man wieder auf dem Niveau landet, auf dem man vor dem Unfall eine günstige Prämie erfahren hatte. Die gute Nachricht: Es gibt Möglichkeiten, den Rabatt zu retten.

### Schaden selbst zahlen

Es lohnt sich, bei kleineren Reparaturen den Schaden selbst zu bezahlen – rein rechnerisch eine nicht ganz einfache Sache. Sogenannte Rückkauf-Rechner, unter anderem von den Versicherern selbst, geben Hilfe.

Die spucken aus, bis zu welcher Summe das Zahlen Sinn macht. Der Autofahrer hat nach der Schadenmeldung dann je nach Anbieter ein halbes bis ein Jahr Zeit, den Schaden „zurückzukaufen“. Das klappt allerdings nur, wenn innerhalb eines Jahres nur ein Schaden reguliert wurde.

### Rabattschutz abschließen

Der Rabattschutz ist eine Option, die Autofahrer in der Haftpflicht- und Kaskoversicherung zusätzlich buchen und damit eine Rückstufung des Schadenfreiheitsrabattes nach einem selbst verschuldeten Unfall verhindern können. Die Verkehrssünder haben damit mindestens einen Schaden pro Jahr frei. Die Konditionen der Versicherungen variieren und stehen in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).

In älteren Verträgen schützt ein Rabattretter vor dem Prämienanstieg. Er gilt ab Schadenfreiheitsklasse 25. Der Unfallfallverursacher wird

dabei nur soweit heruntergestuft, dass die Prämie nicht steigt. Weil in höheren Schadenfreiheitsklassen der Beitragssatz oftmals gleich ist, rutscht man eventuell eine Klasse tiefer, zahlt aber denselben Betrag.

### Versicherung wechseln

Nach einem Unfall können Versicherer und Versicherte den Vertrag kündigen. Die Rückstufung schlägt bei einem neuen Anbieter eventuell nicht so sehr ins Kontor. Es ist also einen Check auf den Internetportalen wert, den Anbieter zu wechseln.

## Lampenwechsel ist Sache der Werkstatt

### Lampen am Auto selber wechseln?

Keine leichte Aufgabe. Fehlendes Fingerspitzengefühl kann dabei teure Schäden nach sich ziehen. Jede Glühlampe der Beleuchtung am Auto muss mit Hilfe der Bedienungsanleitung und dem Bordwerkzeug ausgetauscht werden können.

Das besagt die ECE-Regelung 48, Absatz 5.23, gültig seit dem 1. Oktober 2006. Sie gilt aber nicht für langlebige Xenon- oder LED-Lichtquellen, die teilweise Hochspannung führen und für den Heimwerker tabu sind.

Nun könnte man meinen: Eine Halogenlampe auszutauschen ist doch kein Hexenwerk, warum dafür in die Werkstatt fahren? Ganz einfach: Beim Lampenwechsel am Scheinwerfer geht es nicht nur um den Austausch, sondern insbesondere um die korrekte Einstellung.

Und Fingerspitzengefühl ist gefordert. Denn jeder Scheinwerfer ist ein Stück optischer Feinwerktechnik mit Toleranzen im Zehntelmillimeterbereich. Wer einfach mal kräftig am Stecker reißt, hat mit ziemlicher Sicherheit schon etwas verbogen.

### Nicht nur tauschen, sondern auch korrekt einstellen

Deshalb ist ein Lampenwechsel Sache der Werkstatt. Die Fachleute wissen, wie sich die

Leuchtmittel bei jedem Fahrzeug tauschen lassen. Und sie kennen die Tricks, um von der Hitze festgebackene Stecker schonend von den Kontakten zu lösen, ohne die Halterung zu verbiegen. Außerdem verfügen sie über die nötige Schutzkleidung.

Kein Witz! Der dünne Glaskolben der weit verbreiteten H7-Lampe beispielsweise steht unter einem Druck von 15 bar – also rund das Siebenfache eines Autoreifens!

Einmal irgendwo unsanft gegengekommen, und die Splitter fliegen meterweit. Eine Schutzbrille ist deshalb absolutes Muss, am besten auch Handschuhe.

Erfahrenes Personal weiß auch, wie die neuen Scheinwerferlampen eingesetzt werden müssen. Denn sie passen immer nur in einer Position. Deshalb der Tipp: Vor dem Winter die Scheinwerferlampen in der Werkstatt erneuern lassen.

Und zwar paarweise, denn gute Markenlampen sind so präzise gefertigt, dass sie sich auch in der Lebensdauer nur minimal unterscheiden. Außerdem gehört zu einem Wechsel der Lampen zwingend auch das korrekte Einstellen der Scheinwerfer mit einem entsprechenden Gerät. Dabei kann der Kfz-Mechatroniker erkennen, ob die Lampe korrekt eingebaut und der Reflektor in Ordnung ist.





PKW-Service:

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

# Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

[www.goerg-jung.mercedes-benz.de](http://www.goerg-jung.mercedes-benz.de)

LKW- / VAN-Service:

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



## Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied

Der Prüfungsvorsitzende der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied, Willi Pies, konnte im Beisein von Obermeister Bernd Becker und Lehrlingswart Dietmar Klein 12 Junghandwerkern und -handwerkerinnen ihre Gesellenbriefe als Maler- und Lackierer überrei-

chen. Er gratulierte zum Erreichen des Ausbildungsziels und wünschte ihnen für die Zukunft alles Gute. Zu der Feierstunde waren neben den Ausbildungsbetrieben auch die Eltern und Familienangehörigen eingeladen. Obermeister Bernd Becker gratulierte ebenfalls im Namen

der Innung und dankte den Ausbildungsbetrieben für die geleistete Nachwuchsarbeit. Becker dankte auch den Mitgliedern des Prüfungsausschusses für deren ehrenamtliche Tätigkeit sowie allen, die zum reibungslosen Ablauf der Gesellenprüfung beigetragen haben.



Die erfolgreichen Junghandwerkerinnen und Junghandwerker mit Mitgliedern des Prüfungsausschusses, Lehrlingswart Dietmar Klein und Obermeister Bernd Becker.

## Maler und Lackierer/innen des Prüfungsjahrganges 2019 freigesprochen



Die erfolgreichen Junghandwerkerinnen und Junghandwerker mit Vertretern des Prüfungsausschusses sowie der unterstützenden Industrie.

Frank Weitz, Obermeister der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen, gratulierte 11 erfolgreichen Prüfungsabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrganges 2019 zum Bestehen der Gesellenprüfung und wünschte ihnen alles Gute für den weiteren beruflichen Weg.

In seiner Rede wies er darauf hin, wie wichtig es ist, im beruflichen Leben nicht mit dem bereits Erreichten zufrieden zu sein, sondern sich weiterzubilden. Hierzu gäbe es im Handwerk die verschiedensten Möglichkeiten, wie

z.B. die Ablegung der Meisterprüfung, mit der man später auch einen Betrieb gründen oder übernehmen könne. Damit werde auch die Grundlage dafür gelegt, späteren Jahrgängen die Möglichkeit zu geben, ebenfalls eine Ausbildung im Handwerk zu erlangen. Aber auch der Wechsel in die Farbenindustrie stelle eine Möglichkeit dar, bedürfe jedoch auch einer intensiven Weiterbildung.

Weitz bedankte sich bei den Ausbildungsbetrieben und den Vertretern der Berufsbildenden Schule für das in die Ausbildung in-

vestierte Engagement, das zum Erreichen des Leistungsziels wesentlich beigetragen habe.

Der Dank des Obermeisters richtete sich auch an die Vertreter des Prüfungsausschusses für die ehrenamtliche Tätigkeit sowie die Vertreter der Farbenindustrie, die die Durchführung der Prüfung ebenfalls in verschiedenster Art unterstützt haben. Auch die Unterstützung innerhalb der Familie stelle, so Weitz, einen großen Aspekt zum Erreichen des Ausbildungsziels dar. Er dankte daher auch den Eltern der Prüflinge.



## Erfolgreiche Ausbildung im Töpfer- und Keramikerhandwerk

Große Freude herrschte im Keramischen Zentrum, Höhr-Grenzhausen wo im Rahmen einer kleinen Feierstunde den erfolgreichen Gesellinnen im Töpfer- und Keramikerhandwerk im Beisein von Eltern und Ausbildern die Gesellenbriefe ausgehändigt wurden. Wer die geschmackvoll aufgebauten Gesellenstücke sah, merkte gleich, hier wurde mit viel Liebe zum Detail und Leidenschaft gearbeitet. Ergänzt wurden die Arrangements mit den in großen Bilderrahmen eingefassten Zeichnungen der Prüfungsstücke und Bildmappen, in denen ausführlich die einzelnen Arbeitsschritte beschrieben wurden.

Obermeisterin Martina Brück-Posteuka eröffnete die Freisprechungsfeier, beglückwünschte die jungen Gesellinnen und würdigte in ihrer Laudatio die Leistungen der Kolleginnen. „Heute haben wir drei Gesellinnen, die sicher erleichtert und froh sind, dass all ihre Mühen Frucht getragen haben und sie den Gesellenbrief in Empfang nehmen können. Freuen können sich aber auch die Wegbegleiter, der Betrieb, die Familie, Freunde und alle, die zum Erfolg beigetragen haben. Den größten Dank aber können Sie heute an sich selbst richten! Sie haben heute wirklich etwas geschafft, alle Aufgaben, so gut Sie das konnten, unter Prüfungsbedingungen erledigt und können jetzt stolz darauf sein“, so die Obermeisterin.

Sie ging in ihrer Ansprache auch darauf ein, dass stetiges Lernen ein wichtiger Faktor im



Leben ist. Brück-Posteuka meinte jedoch nicht nur das Lernen zur beruflichen Weiterentwicklung, sondern auch das Lernen, sich selbst zu loben, um sich damit die Motivation und die Freude am Beruf zu erhalten.

Mit den besten Wünschen für die Zukunft beendete die Obermeisterin ihre Laudatio. Gemeinsam mit den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses überreichte sie dann die Gesellenzeugnisse an die erfolgreichen Prüfungsteilnehmerinnen, Stella Rennertz (Landessiegerin), Ausbildungsbetrieb Töpferei Langerwehe Kuckertz & Rennertz GmbH, Langerwehe, Katharina Hardt, Ausbildungsbetrieb Ulf Huppertz und Ines Segger, Hilgert,

und Li Mascha Bosselmann, Ausbildungsbetrieb Veronika Dietz, Töpferei, Königswinter.

Von der BBS Montabaur überbrachte Heike Corcilus die Grüße und Glückwünsche und überreichte für die Gesellinnen Stella Rennertz und Katharina Hardt ein Preisgeld aus der Alexander-Tutsek-Stiftung.

Wenn auch Li Mascha Bosselmann kein Preisgeld erhielt, so überzeugte sie die Anwesenden mit ihrem überragenden Gesellenstück zum Thema „Mythen und Legenden“, das vom Prüfungsausschuss mit der Note „sehr gut“ bewertet wurde. Bei einem kleinen Imbiss und lockeren Gesprächen ließ man die Freisprechungsfeier ausklingen.

## Fleischer des Rhein-Westerwaldes erhoben fünf Auszubildende in den Stand der Gesellen

Am letzten Tag ihrer Gesellenprüfung konnte Obermeister Thomas Christian im Beisein des Gesellenprüfungsausschusses sowie der erschienenen Eltern fünf bisherige Auszubildende in einer kleinen Feierstunde in den Stand der Gesellen erheben.

Obermeister Christian gratulierte zum erreichten Berufsziel, wies jedoch direkt darauf hin, dass man sich nicht auf diesem Wissen ausruhen sollte.

Er ging in seiner Rede umfassend auf die Bedeutung des Handwerks in unserer Wirtschaft sowie auf die beruflichen Möglichkeiten, die den Junghandwerkern nunmehr offen stehen, ein.

Das Handwerk bietet eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zur Selbstständigkeit.

Diese gelte es zu nutzen. Handwerk habe nach wie vor „goldenen Boden“. Innungsbeauftragter Sauerbrei gratulierte den frischgebackenen Gesellen von Seiten der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Jürgen Berg, Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald, überreichte den erfolgreichen Junghandwerkern den Gesellenbrief und

ließ die absolvierte Prüfung kurz Revue passieren.

Aus den Händen vom Prüfungsvorsitzenden Jürgen Berg und Obermeister Thomas Christian

erhielt die Prüfungsbeste, Anna Katharina Dauthe, traditionsgemäß einen Edel-Stahl als Geschenk. Allen Gesellinnen und Gesellen herzlichen Glückwunsch.



Die erfolgreichen Junggesellen mit Obermeister und Mitgliedern des Prüfungsausschusses. Auf dem Bild fehlt Frau Anna Katharina Dauthe.

# Große Freisprechungsfeier der Tischler-Innung Westerwaldkreis



– Anzeige –

**ANWÄLTE**  
WALTERFANG • GAULS • ICKENROTH  
PARTNER

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

Bahnhofstr. 43  
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970  
Telefax: 02602 - 950979

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

Wenn Gesellenbriefe an Junghandwerkerinnen und Junghandwerker übergeben werden, dann ist das nicht nur ein Grund zur Freude für diejenigen, die sie erhalten. Es ist zugleich auch die Freude all derer, die die jungen Menschen auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss begleitet haben.

Natürlich ist es auch ein Grund zu feiern! Dies tat die Tischler-Innung Westerwaldkreis in diesem Jahr im Keramikmuseum des Westerwaldkreises in Höhr-Grenzhausen und lud hierzu neben den Gesellen als Hauptakteure des Tages auch zahlreiche Ehrengäste ein.

In seiner Eröffnungsrede dankte Siegfried Schmidt, Obermeister der Tischler-Innung, den anwesenden Fest- und Ehrengästen für das Erscheinen und gratulierte zugleich den neuen Kollegen für die bestandene Gesellenprüfung.

„Der Gesellenbrief, den ihr gleich erhalten werdet, ist daher kein Geschenk. Dieses Zertifikat ist der Beweis dafür, dass ihr konsequent und diszipliniert auf dieses Ziel hingearbeitet habt.“ Schmidt weiter: „Was oft so leicht und mühelos aussieht, ist das Ergebnis jahrelanger Vorbereitung.“

Für unser Handwerk und das Handwerk allgemein ist es heute von großer Bedeutung, gut ausgebildete junge Gesellinnen und Gesellen einstellen zu können.“

Rolf Wanja, Kreishandwerksmeister der Kreis-

handwerkerschaft Rhein-Westerwald, ermutigte die jungen Kollegen, „am Ball“ zu bleiben und die zahlreichen Weiterbildungsangebote im Handwerk zu nutzen.

Dr. Tanja Machalet (MdL) dankte den Ausbildungsbetrieben für ihren Einsatz, jungen Menschen eine fundierte Ausbildung zu gewährleisten.

Daran anschließend erfolgte die Verleihung der Gesellenbriefe durch Obermeister Schmidt und Peter Aller, Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

Die prüfungsbesten Absolventen:

Tobias Kurz aus Langenhahn (Ausbildungsbetrieb Wünsche GmbH, Nistertal); Till Heine, Ruppach-Goldhausen (Rainer Schmidt, Tischlerei, Wirges) und Esther Römpler, Hillscheid (Patrick Flügel, Flügel Objekteinrichtungen, Girod) erhielten ein Präsent für ihre hervorragenden Leistungen.

Für die diesjährige beste Zwischenprüfung wurde Leander Künkler, Rennerod (Ausbildungsbetrieb Andreas Künkler, Tischlermeister, Rennerod) eine Urkunde übergeben.

Im Leistungswettbewerb „Die Gute Form“ erhielten Till Heine, Ruppach-Goldhausen (Rainer Schmidt, Tischlerei, Wirges); Tobias Kurz, Langenhahn (Wünsche GmbH, Nistertal) sowie Lars Müller, Gehlert (Markus Windhagen, Tischlermeister, Hachenburg) eine Belobigung.





# Gruppenreise

## 72. Internationale Handwerksmesse München



Die Internationale Handwerksmesse in München findet wieder statt. Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald führt in der Zeit vom 12. bis 15. März 2020 eine Gruppenreise zur Messe durch.

Die Fahrt beginnt am Donnerstag, 12. März 2020. Wir fahren mit dem ICE ab Bahnhof Montabaur nach München, wo wir bereits gegen Mittag eintreffen werden. Die genaue Abfahrtszeit werden wir Ihnen rechtzeitig bekannt geben.

Unser Motel One München-Sendlinger Tor ist zentral gelegen und damit optimaler Ausgangspunkt für den Aufenthalt in der Hauptstadt mit Herz. Im günstigen Reisepreis von 239,- € p. P. / DZ sind folgende Leistungen enthalten: Die Fahrt mit dem ICE ab Montabaur nach München und zurück, drei Übernachtungen mit Frühstück im DZ. Wünschen Sie ein Einzelzimmer, bitten wir um frühzeitige Reservierung. Es stehen nur wenige Einzelzimmer zur Verfügung. Der EZ-Zuschlag beträgt 85,- € p. P. Alle Preise zzgl. gesetzl. MwSt.

Für den Messebesuch steht ausreichend Zeit zur Verfügung. Daneben bestehen Möglichkeiten zur Besichtigung der Münchener Sehenswürdigkeiten wie z. B. Olympiagelände, Allianz Arena, Deutsches Museum, Bavaria Filmstudios, Theaterbesuche, Stadtbummel usw. Zurück geht es am Sonntagmittag.

Die Fahrt ist jedes Jahr schnell ausgebucht und es stehen nur eine begrenzte Anzahl Plätze zur Verfügung. Wir bitten deshalb um kurzfristige Anmeldung. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt. Vertragspartner ist die Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied. Haben Sie weitere Fragen? Dann wenden Sie sich unter der Telefon-Nummer (02602) 10050 an unsere Geschäftsstelle Montabaur.

Bitte bis spätestens 15.11.2019 anmelden!

**Rudolf Röser**  
Vors. Kreishandwerksmeister

**Michael Braun**  
Geschäftsführer

✂ ..... **hier abtrennen und per Post oder Fax einsenden** .....

**Einsenden per Fax an 02602 -100527 oder per Post an:  
Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald - Joseph-Kehrein-Str. 4 - 56410 Montabaur  
Anmeldung zur 72. I.H.M. vom 12. bis 15. März 2020**

Hiermit melde(n) ich/wir \_\_\_\_\_ Personen verbindlich an. Ich/wir benötige(n): \_\_\_\_\_ EZ \_\_\_\_\_ DZ.

Der Betrag in Höhe von € (239,- € p.P. / EZ-Zuschlag 85,- € p.P.) zzgl. gesetzl. MwSt. soll nach Rechnungsstellung von folgendem Konto abgebucht werden:

IBAN ..... Kreditinstitut BIC .....

Teilnehmer (Vor- u. Nachname):

Teilnehmer (Vor- u. Nachname):

1 ..... 3 .....

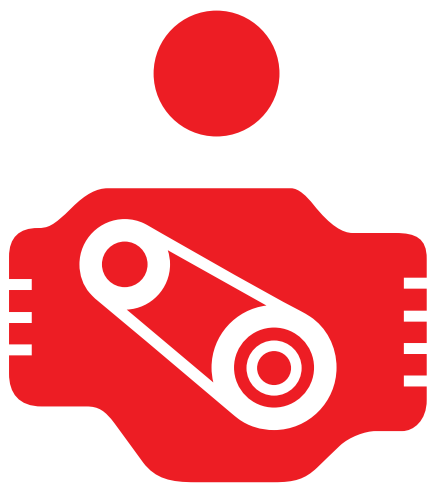
2 ..... 4 .....

Ort, Datum

Stempel, Unterschrift Kontoinhaber



# Brummen ist einfach.



[sparkasse-neuwied.de](http://sparkasse-neuwied.de)  
[skwws.de](http://skwws.de)

Weil die Sparkassen den  
Motor unserer Wirtschaft  
am Laufen halten.

**Mittelstandsfinanzierer Nr. 1\***

\* bezogen auf die Sparkassen-Finanzgruppe



Sparkasse  
Neuwied



Sparkasse  
Westerwald-Sieg



# Arbeitsrecht

## Initiativlast des Arbeitgebers für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Diese Initiativlast des Arbeitgebers ist nicht auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

LAG, Urteil vom 09.04.2019, Az.: 4 Sa 242/18

## Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung unwirksam

Eine tarifvertragsersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen einer Gewerkschaft und ihrem Gesamtbetriebsrat ist unwirksam, soweit sie bestimmt, dass Gewerkschaftssekretäre, die im Rahmen vereinbarter Vertrauensarbeitszeit regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich hierfür pauschal eine näher bestimmte Anzahl freier Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten.

Diese Regelung bestimme laut Ansicht der Richter die Voraussetzungen des Mehrarbeitsausgleichs nicht hinreichend klar und verletze zudem den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

BAG, Urteil vom 26.06.2019, Az.: 5 AZR 452/18

## Keine Beschäftigungsgarantie für Menschen mit Schwerbehinderung

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31.12.2017: § 81 Abs. 4 SGB IX) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen.

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gebe dies schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber könne eine unternehmerische Entscheidung treffen, die den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch sei dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen, so die Entscheidung der Richter.

BAG, Urteil vom 16.05.2019, Az.: 6 AZR 329/18

## Mehrarbeitszuschläge

Eine Regelung, wonach ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, so das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Während das BAG früher entschied, dass eine solche Regelung wirksam ist, weil der Mehrarbeitszuschlag geschuldet wird für die besondere Belastung des Arbeitnehmers und diese besondere Belastung erst dann eintritt, wenn die Vollzeittätigkeit (in der Regel 40 Stunden pro Woche) überschritten wird, sagen die Richter nunmehr, der Mehrarbeitszuschlag wird dann geschuldet, wenn in die persönliche Lebensführung des Arbeitnehmers eingegriffen wird.

Dies ist auch dann der Fall, wenn eine Teilzeiterkraft mit beispielsweise 20 Stunden pro Woche in einer Woche mehr als 20 Stunden arbeitet.

BAG, Urteil vom 19.12.2018, Az.: 10 AZR 231/18

## Unterzeichnung von Kündigungen bei Massenentlassungen

Arbeitgeber dürfen Kündigungen bei Massenentlassungen bereits unterschreiben, bevor die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

BAG, Urteil vom 13.06.2019, Az.: 6 AZR 459/18



## Betriebsrat hat Informationsrecht bei Arbeitsunfall

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann der Betriebsrat verlangen, dass er über Arbeitsunfälle unterrichtet wird, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens erleiden, die im Rahmen von Werkverträgen auf dem Betriebsgelände arbeiten und die betriebliche Infrastruktur des Arbeitgebers nutzen.

Im entschiedenen Fall hatten sich zwei Mitarbeiter anderer Unternehmen auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers verletzt. Der Betriebsrat forderte daraufhin u.a. künftig über Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert zu werden.

Mit seiner Klage vor dem BAG hatte der Betriebsrat Erfolg. Der Arbeitgeber muss diesen bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzuziehen. Dies umfasse im Streitfall auch Unfälle, die Fremdpersonal erleide, so die Richter.

BAG, Urteil vom 12.03.2019, Az.: 1 ABR 48/17

## Verletzung nach Diebstahl als Arbeitsunfall?

Beschäftigte sind auf Dienstreisen auch während der Hin- und Rückfahrten zu einem Tagungsort gesetzlich unfallversichert. Wird ein Versicherter auf einem solchen Weg bestoh-

len und verletzt sich bei dem Versuch, seine Geldbörse wiederzuerlangen, fehlt es am Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit – ein Arbeitsunfall liegt dann nicht vor. Das hat das Hessische Landessozialgericht (LSG) entschieden.

Hessisches LSG, Urteil vom 03.04.2019, Az.: L 9 U 118/18

## Betriebsrat darf die Gehaltslisten mit Namen einsehen

Laut einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern kann der Betriebsrat für seine Kontrollaufgaben die Gehaltslisten einsehen – einschließlich der vollen Namen der Beschäftigten. Anonyme Listen reichen nicht aus. Die Einsicht darf ohne Überwachung durch den Arbeitgeber erfolgen. Das Datenschutzrecht steht dem nicht entgegen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.05.2019, Az.: 3 TaBV 10/18

## Schadensersatz wegen Ablehnung einer Wiedereingliederung?

Arbeitgeber müssen zwar ggf. einer stufenweisen Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Beschäftigten nach dem Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes zustimmen. Sie dürfen diesen Plan aber ablehnen, wenn an dessen Geeignetheit wegen des Gesundheitszustands des Schwerbehinderten begründete Zweifel bestehen.

Das hat das BAG entschieden und einen Ersatzanspruch abgelehnt.

BAG, Urteil vom 16.05.2019, Az.: 8 AZR 530/17

**Haftungsausschluss:** Die in diesem Magazin abgedruckten Artikel, Formulare und Empfehlungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Wissen recherchiert und erstellt. Sie erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Fehler sind nie auszuschließen. Auch wird die Verfallzeit von Gesetzen und Verordnungen immer kürzer. Es wird deshalb keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der in diesem Magazin bereitgestellten Informationen übernommen. Für Schäden materieller oder immaterieller Art, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen unmittelbar oder mittelbar verursacht werden, haften der Herausgeber und die beteiligten Kreis- handwerkerschaften nicht, sofern ihnen nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

## Rechtmäßige Kürzung von Urlaubsansprüchen in der Elternzeit

Sowohl das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm als auch das LAG Berlin-Brandenburg mussten sich im vergangenen Jahr mit der Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) befassen. Die klagenden Parteien vertraten die Ansicht, dass die Kürzung ihres Urlaubsanspruchs um 1/12 pro vollen Monat der Elternzeit gegen Europarecht verstoße. Beide LAGs wiesen die Klagen ab, da sie keinen Verstoß gegen Europarecht feststellen konnten. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde in beiden Fällen zugelassen.

(LAG Hamm, Urteil vom 31. 01. 2018, Az.: 5 Sa 625/17 sowie LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15. 06. 2018, Az.: 3 Sa 42/18).

Im Fall des LAG Hamm kam es zwischenzeitlich zu einer rechtskräftigen Entscheidung des BAG.

Geklagt hatte in dem entschiedenen Fall eine Mitarbeiterin, die durchgehend vom 01.01.2013 bis 15.12.2015 in Elternzeit war. Sie kündigte ihr Arbeitsverhältnis nach Rückkehr aus der Elternzeit mit Schreiben vom 23.03.2016 zum 30.06.2016 und beantragte die Gewährung des Resturlaubs. Der Arbeitgeber lehnte es jedoch ab, den auf die Elternzeit entfallenen Urlaub zu gewähren.

Insgesamt machte die Klägerin aus dem Zeitraum der Elternzeit 89,5 Urlaubstage geltend. Nachdem sowohl das AG Detmold als auch das LAG Hamm die Klage abgewiesen hatten, schloss sich auch das BAG dieser Auffassung an.

Obwohl das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht, entsteht nach § 1 Bundesurlaubsgesetz der jährliche Urlaubsanspruch. § 17 Abs. 1 BEEG sagt jedoch, dass der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 durch den Arbeitgeber gekürzt werden kann. Arbeitet der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber in Teilzeit, kann keine Kürzung vorgenommen werden.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber, wenn er von der Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 BEEG Gebrauch machen möchte, dies dem

Arbeitnehmer mitteilt und diese Erklärung dem Arbeitnehmer auch zugeht. Eine Formvorschrift gibt es für diese Mitteilung nicht, allerdings sollte der Arbeitgeber die Zustellung der Mitteilung an den Arbeitnehmer nachweisen können, denn im Streitfall ist der Arbeitgeber in der Beweispflicht.

Dass sich der Arbeitgeber ausdrücklich auf sein Kürzungsrecht oder gar § 17 Abs. 1 BEEG bezieht, ist nicht erforderlich.

Es genügt vielmehr, wenn der Arbeitgeber in seiner Mitteilung erkennen lässt, dass er von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will, etwa weil er die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs ablehnt.



Nach Auffassung der Richter erfasst die Kürzungsmöglichkeit auch den übergesetzlichen Urlaub. Nur für den Fall, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine von § 17 Abs. 1 BEEG abweichende Regelung für den Mehrurlaub getroffen haben und eine Kürzungsmöglichkeit für den vertraglichen Mehrurlaub ausschließen oder im Vergleich zu § 17 Abs. 1 BEEG reduzieren, gilt etwas Anderes.

Ebenso verstößt die Kürzung des gesetzlichen

Mindesturlaubsanspruchs nach der Meinung des Gerichts nicht gegen Europarecht. Weder gegen den Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Art. 7 der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG noch gegen § 15 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Die Richter nahmen Bezug auf eine vom Europäischen Gerichtshof (EUGH) ergangene Entscheidung vom 4. Oktober 2018 (Az. C-12/17). Hier ging es um eine Norm aus dem rumänischen Recht, wonach bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs Zeiten des Elternurlaubs (rumänischer Elternurlaub = deutsche Elternzeit) nicht mit eingerechnet werden.

Der EUGH vertritt in seiner Entscheidung die Auffassung, dass es europarechtskonform ist, bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen ausschließlich Zeiträume zu berücksichtigen, in denen tatsächlich gearbeitet wurde. Zeiten, in denen Elternurlaub genommen wurde, seien solchen Zeiten nicht gleichzustellen. Sie unterschieden sich auch von Zeiten des Mutterschaftsurlaubs oder der Krankheit.

Durch die Entscheidung des BAG wird die Entscheidung des EUGH ins deutsche Recht übertragen. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr wegen Elternzeit nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, müssen daher Arbeitnehmern, die tatsächlich gearbeitet haben, nicht gleichgestellt werden. Daher darf der Urlaub gekürzt werden.

Fazit: Nur durch eine entsprechende Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer können Arbeitgeber die Urlaubsansprüche um 1/12 pro vollen Monat der Elternzeit rechtssicher kürzen.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die Kürzungserklärung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgibt, da § 17 Abs. 1 BEEG, laut Urteil des BAG vom 19.05.2015, Az.: 9 AZR 725/13, auf den Urlaubsabgeltungsanspruch keine Anwendung findet.

BAG, Urteil vom 19. 03. 2019, Az.: 9 AZR 362/18

## Impressum

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

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

Konzeption und Gestaltung:

Elisabeth Schubert

Verantwortlich für den überregionalen Teil:

Rhein-Westerwald eG;

Michael Braun, Karlheinz Latsch,  
Harald Sauerbrei (Vorstand)

Verantwortlich für den regionalen Teil:

KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare

KHS Rhein-Westerwald: HGF Elisabeth Schubert;

Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare

KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;

Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

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

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

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

Anzeigenpreisliste.

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

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

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift: Rhein-Westerwald eG, Langendorfer Str. 91,  
56564 Neuwied, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11

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



# Vorladung zur vertrauensärztlichen Untersuchung beim MDK

**An Krankenkasse** (Name + Anschrift)

**Vorladung zur vertrauensärztlichen Untersuchung des/der**  
Name, Vorname, Geburtsdatum, Mitglieds- oder Versicherungs-Nr.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Herr/Frau \_\_\_\_\_ ist bei uns gem. vorliegender Arbeitsunfähigkeits-Erstbescheinigung von Herrn/Frau Dr. \_\_\_\_\_ seit dem \_\_\_\_\_ arbeitsunfähig erkrankt.

**Falls zutreffend einfügen:** Zwischenzeitlich liegen weitere Folgebescheinigungen vor.

Die Arbeitsunfähigkeit endet aufgrund der vorliegenden Bescheinigung am \_\_\_\_\_

Wir haben berechtigte Zweifel, dass Herr/Frau \_\_\_\_\_ tatsächlich arbeitsunfähig ist.

**Bitte zutreffende Alternativen auswählen:**

- Nach uns vorliegenden Informationen hat sich Herr/Frau \_\_\_\_\_ wiederholt sportlich betätigt
- oder
- Nach uns vorliegenden Informationen wurde Herr/Frau \_\_\_\_\_ wiederholt in Gaststätten gesehen
- oder
- Nach uns vorliegenden Informationen hat Herr/Frau \_\_\_\_\_ anderweitig folgende Arbeiten verrichtet (Beschreibung der Arbeiten)
- oder
- Aus Äußerungen im Kollegenkreis müssen wir schließen, dass Herr/Frau \_\_\_\_\_ tatsächlich nicht krank ist. Ihr Mitglied hat nämlich zum Ausdruck gebracht, dass er/sie zu dem nun eingetretenen Zeitpunkt auf jeden Fall „krankfeiern“ werde.
- oder
- Es handelt sich bereits um die \_\_\_\_\_ Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten \_\_\_\_\_ Wochen/Monate. Auffällig hierbei ist, dass die Arbeitsunfähigkeiten durchweg nur von kurzer Dauer sind.

Damit unsere Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit unseres/unserer Mitarbeiters/in beseitigt werden können, bitten wir Sie unverzüglich eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einzuholen.

Bitte informieren Sie uns unverzüglich nach Vorliegen des Ergebnisses, damit wir ggf. notwendige arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen können.

Mit freundlichen Grüßen

# 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 Hinweiszeichen.
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.



# 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



## „Ab zum Arzt und dann Koffer packen“

### AU-Bescheinigung: Vertrauen oder Kontrolle – Arbeitsklima ausschlaggebend

Es ist ein Thema, solange es AU-Bescheinigungen im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis gibt: Vertraue ich dem Beschäftigten, dass er aufgrund bestimmter Gegebenheiten tatsächlich arbeitsunfähig ist, wie durch den behandelnden Arzt mit dem gelben AU-Schein bestätigt? Oder gibt es berechtigten Anlass zu fürchten, dass die gesetzliche Regelung zum Arbeitnehmerschutz durch eine vorgeschobene Erkrankung ausgehebelt wird, um sich ein paar freie Tage zu verschaffen? Im Regelfall ist davon auszugehen, dass die in einem Arzzeugnis bescheinigte Arbeitsunfähigkeit auch tatsächlich vorliegt. Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen (spätestens am darauffolgenden Arbeitstag) (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG).

#### Beispiel:

Erkrankung ab Montag, Vorlage spätestens am Donnerstag

Erkrankung ab Mittwoch, Vorlage spätestens am Montag (falls Samstag und Sonntag im Betrieb nicht gearbeitet wird)

Erkrankung ab Freitag, Vorlage spätestens am Montag

Wenn der Mitarbeiter sich nicht krank meldet und somit unentschuldig der Arbeit fern bleibt, liegt ein Verstoß gegen die Meldepflicht vor. Dies kann eine Abmahnung zur Folge haben.

#### Arbeitgeber muss Beweispflicht führen

Bei Zweifel an der AU ist der Arbeitgeber in der Beweispflicht. Möglichkeiten des Arbeitgebers bei Zweifel der AU:

- Der Arbeitgeber kann die AU-Bescheinigung auch früher (z.B. ab dem ersten Tag der AU) verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG); hierzu muss kein besonderer Verdachtsmoment vorliegen oder eine Begründung vom Arbeitgeber vorgebracht werden.

- Der Arbeitgeber kann die Krankenkasse bei Zweifel an der AU bitten, eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst zu beauftragen (§ 275 SGB V); hierbei ist allerdings zu beachten, dass eine Untersuchung nicht für die Vergangenheit erfolgen kann, sondern die AU laufend vorliegen muss.

#### Gründe für Zweifel an der AU können sein:

- Versicherter ist auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig oder

- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit fällt häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche oder
- Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Hinblick auf das bescheinigte Krankheitsbild
- die Arbeitsunfähigkeitsmeldung nach innerbetrieblichen Differenzen
- Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit

Hinweis: Ob eine Begutachtung eingeholt wird, muss letztlich die Krankenkasse anhand der vorliegenden Unterlagen entscheiden. Ist die Krankenkasse anhand der Diagnose der Auffassung, dass die Arbeitsunfähigkeit zweifelsfrei vorliegt, kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes abgesehen werden.

- Beauftragung von Privatdetektiven

Dies ist ein heikles Thema, da es in die Privatsphäre bzw. Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters eingreift. Laut Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ist die Überwachung eines Mitarbeiters durch einen Detektiv nur erlaubt, wenn der Verdacht vorliegt, dass eine Straftat vorliegt. Es müssen also sehr konkrete Verdachtsmomente dafür vorliegen, dass der Mitarbeiter nur „krankfeiert“.



• Krankenbesuche und Überprüfungen durch den Arbeitgeber selbst

Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, mit dem Arbeitgeber zu sprechen oder ihm Auskünfte über seine Erkrankung zu geben. Heutzutage spielen bei der Recherche des Arbeitgebers Einträge in sozialen Medien (Facebook, Twitter, Instagram etc.) eine immer größere Rolle.

Hier hat ein Fall Schlagzeilen gemacht, bei dem die Mitarbeiterin bei Facebook einen Beitrag postete "Ab zum Arzt und dann Koffer packen!" Zusätzlich wurden diverse Fotos aus dem Urlaub und von Diskobesuchen gepostet. Die Mitarbeiterin wurde fristlos gekündigt und brachte beim Gericht vor, dass ihr Arzt psychosomatische Symptome festgestellt und den Urlaub für ihre Genesung empfohlen hat. Da vor Gericht (Arbeitsgericht Düsseldorf, Az. 7 Ca 2591/11) ein Vergleich geschlossen wurde, musste keine Entscheidung darüber getroffen werden, inwieweit das Verhalten der Mitarbeiterin während der Krankschreibung den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert hat.

Ein weiterer Fall wurde vor dem Arbeitsgericht Krefeld verhandelt. Ein Lagerist war wegen eines Bandscheibenvorfalles arbeitsunfähig. Währenddessen heiratete er und stellte Fotos der Hochzeit bei Facebook ein. Auf einem Foto trägt er die Braut auf dem Arm. Daraufhin wird er fristlos gekündigt (Begründung: Da er während seiner Krankschreibung den geschädigten Rücken belastete, würde er nicht zur Besserung der Beschwerden beitragen). Auch hier einigten sich die Parteien vor Gericht auf einen Vergleich. Aus Datenschutzgründen wird teilweise die Nutzung von privaten Facebook-Einträgen als kritisch gesehen. Beiträge sind aber wohl immer als Beweismittel zulässig, wenn diese vom Mitarbeiter selbst öffentlich auf seiner Pinnwand gepostet werden.

### Was ist während der Arbeitsunfähigkeit erlaubt?

Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, sich nur zu Hause aufzuhalten. Grundsätzlich ist alles erlaubt, was der Genesung dienlich ist. Durchaus sind z.B. Einkäufen, Spaziergänge etc. während der Arbeitsunfähigkeit möglich. Gerade bei psychischen

Erkrankungen können auch Sport oder Urlaube während der Krankschreibung durch den Behandler befürwortet werden.

Eine pauschale Aussage, welche Aktivitäten erlaubt sind, ist nicht möglich. Hier kommt es immer auf den Einzelfall und die Diagnose an (die dem Arbeitgeber im Normalfall nicht bekannt ist).

### Fazit:

Für einen Arbeitgeber ist es gewöhnlich sehr schwer, den Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Darüber hinaus wird sich häufig eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung nicht vermeiden lassen. Hierdurch kann das Arbeitsklima und Grundvertrauen zerstört werden. Folge davon ist vermutlich eine weitere Verschlechterung der aktuellen Situation. Eine Reduktion des Krankenstandes kann häufig eher über Motivation und Überzeugung der Mitarbeiter erfolgen. Ebenfalls können Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterhelfen, den Krankenstand zu reduzieren.

Quelle: IKK, Südwest

## Arbeitsunfähig im Ausland: Regeln beachten, Konflikte vermeiden

Wenn Beschäftigte im Ausland erkranken, schreibt ihnen das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) besondere Verhaltensregeln vor. Halten sie sich nicht an diese gesetzlichen Vorgaben, kann der Arbeitgeber zum Beispiel die Lohnfortzahlung einstellen. So weit muss es nicht kommen, wenn beide Seiten die im Beitrag aufgeführten Regeln beachten.

### Allgemeine Bestimmungen

Grundsätzlich finden zunächst die allgemeinen Vorschriften des EFZG Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland erkrankt. Das bedeutet: Er hat auch außerhalb der Landesgrenzen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 3 ff. EFZG).

Erkrankt der Arbeitnehmer in seinem Urlaub, gilt § 9 BUrlG: Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht auf seinen (gesetzlichen) Jahresurlaub angerechnet.

### Besondere Meldepflichten

Hält sich ein Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er verpflichtet, seinen Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit, ihre voraussichtliche Dauer und die Aufenthaltsadresse in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung zu informieren (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG) – zum Beispiel per Telefon, Telefax, E-Mail oder WhatsApp etc. Die Kosten der Übermittlung trägt der Arbeitge-

ber (§ 5 Abs. 2 Satz 2 EFZG).

Darüber hinaus müssen Arbeitnehmer, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer auch ihrer Krankenkasse anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 3 EFZG). Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst angezeigt, muss der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse auch die voraussichtliche Fortdauer mitteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 4 EFZG). Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass ihnen gegenüber bestehenden Anzeige- und Mitteilungspflichten auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllt werden können (§ 5 Abs. 2 Satz 5 EFZG). Beendet der Arbeitnehmer seinen Auslandsaufenthalt und kehrt ins Inland zurück, ist er verpflichtet, seine Rückkehr dem Arbeitgeber und der Krankenkasse unverzüglich anzuzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG).

Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bleibt es bei der Regelung in § 5 Abs. 1 EFZG: Der Arbeitnehmer muss – wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert – eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorlegen.

### Rechte des Arbeitgebers

So lange der Arbeitnehmer seine Meldepflicht aus § 5 Abs. 2 EFZG oder seine Nachweispflicht aus § 5 Abs. 1 EFZG nicht erfüllt, darf

der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern (§ 7 Abs. 1 EFZG). Dieses Leistungsverweigerungsrecht besteht nicht in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Verletzung seiner Mitteilungs- und Nachweispflichten nicht zu vertreten hat (§ 7 Abs. 2 EFZG).

Der Arbeitgeber hat nicht nur ein Zurückbehaltungsrecht. Er kann Arbeitnehmern, die ihre Verpflichtungen nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erfüllen, auch eine Abmahnung aussprechen. Sie hat zunächst den Zweck, den Mitarbeiter an die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Mitteilungs- und Nachweispflichten zu erinnern. Darüber hinaus bereitet sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer weiter gegen seine Verhaltenspflichten verstößt.

Praxistipp: Wegen der langen Postlaufzeiten aus dem Ausland kann der Arbeitnehmer schon die Nachweispflicht des § 5 Abs. 1 EFZG oft nicht rechtzeitig erfüllen. Er hat aber die Möglichkeit, seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum vorläufigen Nachweis per Fax an die Adresse des Arbeitgebers zu schicken und ihm das Original später bei seiner Rückkehr vorzulegen. Alternativ bietet es sich auch an, vorab die Arbeitsbescheinigung einzuscannen und zu mailen. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, dass ihm der Mitarbeiter den gesamten Zeitraum der mitgeteilten Arbeitsunfähigkeit belegt.

Fortsetzung Seite 23

# Steuern und Finanzen

## WEG muss nicht für eigenmächtigen Fenstertausch eines Eigentümers zahlen

Ein Wohnungseigentümer, der die Fenster seiner Wohnung in der irrigen Annahme erneuert hat, dies sei seine Aufgabe und nicht die gemeinschaftliche Aufgabe der Wohnungseigentümer, hat keinen Anspruch auf Kostenersatz. Ein Anspruch nach den Vorschriften der Geschäftsführung ohne Auftrag oder des Bereicherungsrechts läuft den schutzwürdigen Interessen der anderen Wohnungseigentümer zuwider. Die Regelungen des Wohnungseigentumsgesetzes sind immer vorrangig.

BGH, Urteil vom 14.06.2019, Az.: V ZR 254/17

## Facebook: (Mit-)Verantwortung von Webseitenbetreibern für Datenerhebung durch Einbindung des Gefällt-mir-Button

Der Betreiber einer Website, in der der „Gefällt mir“-Button von Facebook enthalten ist, kann für das Erheben und die Übermittlung der personenbezogenen Daten der Besucher seiner Website gemeinsam mit Facebook verantwortlich sein. Künftig muss der Website-Betreiber eine Einwilligung seiner Nutzer einholen, etwa über einen zusätzlichen Zustimmungs-Button. Der bloße Hinweis, in Datenschutzbestimmungen, dass die Weiterleitung an Facebook erfolgt, reicht nicht aus, so der Europäische Gerichtshof.

EuGH Urteil vom 29.07.2019, Az.: C-40/17

## BFH zu häuslichem Arbeitszimmer: Kein Abzug für Umbau privat genutzten Badezimmers

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) gehören Kosten für den Umbau eines privat genutzten Badezimmers nicht zu den abziehbaren Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer.

Im entschiedenen Fall hatten die zusammen veranlagten Kläger im Jahr 2011 das Badezimmer und den vorgelagerten Flur in ihrem Eigenheim umfassend umgebaut. Der Kläger nutzte in dem Eigenheim ein Arbeitszimmer für seine selbstständige Tätigkeit als Steuerberater, das 8,43% der Gesamtfläche ausmachte. Der Kläger machte für das Streitjahr 8,43% der entstandenen Umbaukosten gemäß § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b Sätze 2 und 3 EStG als Betriebsausgaben im Zusammenhang mit seinem Arbeitszimmer geltend. Mit Ausnahme der Kosten für den Austausch der Tür zum Arbeitszimmer berücksichtigte das Finanzamt diese Aufwendungen in Höhe von rund 4.000 Euro nicht.

Diese Vorgehensweise hat der BFH nunmehr als dem Grunde nach zutreffend angesehen. Laut der Entscheidung sind Renovierungs- oder Reparaturaufwendungen, die wie zum Beispiel Schuldzinsen, Gebäude-AfA oder Müllabfuhrgebühren für das gesamte Gebäude anfallen, zwar nach dem Flächenverhältnis aufzuteilen und damit anteilig zu berücksichtigen. Nicht anteilig abzugsfähig seien jedoch

Kosten für einen Raum, der wie im Streitfall das Badezimmer und der Flur der Kläger ausschließlich – oder mehr als in nur untergeordnetem Umfang – privaten Wohnzwecken dient. Erfolgen Baumaßnahmen in Bezug auf einen privat genutzten Raum, fehle es an Gebäudekosten, die nach dem Flächenverhältnis aufzuteilen und anteilig abzugsfähig sind.

Da das Finanzgericht (FG) keine hinreichenden Feststellungen zu ebenfalls streitigen Aufwendungen für Arbeiten an Rollläden des Hauses der Kläger getroffen hatte, konnte der BFH allerdings in der Sache nicht abschließend entscheiden und verwies die Sache an das FG zurück. Sollte es dabei um die Rollladenanlage des Wohnzimmers gegangen sein, lägen auch insoweit keine abziehbaren Aufwendungen vor.

BFH, Urteil vom 14.05.2019, Az.: VIII R 16/15

## Keine Haftung durch Werkstatt für Beschädigungen eines Kundenfahrzeugs auf öffentlich zugänglichen Kundenparkplatz

Der Kunde einer Werkstatt hatte seinen Wagen auf den öffentlich zugänglichen Kundenparkplatz der Werkstatt abgestellt, weil das eingezäunte Betriebsgelände voll war. Als das Fahrzeug nach 3 Tagen abgeholt wurde, stellte der Kunde einen Schaden an der Karosserie fest. Er zog den Betreiber der Werkstatt zum Schadenersatz heran. Während das zuständige Amtsgericht der Klage statt gab, wurde die Klage vor dem Landgericht abgewiesen. Nur wenn nachgewiesen werden könne, dass ein Mitarbeiter des Unternehmens den Schaden verursacht habe, müsse der Werkstatthinhaber im Rahmen seiner Schutz- und Obhutspflicht zahlen, so die Richter. Dem Beklagten sei eine ständige Überwachung des Fahrzeugs ebenso wenig zumutbar, wie die Verbringung des Fahrzeugs auf einen der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Bereich.

Nach Aussagen der Richter, sei das Abstellen von Fahrzeugen auf einen Teil des Betriebsgeländes, welcher der Öffentlichkeit zugänglich ist, jedenfalls dann nicht sorgfaltswidrig, wenn der vorhandene abgeschlossene Teil nicht ausreicht, alle Fahrzeuge unterzubringen.

LG Saarbrücken, Urteil vom 22.03.2019, Az.: 13 S 149/18

## Gebühr für Barauszahlungen am Schalter zulässig

Mit Urteil vom 18.06.2019 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass Banken für Barauszahlungen sowie -einzahlungen am Schalter in ihren Preis- und Leistungsverzeichnissen Gebühren vorsehen dürfen. Jedoch nur in Höhe der tatsächlichen Kosten. Der Beschluss stellt eine Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung dar, die eine bestimmte Anzahl kostenfreier Barverfügungen vorgesehen hatte. In entschiedenen Fall ärgerte sich ein Verbraucher über seine Sparkasse. Diese erhob für das Einzahlen und Abheben am Schalter eine extra Gebühr – und zwar je nach Konto-

modell und Transaktion einen Betrag von ein oder zwei Euro. Inklusiv war dieser Service lediglich beim teuersten Girokonto, für den die Sparkasse einen monatlichen Grundpreis von 14,90 Euro erhob. Die Geldautomaten können jedoch ohne ein zusätzliches Entgelt genutzt werden. Allerdings ist die höchstmöglich abzuhebende Summe auf täglich 1.500 Euro begrenzt. Der Bundesverband der Verbraucherzentralen erhob Klage, da er die Gebühren für Barauszahlungen und -einzahlungen am Schalter für unzulässig ansah.

Die Klage war in allen Instanzen ohne Erfolg. Auch die Revision vor dem Bundesgerichtshof (BGH) brachte nicht das gewünschte Ergebnis. Der BGH änderte seine Rechtsprechung mit diesem Urteil und hält aufgrund geänderter gesetzlicher Vorgaben nicht länger an der bisherigen Rechtsprechung fest. Insbesondere erlaube die 2009 in Kraft getretene Zahlungsdienstrichtlinie die Erhebung eines vereinbarten Entgelts für die Erbringung eines Zahlungsdienstes. Und hierunter fallen eben auch Barabhebungen und -einzahlungen von einem Girokonto. Für diese darf eine Gebühr auch ohne Freipostenregelung erhoben werden. Zu Gunsten der Kunden greife allerdings hinsichtlich der Gebührenhöhe die richterliche Inhaltskontrolle. Denn es dürfen lediglich solche Kosten erhoben werden, die durch die Nutzung des Zahlungsmittels unmittelbar entstehen. Kosten für Geräte und Schulungen sowie allgemeine Personalkosten, welche ohnehin anfallen, dürfen beispielsweise keine Berücksichtigung finden. Fällt das Entgelt im Ergebnis zu hoch aus, wäre die Klausel unwirksam und die Kunden könnten die Gebühr zurückverlangen. BGH, Urteil vom 18.06.2019, Az.: XI ZR 768/17

## Verzugszinssätze, Stand 01.07.19

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

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.07.19	0,25 %	5,25 %

### Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2016, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.07.19	-0,88 %	4,12 % Verbr.
01.07.19	-0,88%	8,12 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:  
[www.basiszinssatz.info](http://www.basiszinssatz.info)



## Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Es kommt auch häufig vor, dass Arbeitnehmer ihren Auslandsurlaub überziehen oder einfach eine Erkrankung vorschieben, um ihren möglicherweise verdorbenen Urlaub noch zu retten. In diesen Fällen stellt sich die Frage nach dem Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

Generell ist das Attest eines im Ausland tätigen Arztes kaum besser oder schlechter als das eines im Inland tätigen. Auf der anderen Seite ist natürlich schon entscheidend, ob ein Arbeitnehmer im Ausland nur einfach krank oder auch arbeitsunfähig krank geworden ist.

Der EuGH hat im sogenannten ersten „Paletta“-Fall für EG-Bürger entschieden, dass der Arbeitgeber „in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht an die vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts getroffenen ärztlichen Feststellungen über den Eintritt und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gebunden ist“ [1].

Auf Vorlage des BAG[2] korrigierte sich der EuGH und entschied nunmehr: Europarecht „verwehrt es dem Arbeitgeber nicht, Nachweise zu erbringen, anhand derer das nationale Gericht gegebenenfalls feststellen kann, dass



der Arbeitnehmer missbräuchlich oder betrügerisch eine festgestellte Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat, ohne krank gewesen zu sein.“[3] Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes aus einem EU-Staat ist damit nicht mehr absolut bindend.

### Vermeiden Sie einen Rechtsstreit

Für den Arbeitnehmer, der eine im EU-Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, spricht zunächst die Vermutung, im Ausland krank gewesen zu sein. Der Arbeit-

geber muss ihm dann, wenn er die Entgeltfortzahlung erfolgreich verweigern will, Missbrauch oder Betrug vorwerfen. Dafür trägt er die Darlegungs- und Beweislast. Und das scheitert in vielen Fällen schon daran, überhaupt die notwendigen Informationen und nachweisbaren Tatsachen zu bekommen.

Bevor Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern und sich womöglich auf einen langwierigen und teuren Rechtsstreit einlassen, sollten sie genau prüfen, mit welchen Fakten die attestierte Arbeitsunfähigkeit angegriffen werden kann. Für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus Ländern außerhalb der EU gilt das Gleiche wie bei deutschen Attesten: Die Arbeitsunfähigkeit wird gesetzlich vermutet,

Arbeitgeber können diese Vermutung aber widerlegen. D.h. im Klartext: Sie müssen den Beweis des Gegenteils liefern.

Autor: Dr. Heinz J. Meyerhoff, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Sozialrecht  
Quelle: Personalpraxis24.de

[1] EuGH, 03.06.1992 - C 45/90 - mit Hinweis auf Art. 18 Abs. 1-5 d. EWG VO Nr. 574/72 vom 21.03.1972

[2] BAG, 27.04.1994 - 5 AZR 747/93

[3] EuGH, 02.05.1996 - C 206/94 - Paletta II

**Starke Wechsel-Vorteile**  
**und noch viel mehr**

Extra-Leistungen  
bis zu  
**1.500 €**

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

Jetzt wechseln!

[aok.de/vielmehr](http://aok.de/vielmehr)

© zebra|group | www.zebra.de

## Neue Pfändungsfreigrenzen seit 01. Juli 2019

Alle 2 Jahre, jeweils zum 01.07. werden die Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen entsprechend der prozentualen Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages nach § 32 a Abs. 1 Nr. 1 EStG neu angepasst, zuletzt am 01.07.2017.

Seit 01.07.2019 beträgt der monatliche unpfändbare Grundbetrag 1.178,59 EUR. Wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, erhöht sich der Betrag um monatlich 451,40 EUR für die erste und für die zweite bis fünfte



Person jeweils um monatlich weitere 240,00 EUR.

### Was darf gepfändet werden?

Von einer Entgeltpfändung werden alle in Geld zahlbaren Vergütungen erfasst, die dem Schuldner aus der Arbeits- oder Dienstleistung zustehen. Hierzu gehört auch die Entgeltfortzahlung im Falle von Krankheit. Die Pfändung des Arbeitseinkommens erstreckt sich dabei jedoch immer auf das Netto-Einkommen des Schuldners.

## 21 Jahre „Bauen & Wohnen Taunus/Westerwald“

LIMBURG - Mit Schwung und einer gehörigen Portion Euphorie gehen die Teilnehmerfirmen mit der 21. Auflage der Baumesse in Limburg diesem Jahr wieder auf ihre Kunden zu und präsentieren auf der größten Baumesse der Region, der 21. „Bauen & Wohnen Taunus/Westerwald“, ihre Neuheiten, ihr Know-how und ihre Dienstleistungen. Mit dieser Themenausrichtung erhält diese traditionelle Veranstaltung einen hohen Stellenwert und bietet den Handwerksbetrieben und Gewerbetreibenden aus der gesamten Region die Möglichkeit, ihr umfangreiches und qualitativ hochwertiges Angebot den Kunden unmittelbar vorzustellen und zu beraten.

Neben Renovieren und Sanieren sind ökologischer Hausbau sowie Energie und barrierefreies Wohnen die Schwerpunktthemen der branchenreinen Fachmesse, die am Wochenende des 02. und 03. November zum nunmehr einundzwanzigsten Mal in Limburg stattfindet. In den sechs Messehallen und auf dem großzügigen Freigelände treffen Bauherren, Sanierer, Renovierer und Energiesparer jeweils von 10.00 bis 18.00 Uhr auf kompetente Ansprechpartner wohl jeder Branche, die in diesem Bereich für ein erfolgreiches Projekt notwendig sind.

Dem Veranstalter gelingt es immer wieder, den Besucherinnen und Besuchern in erster Linie heimische Firmen als Gesprächspartner zu präsentieren. Eventuelle Probleme werden dementsprechend auch vor Ort mit Betrieben aus

den Städten und Gemeinden der Region Taunus/Lahn/Westerwald gelöst. Die Messe bietet allerbeste Gelegenheit, sich im unmittelbaren, persönlichen Gespräch einen Eindruck von den potenziellen Partnern zu verschaffen.

Und zu besprechen gibt es auf der „Bauen & Wohnen“ so einiges. Ein Auszug aus der umfangreichen Angebotspalette dokumentiert, dass die komplette Bandbreite vom Neubau über Sanieren und Renovieren bis hin zu Einrichten, Wohnen, Garten- und Landschaftsbau sowie barrierefreiem Wohnen im Alter abgedeckt ist. Informationen gibt es unter anderem auch zu den Themen Fenster und Türen, Elektroanlagen, Dachbeschichtungen, Markisen, Vordächer und Wintergärten, Bautenschutz, Kamin- und Kachelöfen, unterschiedlichen Solaranlagen und Regenwassernutzung, Blockhäuser und Saunen, Balkone, Tapeten und Teppiche, Sicherheitssysteme für Haus und Hof und v. m. Mit dem ökologischen Bauen präsentiert die „Bauen & Wohnen“ ein weiteres Schwerpunktthema.

Gesundes und umweltgerechtes Wohnen sind heute Themen, die jeden Bauherren bereits in der Bauplanung beziehungsweise beim Renovierungsvorhaben besonders interessieren. An zahlreichen Ständen erhalten die Besucher ausführliche Informationen direkt von Handwerkern, Naturbaustoffhändlern und weiteren Baudienstleistern.

Die Besucherinnen und Besucher können sich auf ein abwechslungsreiches Angebot an den Ständen in allen sechs Messehallen freuen. Dazu gibt es neben informativen Messeständen und der Möglichkeit zum persönlichen Kontakt am Messe-Wochenende ein umfangreiches Rahmenprogramm mit zahlreichen Fachvorträgen zu den unterschiedlichsten Themen rund ums Haus. Auf einer Herbst-Messe sind natürlich auch die Hersteller von hochwertigen Kamin- und Kachelöfen vertreten. In der kalten Jahreszeit garantiert ein Ofen nicht nur eine behagliche Wärme, sondern auch Gemütlichkeit in den eigenen vier Wänden.

Wer es heiß und gesund liebt, für den sind die Anbieter von Saunen und Infrarot-Wärmekabinen die richtige Anlaufstelle. Oftmals sind es die kleinen Dinge im Haus, die für Individualität und Behaglichkeit sorgen. An zahlreichen Ständen werden Wohnaccessoires angeboten, mit denen sich die Besucher eine bleibende Erinnerung an die 21. „Bauen – Wohnen & Energietage Taunus/ Westerwald“ mit nach Hause nehmen können.

Eintrittspreise: 6,00 Euro, Behinderte, Rentner 5,00 Euro, Kinder und Jugendliche haben freien Eintritt.

Weitere Informationen für Aussteller und Besucher erhält man bei MESSECOM Süd GbR, Büchtingstraße 3, 56470 Bad Marienberg, Tel. 02661 - 9173 233 und unter [www.messelimburg.de](http://www.messelimburg.de)

# 21. Bauen-Wohnen

Taunus/Westerwald

## 2.+3. Nov.

Limburg • Markthallen 444



Info: 02741 933  
[www.messelimburg.de](http://www.messelimburg.de)





Für  
Ihr Auto,  
für Sie.

**Ein Lebensretter** muss nicht  
immer riesig sein.

Dieser Stecker kann bei einem Autounfall Ihr Leben retten. Informieren Sie sich unter [www.signal-iduna.de/unfallmeldedienst](http://www.signal-iduna.de/unfallmeldedienst) oder rufen Sie uns an.

**Daniel Petrat**  
Verkaufsleiter der SIGNAL IDUNA  
Schneidershöhe 26, 56203 Höhr-Grenzhausen  
Mobil 0160 4774685  
[daniel.petrat@signal-iduna.net](mailto:daniel.petrat@signal-iduna.net)

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen

## Lehrzeit erfolgreich beendet

Moderne Gesellenstücke aus Eiche, Ahorn oder gar Ruster konnten die Gäste bei der diesjährigen Freisprechungsfeier der Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen in den

Räumlichkeiten der Sparkassengeschäftsstelle in Altenkirchen bestaunen. Zu dieser Veranstaltung begrüßte Obermeister Wolfgang Becker alle Anwesenden und gratulierte zu-

gleich den Prüfungsabsolventen zur bestandenen Gesellenprüfung. „Die jungen Prüfungsabsolventen haben sich wahrlich ins Zeug gelegt und hervorragende Stücke gefertigt“,

so der Obermeister in seiner Laudatio. Auch der designierte Landrat des Kreises Altenkirchen, Dr. Peter Enders, kam zu dem Entschluss, dass es „tolle Exponate“ seien.

Sparkassenvorstand Michael Bug zitierte Goethe „Tun!“ und bekräftigte die jungen Gesellinnen und Gesellen „Tun Sie bitte weiter.“

Aus den Händen von Lehrer Christoph Ambroziak von der Berufsbildenden Schule Betzdorf-Kirchen und Obermeister Becker erhielten die Absolventen ihre Gesellenbriefe.

Prüfungsbester der diesjährigen Sommerprüfung wurde Till Klein aus Hamm. Nico Goeb aus Hamm wurde für die „Gute Form 2019“ geehrt.



## Übergabe der Gesellenbriefe bei der Neuwieder Tischler-Innung



Sie sind schon eine besondere Spezies unter den Handwerksberufen und haben besonders zur Deichstadt eine gewachsene Beziehung durch die Kunsttischler David und Abraham Roentgen. Daher verwundert es nicht, dass die diesjährige Freisprechungsfeier der Tischler-Innung in der David-Roentgen-Schule Neuwied durchgeführt wurde.

Hierzu begrüßte Obermeister Norbert Dinter

alle Teilnehmer und dankte der Schulleitung für die Bereitstellung der Räume. Zugleich gratulierte er den jungen Handwerkskolleginnen und -kollegen zur bestandenen Gesellenprüfung. In seiner Ansprache verdeutlichte Dinter die Notwendigkeit permanenten Lernens. „Legen Sie ihre Fachbücher nicht zu weit weg, gebrauchen Sie diese auch in der Zukunft!“ „Behalten Sie Ihre Wissbegierde,

stellen Sie sich der Verantwortung, die man zukünftig an Sie stellt“, so Ulrich Mandelkow, Lehrer der DRS.

Gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Matthias Hermann, überreichte der Obermeister dann die begehrten Urkunden. Für besondere Leistung wurde Anna Knierim aus Breitscheid geehrt.



# 100 Jahre Maler- und Lackierer-Innung Neuwied

Die Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied kann in diesen Tagen auf ihr 100-jähriges Bestehen zurückblicken. So viele Jahrzehnte organisiertes Maler- und Lackierhandwerk gehört gefeiert.

Aus diesem Grund hatte der Vorstand der Innung seine Mitglieder, Ehrenmitglieder, Altmeister, Vertreter der Handwerksorganisationen und der Zulieferfirmen in die Waldhalle im Parkwald, Neuwied-Segendorf eingeladen, um dort zünftig und in einem rustikalen Ambiente das Jubiläum zu feiern.

Obermeister Bernd Becker begrüßte alle anwesenden Gäste herzlich und dankte für das Erscheinen. Stellvertretend für alle nannte er hier den Landesinnungsmeister Jörg Baumann, den Präsidenten der Handwerkskammer Koblenz, Kurt Krautscheid sowie den Vorsitzenden Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Rudolf Röser.

Landesinnungsmeister Baumann überbrachte die Glückwünsche des Fachverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz Rheinland-Pfalz und

überreichte gemeinsam mit der ebenfalls anwesenden Geschäftsführerin des Verbandes, Safije Agemar, die Glückwunschkunde zum 100. Geburtstag der Innung und ein Präsent.

Auch für die kleinen Gäste war gesorgt. Eine Hüpfburg und eine Torwand sorgten dafür, dass auch bei den jungen Teilnehmern der Jubiläumsveranstaltung keine Langeweile aufkam.

Bei Kaffee und Kuchen, zu einem späteren Zeitpunkt bei kühlen Getränken und Leckerem vom Grill, nutzten alle Teilnehmer die Gelegenheit, sich auszutauschen und ein paar unbeschwerte Stunden zu genießen.

Vor allem die anwesenden „Altmeister“ der Innung schwelgten in Erinnerungen. Eine vorbereitete Fotowand sorgte dabei für den einen oder anderen Lacher und ließ Erinnerungen wach werden an längst vergangene Veranstaltungen.

Der Dank des Vorstandes geht an alle beteiligten Firmen und Helfer für die freundliche Unterstützung der Veranstaltung.



**Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:**

Informationen erhalten Sie von

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

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

## Kfz-Versicherung: Wechselfrist naht

Sagen Sie Ihrer alten Versicherung Tschüss und wechseln Sie zum fairsten Kfz.-Versicherer SIGNAL IDUNA

Der Herbst naht und damit auch das Fristende für alle, die zum 1. Januar 2020 ihren Kraftfahrversicherer wechseln möchten. Darauf weist die SIGNAL IDUNA hin, die Ende 2018 ein neues Tarifwerk in der Kraftfahrversicherung herausgebracht hat.

**Ausreichend hohe  
Versicherungssumme .....**

In Sachen Versicherungsschutz fürs geliebte Blech ist eine ausreichend hohe Versicherungssumme in der Haftpflicht-

versicherung besonders wichtig. Sinnvoll ist eine Pauschaldeckung von 100 Millionen Euro, um auch schwere Schadenfälle abzudecken.

**Unterschiedliche Varianten  
von Basis bis Premium .....**

Dieses und noch viel mehr bietet der neue Kraftfahrtritarif der SIGNAL IDUNA. Er ist für Privatkunden in den Ausprägungen Basis und Premium zu haben.

Basis bietet einen soliden und im Marktvergleich günstigen Grundschutz gemäß den Empfehlungen der Verbraucherorganisationen.

Wer hingegen Wert legt auf Flexibilität

und eine leistungsstarke Absicherung, ist mit Premium gut beraten.

**Kleinflottenmodell .....**

Mit ihrem neuen Kleinflottenmodell hat die SIGNAL IDUNA auch an Gewerbetunden aus Handwerk und Einzelhandel gedacht. Er gilt für Fuhrparks zwischen drei und neun Firmenfahrzeugen.

**Übrigens .....**

Bis spätestens zum 30. November muss die Kündigung beim Versicherer eingetroffen sein, damit die Änderung zum Jahresbeginn 2020 wirksam werden kann.

Und .....



**Ihre Kfz-Versicherung  
einfach wechseln:  
Das war noch nie  
so einfach.**



Treffen Sie eine einfache Entscheidung und wechseln Sie jetzt zum fairsten Kfz-Versicherer. Die Kfz-Versicherung der SIGNAL IDUNA wurde 2019 zum achten Mal in Folge als „Fairster Kfz-Versicherer“ ausgezeichnet. Bis zum 30. November haben Sie im Regelfall Zeit, Ihre aktuelle Kfz-Versicherung zu kündigen und zur SIGNAL IDUNA zu wechseln. Lassen Sie sich ein Angebot erstellen.

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

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen



**UPGRADE:**  
WERKZEUGTASCHEN  
INKLUSIVE



**engelbert strauss**  
enjoy work.

[www.engelbert-strauss.de](http://www.engelbert-strauss.de) | Tel. 0 60 50 - 97 10 12

## Gipskreisläufe schließen Schlechte Nachrichten für die Bauindustrie

Gips. Die Verwertung im Sinne der Wiederverwendung des weißen Minerals wird zukünftig eine noch bedeutendere Rolle spielen, denn mit dem Ausstieg aus der auf Kohlenstoff basierenden Energiegewinnung und der damit einhergehenden Schließung von Kohlekraftwerken fällt die wichtigste Versorgungsquelle im Sinne des Recyclingmarktes weg.

Für die Bauindustrie eine schlechte Nachricht, denn Gips steckt im Mauerputz, in Estrich, Gipsformen werden für die Herstellung von Dachziegeln benötigt, und in Trennwänden wird Gips in Form von Gipskartonplatten verwendet. Allein davon werden in Deutschland jährlich mehr als 230 Quadratkilometer hergestellt. Der jährliche Gesamtbedarf an Calciumsulfat-Rohstoffen beträgt vor allem in der Gips- und Zementindustrie etwa 9,5 Millionen Tonnen pro Jahr.

### Ziel muss die Wiederverwendung sein

Erklärtes Ziel ist es, einen Beitrag zu leisten, den Anteil des Recyclinggipses (kurz RC-Gips) in der Produktionskette schrittweise zu erhöhen, um natürliche Ressourcen zu schonen und die Verwertung in Form von tatsächlicher Wiederverwendung auch diesem Bereich weiter voranzubringen. Die Wiederverwendung als höchste Form der Verwertung kann mit



Der Standort in Zweibrücken eignete sich optimal für die Errichtung einer Gipsrecyclinganlage

dem Rohstoff Gips erfolgen, weil mit unserem Verfahren der Aufbereitung keine Veränderung des Rohstoffs verbunden ist.

### Vorteile des Gipsrecyclings

Einen nachhaltigen sowie umweltschonenden Weg beschreitet REMONDIS selbst: Aus Gipskartonplatten und Formteilen aus Gips entstehen am Standort in Zweibrücken jährlich bis zu 72.000 Tonnen reiner Gips zur direkten Wiederverwendung in der Industrie.

Die Anlage am Standort einer bis 2009 betriebenen Abfallsortieranlage ist eine von nur vier im ganzen Bundesgebiet – ein Grund dafür,

dass die Potenziale des aufbereiteten Gipses bislang nicht vollumfänglich ausgeschöpft werden können. Dabei liegen die Vorteile des Prozesses auf der Hand. Das natürliche Gipsvorkommen kann effektiv geschont werden, bei gleichzeitiger Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Zudem kann neuer Deponieraum für tatsächlich nicht verwertbare Stoffe genutzt werden.

Durch die gewählte Form der Aufbereitung nutzt REMONDIS einen entscheidenden Vorteil der Ressource Gips, denn der Gips behält beim Aufbereitungsprozess seine physikalischen und chemischen Eigenschaften und kann daher beliebig oft recycelt werden.

# Für Sie vor Ort

## REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

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

REMONDIS Mittelrhein GmbH

Rudolf-Diesel-Str. 14 // 56566 Neuwied

T +49 2631 8240-23

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

T +49 2681 954-0

Daimlerstraße 8 // 56070 Koblenz

T +49 261 988571-25

eMail: [mittelrhein@remondis.de](mailto:mittelrhein@remondis.de)



## Hand in Hand mit dem Handwerk

Zusammen mit regionalen Handwerksbetrieben setzt die Energieversorgung Mittelrhein (evm) als größtes kommunales Energie- und Dienstleistungsunternehmen aus Rheinland-Pfalz die Energiewende in der Region um. Diese Zusammenarbeit wird durch die Energiegemeinschaft Mittelrhein für beide Seiten erheblich erleichtert. Das Netzwerk verbindet die Mitglieder untereinander mit dem Ziel, sparsame und umweltschonende Energieanwendungen in Haushalt, Gewerbe, Landwirtschaft, Industrie und öffentlichen Einrichtungen zu fördern. Die angestrebte Energieeffizienz wird auch durch die enge Zusammenarbeit der evm mit regionalen Handwerksbetrieben bei der Markteinführung gemeinsamer innovativer Produkte und Techniken deutlich. Dabei stehen Innovation, Nähe zum Kunden und die Weitergabe von Wissen an oberster Stelle. Gemeinsam bietet die Energiegemeinschaft Mittelrhein daher viele Vorträge und Weiterbildungen für ihre Mitglieder an. Wer noch kein Mitglied ist, ist eingeladen, sich anzuschließen. Weitere Informationen dazu unter [evm.de/Energiegemeinschaft](http://evm.de/Energiegemeinschaft).

### Servicepartner in der Region

In Zusammenarbeit mit regionalen Handwerksunternehmen bietet die evm ihren Kunden attraktive Dienstleistungspakete mit

besten Qualität an. Ein Beispiel hierzu ist das evm-Paket HeizungPlusService. Ohne kostenintensive Anfangsinvestition können Kunden ihre alte, oft ineffiziente Heizung gegen eine moderne Erdgas-Heizanlage mit einer 15-jährigen Servicegarantie eintauschen. Die Kosten dafür werden auf diesen Zeitraum umgelegt.

Weitere Informationen zu diesem und vielen weiteren Dienstleistungspaketen und Fördermöglichkeiten gibt es im Internet unter [evm.de/Energieberatung](http://evm.de/Energieberatung).

### Vom Profi für Profis

Die evm bietet ihren Gewerbekunden Strom- und Erdgaslieferverträge zu ganz besonderen Konditionen an. Schon seit über 15 Jahren besteht eine Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft (KHS). Aktuell bieten wir Mitgliedern mit evm-ProfiStrom hundert Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus profitieren Kunden bei Strom und Erdgas noch von der evm-Preisgarantie. Bis Ende 2021 garantiert diese die Planungssicherheit der Energiekosten. Auch privat können KHS-Mitglieder von günstigen Konditionen profitieren. Für weitere Informationen stehen persönliche und kompetente Ansprechpartner unter 0261 402-44449 oder per E-Mail an [gewerbe-beratung@evm.de](mailto:gewerbe-beratung@evm.de) zur Verfügung.

- Anzeige -

E | HANDWERK



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

Ihr Smart Building

hört auf Sie

Mehr Effizienz für Ihren Betrieb

## Jetzt Preisvorteil sichern!

### evm-ProfiStrom und evm-ProfiGas Rahmenvertrag KHS

- Exklusiver Rabatt für Mitglieder
- Umweltschonend mit Erdgas und 100% Ökostrom aus erneuerbaren Energien
- Persönlicher und kompetenter Ansprechpartner unter Telefon: 0261 402-44449, E-Mail: [gewerbe-beratung@evm.de](mailto:gewerbe-beratung@evm.de)

Exklusiv für  
Mitglieder der



Kreishandwerkerschaft



energieversorgung mittelrhein



Michael Kluge / Andreas Buckert

### Der Ausbilder als Coach

Auszubildende motivieren, beurteilen und gezielt fördern  
6., aktualisierte Auflage 2017  
288 Seiten, broschiert, EUR 39,00  
ISBN 978-3-472-08959-9

Fördern und formen Sie Ihre Jungtalente. Wer innerbetrieblich ausbildet, sichert sich die besten Nachwuchskräfte für das eigene Unternehmen. Wir zeigen Ihnen innovative Konzepte, Methoden und Praxishilfen für Ausbilder.

[www.pwgo.de/ausbilder-als-coach](http://www.pwgo.de/ausbilder-als-coach)



#### Ihre Bestellwege:

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

E-Mail: [info-personalwirtschaft@wolterskluwer.com](mailto:info-personalwirtschaft@wolterskluwer.com)

[www.personal-buecher.de](http://www.personal-buecher.de)

**Personalwirtschaft**

## Arbeitsverweigerung – ein Kündigungsgrund?

Arbeitsverweigerung ist eine schwere Leistungsstörung im Arbeitsverhältnis. Doch nicht jede Abwesenheit vom Arbeitsplatz gilt als Arbeitsverweigerung – und nicht immer stellt diese einen Kündigungsgrund dar.

### Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung (§ 611a Abs. 1 S. 1 BGB). Den Inhalt der Arbeitsleistung und die näheren Umstände kann der Arbeitgeber im Rahmen des Weisungsrechts festlegen. Dabei sind die im Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegten Grenzen zu beachten. Erfüllt der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht, wird die Leistung dadurch in der Regel unmöglich – bei fortdauernder Weigerung kann sie in der Regel nicht nachgeholt werden. Dies bewirkt, dass der Mitarbeiter von der Arbeitsleistung befreit wird – aber auch seinen Entgeltanspruch verliert (§ 326 Abs. 1 BGB). Gegebenenfalls wird auch eine vereinbarte Vertragsstrafe fällig. Darüber hinaus kann eine beharrliche Verweigerung der Arbeitsleistung eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung sozial rechtfertigen (LAG Berlin-Brandenburg, 23.03.2017 – 5 Sa 1843/16). Die Rechtsprechung des BAG geht noch darüber hinaus und lässt auch eine außerordentliche Kündigung zu (BAG, 28.06.2018 – 2 AZR 436/17):

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist „an sich“ geeignet, selbst eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen (BAG, 23.08.2018 – 2 AZR 235/18). Ein Arbeitnehmer weigert sich beharrlich, seinen vertraglichen Pflichten nachzukommen, wenn er sie bewusst und nachhaltig nicht erfüllen will. Welche Pflichten ihn treffen, bestimmt sich nach der objektiven Rechtslage.

### Rechtmäßige Nichtleistung

Die Konsequenzen der Nichterfüllung der Arbeitspflicht richten sich danach, aus welchem Grund der Mitarbeiter seiner Verpflichtung nicht nachgekommen ist. Nach § 275 Abs. 3 BGB kann der Arbeitnehmer als Schuldner der Arbeitsleistung diese verweigern, wenn sie ihm unter Abwägung des entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Der Mitarbeiter kann also von seinem Recht der Leistungsverweigerung Gebrauch machen – oder eben nicht. In manchen Fällen kann die Weigerung des Mitarbeiters, die ihm zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, rechtlich zulässig sein. Dabei besteht in der Regel ein Rechtfertigungsgrund.

**Keine Arbeitsverweigerung liegt unter anderem in diesen typischen Fällen vor:**

#### Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit:

Mit seinem ärztlichen Attest weist der Mitarbeiter nach, dass ihm die Arbeitsleistung unmöglich ist (vgl. auch § 275 Abs. 1 BGB). Er wird damit leistungsfrei.



#### Verstoß gegen ein Gesetz:

Beinhaltet eine Weisung des Arbeitgebers einen Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften, muss der Arbeitnehmer dieser nicht nachkommen (z.B. Arbeit trotz Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG - LAG Rheinland-Pfalz, 25.05.2007 – 6 Sa 53/07). Dies gilt auch, wenn die Weisungen gegen Strafvorschriften verstoßen oder eine Ordnungswidrigkeit darstellen.

#### Persönliche Unzumutbarkeit:

Ist dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufgrund von Umständen, die in seiner persönlichen Sphäre liegen, vorübergehend unzumutbar, kann er ebenfalls die Arbeit verweigern. Dazu gehören zum Beispiel ein unaufschiebbarer Arztbesuch, die Erkrankung eines Kindes, das der Betreuung durch den Mitarbeiter bedarf und die schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen. In solchen Fällen besteht ein Leistungsverweigerungsrecht aber nur, wenn der Mitarbeiter alles in seiner Macht stehende getan hat, um seine persönlichen Belange mit den Anforderungen seines Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren (BAG, 21.05.1992 – 2 AZR 10/92). Die Zwangslage muss also unverschuldet sein.

#### Gefahr für Leib und Leben:

Außerdem muss der Mitarbeiter Weisungen, durch die seine Gesundheit oder sein Leben gefährdet wird, nicht folgen. Dabei ist entscheidend, dass ein ernsthafter, begründeter Verdacht auf eine solche Gefahr besteht. Nicht ausreichend ist die rein subjektive Annahme einer Gefährdung durch den Arbeitnehmer.

#### Streik:

Arbeitnehmer dürfen an einem rechtmäßigen Streik teilnehmen – es liegt keine Arbeitsverweigerung vor. Dies gilt auch, wenn der Streik nicht rechtmäßig ist, aber die Gewerkschaft dazu aufgerufen hat. Ein wilder Streik ist hingegen immer rechtswidrig – es liegt ein Fall der Arbeitsverweigerung vor. Nach der Rechtsprechung kann allerdings eine Gewerkschaft einen solchen Streik nachträglich übernehmen und ihn damit rechtfertigen.



### Minderleistung / Nichtleistung:

Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten in der geschuldeten Qualität zu erbringen. Tut er dies nicht oder hält er absichtlich mit seiner Arbeitsleistung zurück, liegt grundsätzlich eine Arbeitsverweigerung vor. Da aber das Leistungsvermögen von Menschen von Natur aus unterschiedlich ist, kann es Probleme mit der Beweisführung geben. Der Arbeitgeber muss im Streitfall darlegen können, dass bei dem Arbeitnehmer eine die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitende Leistung vorliegt und dass dadurch eine Pflichtverletzung besteht (ArbG Siegburg, 25.08.2017 – 3 Ca 1305/17).

### Zurückbehaltungsrecht:

Nach § 273 BGB kann der Schuldner seine Leistung zurückbehalten, wenn er gegen den Gläubiger aus dem gleichen Rechtsverhältnis einen fälligen Anspruch hat. Das Zurückbehaltungsrecht gilt bis zur Erfüllung dieses Anspruchs. Der Arbeitnehmer kann also eine Arbeitsleistung zurückbehalten, wenn der Arbeitgeber seinerseits mit der Vertragserfüllung im Verzug ist. Dies dürfte meist zutreffen, wenn der Betrieb mit der Lohnzahlung im Rückstand ist. Dabei dürften jedoch geringfügige Über-

schreitungen von Zahlungsterminen entsprechend dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht ausreichen, um die Zurückbehaltung zu rechtfertigen.

### Rechtsfolgen der Arbeitsverweigerung

Liegt kein Rechtfertigungsgrund vor, handelt es sich um eine Arbeitsverweigerung, mit der ein Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt. Für den Betrieb stellt sich dann die Frage, wie damit umzugehen ist. Dabei geht die Bedeutung in der Regel über den konkreten Einzelfall hinaus. Denn es sind die Auswirkungen auf das Betriebsklima, den Betriebsfrieden und die Arbeitsmoral der Kollegen zu bedenken.

Die Arbeitsverweigerung muss nach der Rechtsprechung aber „beharrlich“ sein. Dies setzt eine Nachhaltigkeit im Willen voraus. Der Arbeitnehmer muss die von ihm geschuldete Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten wollen, wobei es nicht genügt, dass er eine Weisung des Arbeitgebers schlicht nicht befolgt.

### Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung setzt voraus, dass dem Betrieb das Abwarten der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die beharrliche Arbeitsverweigerung ist an sich ein

wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB.

Daneben müssen aber weitere Voraussetzungen erfüllt sein: Nach dem Ultima-Ratio-Prinzip ist die außerordentliche Kündigung nur zulässig, wenn es keine mildereren Mittel zur Beseitigung der Leistungsstörung gibt (wie Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung). Eine vorherige Abmahnung ist nur entbehrlich, wenn aus dem Verhalten des Mitarbeiters der nachhaltige Wille erkennbar ist, den arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen zu wollen (BAG, 17.06.1992 – 2 AZR 568/91 m.w.N.). Das Interesse des Betriebes an einer sofortigen Vertragsbeendigung muss gegenüber dem Interesse des Mitarbeiters an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen. Eine Rolle spielen dabei beispielsweise die Häufigkeit der Arbeitsverweigerung, deren Schwere und die Dauer der bisherigen Beschäftigung.

### Ordentliche Kündigung

Sofern die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung nicht vorliegen, kann auch eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung in Betracht kommen.

*Autor: Heinz Dalheimer, Fachjournalist und Autor mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht*  
Quelle: Personalpraxis24.de

## Geldwerte Vorteile auf einen Blick



### Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

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

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



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

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

Claudia Hildebrand, Verkaufsberaterin, ist Ansprechpartnerin für die Mitglieder der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Beratungstermin und lassen sich Ihr betriebsindividuelles Service-Konzept unterbreiten.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.dbL-itex.de](http://www.dbL-itex.de), bzw. direkt bei ITEX Gaebler, Telefon: 02602/9224-0.

### Sparen beim Bezug von Handwerksbedarf und Arbeitsschutz!

Durch ein Rahmenabkommen mit dem Handwerksausrüster Engelbert Strauss erhalten Innungsmitglieder bei jedem Einkauf 3% Nachlass zusätzlich zum eventuell gewährten Skonto. Sie brauchen lediglich auf ihrem Bestellformular die Nummer – **8900** – einzutragen, ganz wie bei einem regulären Artikel. Eine besondere Kundennummer benötigen die Innungsmitglieder hierdurch nicht.

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

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

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



engelbert strauss  
REINIGUNGSTECHNIK

# Vertrags- und Baurecht

## Deutsche Honorarordnung für Architekten rechtens?

Auf Architekten und Bauherren in Deutschland kommen künftig härtere Preisverhandlungen zu. Die bislang geltende deutsche Honorarordnung verstoße, so das Gericht, gegen EU-Recht. Verbindliche Mindest- und Höchstsätze für Planungsarbeiten dürften damit bald der Vergangenheit angehören.

*EuGH, Urteil vom 04.07.2019, Az.: C-377/17*

## Abnahme durch Inbetriebnahme

Die Voraussetzungen für eine schlüssige Abnahme ist die Abnahmereife des Werks und die Nutzung durch den Bauherrn ohne Beanstandung sowie der Ablauf einer angemessenen Prüffrist. Die Dauer der Prüffrist bemisst sich nach den Umständen des Einzelfalls. Ein 7-wöchiger Betrieb einer Heizungsanlage ist als Abnahme zu werten.

*OLG München, Urteil vom 08.05.2019, Az.: 20 U 124/19 Bau*

## Zahlung nach Beseitigung aller Mängel – AGB rechtswidrig

In den allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bauvertrages eines Bauträgers ist geregelt, dass die Schlussrechnung erst gezahlt werden muss, wenn alle Mängel beseitigt sind. Dies stellt eine unangemessene Benachteiligung dar. Daher ist die Regelung unwirksam.

*(OLG Frankfurt, Urteil vom 13.10.2016, Az.: 12 U 174/14 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) BGH, Beschluss vom 05.12.2018, Az.: VII ZR 299/16.*

## Ausschluss bei Preismanipulation durch Kostenverlagerung

Der Bieter kann sein Angebot frei kalkulieren. Allerdings darf er die zu deckenden Gesamtkosten nicht nach Belieben in den einzelnen Positionen unterbringen. Werden Kosten, die zu bestimmten Positionen gehören, in andere Positionen verschoben, enthält das Angebot nicht die geforderten Preise. Bei einigen Positionen kommt es zu auffällig hohen Ansätzen, bei anderen Positionen wiederum zu deutlich zu niedrigen Kosten. Kann der Bieter die Indizwirkung dieser Preisverlagerungen nicht erklären, ist das Angebot auszuschließen.

*OLG München, Beschluss vom 17.04.2019, Az.: Verg 13/18*

## Verlust der Mängelrechte bei fehlendem Vorbehalt trotz klar erkennbaren Mangel

Wenn der Bauherr Kenntnis von einem Mangel hat, verliert er seine Mängelrechte dann, wenn er sich die Mängelrechte bei der Abnahme nicht vorbehält. Ist ein Mangel klar erkennbar und gravierend und wird kein Vorbehalt erklärt, ist davon auszugehen, dass der

Bauherr in Kenntnis des Mangels abgenommen hat.

*(KG, Urteil vom 25.11.2016, Az.: 21 U 31/14 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) BGH, Beschluss vom 07.11.2018, Az.: VII ZR 310/16*

## Für das Vertragssoll ist auf die Vereinbarung abzustellen und nicht auf die Erwartung

Die „nach dem Vertrag vorausgesetzte Verwendung“ meint nicht konkrete Eigenschaften der Kaufsache, sondern die nach dem Vertrag zugrunde gelegten Eigenschaften.

*BGH, Urteil vom 20.03.2019, Az.: VIII ZR 213/18*

## Angeordnete Nullpositionen – Teilkündigung oder Leistungsänderung?

Wenn der Auftraggeber einzelne Positionen nach Auftragserteilung nicht vom Auftragnehmer ausführen lässt, liegt eine Teilkündigung und keine Leistungsänderung vor. Der Auftragnehmer kann somit die vereinbarte Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen verlangen.

*OLG München, Beschluss vom 02.04.2019, Az.: 28 U 413/19*

## „Besondere Leistung“ ohne zusätzliche Vergütung

Nach § 7 Abs. 1 VOB/A ist eine Bauleistung im Rahmen einer Ausschreibung nach VOB/A so erschöpfend zu beschreiben, dass die Bieter ihre Preise sicher und ohne umfangreiche Vorarbeiten berechnen können. Es fragt sich jedoch, ob diese Regel durchbrochen wird, wenn eine „Besondere Leistung“ zur Ausführung der vereinbarten Leistung erkennbar zwingend erforderlich ist. Im entschiedenen Fall war in einem Ausschreibungstext über die Erstellung von Stahlbetondecken nach VOB/A festgelegt, dass die Decken in einer Höhe von mehr als 3,50 m zu erstellen sind.

Im LV fehlte die entsprechende Leistungsposition für den Einsatz von Traggerüsten, obwohl diese bei einer Deckenschalung in vorgenannter Höhe eingesetzt werden müssen. Den vom Auftragnehmer gestellten Nachtrag wies der Auftraggeber mit der Begründung zurück, dass es für einen fachkundigen Bieter bei der angegebenen Höhe der Schalung klar erkennbar sei, dass die Traggerüste notwendig und damit in die Schalungspositionen einzurechnen seien.

Das Kammergericht wies den Anspruch des Auftragnehmers auf zusätzliche Vergütung zurück. Dies mit der Begründung, dass es sich aus der gesamten Leistungsbeschreibung nach VOB/A eindeutig ergäbe, dass ein bestimmtes Leistungsdetail Gegenstand der Preisverein-

barung sei. Maßgebend sei das objektive Verständnis eines sachkundigen Bieters. Somit bedürfe es selbst dann keiner weiteren Erwähnung im Vertrag, wenn es sich um eine „Besondere Leistung“ nach der einschlägigen DIN handelt.

*KG Berlin, Urteil vom 05.04.2019, Az.: 21 U 72/16*

## Folgen der Zurückweisung eines überhöhten Sicherungsverlangens

Wird ein um 10% überhöhtes Sicherungsverlangen eines Auftragnehmers durch den Auftraggeber als „gegenstandslos“ zurückgewiesen, so steht dies einer ernsthaften und endgültigen Verweigerung der Sicherheit gleich und begründet außerdem (und dies noch vor Ablauf der Frist) ein Leistungsverweigerungsrecht des Auftragnehmers.

Im entschiedenen Fall stellte der Auftragnehmer zu Recht die Arbeiten nach Eingang der Erklärung des Auftraggebers ein.

*OLG Düsseldorf, Urteil vom 12.04.2019, Az.: 22 U 62/18*

## Nachunternehmerwechsel ist keine Auftragsänderung

Für die Vergabestelle ist es verpflichtend, eine Leistung neu auszuschreiben, wenn es zu Änderungen gekommen ist, die in dem ursprünglichen Vertrag nicht vorgesehen waren, keine gesetzliche Grundlage haben oder wesentliche Bestandteile betreffen.

Der Austausch eines Nachunternehmers stellt keine wesentliche Änderung des Auftragsverhältnisses dar. Eine Neuausschreibung ist nicht erforderlich.

*VK Bund, Beschluss vom 26.06.2019, Az.: VK2 - 34/19*

## Bauüberwacher muss bei Abschlussrechnungen Leistungsstand prüfen

Bereits bei Abschlussrechnungen muss der mit der Rechnungsprüfung betraute Bauüberwacher prüfen, ob die Zahlung dem Leistungsstand entspricht. Kommt es zu einer Überzahlung, ist der Rechnungsprüfer Schadensersatzpflichtig

*KG Berlin, Urteil vom 11.06.2019, Az.: 21 U 142/18*

## Terrassenanlage ist als Bauwerk einzustufen

Die Verjährung von Mängelansprüchen bemisst sich für Bauwerke nach § 634 a Abs. 1 Nr. 2 BGB. Die Verjährung beträgt 5 Jahre. Insoweit ist eine Terrassenanlage als Bauwerk anzusehen mit einer entsprechenden Verjährung der Gewährleistungsansprüche.

*OLG Düsseldorf, Urteil vom 25.04.2019, Az.: 5 U 91/18*



## IKK Südwest-Beschäftigte werden Klimaretter

Treppe statt Aufzug, Licht ausschalten, Standby vermeiden: Ab sofort können alle Beschäftigten der IKK Südwest Klimaschutzaktionen umsetzen und gemeinsam im Arbeitsalltag CO<sub>2</sub> sparen. Mit ihrer deutschlandweiten Kampagne will die Stiftung viamedica aus den über fünf Millionen beschäftigten „Lebensrettern“ im Gesundheitswesen Klimaretter machen.

„Mit dem Klimaretter-Tool werden die Beschäftigten der IKK Südwest im Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen ab sofort zu Klimarettern. Wir freuen uns, dass die IKK Südwest als erste regionale Innungskrankenkasse an dem Projekt teilnimmt“, würdigt Prof. Dr. Franz Daschner, Vorstandsvorsitzender der Stiftung viamedica, das Engagement der IKK Südwest im Projekt „Klimaretter – Lebensretter“.

„Mit unserer Teilnahme bei den Klimarettern motivieren wir unsere Beschäftigten, sich gemeinsam mit unserem Unternehmen und der gesamten Branche im Klimaschutz zu engagieren“, erklärt Prof. Dr. Jörg Loth, Vorstand der IKK Südwest. „Denn gerade als regionale Krankenkasse liegt uns die Gesundheit der Menschen besonders am Herzen.“ Die IKK Südwest profitiert dabei von umfangreichen digitalen Medien, um das Klimaschutzprojekt firmenintern umzusetzen.


Im Rahmen des internen betrieblichen Gesundheitsmanagements „Gesunde IKK“ motiviert die IKK Südwest ihre Mitarbeiter\*innen beispielsweise unter den Mottos „Nimm mich“ oder „Wollen Sie wirklich?“ mit humorvollen Schildern für die Nutzung der Treppe und den Verzicht auf den Aufzug. Die größeren Standorte sind außerdem mit Videokonferenzsystemen ausgestattet worden, um die Anzahl der Dienstreisen zu minimieren.

„Im Vordergrund steht für uns der gemeinschaftlich erlebte Erfolg, zusammen Energie und Ressourcen einzusparen“, ergänzt Sebastian Schu, Projektverantwortlicher bei der IKK Südwest, „ein nachhaltiger Umgang mit persönlichen gesundheitlichen Ressourcen und ein nachhaltiger Umgang mit den natürlichen Umweltressourcen – beides passt für uns gut zusammen.“

Hintergrund

Mit ihrer Kampagne „Klimaretter – Lebensretter“ vereint die Stiftung viamedica ([www.viamedica.de](http://www.viamedica.de)) das gesamte deutsche Gesundheitswesen in einem Klimaschutzprojekt: Das Klimaretter-Tool unter [www.klimaretter-lebensretter.de](http://www.klimaretter-lebensretter.de) motiviert die Beschäftigten spielerisch zu Klimaschutzaktionen am Arbeitsplatz und zeigt, wie diese in der Summe einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Neben dem Schirmherrn Prof. Dr. Frank Ulrich Montgomery, Ehrenpräsident der Bundesärztekammer, wird das Vorhaben vom Bundesumweltministerium im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative gefördert.

Die IKK Südwest: Aktuell betreut die IKK Südwest mehr als 640.000 Versicherte und über 90.000 Betriebe in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland. Versicherte und Interessenten können auf eine persönliche Betreuung in unseren 21 Kundencentern in der Region vertrauen. Darüber hinaus ist die IKK Südwest an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr über die kostenfreie IKK Südwest Service-Hotline 0800/0 119 119 oder [www.ikk-suedwest.de](http://www.ikk-suedwest.de) zu erreichen.



**„GESUNDHEIT KANN VIELFÄLTIG SEIN. DESHALB SETZEN WIR AUF IKK JOBAKTIV – MIT MASSNAHMEN, DIE FÜR UNSERE MITARBEITER INTERESSANT SIND.“**

PETRA ORTH  
GLOBUS LAHNSTEIN

Gesunde Mitarbeiter sind mit die wichtigste Ressource für Unternehmen. IKK Jobaktiv unterstützt dabei, Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnbringend zu etablieren.  
**Mehr Infos unter [bgm.ikk-suedwest.de](http://bgm.ikk-suedwest.de)**

**ikk**  
Südwest

**JOBaktiv**  
Betriebliches Gesundheitsmanagement



Und wann mieten Sie Ihre Berufskleidung?



**Mietberufskleidung von DBL.** Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Individuell, pünktlich und zuverlässig. Testen Sie unser Angebot. Rufen Sie an unter +49 2602 9224 0.

ITEX Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG  
Elgendorfer Str. 51 | 56410 Montabaur  
tel: +49 2602 9224 0 | fax: +49 2602 9224 10  
info@dbl-itex.de | www.dbl-itex.de

