



Off Boarding: Abbruch der Ausbildung



Mustertexte

Verjährungsfristen
Beurteilungsbogen
Auszubildende



Freisprechungen

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Inhalt

- Aus den Innungen 4 - 7
- Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 8
- Arbeitsrecht 11
- Werkverträge: Was Arbeitgeber beachten sollten 12
- Mustertextseiten 13 - 15
- Off Boarding: Abbruch der Ausbildung 16/17
- Steuern und Finanzen 18
- Strompool - Anschlussrahmenvertrag bis Ende 2023 gesichert 24
- Vertrags- und Baurecht 26

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

**Wir wissen,
was wir tun.**

www.handwerk-rww.de

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

 Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald

Erscheinungstermine 2020/2021

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

07. Dezember 2020	13. November 2020
03. März 2021	11. Februar 2021
02. Juni 2021	06. Mai 2021
07. September 2021	14. August 2021



Empfang des Handwerks 2020 findet nicht statt

Aufgrund der besonderen Situation, die uns alle vor große Herausforderungen stellt, haben sowohl der Vorstand als auch die Geschäftsführung der Kreishandwerkerschaft beschlossen, den Empfang des Handwerks in diesem Jahr nicht durchzuführen. Wir bedauern dies sehr, halten es jedoch unter den gegebenen Umständen für die richtige Entscheidung. Wenngleich der Empfang auch erst im November stattfinden würde, so besteht bei der Vielzahl der Gäste auch zu diesem Zeitpunkt noch ein zu hohes Risiko. Wir hoffen sehr, dass wir im Jahr 2021 unseren Empfang wieder in gewohnter Weise durchführen können.

Ihre
Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Anhängersführerschein?

Bei vielen Betrieben sind Anhänger für die Beförderung von Materialien im Einsatz.

Jungen Mitarbeitern fehlt allerdings oftmals die Fahrerlaubnis, ein Gespann, bestehend aus Transporter und Anhänger, zu führen. Denn: Die Führerscheinklasse „B“ umfasst nur das Führen von Anhängern bis max. 750 kg.

Wir können Ihnen ggf. bei der Lösung des Problems helfen. Unter der Tel. 02602-100525 steht Ihnen Geschäftsführer Michael Braun bei Fragen gerne zur Verfügung.

Dass Wirrwarr um die Verjährungsfristen

In der täglichen (Bau-) Praxis stellt sich immer wieder die Frage, wann Mängelansprüche (Gewährleistungsansprüche des Käufers bzw. Auftraggebers gegenüber dem Verkäufer/Lieferanten bzw. Auftragnehmer) verjähren. Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, wann Kauf- bzw. Werklohnansprüche verjähren.

Hier gilt grundsätzlich die einheitliche Regelung, dass die Verjährungsfrist 3 Jahre beträgt, ab dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Bei der Frage, wann aber Mängelansprüche verjähren, gilt es zu differenzieren. Liegt ein Kaufvertrag vor oder ein Werkvertrag? Werden Baumaterialien Gegenstand des Kaufvertrags oder sonstige bewegliche Sachen? Wurde BGB-Werkvertragsrecht vereinbart oder wurde die VOB/B zugrunde gelegt.

Auf Seite 13 (Mustertexte) finden Sie eine Tabelle, die Ihnen einen Überblick über die regelmäßigen Verjährungsfristen von Mängelansprüchen gibt, differenziert nach den unterschiedlichen Vertragstypen.



Presse-Info

Azubispots gehen am 19. September in die dritte Runde

Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Handwerkskammer Koblenz sowie die Partner des Berufsbildungssystems werben weiter gemeinsam für die duale Ausbildung und bieten noch offene Lehrstellen an

Montabaur: Die Azubispots – die Vor-Ort-Beratung für alle, die noch einen Ausbildungsplatz suchen – werden im September fortgeführt.

Obwohl die Schule bereits begonnen hat und einige weiter die Schulbank drücken, ist es für Kurzentschlossene noch nicht zu spät, ein Praktikum zu absolvieren und somit den ersten Schritt in Richtung Berufsausbildung anzustreben. Es gibt noch zahlreiche Leerstellen zu besetzen.

Diesbezüglich bieten die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, die Handwerkskammer Koblenz sowie die örtlichen Partner des Berufsbildungssystems am **Samstag, den 19.09.2020** in Form von Azubispots einen Tag für schnell Entschlossene an, um über die duale Ausbildung zu informieren und auf die noch für 2020 verfügbaren zahlreichen Ausbildungsstellen hinzuweisen.

Ob Elektrotechniker, Friseure, Fachkräfte für IT, Digitalisierungs- oder Büromanagement – auch jetzt ist es noch nicht zu spät, sich über das vielfältige Angebot an Ausbildungsberufen zu informieren und die Chance einer Berufsausbildung wahrzunehmen.

Geplant ist die gemeinschaftlich organisierte Aktion in Form eines „walk and talk“, die jeweils von **10 bis 14 Uhr in Montabaur** (Großer Markt, vor dem alten Rathaus) und **Wissen** (am REWE Theis), sowie von **11 bis 17 Uhr in Koblenz** (Clemens-Platz) stattfindet.

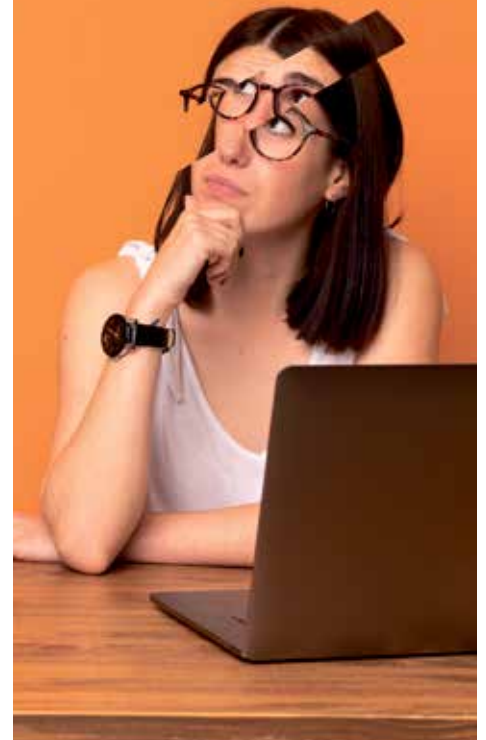
Beim Thema Ausbildung ziehen die Kooperationspartner an einem Strang. „Egal ob Industrieunternehmen, Hotels oder Handwerksbetriebe – alle leiden darunter, wenn zahlreiche Lehrstellen in diesem Jahr unbesetzt bleiben. Jetzt gilt es, die Vorteile der dualen Berufsausbildung zu bewerben: praktisches Arbeiten, schnell eigenes Geld verdienen und Verantwortung übernehmen“, so Ralf Hellrich, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Koblenz.

Kopferbrechen

können Sie sich

jetzt sparen ...

Lesen Sie die
Personalwirtschaft
jetzt für **5 Monate**
kostenlos!



pwgo.de/abo-angebot

Impressum

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

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert
Verantwortlich für den überregionalen Teil:
Rhein-Westerwald eG;

Michael Braun, Karlheinz Latsch,
Harald Sauerbrei (Vorstand)
Verantwortlich für den regionalen Teil:
KHS Limburg-Weilburg; GF Stefan Laßmann;

Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare
KHS Rhein-Westerwald: HGF Elisabeth Schubert;
Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare
Den Mitgliedsbetrieben der Innungen wird das Magazin kostenfrei zur Verfügung gestellt; die Kosten sind im Innungsbeitrag enthalten. Im Einzelbezug 3,- € / Stück zzgl. Versandkosten.

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

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

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

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

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

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

Kreishandwerkerschaft führt Brandschutz Helfer-Seminar durch



Sowohl die technischen Regeln für Arbeitsstätten A2.2 als auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) 205-023 schreiben vor, dass Unternehmen Brandschutz Helfer zu benennen haben.

Daher führte die Kreishandwerkerschaft für ihre Mitgliedsbetriebe erneut ein Seminar „Ausbildung zum Brandschutz Helfer gemäß ASR A2.2 und DGUV 205-023“ durch.

Durch ein zertifiziertes Unternehmen wurden die Teilnehmer sowohl theoretisch als auch praktisch über die Vorgehensweise im Brandfall geschult und erhielten am Ende ein entsprechendes Zertifikat.

Die Umsatzsteuer beschäftigt die Gemüter



Zum 1. Juli 2020 trat das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz in Kraft. Seitens der Politik sollen mit dieser steuerrechtlichen Maßnahme die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abgemildert werden. Zu den vereinbarten Maßnahmen zählen insbesondere auch die befristete Senkung der Umsatzsteuer im zweiten Halbjahr 2020 von 19 % auf 16 % bzw. von 7 % auf 5 %. Was muss ich für mein Unternehmen beachten? Welche Auswirkungen hat die Reduzierung auf mein Unternehmen? Viele Fragen, auf die im Rahmen einer Informationsveranstaltung der Kreishandwerkerschaft eingegangen und die durch den Referenten Michael Hemmerling, Steuerberater und Umsatzsteuerspezialist der Marx & Jansen Treuhand GmbH, Großmaiseid, beantwortet wurden.



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

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

Kann Ihr aktueller Berater darauf eine Antwort geben?

MARX & JANSEN

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

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

www.marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

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

Mitglied im
WIRAS Verbund
INTERNATIONAL



Hairstylisten erhielten Gesellenbriefe

„Bei Musik und bester Laune feierten die jungen Gesellinnen und Gesellen aus dem Friseurhandwerk den Abschluss ihrer Lehrzeit“....,

so oder so ähnlich beginnen normalerweise die Berichte über die Freisprechungsfeiern der Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald. Leider war in diesem Jahr alles ganz anders, denn ebenso wie in allen anderen Gewerken fiel die Freisprechungsfeier „Corona“ zum Opfer. Wenn auch nicht gemeinsam und ohne Musik, so ehrten die Mitglieder des Prüfungsausschusses dennoch in den jeweiligen Berufsbildenden Schulen die jungen Gesellinnen und Gesellen und überreichten die

Prüfungszeugnisse.

Die Freude über ihren erfolgreichen Abschluss war bei den ehemaligen Auszubildenden natürlich ungetrüb.

Die 3 Prüfungsbesten der Innung waren: Platz 1: Jasmin Elisabeth Friedrich, Neustadt/Wied (Ausbildungsbetrieb Sylvana Schürt, Friseurmeisterin, Asbach), Platz 2: Theresa Görnemann, Westerburg-Gershasen (Ausbildungsbetrieb Dietmar Kasper, Friseurmeister, Hachenburg), Platz 3: Sezen Bölükoglu, Neuwied (Ausbildungsbetrieb Katja Paffhausen, Friseurmeisterin, Neuwied).



BBS Westerburg



BBS Wissen



BBS Neuwied



BBS Montabaur

Macht Sie Ihre Altakten-
sammlung auch bald
wahnsinnig?



REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Wir vernichten Ihre Altakten
und Datenträger professionell,
sicher und DSGVO-konform.

Kontaktieren Sie uns unter:

REMONDIS Mittelrhein GmbH

Niederlassung Nickenich, Neuwied
oder Koblenz:

Tel.: 0 26 32 / 98 61 - 0

Niederlassung Altenkirchen:

Tel.: 0 26 81 / 95 40 - 50

Weil
Sicherheit
immer
vorgeht...

Wie sich Freisprechungsfeiern in Zeiten von Corona wandeln

Es sind schon verrückte Zeiten, die Corona zwischenzeitlich zwangsweise eingeführt hat. Freute man sich bei der Tischler-Innung des Kreises Neuwied doch alljährlich auf die im schönen Rahmen durchgeführten Freisprechungsfeiern, die im jährlichen Wechsel in den Räumen der Sparkasse oder der Volks- und Raiffeisenbank durchgeführt wurden und konnte dabei die schönsten Gesellenstücke einem interessierten Publikum über einen längeren Zeitraum zur Besichtigung präsentieren. Daraus wurde in diesem Jahr nichts, man traf sich mit Obermeister Nor-

bert Dinter, dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Matthias Hermann, und seinen Prüfungsmitgliedern in den Räumen der Kreishandwerkerschaft, deren Leiter der Geschäftsstelle, Fred Kutscher, alle aufs herzlichste begrüßte, die Prüflinge selber aus Abstandsgründen aber vor die Geschäftsstelle bat.

Dann wurden alle einzeln auf- und reingelassen und bekamen ihren Gesellenbrief überreicht, Lohn für drei Jahre emsiges Lernen. Trotz der technischen Revolution der letzten

Jahre sind Berufe wie die des Tischlers, oder wie es im südlichen Deutschland heißt, des Schreiners, nach wie vor äußerst gefragt. Baut man doch Möbel, Inneneinrichtungen, Fenster, Türen oder Treppen und richtet sich dabei nach individuellen Kundenwünschen – Kreativität ist also gefragt. Daran erinnerten Dinter und Hermann in ihren Glückwünschen bei der Überreichung der Briefe und den Sonderpreisen an den Prüfungsbesten Sönke Steenblock und die Siegerin im Wettbewerb „Gute Form“ Yvonne Scheufens.



Wegen des Mindestabstands etwas schwer zu präsentieren, aber trotzdem sieht man den 13 frisch gebackenen Tischlern an, dass sie die Hürde der Gesellenprüfung mit Bravour gemeistert haben.
Text und Foto: Hans Hartenfels

Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen führt Freisprechung durch

Auch wenn die Umstände in diesem Jahr einen feierlichen Rahmen nicht möglich machten, würdigte dennoch die Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen die Leistungen ihrer erfolgreichen Prüfungsabsolventen. Unter Einhaltung der vorgeschriebenen Hygiene-

Vorschriften wurden die Gesellenbriefe in der Berufsbildenden Schule Betzdorf-Kirchen, in Anwesenheit des Obermeisters Wolfgang Becker, Altenkirchen und Mitgliedern des Prüfungsausschusses, überreicht. Für besondere Leistungen wurden Felix Boll aus Kun-

dert, (Ausbildungsbetrieb Edgar Leonhardt, Tischlermeister, Scheuerfeld) und Georg Wiszniewsky, Wahlrod (Markus Löhner, Tischlermeister, Höchstenbach), geehrt.



Westerwälder Tischler-Innung führt Freisprechung durch

Üblicherweise ehrt die Tischler-Innung Westerwaldkreis ihre erfolgreichen Prüfungsabsolventinnen und -absolventen in einem würdigen Rahmen und sucht hierfür immer eine besondere Location aus. In diesem Jahr fiel die Veranstaltung der Pandemie zum Opfer.

Dennoch ließen es sich die Verantwortlichen nicht nehmen, den jungen Gesellinnen und

Gesellen zum erfolgreichen Berufsabschluss im Haus Hergispach in Herschbach zu gratulieren und hervorragende Leistungen besonders zu würdigen.

Peter Aller, Vorsitzender des Prüfungsausschusses, gratulierte den erfolgreichen Junghandwerkerinnen und Junghandwerkern für ihre hervorragenden Leistungen im Namen des

Innungsvorstandes und der Kolleginnen und Kollegen des Gesellenprüfungsausschusses.

Zum Landeswettbewerb „Die Gute Form“ qualifizierten sich Elina Marie Maaß, Unnau (Markus Hoen, Tischlermeister, Stockhausen-Illfurth) sowie David Cappi, Stockumpüschchen (Uwe Knautz, Tischlermeister, Kirburg).



Tischler BBS - Montabaur



Tischler BBS - Westerburg



**Suchst du noch,
oder arbeitest du schon?**

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



www.fahrzeugeinrichter.com

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0
f HanzlikFahrzeugeinrichtungen



Sicher durch den Herbst

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Lichttest 2020

Der eine blendet, der andere funzelt, der dritte verschwindet gänzlich im Dunkeln. „Wenn Scheinwerfer nicht funktionieren oder falsch eingestellt sind, steigt das Unfallrisiko. Der Gegenverkehr wird gefährlich geblendet, die eigene Sicht ist erheblich beeinträchtigt“, warnt Ulrich Köster vom Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK).

Jedes fünfte Auto war 2019 mit defekten Hauptscheinwerfern unterwegs, fast jedes zehnte Fahrzeug blendete oder leuchtete zu kurz. Das ergab der jährliche Licht-Test von ZDK und Deutscher Verkehrswacht.

Eine düstere Bilanz gerade in der Dunkelheit. Mängel an der Beleuchtung zählen seit Jahren auch zu den häufigsten Beanstandungen während der Hauptuntersuchung (HU) und sind ein sicherheitsrelevanter Grund, ohne Plakette vom Hof zu rollen.

Blender oder Blinder?

Von vielen Autofahrern unterschätzt: Zu hoch eingestellte Scheinwerfer blenden den Gegenverkehr, aber auch Vorausfahrende. Ehe man sich am rechten Straßenrand orientiert hat, sind etliche Meter im Blindflug zurückgelegt.

Das ist kreuzgefährlich, nervt und wird von den Betroffenen mit Blinken oder Hupen häufig auf der Stelle moniert. Nicht selten kommt es allerdings zu einem Unfall.

Die Lenker funzelnder Autos mit zu kurz eingestellten Scheinwerfern haben es da um einiges schwerer, dem Mangel auf die Spur zu kommen. An eine schlecht ausgeleuchtete Straße gewöhnt man sich.

Also Augen auf: Das Abblendlicht ist korrekt eingestellt, wenn die trockene Fahrbahn 50 bis 100 Meter vor dem Auto hell sichtbar ist, Schilder und Bäume deutlich erkennbar sind. Zur Orientierung: Der Abstand zwischen zwei Leitpfosten beträgt 50 Meter.

Manchmal trüben aber auch verschmutzte Scheinwerferscheiben die Sicht. Laut TÜV kann die Leuchtweite dadurch in nur wenigen Minuten bis zu 80 Prozent sinken.

Da helfen viel Wasser, ein weiches Tuch und die Reinigung am besten gleich nach der Tour. Auf langen Strecken ist das Putzen auch zwischendurch sinnvoll.



Selbst einstellen oder einstellen lassen?

Blenden die Scheinwerfer oder leuchten die Straße schlecht aus, hat das Auto entweder schwere Last an Bord oder die Grundeinstellung der Scheinwerfer ist fehlerhaft.

Besitzer von Fahrzeugen mit modernen Lichtsystemen (Xenon, LED, Laser) mit über 2 000 Lumen Lichtstrom müssen sich bei wechsellader Beladung keine Gedanken machen.

Die Anpassung von Abblend- und Fernlicht übernimmt die automatische Leuchtweitenregulierung. In älteren Autos helfen das Einstellrädchen neben dem Lenkrad und ein Blick in die Bedienungsanleitung mit den entsprechenden Schalterpositionen. Separat verbaute Nebelscheinwerfer müssen in der Regel manuell und vom Fachmann eingestellt werden.

Der Check und die Korrektur der Scheinwerfer-Grundeinstellung sind eindeutig Werkstatt-Sache.

Die Profis verfügen über zertifizierte Lichteinstellplätze mit Diagnosegeräten und die fachliche Kompetenz. Aktionen wie der jährliche Licht-Test bieten dazu beste Gelegenheit.

Strafe oder keine Strafe?

Strafe! Wer beispielsweise vorausfahrende Autos blendet, riskiert 20 Euro Bußgeld, mit Gefährdung 25 Euro und mit Sachbeschädigung 35 Euro.

Viel gefährlicher aber ist es, neben der eigenen Sicherheit auch die Sicherheit anderer aufs Spiel gesetzt zu haben.

Wer gut sieht, fährt besser

Nachts sind alle Katzen grau, lautet ein Sprichwort. Nimmt man die Redewendung jedoch wörtlich, kann sie für viele Autofahrer kreuzgefährlich werden. Denn bei Lichte betrachtet erkennen wir Farben, in der Nacht aber nur Hell und Dunkel. Der Grund: Die lichtempfindlichen Zellen im Auge funktionieren nur bei Tageslicht.

Hinzu kommt die Blendung durch entgegenkommende Autoscheinwerfer, Nässe, leuchtende Ampeln oder Baustellenmarkierungen. Fatal, wenn es dann generell mit der Sehkraft nicht gut bestellt ist. Regelmäßige Sehtests bringen Klarheit und damit Sicherheit im Straßenverkehr. Gelegenheit dazu bietet der ZVA im Rahmen des jährlichen Licht-Tests von Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe und Deutscher Verkehrswacht.

Seit zehn Jahren kontrollieren die Augenoptiker vor der dunklen Jahreszeit im Aktionsmonat Oktober kostenlos die Sehschärfe und den allgemeinen visuellen Status von Autofahrern. Wenn erforderlich verpassen die Seh-Spezialisten den Probanden anschließend eine Brille oder Gläser in aktueller Sehschärfe.

Schlechtes Sehen kann jeden treffen

Betroffen sind dabei keineswegs nur ältere Autofahrer ab 60 Jahren, die über schleichend nachlassende Tagesschärfe, Kontrast- und Dämmerungssehen oder Blendempfindlichkeit, aber auch über Krankheiten wie Grauer und Grüner Star sowie Makuladegeneration klagen. Jugendliche, die am begleiteten Fahren ab 17 teilnehmen, absolvieren den Sehtest zum Führerschein schon mit 15 oder 16 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt sind die Augen aber längst nicht entwickelt. Im Alter zwischen 20 und 30 Jahren können sich noch erhebliche Änderungen ergeben.

Die Folge: Weil laut ZVA schon eine nicht korrigierte Fehlsichtigkeit von 0,5 Dioptrien die Sehschärfe halbiert, fahren diese Jugendlichen mit Mitte zwanzig eventuell mit einer deutlich herabgesetzten Sehkraft.

Erste Anzeichen für eine schlechte Sehleistung: Verkehrszeichen werden aus 30 Meter Entfernung nicht mehr erkannt, Straßen „verschwimmen“. Eine erhöhte Blendempfindlichkeit kann bei älteren Autofahrern auf einen Grauen Star hinweisen. In jedem Fall ist hier das Urteil eines Profis gefragt.



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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

www.goerg-jung.mercedes-benz.de

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





Fortschritt ist einfach.



sparkasse-neuwied.de
skwws.de

Weil unsere Experten
Ihr Unternehmen mit der
richtigen Finanzierung
voranbringen.



Sparkasse
Neuwied



Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Rückforderung regelmäßiger Sparzahlungen an Kinder bzw. Enkelkinder durch Sozialhilfeträger

Das Oberlandesgericht (OLG) Celle hat entschieden, dass über mehrere Jahre monatlich geleistete Zahlungen an Familienangehörige zum Kapitalaufbau keine „privilegierten Schenkungen“ darstellen und der Sozialhilfeträger diese deshalb von den beschenkten Familienangehörigen zurückfordern kann, wenn der Schenker selbst bedürftig wird und deshalb Leistungen von einem Sozialhilfeträger bezieht.

Im entschiedenen Sachverhalt hatte eine Großmutter für ihre beiden Enkel nach deren Geburt jeweils ein für 25 Jahre angelegtes Sparkonto eröffnet und darauf über einen Zeitraum von ca. elf bzw. neun Jahren jeweils monatlich 50 € eingezahlt, um für die Enkel Kapital anzusparen. Die Großmutter bezog eine Rente von etwa 1.250 €. Als sie vollstationär in einer Pflegeeinrichtung untergebracht werden musste, hatte sie die Zahlungen an ihre Enkel zwar bereits eingestellt, die für die Heimunterbringung von ihr anteilig zu tragenden Kosten konnte sie aber nicht aus eigenen Mitteln aufbringen. Deshalb kam der Sozialhilfeträger für diese Kosten auf und verlangte von den Enkeln die Rückzahlung der Beträge, die die Großmutter in den letzten zehn Jahren auf die Sparkonten der Enkel eingezahlt hatte.

Die OLG-Richter gaben dem Sozialhilfeträger recht. Es käme für den geltend gemachten Rückforderungsanspruch nicht darauf an, so die Richter, ob es bei Beginn der Zahlungen für die Großmutter absehbar war, dass sie später einmal pflegebedürftig werden würde.

OLG Celle, Urteil vom 13.02.2020, Az.: 6 U 76/19

Lohnzahlung verspätet: Arbeitgeber haftet für geringeres Elterngeld

Das LAG Düsseldorf hat entschieden, dass ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin die aufgrund einer verspäteten Lohnzahlung entstandene monatliche Differenz beim Elterngeld ausgleichen muss. Die Klage gegen den Arbeitgeber hatte überwiegend Erfolg - umfasst waren dabei auch Steuerberatungskosten, die für die Ermittlung des auf den Ersatzanspruch anrechenbaren Steuervorteils angefallen waren.

Der Arbeitgeber hatte seiner schwangeren Arbeitnehmerin den Bruttolohn für die Monate Oktober, November und Dezember 2017, die ihr aufgrund eines allgemeinen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotens zustand, erst im März des Jahres 2018 gezahlt. Dies führte dazu, dass diese drei Monate für die Berechnung des Elterngeldes der Arbeitnehmerin mit 0 Euro angesetzt wurden. Grund ist, dass gemäß § 2c Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Einkünfte nicht für die Berechnung des Elterngeldes zu Grunde gelegt werden, die lohnsteuerrechtlich sog. „sonstige Bezüge“ sind. Dies gilt nach der Recht-

sprechung des Bundessozialgerichts auch für eine monatliche Lohnzahlung, wenn diese dem Arbeitnehmer später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres zufließt. Die Nichtberücksichtigung des zu spät gezahlten Lohns führte hier dazu, dass das monatliche Elterngeld der Klägerin nur 348,80 € anstatt monatlich 420,25 € betrug. Die Klage der Arbeitnehmerin auf Erstattung der so entstandenen monatlichen Elterngelddifferenz hatte vor dem LAG Düsseldorf im Wesentlichen Erfolg. Nach Ansicht des LAG Düsseldorf schuldete der Arbeitgeber die Differenz als Schadenersatzanspruch. Er hat sich demnach mit dem der Klägerin zustehenden Lohn in Verzug befunden und handelte schuldhaft. Unter Berücksichtigung aller Umstände sah das LAG den deutlich größeren Verschuldensanteil bei dem Arbeitgeber und verurteilte ihn, der Klägerin 70% des entgangenen Elterngeldes sowie 341,32 € an Steuerberatungskosten, die die Klägerin aufwenden musste, zu zahlen. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.04.2020, Az.: 12 Sa 716/19

Krankengeld trotz verspätetem Attest

Das Sozialgericht (SG) München hat entschieden, dass einem Arbeitnehmer Krankengeld auch dann zusteht, wenn er das Attest für die fortdauernde Krankschreibung bei seiner Krankenkasse erst verspätet vorlegt, weil der untersuchende Arzt es ihm erst nachträglich zugeleitet hatte.

Der Arbeitnehmer hatte sich an einem Montag um eine erneute Krankschreibung bemüht. Wegen einer fehlenden Schreibkraft hatte der Arzt diese aber nicht noch am gleichen Tag ausgestellt, sondern sie dem Patienten erst am folgenden Samstag übermittelt. Obwohl der Arbeitnehmer die Bescheinigung noch am gleichen Tag auf den Weg gebracht hatte, wollte die Krankenkasse ihm das Krankengeld für die Zeit zwischen der Untersuchung und dem Erhalt der Bescheinigung verweigern. Schließlich hätte sich der Betroffene auch per Telefon oder Fax weiterhin krankmelden können.

Das SG München ist dieser Argumentation nicht gefolgt. Die unzureichende Büroorganisation des Arztes liegt hier in der Risikosphäre der Krankenkasse. Schließlich bedient sich die Krankenkasse ausdrücklich dafür zugelassener Kassenärzte. Wenn dieser Arzt nicht in der Lage ist, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unverzüglich nach Untersuchung auszustellen, muss die Krankenkasse sich dieses Versäumnis zurechnen lassen.

SG München, Urteil vom 17.06.2020, Az.: S 7 KR 1719/19

Kein generelles Einsichtsrecht des Betriebsrats in die elektronische Personalakte ohne Zustimmung des Arbeitnehmers

Ein generelles, nicht von der Einwilligung der Betroffenen abhängiges Einsichtsrecht des Be-

triebsratsvorsitzenden in die elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer verletzt deren allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Art. 1 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG. Eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung ist damit unwirksam. Die Pflicht zur Beachtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts folgt aus § 75 Abs. 2 BetrVG.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.06.2020, Az.: 3 TaBV 65/19

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen rechtswidriger Entlassung und Wiederaufnahme der Beschäftigung

Ein Arbeitnehmer hat für den Zeitraum zwischen seiner rechtswidrigen Entlassung und der Wiederaufnahme seiner früheren Beschäftigung Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub oder, bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, auf eine Vergütung als Ersatz für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub. Ist der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums einer neuen Beschäftigung nachgegangen, kann er die Ansprüche, die dem Zeitraum entsprechen, in dem er dieser Beschäftigung nachgegangen ist, nur gegenüber dem neuen Arbeitgeber geltend machen.

EuGH, Urteil vom 25.06.2020, Az.: C-762/18 u.a.

Zeugnisdatum für ein qualifiziertes Arbeitsendzeugnis

Das Zeugnisdatum, mit dem ein qualifiziertes Arbeitsendzeugnis versehen wird, hat regelmäßig den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezeichnen, nicht dagegen den Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich physisch ausgestellt worden ist.

LAG Köln, Urteil vom 27.03.2020, Az.: 7 Ta 200/19

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

Werkverträge: Was Arbeitgeber beachten sollten

Werkverträge stehen häufig wegen missbräuchlicher Nutzung in der Kritik. In der Fleischindustrie droht nun ein Verbot - ausgenommen sind kleinere Handwerksbetriebe. Auch die Europäische Union (EU) drängt darauf, Missstände zu beseitigen. Dabei sieht die aktuelle Rechtslage bereits klare Regelungen vor.

Im Geschäftsleben, ebenso im Alltagsleben vieler Menschen, sind Werkverträge nicht wegzudenken. Ob es um die Reparatur des Autos in der Fachwerkstatt oder um neue Fenster für das Firmengebäude geht: Ohne die rechtliche Sicherheit eines Werkvertrages geht es nicht. Doch der Begriff ist in der letzten Zeit eher negativ belegt. In der Regel bezieht sich das auf Konstellationen, in denen der rechtliche Spielraum missbräuchlich genutzt wird. Solche Varianten stehen seit längerem in der öffentlichen Diskussion – nicht nur in Bezug auf die Schlachthöfe.

Kritikpunkte bei Werkverträgen

Zwei Formen von Werkverträgen können eine negative Auslegung zur Folge haben. Bei der ersten Variante geht es um den Einsatz von Solo-Selbstständigen, die die gleiche Arbeit verrichten, wie reguläre Arbeitnehmer – in der Regel aber zu deutlich geringeren Kosten. Diesen Vorteil erlangen die Auftraggeber, weil die betroffenen Auftragnehmer oft zwar ein vergleichbares Honorar erhalten, aber weder sozialversichert sind noch Anspruch auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung haben. Wichtige Arbeitsschutzvorschriften, wie zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitszeit, gelten nicht. Insgesamt liegt oft eine Form der (Selbst)ausbeutung der betroffenen Menschen vor. Nach dem Sinn des Werkvertrages müsste der Auftragnehmer ein bestimmtes Arbeitsergebnis – wie die Herstellung eines Werkstücks – schulden und dieses frei von Weisungen herstellen.

Die zweite Variante: Unternehmen lagern bestimmte Arbeiten an Subunternehmer aus, die diese mit ihren Mitarbeitern erledigen. Die Mitarbeiter sind bei dem Subunternehmer in einem regulären Arbeitsverhältnis tätig und unterstehen seinem Weisungsrecht. Die Praxis zeigt jedoch, dass manche Subunternehmer es mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht so genau nehmen. Auch die Abgaben führen sie teilweise nicht ordnungsgemäß ab – bis hin zu Schwarzarbeit. Vergeben Subunternehmer ihrerseits Aufträge an weitere Subunternehmen, gestaltet sich das Ganze zunehmend unübersichtlich.

Das erschwert auch die Kontrolle seitens der Behörden. Außerdem sind die Mitarbeiter des Subunternehmers oftmals genau wie die regulären Beschäftigten seines Auftraggebers in den Produktionsprozess eingebunden – nur meist gegen eine deutlich geringere Vergütung. Das Weisungsrecht übt dann in Wirklichkeit der Hauptauftraggeber aus. Ist das der Fall, kommt nach den einschlägigen Vorschriften ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande, sofern der entsprechende Nachweis gelingt.



Reformansätze in der Vergangenheit

Der Gesetzgeber hat dieses Problem bereits 2016 im Rahmen einer Reform angepackt. Damit sollten missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbstständige Tätigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit der Verträge erhöht werden (BT-Drs. 18/9232 S. 31). Ausgangspunkt waren bereits damals Vertragskonstruktionen, die von den Vertragsparteien bewusst oder in Unkenntnis der Rechtslage missbräuchlich als Werkvertrag bezeichnet wurden. Das Problem wollte der Gesetzgeber unter anderem durch die genauere Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und Arbeitsverhältnis angehen. Zu diesem Zweck folgte mit § 611a BGB eine Definition des Begriffes „Arbeitsvertrag“. Aus der Formulierung ergeben sich auch wichtige Hinweise für die Unterscheidung des Arbeitsvertrages vom Werk- beziehungsweise Dienstvertrag. Die Definition in § 611a BGB ist allerdings nicht neu, sondern gibt im Wesentlichen die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze wieder (BT-Drs. 18/9232 S. 31). Außerdem verschärfte die Reform die Regelungen im Zusammenhang mit verdeckter Arbeitnehmerüberlassung. Speziell in der Fleischwirtschaft kam es 2017 zu einer gesetzlichen Änderung, die Arbeitnehmerrechte stärkt und eine Haftung des Hauptunternehmers für die Sozialversicherungsbeiträge vorsieht. Insgesamt hat dies aber nicht dazu geführt, dass missbräuchliche Gestaltungen unterblieben sind.

Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitsverhältnis

Ob ein Werkvertrag oder ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist nach einer großen Zahl von Urteilen der Arbeits- und Sozialgerichte aufgrund der Gesamtumstände des Einzelfalles zu entscheiden. Nach den dabei entwickelten Kriterien sollte ein Werkvertrag insbesondere folgende Merkmale haben:

- Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers und dessen Weisungsrecht sind ausdrücklich vertraglich und auch tatsächlich ausgeschlossen. Vereinbart wird lediglich das Arbeitsergebnis.
- Eigenverantwortliche Erledigung der Aufgaben durch den Werkunternehmer.
- Selbstständigkeit des Auftragnehmers kommt in dem Vertrag explizit zum Ausdruck und wird auch tatsächlich praktiziert.
- Der Werkunternehmer trägt ein unternehmerisches Risiko; dem stehen größere Freiheiten in der Gestaltung der Arbeit oder größere Verdienstmöglichkeiten gegenüber.
- Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung,

Weihnachts- und Urlaubsgeld sind ausgeschlossen.

- Die vereinbarte Leistung darf durch den Auftragnehmer auf andere Kräfte übertragen werden.
- Höhe und Abrechnung der Vergütung als Honorar bzw. als Preis für das Arbeitsergebnis.
- Arbeits- bzw. Einsatzzeiten legt der Auftragnehmer fest.
- Vertragspartner sorgt selbst für Sozialversicherung und Versteuerung der Einnahmen.
- Arbeitsmittel/Arbeitskleidung werden durch den Auftragnehmer gestellt.
- Haftung für Schäden ist geregelt.
- Ggf. Verpflichtung zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung.

Praxistipp: Im Zweifel kann der Status des Auftragnehmers durch ein Anfrageverfahren von der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt werden (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Verbot von Werkverträgen

Nach den Zuständen, die sich in der Fleischindustrie im Zusammenhang mit der Coronapandemie offenbart haben, will der Bundesarbeitsminister schnell handeln und in dieser Branche Werkverträge verbieten. Auch die Europäische Union (EU) drängt darauf, dass die Missstände beseitigt werden und kündigte Leitlinien an, die eine Umgehung von Sozialstandards verhindern soll. Das Bundeskabinett hat die schärferen Regelungen im Arbeitsschutzkontrollgesetz Anfang August beschlossen (BR-Drs. 426/20). Im Kerngeschäft der Fleischwirtschaft darf danach bei der Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung kein Fremdpersonal mehr beschäftigt werden: Ab 01.01.2021 sind Werkverträge verboten, ab 01.04.2021 dürfen auch keine Leiharbeiter mehr eingesetzt werden. Ausgenommen sind Handwerksbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Ziel ist es, dass der Unternehmer unmittelbar verantwortlich ist für die Einhaltung insbesondere der arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften. Dazu ist auch eine Regelung vorgesehen, wonach der Unternehmer in Schlacht- und Fleischverarbeitungsbetrieben den Betrieb als alleiniger Inhaber führen muss. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit soll künftig elektronisch erfolgen. Außerdem soll auch die Kontrolle durch die zuständigen Behörden intensiviert und durch die klaren Verantwortlichkeiten erleichtert werden. Verstöße werden mit deutlich höheren Bußgeldern geahndet.

Die Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften muss in allen Branchen künftig Mindestanforderungen genügen. Das Gesetz muss noch Bundestag und Bundesrat passieren.

Autor: Heinz Dalheimer, Fachjournalist und Autor mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht, www.personalpraxis24.de

Verkauf beweglicher Sachen (1)

Vertragspartner	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Neue Sache Unternehmer an Verbraucher	2 Jahre	Nein	Nein
Gebrauchte Sache Unternehmer an Verbraucher	2 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf 1 Jahr
Neue Sache Unternehmer an Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf mindestens 1 Jahr	Ja, auf Null
Gebrauchte Sache Unternehmer an Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf Null	Ja, auf Null

Verkauf von Baumaterialien (2)

Vertragspartner	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Neue Sache Unternehmer an Verbraucher	5 Jahre	Nein	Ja, auf 2 Jahre
Gebrauchte Sache Unternehmer an Verbraucher	5 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf 1 Jahr
Neue Sache Unternehmer an Unternehmer	5 Jahre	Nein	Ja, auf Null
Gebrauchte Sache Unternehmer an Unternehmer	5 Jahre	Ja, auf Null	Ja, auf Null

Angebot werkvertraglicher Leistungen (3)

Leistung an	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Reparatur für Verbraucher	2 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf Null
Reparatur für Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf mindestens 1 Jahr	Ja, auf Null
Bauleistung für Verbraucher	5 Jahre	Ja, nach VOB/B 2016 auf 4 Jahre (Ausnahme :2 Jahre*)	Ja, auf Null
Bauleistung für Unternehmer	5 Jahre	Ja, nach VOB/B 2016 auf 4 Jahre (Ausnahme :2 Jahre*)	Ja, auf Null

*) in Kurzform: Weist der Kunde ein sinnvoll erscheinendes Wartungsangebot zurück, verkürzt sich die Frist auf 2 Jahre.

Die Voraussetzungen für das Anerkenntnis einer Individualisierung – in indirekter Abgrenzung zu AGB – sind dringend zu beachten. Eine Vielzahl von Regelungen dieser Art werden vermutlich bei rechtlicher Überprüfung als Individualvereinbarungen nicht anerkannt, sondern als AGB ausgewiesen. Eine Individualvereinbarung liegt erst dann vor, wenn für beide Partner die Möglichkeit bestand, die inhaltliche Ausgestaltung unmittelbar zu beeinflussen.

Beurteilungsbogen Auszubildende

Angaben zum / zur Auszubildenden: Frau Herr

Name Vorname Personalnummer Geburtsdatum

Beurteilungszeitraum Ausbildungsabteilung Ausbilder/in

Ausbildungsjahr: _____

Bitte ausfüllen und Zutreffendes ankreuzen (bei der Bewertung das jeweilige Ausbildungsjahr berücksichtigen)

BEURTEILUNG DER LEISTUNG:	Note:				
	1	2	3	4	5
1. Ausbildungsbefähigung (Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Belastbarkeit und Stressresistenz, Kreativität, Geschicklichkeit, Flexibilität)					
2. Ausbildungsbereitschaft (Leistungswille, Engagement, gezeigtes Interesse, Fleiß, Initiative, Bereitschaft zur Mehrarbeit, Identifikation mit dem Unternehmen)					
3. Lern- und Arbeitsweise (Zuverlässigkeit, Ausdauer, Planung, Sauberkeit, Sorgfalt)					
4. Lern- und Arbeitserfolg (Zielerreichung, Arbeitsmenge, Arbeitsqualität, Termineinhaltung)					

5. Bisher vermittelte wesentliche Fertigkeiten & Kenntnisse:
(z.B. Word, Excel, Buchführung usw.....)

6. Besondere Fähigkeiten: _____

7. Bemerkungen: _____

8. Gesamtbeurteilung: _____

Beurteilungsbogen Auszubildende

B.BEURTEILUNG DES VERHALTENS:

	Note				
	1	2	3	4	5
1. Im Betrieb (Vorgesetzte und Kollegen)					
2. Extern (Kunden und Geschäftspartner)					
3. Teamfähigkeit					
4. Kommunikation					

5. Bemerkung :

*) Stufen der Benotung

Note 1 = außergewöhnlich gut.

Note 2 = besser als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.

Note 3 = nicht überdurchschnittlich, aber auch keine besonderen Schwächen.

Note 4 = entspricht gerade noch den Anforderungen, schlechter als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.

Note 5 = entspricht nicht mehr den Anforderungen.

**) Welche Ausbildungsinhalte wesentlich sind, können Sie auch der jeweiligen Ausbildungsordnung unter Punkt „Ausbildungsberufsbild“ (meist § 3 oder 4 Ausbildungsordnung) entnehmen.

- Berichtsheft ordnungsgemäß geführt: ja nein
- Regelmäßige Teilnahme am Berufsschulunterricht: ja nein
- Durchschnittsnote der fachspezifischen Fächer: ja nein
- Regelmäßige Teilnahme an der überbetrieblichen Unterweisung: ja nein
- Durchschnittsnote: ja nein

Anzahl unentschuldigter Fehltag: _____ Anzahl Ermahnungen: _____

Anzahl unentschuldigter Verspätungen: _____ Anzahl Abmahnungen: _____

Er/Sie wäre als Mitarbeiter(in) für unseren Betrieb:

- Sehr geeignet:
 geeignet
 bedingt geeignet
 ungeeignet

Bemerkungen:

Ort, Datum

Unterschrift Ausbilder/in



Off Boarding: Abbruch der Ausbildung

Der Abbruch einer Ausbildung ist auch im Handwerk leider Tatsache. Die Gefahr einer Vertragsauflösung ist meist bei unschlüssigen Bewerbern für einen Ausbildungsplatz recht groß. Weil von den Eltern beeinflusst oder auch von Freunden, bewerben sich junge Menschen für eine Ausbildung im Handwerk ohne genau zu wissen, was auf sie zukommt. Der Abbruch erfolgt dann am Ende der Probezeit. Es mag auch daran liegen, dass sie woanders keine Möglichkeit für einen Ausbildungsplatz hatten.

Ursachen für den Abbruch

Hierfür geben sich Ausbilder und die Azubis gegenseitig die Schuld. Azubis reklamieren Überstunden und vor allem mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Bekannt sind meist die Aussagen: „Ich fühle mich unwichtig“, „Den Beruf habe ich mir anders vorgestellt“, „Zusagen bei der Einstellung wurden nicht eingehalten“, „Ich bin den Aufgaben doch nicht gewachsen“, „Ich glaube ich bin für diesen Job doch nicht geeignet“. Auch Über- sowie Unterforderungen schon in den ersten Wochen führen zum Abbruch. Die Betriebe beklagen dagegen geringe Motivation, falsche Vorstellung des Azubis und seine geringe Eignung für den Beruf. Es fehle an der Identifikation mit dem Betrieb und an Durchhaltevermögen. Je früher der Lehrstellenabbruch erfolgt, z.B. wegen falscher Berufswahl, desto besser für beide. Berufseinsteiger sollten sich nicht für die „Second-best-option“ entscheiden. Nur wenn der Handwerksberuf die beste Option ist, ist der Azubi „mit Leib und Seele“ dabei und setzt sich voll ein. Das Soziologische Forschungsinstitut in Göttingen (SoFi) sieht in den ausbildungsfremden Tätigkeiten die Ursache der vielen Abbrüche. Vielen scheint

nicht bewusst zu sein, dass ein Ausbildungsvertrag ein Arbeitsvertrag ist mit allen üblichen arbeitsvertraglichen Regelungen. Wenn trotz sorgfältiger Azubi-Betreuung die Ausbildung einvernehmlich abgebrochen wird, gibt es wenigstens einen positiven Effekt: Der Azubi macht keine negative Mundwerbung an seinem neuen Arbeitsplatz.

Die meisten Abbrüche gehen auf die Kündigung durch den Auszubildenden zurück. Für den Arbeitgeber entsteht Handlungsbedarf, bevor die Kündigung angenommen wird. Unter der Zielsetzung „Nicht gleich hinschmeißen“ versucht der Betrieb durch bessere und individuellere Betreuung den Azubi an Bord zu halten. Eine Vertragsauflösung ist für beide Seiten unangenehm: Der Azubi ist enttäuscht, wenn er kündigt, die Kollegen sind irritiert, für den Betrieb entsteht eine Personallücke, und es kostet Zeit und Geld, sie zu füllen. Und das Team muss sich dann wieder an einen neuen Kollegen gewöhnen, ein Anpassungsprozess, der nicht leicht fällt, wenn es öfter vorkommt. Viele Vertragsauflösungen sind kein Wechsel in eine andere Branche, sondern gehen mit dem Wechsel des Ausbildungsbetriebes einher.

Sorgfalt bei der Auswahl treffen

Trotz Personalmangel darf nicht jeder, der sich um einen Ausbildungsplatz bewirbt, eingestellt werden. Oberflächliches „On Boarding“ führt schnell zum „Off Boarding“. Je sorgfältiger die Personalauswahl, desto weniger Abbrüche gibt es. Im schlimmsten Fall stellt man besser keinen Azubi ein als den Falschen. Im Vorstellungsgespräch stellt man Fragen, um viel vom Bewerber zu erfahren: „Warum willst Du diesen Beruf ergreifen? Wo siehst Du Deine Stärken? Was erwartest Du von

Deinem Ausbilder? Was kannst Du bei der Zusammenarbeit gar nicht vertragen?“ Es ist durchaus üblich, dass man eine weitere Person als Zuhörer am Bewerbungsgespräch beteiligt. Das kann der Ehepartner oder ein Mitarbeiter sein. Ein Ausbilderhandbuch, Herausgeber DIHT-Gesellschaft für berufliche Weiterbildung im Handwerk, 29,90 EUR plus Versandkosten (www.dihk-bildung.shop) gibt weitere Ratschläge. Firmen bieten als Alternative zur Ausbildung erst einmal eine Praktikantenstelle an, eine gute Möglichkeit für den Bewerber sich selbst zu testen.

Ausbilden heißt informieren

Die planmäßige Einweisung besteht aus drei Stufen. Bei der Einarbeitung gibt es die Muss-Informationen, das sind die Basics, die zur Erledigung unbedingt erforderlich sind. Außergewöhnliche Situationen werden nicht angesprochen. Kann-Informationen sind zusätzliche Tipps, die später vermittelbar sind. Bei Plus-Informationen handelt es sich um besondere Situationen oder schwierige Arbeiten, bei denen sich der Neue noch am Ende der Einarbeitungsphase helfen lässt. Informationsbedürfnisse sind sehr unterschiedlich, an den Fragen des Neuen erkennt man sein Interesse und seine Auffassungsgabe. Die Informationsaufnahme ist sehr unterschiedlich, an den Fragen erkennt man die Auffassungsgabe und den Lernfortschritt des Azubi. Wenn der Fortschritt länger dauert, kann es daran liegen, dass der Betrieb zu viel voraussetzt und ihn überfordert. Um Eintönigkeit zu vermeiden, müssen Aufgaben für den Azubi variieren. Denn Eintönigkeit tötet Interesse, abwechslungsreiche Aufgaben werden dagegen sehr begrüßt. Das erreicht der Ausbilder, wenn er zu jeder Aufgabe mehrere Varianten

der Erledigung mit dem Azubi bespricht. Digitale Lernformate sind für die Zielgruppe der u-20 jährigen ideal. Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung können Lernprozesse unterstützt werden. In der betrieblichen Ausbildung spielt digitales Lernen leider noch keine besondere Rolle.

Prävention von Ausbildungsabbrüchen

Man unterscheidet drei Arten der Prävention. Die primäre Prävention zielt darauf ab, die Neigung zu einem Abbruch der Ausbildung erst gar nicht entstehen zu lassen. Mit der sekundären Prävention will man den drohenden Abbruch rechtzeitig erkennen und verhindern. Bei der tertiären Prävention geht es darum, die von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Personen (Azubi, Ausbilder, Betrieb und Schule) zu unterstützen, gemeinsam die Ursachen zu analysieren, damit in Zukunft Abbrüche vermieden werden. Zur Vorbeugung zählt auch die Gleichbehandlung aller im Betrieb. Spätestens nach der Probezeit sollte der Azubi auch das Job-Ticket, das für seine Kollegen gilt, erhalten. Auch die Fachpresse sollte er zum Lesen erhalten.

Es kommt auch darauf an, Warnsignale zu erkennen. Der Azubi reagiert auf autoritäre Weisungen zur Durchführung unbeliebter Arbeiten mit Unlust. Durch seine Reaktion ist erkennbar, inwieweit seine Motivation schon nachgelassen hat. Zunehmende Unzuverlässigkeit bei den Arbeitsausführungen und Terminarbeiten zeigt seinen Frust. Auch häufiges Zuspätkommen mit fadenscheinigen Erklärungen und Rechtfertigungen ist ein Signal.

Betriebe, die ausbilden, brauchen realistische Ziele. Wenn man wenig Zeit für ihn hat, erzeugt das beim Auszubildenden Enttäuschung, auch wenn er nicht gleich darüber spricht. Oft teilt er sich außerhalb des Betriebes mit, sein Frust wird in der Firma nicht transparent. Sind die Erwartungen des Betriebs sehr ambitioniert und dauerhaft zu hoch, steht der Abbruch zur Diskussion. Allerdings haben nicht nur die Betriebe, sondern auch die Azubis sehr hohe Ansprüche, die der Realität nicht entsprechen.

Es kommt darauf an, Etappenziele in der Ausbildung zu setzen und den Betreffenden daran zu beteiligen. Der Betrieb übernimmt dann die Rolle des Beobachters und erteilt regelmäßig Feedback. Beide Seiten müssen den Lernfortschritt feststellen und kommunizieren. Ganz wichtig ist die Transparenz der jeweiligen Arbeitsaufgabe. Dadurch erschließt sich für ihn der Sinn seiner Arbeit. Das ist immer der Fall, wenn der Ausbilder die Zusammenhänge einer Tätigkeit verdeutlicht, vom einzelnen Arbeitsschritt bis zum Ergebnis. Die Frage lautet, inwiefern man Teil des Ganzen ist und wie man ganz persönlich zum Betriebserfolg beiträgt. Das schafft Arbeitsfreude und die Bereitschaft, Verantwortung für die eigene Tätigkeit zu übernehmen. Die richtige Einstellung ist nicht nur Sache des Chefs oder des Vorgesetzten. Auch die Kollegen brauchen eine positive Einstellung für einen neuen Azubi. Die Einstellung ist für ihn spürbar und wirkt sich auf sein Verhalten aus.

Negative, falsche Einstellung

1. Der Azubi ist erst Mal nur für einfache Arbeiten einsetzbar.
2. Er ist mehr in der Schule als im Betrieb, steht nicht immer zur Verfügung.
3. Unser Betrieb ist zu klein, um Azubis einen Platz zur Ausbildung zu bieten.
4. Der Azubi ist nicht belastbar, schnell überfordert und fühlt sich gestresst.
5. Er hat ein unrealistisches Berufsbild und zu hohe Erwartungen an den Ausbilder.
6. Die Einweisung ist zeitraubend, sie stellt Fragen und unterbricht den Tagesablauf.
7. Seine Motivation ist gering ausgeprägt. Er passt nicht in unser Team.

Azubis kennen ihren Wert, sie wissen, dass sie gefragt sind. Auf einen Bewerber kommen meist zehn Stellenanbieter. Stellenanbieter stehen untereinander in Konkurrenz. Azubis sind beeindruckt, wenn sie ihren Arbeitgeber reflektieren dürfen.

Und der Ausbildungsbetrieb sollte wissen, wie die Ausbildung beurteilt wird. Was wünscht sich der Azubi von ihm? Ist er mit der Führung zufrieden?

Wie schätzt er die Zusammenarbeit? Wer sich der Kritik stellt, beeindruckt. Feedback ist eine wesentliche Hilfe für die eigene Standortbestimmung, wenn man bereit ist, Kritik anzunehmen.

Die meisten Ausbilder gehen davon aus, dass an ihrer Führung nicht viel auszusetzen ist. Wer nur an einer positiven Rückmeldung interessiert ist, verzichtet auf die Beurteilung.

Positive, richtige Einstellung

- Er hat die Chance sich zu entwickeln und dafür einen festen Arbeitsplan.
- Schulausbildung ist eine sehr wichtige Ergänzung zur Praxis im Betrieb.
- Familienbetriebe haben nicht weniger Chancen, Ausbildung anzubieten.
- Sowohl Über- als auch Unterforderung müssen vermieden werden.
- Ein paar Schnuppertage zeigen, ob der Azubi ein realistisches Bild vom Beruf hat.
- Ich sehe mich als seinen „Paten“ und bemühe mich, als wäre es mein Sohn.
- Ich behandle ihn als vollwertiges Mitglied im Team und entdecke, was in ihm steckt.

Die Verabschiedung – Time to say good bye

Im negativen Fall scheidet er schon nach kurzer Zeit aus. Im Team entsteht dann meist eine nachdenkliche Stimmung: Was ist da schief gelaufen? Wie wird das beim nächsten Auszubildenden sein? Manchmal empfindet auch der Chef das Ausscheiden als persönliche Enttäuschung und verhält sich dem nächsten Auszubildenden gegenüber skeptisch. Die positive Einstellung ist wichtig, bei der Verabschiedung sollte man sich die Hand reichen, um sich mit gutem Gefühl zu trennen. Eine gute Trennung hat einen positiven Effekt auf das Image der Firma, das der Ausgeschiedene nach außen trägt. Der Betrieb muss beim Trennungsprozess bewusst darauf achten, dass sein Selbstwertgefühl bis zum letzten Tag erhalten bleibt.

Beurteilungsbogen

Hallo Azubi,

wir möchten wissen, wie du deine Ausbildung bei uns beurteilst.
Deswegen bitten wir um deine Bewertung. Die Angaben werden vertraulich behandelt.

Firma Mustermann

	1	2	3	4
1. Das Team hat sich für mich Zeit genommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Meine Aufgaben sind gut zu bewältigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Ausbildung erfüllt bisher meine Erwartungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Man hat mir Verantwortung übertragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich erhalte Wertschätzung und Beachtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die Atmosphäre ist sehr gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich kann die Ausbildung auch anderen empfehlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beurteilung: 1=stimmt genau, 2=stimmt fast, 3=stimmt wenig, 4=stimmt nicht.

Welche Anregungen hast du für deinen Ausbilder?

Steuern und Finanzen

Schönheitsreparaturen: Ansprüche des Mieters bei unrenovierter Wohnung

Mieter, die eine unrenovierte Wohnung übernommen haben und nicht wirksam zu Schönheitsreparaturen verpflichtet sind, können vom Vermieter verlangen, Schönheitsreparaturen durchzuführen. Eine Verbesserung des vertragsgemäßen Zustands führt aber dazu, dass der Mieter sich an den anfallenden Kosten - regelmäßig zur Hälfte - beteiligen muss, so die Entscheidung des BGH.

BGH, Urteile vom 08.07.2020,
Az.: VIII ZR 163/18 und VIII ZR 270/18

Entfernungspauschale bei Hin- und Rückweg an unterschiedlichen Arbeitstagen

Arbeitnehmer können für den täglichen Weg zur Arbeit 30 Cent pro Kilometer steuerlich geltend machen. Was aber, wenn Hin- und Rückweg auf unterschiedliche Arbeitstage fallen? Der BFH in München hat die Frage nun entschieden. Ein Arbeitnehmer kann bei der Steuererklärung die volle Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur dann anrechnen lassen, wenn er tatsächlich beide Wege zurückgelegt hat, so die Entscheidung.

Der Kläger suchte regelmäßig arbeitstäglich seinen Arbeitsplatz auf und kehrte noch am selben Tag von dort nach Hause zurück. Hin und wieder erfolgte die Rückkehr nach Hause jedoch erst an einem der nachfolgenden Arbeitstage. Allerdings machte der Kläger auch in diesen Fällen sowohl für die Hin- als auch die Rückfahrt die vollständige Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend. Damit hatte er jedoch weder beim Finanzgericht noch beim BFH Erfolg.

Zur Abgeltung der Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale von 0,30 € für jeden Entfernungskilometer anzusetzen. Die Entfernungspauschale gilt sowohl für den Hinweg von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte als auch den Rückweg von der ersten Tätigkeitsstätte zur Wohnung. Legt ein Arbeitnehmer die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an unterschiedlichen Arbeitstagen zurück, kann er die Entfernungspauschale für den jeweiligen Arbeitstag folglich nur zur Hälfte, also in Höhe von 0,15 € pro Entfernungskilometer, geltend machen.

BFH, Urteil vom 12.02.2020, Az.: VI R 42/17

Gewerblicher Grundstückshandel bei Errichtung eines Erweiterungsbaus

Ein bebautes Grundstück, das durch den Steuerpflichtigen langjährig im Rahmen privater Vermögensverwaltung genutzt wird, kann Gegenstand eines gewerblichen Grundstückshandels werden, wenn der Steuerpflichtige im Hinblick auf eine Veräußerung Baumaß-

nahmen ergreift, die derart umfassend sind, dass hierdurch das bereits bestehende Gebäude nicht nur erweitert oder über seinen ursprünglichen Zustand hinausgehend wesentlich verbessert wird, sondern ein neues Gebäude hergestellt wird.

BFH, Urteil vom 15. 01. 2020,
Az.: X R 18/18, X R 19/18

Verwendung von Altersvorsorgevermögen zur Entschuldung einer selbstgenutzten Wohnimmobilie

Die Einzahlung von gefördertem Altersvorsorgevermögen auf einen nicht zertifizierten Bausparvertrag stellt auch dann eine förder-schädliche wohnungswirtschaftliche Verwendung gemäß § 92a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Alternative 2 EStG dar, wenn infolge der hierdurch ermöglichten früheren Zuteilung der Bausparsumme erreicht werden soll, ein Darlehen zur Immobilienfinanzierung zinsersparend früher abzulösen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen) ist befugt, die Unwirksamkeit eines Bescheids über die Entnahme des Altersvorsorge-Eigenheimbetrags (§ 92b EStG) durch eigenständigen Verwaltungsakt festzustellen, sofern der Bescheid unter einer – bestandskräftig gewordenen - auflösenden Bedingung erlassen worden war und die Bedingung eingetreten ist.

BFH, Urteil vom 12.02.2020, Az.: XR 28/18

Erbschaftsteuer – Abzug vergeblicher Prozesskosten bei der Erbschaftsteuer

Kosten eines Zivilprozesses, in dem ein Erbe vermeintliche zum Nachlass gehörende Ansprüche des Erblassers geltend gemacht hat, sind als Nachlassregelungskosten gemäß § 10 Abs. 5 Nr. 3 Satz 1 ErbStG abzugsfähig. § 10 Abs. 6 Satz 1 ErbStG steht dem Abzug nicht entgegen, so die Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH).

BFH, Urteil vom 06.11.2019, Az.: II R 29/16

Höhe der Säumniszuschläge verfassungsgemäß

Das Finanzgericht (FG) Münster hat entschieden, dass die Höhe der Säumniszuschläge trotz des derzeit niedrigen Zinsniveaus keinen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet.

Säumniszuschläge entstehen kraft Gesetzes. Nach § 240 Abs. 1 Satz 1 AO ist in dem Fall, dass eine Steuer nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages entrichtet wird, für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von 1 Prozent des abgerundeten rückständigen Steuerbetrags zu entrichten. Strittig war nun vor dem FG Münster ein Abrechnungsbescheid, in welchem auch Säumniszuschläge zum Ansatz kamen. Hiergegen wehrte sich der Steuerpflichtige vor dem FG Münster und vertrat die Auffassung, dass die Säumniszuschläge nach der BFH-Rechtsprechung neben dem Druckcharakter auch

einen Zinscharakter aufweisen würden. Der Zinsanteil sei jedoch angesichts des niedrigen Zinsniveaus in verfassungswidriger Weise zu hoch. Vor dem FG Münster hatte er jedoch keinen Erfolg.

Das Gericht stellte in seinem Beschluss klar, dass keine ernstlichen Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit von § 240 AO bestünden. Die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Höhe des Zinssatzes von 6 % pro Jahr, die der Steuerpflichtige mit Bezug auf die BFH-Rechtsprechung aufführte, seien auf Säumniszuschläge nicht übertragbar. Das Gericht stellt klar, dass Säumniszuschläge weder Zinsen noch Strafen seien, sondern in erster Linie Druckmittel zur Durchsetzung fälliger Steuern.

FG Münster, Beschluss vom 29.05.2020,
Az.: 12 V 901/20 AO

Ansatz der üblichen Miete als Rohertrag anstelle des vertraglich vereinbarten Entgelts

Der für die Bewertung im Ertragswertverfahren maßgebliche Rohertrag eines bebauten Grundstücks ist grundsätzlich das Entgelt, das für die Benutzung nach den vertraglichen Vereinbarungen als Miete zu zahlen ist. Eine vertraglich vereinbarte Miete kann nicht mehr als üblich angesehen werden, wenn sie mehr als 20 % niedriger ist als der unterste Wert der Spanne des verwendeten Mietspiegels oder wenn sie mehr als 20 % höher ist als der oberste Wert der Spanne. Auf den Mittelwert kommt es insoweit nicht an.

BFH, Urteil vom 05.12. 2019, Az.: II R 41/16

Verzugszinssätze, Stand 01.07.2020

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

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.07.2020	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
01.07.2020	-0,88 %	4,12 % Verbr.
01.07.2020	-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



Im Falle eines Unfalls einfach gut versichert.



Ein Unfall darf Sie finanziell nicht belasten. Mit der Unfallversicherung der SIGNAL IDUNA sind Sie einfach gut versichert – rund um die Uhr und weltweit.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Leistungsstarker Invaliditätsschutz Auch in der Freizeit umfassend abgesichert sein

Das aktuelle Tarifwerk der SIGNAL IDUNA in der Unfallversicherung soll vor allem dauerhafte Unfallfolgen absichern.

Ein Unfall ist so schnell passiert, die Folgen sind oft gravierend. Lebenslang. Dabei ereignen sich rund 75 Prozent aller Unfälle in der Freizeit, sind also ausschließlich über eine private Unfallversicherung abzudecken. Und wenn die gesetzliche Unfallversicherung leistet, reicht die Rentenhöhe alleine nicht aus, um nach einem schweren Unfall den Lebensstandard zu sichern.

Hier setzt das neue Tarifwerk der SIGNAL IDUNA an, das in den Produktlinien „Basis“ und „Premium“ zu haben ist. Das besondere Augenmerk liegt auf einer leistungsstarken Invaliditätsabsicherung. So erhöht eine dreistufige Progressionsstaffel die vereinbarten Leistungen abhängig vom Invaliditätsgrad auf bis zu 750 Prozent. Einen zusätzlichen Schub verschafft der optionale Progressions-Turbo, mit dem die volle Leistung bereits bei einem Invaliditätsgrad von 50 Prozent fließt.

Unfallrente und Unfallrenten-Kapital ergänzen die Invaliditätsabsicherung. Die Unfallrente bietet ab einem Invaliditätsgrad von 35 Prozent eine lebenslange monatliche Rente

von bis zu 3.000 Euro. Diese verdoppelt sich ab einem Invaliditätsgrad von 90 Prozent. Im Gegensatz dazu beinhaltet die Leistung aus dem Unfall-Rentenkapital eine Kapitalzahlung. Sie beträgt abhängig von Invalidität und gewählter Absicherung bis zum fünffachen der vereinbarten Versicherungssumme. Der Versicherte legt im Leistungsfall fest, was mit dem Geld geschehen soll. Mit der Auszahlung erhält er einen Wiederanlagevorschlag für ein Finanzprodukt der SIGNAL IDUNA zu Vorzugskonditionen. So kann er sich sein Kapital mit allen Steuervorteilen auch verrenten lassen.

Ein professionelles Reha-Management zusätzlicher Bestandteil des Versicherungsschutzes. Es sichert nach einem schweren Unfall ab dem Tag der Unfallmeldung eine individuelle und zielgerichtete Rehabilitation. Dank der Kooperation mit den Berufsgenossenschaftlichen Kliniken ist rundum optimale Betreuung gewährleistet. Hierfür stehen in der Produktlinie „Premium“ bis zu 20.000 Euro zur Verfügung. Neben der Kostenübernahme berät das Reha-Management den Versicherten über Therapie- und Behandlungsmaßnahmen und hilft dabei, die geeigneten Maßnahmen zu vermitteln. Darüber hinaus wird über möglicherweise nö-

tige Umbaumaßnahmen zuhause informiert. Spezielle hinzuversicherbare Leistungserweiterungen gibt es zugeschnitten auf Kinder, Erwachsene, Senioren und Selbstständige.

Darüber hinaus sind Pflege-/Hilfsleistungen versicherbar. So sorgt die SIGNAL IDUNA nach einem Unfall beispielsweise für einen Hausnotrufdienst, die regelmäßige Wohnungsreinigung, das Wäschewaschen oder einen Mahlzeitendienst und übernimmt je nach Tarif die hierfür entstehenden Kosten.

Wenn Eltern ihre Kinder bei versicherten Krankenhausaufenthalten begleiten möchten, so sind Rooming-In-Leistungen jetzt sogar bis zum 18. Lebensjahr des Kindes eingeschlossen. Mitversichert sind auch beispielsweise Gesundheitsschäden durch Zeckenstiche, das Einatmen giftiger Gase und Dämpfe sowie Erfrigerungen.

Als wichtige Leistungserweiterung sind in der Produktlinie „Premium“ die Unfallfolgen nach einer Bewusstseinsstörung, einem Herzinfarkt oder Schlaganfall eingeschlossen. Versicherungsschutz besteht hier außerdem etwa bei allergischen Reaktionen nach Insektenstichen und -bissen sowie Nahrungsmittelvergiftungen.



Was **füreinander da sein** bedeutet,
zeigt sich vor allem, wenn es schwierig wird.

Auch in der aktuellen Krise sind wir da: mit Abstand und doch ganz nah. Mit digitalen Services und telefonischer Erreichbarkeit. Mit Sicherheit und schneller Hilfe, wenn es schwierig wird.



Der evm-eMobilService: genau richtig für Sie

Mit dem evm-eMobilService können Sie exakt die Leistungen in Anspruch nehmen, die Sie wirklich in Ihrem Unternehmen brauchen. Dabei sind Ihnen keine Grenzen gesetzt. Schließlich haben wir von der einfachen Ladebox bis zur komplexen Infrastruktur mit flexiblen Abrechnungsmodellen sicher die passende Lösung für Sie als KHS-Mitglied.

Mehr Infos bei Ihrem persönlichen Ansprechpartner:

0261 402-44449, gewerbe-beratung@evm.de

oder online unter evm.de/emobil

Erfolgreicher Nachwuchs der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Am letzten Tag ihrer Gesellenprüfung wurde den erfolgreichen Jung-Handwerker/innen in Anwesenheit von Lehrlingswart Heinz-Werner Schäfer und den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses der Gesellenbrief ausgehändigt.

Christoph Bein, Mitglied des Gesellenprüfungsausschusses, gratulierte zum erreichten Berufsziel, wies jedoch direkt darauf hin, sich nicht auf dem erworbenen Wissen auszuruhen, sondern sich auch in Zukunft weiterzubilden. Er zeigte die Vielzahl der Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk bis hin zur Selbstständigkeit auf und richtete seinen Appell an die jungen Leute, diese zu nutzen.

Die erfolgreiche(n) Junghandwerker/in:

Lara Behnke, Kölbingen (Ausbildungsbetrieb: Kurt Jung & Sohn, Inh. Ralph Jung e.K., Freilingen); Ruben Leistner, Gemünden (Ralf Leistner, Gemünden).



Die erfolgreichen Junghandwerker mit Mitgliedern des Prüfungsausschusses.

* Bei einem Bruttoverdienst von 3.500€ mtl. und einem Zusatzbeitrag von 1,5% aktuell z. B. bei der IKK Südwest und DAK-Gesundheit.



AOK
Die Gesundheitskasse.

Jetzt zur AOK
wechseln und
über 125€*
Beitrag sparen

'N stabilen Beitrag und noch viel mehr

Wenn Ihre Mitarbeiter/innen zur **AOK wechseln**, sparen Sie und Ihre Mitarbeiter/innen jeweils **über 125€***.

Jetzt wechseln!

gerngesund.de

In den Gesellenstand aufgenommen

Als Freisprechung oder auch Lossprechung bezeichnet man heute den feierlichen Abschluss der Ausbildungszeit eines Auszubildenden in einem Handwerksberuf.

Sie hat ihren Ursprung in der Freisprechung der Lehrlinge in den handwerklichen Zünften im ausgehenden Spätmittelalter und in den folgenden Jahrhunderten.

Leider konnte auch die Töpfer- und Keramiker-Innung RLP in diesem Jahr nicht im gewohnten Rahmen mit ihren Prüflingen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungszeit feiern. Dennoch ehrten Obermeisterin Brück-

Posteuka und die Mitglieder des Prüfungsausschusses bei der Übergabe der Prüfungszeugnisse die Leistungen der jungen Kolleginnen und Kollegen und wünschten ihnen alles Gute für ihren weiteren beruflichen aber auch privaten Lebensweg.

Die Gesellenzeugnisse erhielten: Judith Stieding, Höhr-Grenzhausen (Landessiegerin), Ausbildungsbetrieb Staatl. Fachschule Keramik, Höhr-Grenzhausen, Josip Dubravac, Wirges, Ausbildungsbetrieb Schilz GmbH, Höhr-Grenzhausen und Joshua Dittmann, Königswinter, Ausbildungsbetrieb Veronika Dietz, Töpferei, Königswinter.



Prüfungsstücke stilvoll in Pose gesetzt. Foto: Privat

Neue Gesellinnen und Gesellen im Maler- und Lackiererhandwerk des Kreises Neuwied



Willi Pies, Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses überreichte 12 jungen Gesellinnen und Gesellen der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied ihre Prüfungszeugnisse. Pies gratulierte den Absolventen/innen zur bestandenen Prüfung und wünschte ihnen für die Zukunft alles Gute.

- Anzeige -

E|HANDWERK



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



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

- 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

Strompool: Anschlussrahmenvertrag bis Ende 2023 gesichert

Vorteilhafte Konditionen und Planungssicherheit für Innungsmitglieder

Die Kreishandwerkerschaften haben neu mit innogy SE verhandelt. Das Ergebnis verschafft Innungsmitgliedern auch ab 2021 weiterhin vorteilhafte Konditionen durch den Strompool. Der Anschlussrahmenvertrag hat wieder eine Grundlaufzeit von 36 Monaten (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023).

Die unter der Federführung der Landesarbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften in Rheinland-Pfalz abgeschlossene neue Vereinbarung sichert dem Handwerk weiterhin eine hohe Planungssicherheit.

Dank der vielen Innungs-Mitgliedschaften, sind die Kreishandwerkerschaften als Dachorganisation eine starke Handwerker-Gemeinschaft und somit ein starker Verhandlungspartner. „Für die Gemeinschaft konnten wir wieder vorteilhafte Konditionen für die rund 2.200 Lieferstellen im Strompool aushandeln“, freut sich Elisabeth Schubert, Hauptgeschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Der Netto-Arbeitspreis Energie beträgt 4,99



Vertragsunterzeichnung in Koblenz: Vertreter der Landesarbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften in Rheinland-Pfalz mit weiteren Strompool-Partner-Kreishandwerkerschaften und Vertretern der innogy SE. Foto: innogy SE-Mechthild Lorenz

Cent/kWh. Hinzu kommen die Netzentgelte und staatlichen Umlagen sowie die Stromsteuer, die im Herbst für das Folgejahr festgelegt werden.

Alle Mitglieder, die den bisherigen Rahmenvertrag „Strom Stabil RV KHS“ von innogy SE genutzt haben, werden schriftlich im Oktober

vom Energieversorger über die Details des neuen Rahmenvertrages informiert. Dieses konkrete Angebot erhalten die Mitglieder dann von der E.ON Energie Deutschland GmbH, in welche die innogy SE ab dem 1. Oktober übergeht. „In der Kooperation mit dem neuen Rahmenvertrag arbeiten wir weiterhin mit unseren vertrauten Ansprechpartnern aus innogy SE Zeiten. Somit sind wir überzeugt, dass die Beratung und Abwicklung in bewährter Weise reibungslos erfolgen wird“, so Irmgard Busch, Mitarbeiterin der Kreishandwerkerschaft MEHR. Sie betreut diesen Rahmenvertrag für die gesamte Landesarbeitsgemeinschaft.

Irmgard Busch steht als direkter Strompool-Ansprechpartner für die Kreishandwerkerschaften MEHR, Trier-Saarburg, Mittelrhein-Ahrweiler-Rhein-Lahn, Westfalen-Süd, Rhein-Nahe Hunsrück, Rhein-Westerwald und Rureifel zur Verfügung. Kontakt: Telefon 06551 9602-15, E-Mail: ibusch@das-handwerk.de

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

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

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



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

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.dbl-itex.de, bzw. direkt bei ITEX Gaebler, Telefon: 02602/9224-0.

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

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

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

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

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

Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.

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

3%



engelbert strauss
ERBUDY WORK

BESTES
WERKZEUG
IM BESTEN
KOFFER



engelbert strauss
enjoy work.

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

Vertrags- und Baurecht

Mangelhafte Leistung - Keine Sowieso-Kosten und kein Abzug „neu für alt“

Entspricht eine Leistung nicht der vertraglich vereinbarten Soll-Beschaffenheit und ist deshalb mangelhaft, kann der Bauunternehmer im Zusammenhang mit der Mangelbeseitigung keine Sowieso-Kosten geltend machen oder einen Abzug „neu für alt“ (OLG München, Beschluss vom 20.12.2018, Az.: 27 U 1515/18 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

BGH, Beschluss vom 15.01.2020,
Az.: VII ZR 27/19

Corona-Pandemie stellt einen Aufhebungsgrund dar

Durch die pandemische Verbreitung des Corona-Virus kann es zu unabsehbaren wirtschaftlichen Folgen aufgrund von Betriebsschließungen kommen. Damit können sich die Grundlagen eines Vergabeverfahrens grundlegend ändern. Es handelt sich dabei um ein vom Auftraggeber nicht vorsehbares und ihm nicht zurechenbares Ereignis. Daher ist die Vergabestelle berechtigt, das Vergabeverfahren ganz oder teilweise aufzuheben.

VK Bund, Beschluss vom 06.05.2020,
Az.: VK 1 – 32/20

Abnahme des Bauherrn ist Abnahme der Nachunternehmerleistungen

Der Nachunternehmer hat Anspruch auf fälligen Werklohn, wenn das Werk des Generalunternehmers vom Bauherrn abgenommen worden ist oder als abgenommen gilt. Die „Durchgriffsfähigkeit“ tritt unabhängig von der Frage ein, ob die Abnahme im Verhältnis zwischen Generalunternehmer und Nachunternehmer stattgefunden hat und abnahmereif zu bejahen ist. Die Abnahme des Bauherrn genügt.

OLG Brandenburg, Urteil vom 10.06.2020,
Az.: 11 U 120/17

Beweislast des Architekten für Auftragserteilung

Der Architekt, der Mindestsatzhonorar geltend macht, muss den Umfang der erteilten Beauftragung beweisen.

BGH, Urteil vom 14.05.2020, Az.: VII ZR 205/19

Architekt ist nicht zur Kündigung eines Unternehmers verpflichtet

Wenn ein Architekt dem Bauherrn empfiehlt, ein Kündigungsrecht auszuüben, handelt es sich um eine Rechtsdienstleistung, die nur in einem gesetzlich zugelassenen Umfang zulässig ist. Bei der Beurteilung zugunsten des Architekten, ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Architektenleistungen berühren vielfach Rechtsdienstleistungen. Allerdings übertritt der Architekt die Grenze des Zulässigen, wenn er in Bezug auf die Geltendmachung kon-

kreter Sekundärrechte/Gestaltungsrechte im Außenverhältnis tätig wird, da es sich hierbei um komplexe Rechtsdienstleistungen handelt, die ein hohes Risikopotenzial für den Bauherrn haben und daher den rechtsberatenden Berufen vorbehalten sind.

OLG Koblenz, Beschluss vom 07.05.2020,
Az.: 3 U 2182/19

Unklarheiten beim Vergabeverfahren sind aufzuklären

Wenn ein Angebot unter Berücksichtigung der Begleitumstände unklar ist, so sind die Unklarheiten durch die Vergabestelle aufzuklären. Beim Fehlen von Nachweisen oder Erklärungen, sind diese nachzufordern, wenn kein zwingender Ausschlussgrund vorliegt.

OLG Düsseldorf, Beschluss vom 01.04.2020,
Az.: Verg 30/19

Keine Preisanpassung bei Kalkulationsfehlern

Wenn ein Auftragnehmer sich bei der Abgabe seines Angebots verkalkuliert hat und dies für den Bauherrn erkennbar war, hat der Unternehmer trotzdem keinen Anspruch auf Vertragsanpassung (OLG Stuttgart, Urteil vom 04.12.2018, Az.: 12 U 180/17 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen).

BGH, Beschluss vom 29.01.2020,
Az.: VII ZR 249/18

Bauablaufstörungen - Nachtrag konkret aufzustellen

Bei Geltendmachung eines Anspruchs auf Schadensersatz durch den Auftragnehmer wegen eines gestörten Bauablaufs muss dieser schlüssig darlegen, dass er durch Pflichtverletzungen des Auftraggebers behindert worden ist. Es ist eine konkrete bauablaufbezogene Darstellung der jeweiligen Behinderungen unumgänglich. Es genügt nicht, die Störungen lediglich anzuführen, wie etwa eine verspätete Planlieferung. Es ist erforderlich, die konkret auf die Baustelle bezogenen Auswirkungen der Behinderung darzustellen (OLG München, Urteil vom 26.09.2017, Az.: 28 U 2834/09 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen).

BGH, Beschluss vom 15.01.2020,
Az.: VII ZR 249/17

Zulässige Änderung der Vergabeunterlagen – wo ist die Grenze

Werden durch den Bieter Änderungen an den Vergabeunterlagen vorgenommen, so ist das Angebot auszuschließen. Insbesondere ist dies der Fall, wenn der Bieter nicht das anbietet, was die Vergabestelle ausgeschrieben hat, sondern von den Vorgaben der Vergabeunterlagen abweicht, indem er eine inhaltliche Änderung der ausgeschriebenen Leistung vornimmt. Allerdings soll nicht jede marginale formale

Abweichung einen Angebotsausschluss zur Folge haben. Vielmehr sind Korrekturen in fehlerhaften unternehmensbezogenen Unterlagen zulässig, wenn keine Manipulationsgefahr besteht und die Vergabestelle im Falle der Zuschlagserteilung genau das erhält, was sie ausgeschrieben hat.

VK Berlin, Beschluss vom 06.01.2020,
Az.: VK B1 – 39/19

Architekt kann mit Verkehrssicherungspflicht betraut sein

Im Zusammenhang mit der Planung und Durchführung des Bauvorhabens hat der Bauherr die Möglichkeit, dem Architekten auch die Verkehrssicherungspflichten zu übertragen. Die Übertragung kann auch auf ein Bauunternehmen erfolgen. Damit verkürzen sich die Sorgfaltspflichten des Bauherrn auf Auswahl, Instruktion und Überwachung.

OLG Celle, Urteil vom 24.06.2020,
Az.: 14 U 20/20

Abrundung von Punkten zulässig

In einem Bewertungssystem ist vorgesehen, dass der Bieter mit dem niedrigsten Angebotspreis die Höchstpunktzahl erhält. Alle höheren Preisangebote werden im Vergleich zu dem geringsten Preisangebot bewertet. Die Preispunkte werden anteilig nach Überschreitung des niedrigsten Preisangebots vergeben. Ein solches prozentuales Verhältnis ist transparent und für die Bieter nachvollziehbar.

VK Bund, Beschluss vom 09.03.2020,
Az.: VK 1 – 10/20

Materialanlieferung ist keine erbrachte Leistung

Im Falle eines vorzeitig beendeten Werkvertrags sind die erbrachten Leistungen getrennt von der vollen Vergütung abzüglich ersparter Leistungen abzurechnen. Als erbrachte Werkleistungen sind nur solche anzusehen, die sich am Bauwerk verwirklicht haben. Hergestellte, gelieferte und nicht eingebaute Bauteile gehören dazu nicht.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 13.03.2020,
Az.: 22 U 222/19

Keine Kostenermittlung durch Statiker

Zur Ermittlung des Honorars eines Tragwerksplaners ist dieser nicht verpflichtet, eine eigene Kostenermittlung zu erstellen. Der Bauherr ist verpflichtet, dem Tragwerksplaner die Kostenberechnung des Architekten zur Verfügung zu stellen. Kommt der Bauherr dem nicht nach, kann der Tragwerksplaner eine Kostenberechnung erstellen, die er seiner Honorarberechnung zugrunde legen kann. Diese ist die Basis für die Honorierung, wenn der Auftraggeber sie nicht konkret bestreitet.

KG, Urteil vom 12.05.2020, Az.: 21 U 125/19

Teilhabe durch Digitalisierung in der Corona-Zeit – Spezielle Tablets für Bewohner des AWO-Seniorenzentrums Laubach in Koblenz

Die IKK Südwest bietet Senioren- und Pflegeheimen in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland Tablets mit speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittener Software und Kontaktmöglichkeit per Skype an. Durch Corona und die damit verbundenen Besuchsverbote bekam diese digitale Unterstützung der Pflege schnell eine wichtige Bedeutung. IKK Südwest-Vorstand Prof. Dr. Jörg Loth, Regionaldirektor Ulf Wolfs und Team überzeugten sich im Koblenzer AWO-Seniorenzentrum Laubach persönlich, wie sinnvoll das Projekt der Firma Media4care, die die Tablets ausrüstet, ist.

Kein Corona-Fall: Heimleiter Jürgen Gerz ist die Erleichterung darüber anzumerken, dass bisher weder die Bewohner*innen noch die Pflegenden in seiner Einrichtung erkrankt sind. Dafür wurden, wie in vielen anderen Einrichtungen auch, umfangreiche Vorsichtsmaßnahmen ergriffen: Bis zum 1. Juli keinerlei persönliche Kontakte mit Außenstehenden; seitdem muss sich jeder, der dort Freunde oder Angehörige besucht, am Eingang Fieber messen lassen und ausführlich Handhygiene betreiben. Dies legte die bisherigen Bemühungen des Heimleiters um eine gute Integration in den Stadtteil und ein wohnortnahes Angebot für Angehörige erst einmal auf Eis; die angestrebte Teilhabe wurde heruntergefahren.

Daher erfolgte die digitale Unterstützung durch die IKK Südwest genau zum richtigen Zeitpunkt: „Wir hatten bereits ein Tablet, da kamen die beiden zusätzlich zur Verfügung gestellten gut an“, so Gerz, „damit können wir das Aktivierungsprogramm für unsere Bewohner ausweiten.“ Die spezielle Software ist den Bedürfnissen der Senior*innen angepasst, enthält Spiele, Quiz, Bewegungsangebote und vieles mehr, was die Betreuungsarbeit unterstützt: „Da brauchen wir jetzt nicht mehr in unseren verschiedenen Aktenordnern zu suchen, es ist alles auf einem Gerät“, freut sich Monika Glunz vom Sozialdienst. IKK Südwest-Vorstand Prof. Dr. Jörg Loth vergleicht die Ziele der AWO, vor Ort präsent und integriert zu sein, mit denen der regional aufgestellten Krankenkasse: „Nach dem ersten sichtbaren Erfolg in den Einrichtungen haben wir uns sehr schnell entschlossen, die geplanten 100 Geräte auf 200 zu erweitern.“ Ende Juli wurden auch Computerstammtisch und Internet-Café des AWO Seniorenzentrums Laubach aufgenommen, den Kathleen Busse als Ehrenamtskoordinatorin betreut. Sie hat zum Treffen auch die 83-jährige Isolde Rothe eingeladen, die momentan die Tagespflege besucht. Rothe erzählt lebhaft, wie gut sie sich hier bereits eingelebt hat und freut sich darauf, das Tablet selber auszuprobieren.

Der Kontakt zum AWO-Seniorenzentrum Laubach in Koblenz besteht allerdings nicht erst, seit die Tablets hier freudig aufgenommen wurden: Die IKK Südwest bietet bereits seit einiger Zeit für die Mitarbeiter*innen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an; daher ist bei dem Besuch auch IKK-Gesundheitsberater Thorben Bock dabei. „BGM ist die DNA der IKK Südwest“, erläutert Vorstand Prof. Loth, „Unser Ziel dabei ist die Prävention, also Zivilisationskrankheiten wie Rückenbeschwerden, Adipositas oder Diabetes langfristig vorzubeugen. Diese Aktivitäten mussten in der Corona-Zeit auch heruntergefahren werden. Umso mehr freut uns, jetzt mit den Tablets trotzdem etwas zur Gesundheit und dem Wohlbefinden der Bewohner hier beigetragen zu haben.“ Regionaldirektor Ulf Wolfs nahm den Besuch zum Anlass, in die Koblenzer Gesundheitsmanufaktur einzuladen und die dortigen Gesundheitsangebote über das BGM hinaus kennen zu lernen.

**GESUNDHEIT FÜR
IHR UNTERNEHMEN.**

Jetzt aktiv werden und vorbeugen!

PRÄVENTION

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

Jetzt alle Angebote entdecken unter [bgm.ikk-suedwest.de](https://www.bgm.ikk-suedwest.de)

ikk
Südwest | **JOBaktiv**
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bad Neuenahr-Ahrweiler
Wilhelmstr. 20
53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
Tel.: 0 26 41/3 04-9800

Helden sollten nicht warten.

Mietservice. Besser. DBL.



Partner des Handwerks
5%
Handwerker-
rabatt

Wir kümmern uns um Ihre Berufskleidung.
Sie erfüllen Ihre Mission.

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

dbl  **itex gaebler**
Miettextilien