



Reklamationen im Handwerk Die automatische Kundenbindung



56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Inhalt

■ Hände hoch fürs Handwerk	3
■ Aus den Innungen	4 - 7
■ Informationen aus dem KFZ-Gewerbe	8
■ Arbeitsrecht	11
■ Abmahnung und was man darüber wissen sollte	12
■ Mustertextseiten	13 - 14
■ Reklamationen im Handwerk. Die automatische Kundenbindung	16 - 17
■ Steuern und Finanzen	18
■ Aus den Innungen	23
■ Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2021 angehoben	25
■ 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 2021/2022

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

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



Empfang des Handwerks 2021 findet nicht statt

Nach wie vor stellt uns Corona vor große Herausforderungen. Die Inzidenzzahlen steigen kontinuierlich an und wir wissen nicht, wie sich die Situation zum Winter hin weiter entwickeln wird. Daher haben sowohl der Vorstand als auch die Geschäftsführung der Kreishandwerkerschaft beschlossen, auch in diesem Jahr den Empfang des Handwerks nicht durchzuführen. Wir bedauern dies sehr, halten es jedoch unter den gegebenen Umständen für die richtige Entscheidung. Nach wie vor besteht bei der Vielzahl der Gäste ein zu hohes Risiko. Wir hoffen und wünschen uns sehr, dass wir im Jahr 2022 unseren Empfang wieder in gewohnter Weise durchführen können.

Ihre Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

COWORKING IM LANDKREIS ALTENKIRCHEN

 **WIRTSCHAFTS
FÖRDERUNG**
Kreis ALTENKIRCHEN

PendlerInnen, FreelancerInnen, Startups, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen – nehmen Sie an der Umfrage teil und tragen Sie dazu bei, ein neues Angebot für unsere Region zu entwickeln!

IMPULSE FÜR DIE REGIONALE WIRTSCHAFT

Stellen Sie sich vor, Sie könnten

- ... Ihren Weg zur Arbeit verkürzen
 - ... arbeiten, wann Sie möchten
 - ... sich einfach hinsetzen, einstöpseln, loslegen
 - ... Ihr berufliches Netzwerk vergrößern
- und das alles auch noch bei leckerem Kaffee!

Klingt gut? Dann nehmen Sie an unserer Befragung teil!

Denn Ihre Meinung zählt, damit aus einer Idee Zukunft wird. Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Ihre Angaben werden anonymisiert und erlauben keinen Rückschluss auf Ihre Person.

Als Dankeschön verlosen wir unter allen Teilnehmenden zehn regionale Gourmetboxen.

Weitere Informationen zum Projekt „Coworking im Landkreis Altenkirchen“ finden Sie unter www.wirtschaftsfoerderung-ak.de/coworking, www.coworking-altenkirchen.de

ARBEIT NEU DENKEN. ZUKUNFT GESTALTEN. GEMEINSAM

wfg Westerwaldkreis verlängert Förderprogramm „Digi-Cash“

Das Förderprogramm Digi-Cash, mit dem die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis (wfg) Zuschüsse für die Umsetzung von Projekten im Zusammenhang mit der Digitalisierung zur Verfügung stellt, wird zunächst bis zum 31.12.2021 verlängert.

Aufbauend auf dem Bundesförderprogramm „go-digital“, das Beratungsleistungen in den drei Modulen „Digitalisierte Geschäftsprozesse“, „Digitale Markterschließung“ und „IT-Sicherheit“ für kleine und mittlere Unternehmen anbietet, fördert die wfg die Umsetzung der Beratungsergebnisse.

Im Fokus stehen dabei kleinere Projekte und Einzelmaßnahmen, die mit 50%, bis max. 2.500 Euro, bezuschusst werden können.

„Da wir das Thema Digitalisierung nach wie vor für einen wichtigen Baustein der aktuell erforderlichen Weichenstellen betrachten, möchten wir die im Wirtschaftsplan vorgesehenen Mittel auch vollständig zur Verfügung stellen.“

Wir hoffen, dass sich viele, insbesondere die kleinen Unternehmen, auf den Weg machen und wir die restlichen Mittel bis zum Jahresende für Digitalisierungsprojekte einplanen können“, sind die wfg-Kollegen Michael Jodlauk und Katharina Schlag sich einig.

Weitere Informationen unter www.wfg-ww.de oder direkt bei Michael Jodlauk unter: michael.jodlauk@westerwaldkreis.de, 02602 124-308.



Hände hoch fürs Handwerk – Busse verbreiten weiterhin gute Laune und positives Image



Mit mehr als 16.000 Beschäftigten im Handwerk ist der Westerwaldkreis landesweiter Spitzenreiter, ebenso wie bei der Anzahl der Handwerksbetriebe. Dass das Handwerk hier einen hohen Stellenwert hat, zeigt auch die Kampagne „Hände hoch fürs Handwerk“, die die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis (wfg), gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und der Handwerkskammer Koblenz, vor nunmehr sechs Jahren ins Leben gerufen hat.

Mit zahlreichen Aktivitäten wurde seitdem auf die vielfältigen Perspektiven und Zukunftschancen in handwerklichen und gewerblich-technischen Berufen aufmerksam gemacht: von dem großen Aktionstag mit Staffelholzübergabe zum Auftakt über das Schultheater „Mit Herz und Hand“ von Zimmermann Richard Betz und die Kooperation mit dem SPACK!-Festival bis hin zur Kinowerbung mit Junghandwerkerportraits und der aktiven Unterstützung von Informationsangeboten z.B. bei den Westerwälder Holztagen oder den AzubiSpots.

„Besonders freuen wir uns über die bunten

Busse, die seit 2017 u.a. in der Schülerbeförderung zum Einsatz kommen“, strahlt Katharina Schlag, Geschäftsführerin der wfg. „Wenn ich einen der Busse sehe, muss ich immer grinsen und grüßen. Die fröhlichen Farben machen einfach gute Laune!“ Außerdem sind auf jedem Bus drei Betriebe unter der Überschrift „Wir bilden aus“ zu finden und auch die neun Unternehmen zeigen sich zufrieden mit dieser Werbeform.

„Ohne die Unterstützung und das Engagement der Betriebe wäre eine solche Aktion, ebenso wie die gesamte Kampagne, nicht möglich. Daher bedanken wir uns bei allen Partnern und Akteuren, die sich gemeinsam mit uns für die Stärkung des Handwerks einsetzen“, so die Initiatoren von Hände hoch fürs Handwerk. Einen besonderen Dank richteten sie an die Firma Griesar, die die Busse zur Gestaltung freigegeben hat. Ab 2022 soll noch eine weitere Route aufgenommen werden. Dabei handelt es sich um die Linie 485, die von Siershahn über Wirges, Ransbach-Baumbach, Höhr-Grenzhausen, Vallendar, Ehrenbreitstein bis zum Koblenzer Hauptbahnhof führt.

Passend zum „Tag des Handwerks“ am 18. September 2021 wird auch die Kampagne „MeisterMacher“ fortgesetzt. Hier werden frischgebackene Meisterinnen und Meister vorgestellt, die erklären, warum sie sich für diesen Beruf und den Meistertitel entschieden haben – eine spannende und individuelle Art der Berufsinformation. Auch hierfür können sich Interessierte gerne bei der wfg melden: martina.hoehn@westerwaldkreis.de, 02602 124-305.

Aktuelle Werbepartner

Bus 1

Verallia, Wirges
Koch Bedachungen, Wirges
Jächel Kältetechnik, Ruppach-Goldhausen

Bus 2

Wagner Schaltanlagen, Staudt
Noll Metallbau, Görgeshausen
Holzbau Kappler, Gackebach

Bus 3

Görg & Schneider, Boden
Hapack, Elgendorf
Michels Elektrotechnik, Höhr-Grenzhausen

Freisprechungsfeier der Tischler-Innung Westerwaldkreis

Voller Stolz präsentierten die Gesellinnen und Gesellen nach vollzogener Freisprechung ihren Gesellenbrief. Der Stolz war nicht nur bei den Junghandwerkern sichtlich erkennbar. Nein, auch den Ausbildern, Lehrern und Eltern sah man die Freude über den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung an.

Zwar ist es bis zur Erlangung der Meisterwürde noch eine Zeit, die verstreicht, doch der Stolz über die erfolgreich abgeschlossene dreijährige Ausbildung war überschwänglich.

Zur Freisprechungsfeier hatte die Tischler-Innung Westerwaldkreis ins „Haus Hergispach“ nach Herschbach eingeladen. Bereits zwei Tage vorher wurden die Gesellenstücke angeliefert und mussten sich den kritischen Augen der Jury, in diesem Fall den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses, stellen. Das Ergebnis eindeutig: 21 neue Fachkräfte im Westerwälder Tischlerhandwerk.

In seiner Laudatio gratulierte Obermeister Siegfried Schmidt, Welschneudorf, der jungen Kollegin und den Kollegen zur bestandenen Prüfung. „Die Zeit der Ausbildung ist vorbei“, so Schmidt. „Ab heute gestalten Sie Ihren eigenen beruflichen Weg. Denken Sie dabei aber bitte daran, dass eine handwerkliche Berufsausbildung ein hervorragendes Standbein ist, auf dem Sie Ihr weiteres berufliches Leben aufbauen können. Sie müssen bereit sein, Verant-

wortung zu übernehmen und sich für weitere Aufgaben zu qualifizieren. Noch ist kein Meister vom Himmel gefallen! Legen Sie daher Ihre Fachbücher nicht zu weit weg und visieren Sie Ihr nächstes berufliches Ziel an. Traditionell wäre dies die Meisterprüfung. Entwickeln Sie sich weiter und informieren Sie sich über die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk.“

Schmidt dankte in seiner Rede aber auch dem Ehrenamt, das für die Abnahme der Gesellenprüfung verantwortlich zeichnet. „Die Gesellenprüfung“, so der Obermeister „wurde Ihnen vom Gesellenprüfungsausschuss unserer Innung abgenommen. Die in diesem Ausschuss ehrenamtlich tätigen Lehrer-, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter mussten die diesjährige Sommerprüfung unter Einhaltung zahlreicher rechtlicher Bestimmungen rund um Corona durchführen. Für sie waren es ebenfalls besondere Umstände, unter denen die Gesellenprüfung durchgeführt wurde.“

Daher möchte ich mich an dieser Stelle auch ganz besonders bei allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses und insbesondere seinem Vorsitzenden, Herrn Peter Aller, bedanken. Vielen Dank für euren Einsatz.“

Welche Höhen und Tiefen Auszubildende während ihrer Lehrzeit durchliefen, welche Anstrengungen der Berufsschulunterricht in

Zeiten von Corona bedeutete und was für kleine „Schmankerl“ die jungen Menschen erlebt haben, davon können schließlich nur die Jung-Handwerker selbst berichten. Und das taten sie auch. In einer kurzweiligen Rede gaben Anna Langewiesche und Philip Schüler zum Besten, wie sie ihre eigene Ausbildungszeit erlebt haben. Der Beifall des Publikums ließ erkennen, dass die beiden ihre Sache gut gemacht hatten – auch wenn sie nicht alles aus dem Nähkästchen ausplauderten.

Im Anschluss erfolgte das große Highlight des Nachmittags, die Verleihung der Gesellenbriefe aus den Händen von Obermeister Schmidt und dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses Peter Aller.

Prüfungsbester der diesjährigen Sommerprüfung wurde Christoph Mai aus Beselich (Ausbildungsbetrieb Siegfried Schmidt, Holzwerkstätte, Welschneudorf) sowie Simon Kolb aus Oberrod (Andreas Kunkler, Tischlermeister, Rennerod).

Im Leistungswettbewerb „Die Gute Form“ erhielten Anna Langewiesche, Nister (HUF HAUS GmbH & Co. KG, Hartenfels) und Roman Eignsperger, Müschenbach (H. Leiendecker GmbH, Merkelbach) eine Belobigung. Die beiden werden die Tischler-Innung Westerwaldkreis auf Landesebene vertreten.



Ergebnisbekanntgabe Tischler-Innung des Kreises Neuwied

In der Vergangenheit gehörten die Freisprechungsfeiern der Tischler-Innung des Kreises Neuwied, die abwechselnd in den Räumen der VR-Bank und der Sparkasse durchgeführt wurden, zu den Höhepunkten der Handwerksinnungen. Waren sie doch immer mit der Präsentation von Gesellenstücken verbunden und die Räumlichkeiten waren brechend voll. Umso erstaunter, um nicht zu sagen, fassungslos traf man auf einen Obermeister der Innung, Norbert Dinter und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses Matthias Hermann, denen ganze drei Prüflinge gegenüber standen. Das sollte deren Leistungen nicht schmälern, im Gegenteil, beide sprachen sich lobend über die Leistungen aus und auch der Gewerbelehrer der David-Roentgen-Schule, Ulrich Mandelkow, sparte nicht mit Lob und Anerkennung.

Die Ursachen sind wohl allgegenwärtig, klagt doch das gesamte Handwerk über fehlenden Nachwuchs. Sicher, die Ausbildung im Handwerk ist anspruchsvoll. Die Lehrlinge müssen motiviert sein und eine schulische Vorbildung mitbringen, um die anspruchsvolle Lehrzeit zu bewältigen. Lesen, Schreiben und Rechnen sind dafür nach wie vor erforderlich und müssen beherrscht werden. Den drei Prüflingen legte Dinter ans Herz, sich auch nach bestan-



Glücklich über das Ende der Lehrzeit als Tischler: drei frisch gekürte Gesellen mit dem Obermeister der Tischler-Innung Norbert Dinter (g.r., dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses Matthias Hermann 2. von links) und Gewerbelehrer Mandelkow (g.l.) Text und Foto: Hans Hartenfels

dener Prüfung nicht auszuruhen, sondern an der Weiterbildung zu arbeiten, um eines Tages neben dem Gesellen- auch den Meisterbrief an die Wand zu hängen.

Die Prüfung bestanden: (in Klammern der

Ausbildungsbetrieb): Baboucarrs Boye, Rheinbreitbach (Joachim Mühlhöfer & Sohn, Unkel), Daniel Göldner, Straßenhaus (Christoph Siegel, Anhausen), Victoria Müller, Aarbergen (BBW Heinrich-Haus, Heimbach-Weis).

Was war denn in der Berufsschule in Betzdorf-Kirchen los?



Ein illustres Treiben zahlreicher Personen vor einer Lehrwerkstatt in der Berufsbildenden Schule Betzdorf-Kirchen – und das in Zeiten der Pandemie!

Die Personen stellten sich mit dem nötigen Abstand in eine Schlange, ließen sich registrieren, zeigten ihren Impfpass, respektive einen gütigen Corona-Antigentest und betreten auch schon die Lehrwerkstatt der Berufsschule. In dieser standen aus Holz produzierte hervorragend gefertigte Gesellenstücke des diesjährigen Ausbildungsjahrgangs im Kreis Altenkirchen. Zweifelsfrei konnte es sich hierbei nur um das Tischlerhandwerk handeln.

Um auf die Eingangsfrage zurückzukommen:

Die Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen führte ihre diesjährige Freisprechungsfeier durch, zu der Obermeister Wolfgang Becker, Altenkirchen, alle Teilnehmer willkommen hieß.

„Die Übergabe der Gesellenbriefe und Abschlusszeugnisse an die Junggesellen bildet den Abschluss der Ausbildung zum Tischler“, so Becker. Er appellierte an die Junghandwerker „die Lehrbücher nicht zu weit zur Seite zu schieben“, sondern von den vielseitigen Weiterbildungsangeboten, die es zweifelsfrei im Handwerk gibt, Gebrauch zu machen.

Sein Dank galt auch dem Gesellenprüfungsausschuss, der unter Berücksichtigung zahl-

reicher Vorschriften die Prüfung organisierte und durchführte, für die geleistete Arbeit.

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 Moritz Jäger aus Wissen, Ausbildungsbetrieb Roland Schmidt, Tischlermeister, Birken-Honigessen.

Sören Grupe aus Hennef (Ausbildungsbetrieb Möbelwerkstätte Gert Schumann GmbH, Altenkirchen) wurde für die „Gute Form 2021“ geehrt.

Freisprechung Maler und Lackierer 2021



Da strahlen sie um die Wette, nach drei Lehrjahren endlich in die „große“ Berufswelt der Maler und Lackierer einzutreten, zusammen mit Obermeister Becker und Prüfungsvorsitzendem Pies (4. und 5. von rechts). Text und Foto: Hans Hartenfels

Traditionell in den Räumen des Berufsbildungswerkes des Heinrich-Hauses in Heimbach-Weis versammelten sich die Lehrlinge der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied zur Entgegennahme ihres Gesellenbriefes nach dreijähriger Lehrzeit. Obermeister Bernd Becker aus Rheinbrohl und der Prüfungsausschuss-Vorsitzende Willi Pies aus Melsbach freuten sich über eine doch vergleichsweise große Gruppe und gratulierten zum erfolgreichen Abschluss, nicht ohne Apell, sich auch künftig weiterzubilden, um eines Tages selbst als Meister Nachwuchs auszubilden. Seien Ma-

ler- und Lackierer doch nach wie vor gefragt beim Verschönern von Haus und Heim und tragen damit zum Wohlbefinden in den eigenen Räumen bei.

Die Prüfung bestanden (in Klammern der Ausbildungsbetrieb): Fachrichtung Maler und Lackierer: Samir Babayev (Mladen Vujinovic, Straßenhaus), Alina Broere, Svenja Busch, Jannik Vorves, Tobias Franzmann (alle BBW Heinrich-Haus, Heimbach-Weis), Daniel Krupp, Stefan Mönch (beide Malerfachbetriebe Krupp GmbH, Erpel), Esmail Musawi

(Malerbetrieb Höhler GmbH, Torney), Telekom Mutafyan (Holger Schmidt, Puderbach), Verena Seger (Günter Engels, Bad Hönningen), Pascal Tippmann (Malerbetrieb Hoppen GmbH, Großmaiseid), Aleksander Twardochleb (Service GmbH HWK Koblenz, Rheinbrohl), Yannik Paul (Klaus Pinger, Großmaiseid).

Fachrichtung Fachpraktiker Maler: Timo Nolden, Maximilian Klein, René Weill, Jakob Pawel Domanski (alle BBW Heinrich-Haus, Heimbach-Weis).

Optimieren Sie noch heute die Entsorgung von Papier und Mischmüll in Ihrem Unternehmen!



1,1
cbm



2,5
cbm



5,0
cbm

nachhaltig,
zuverlässig und
gesetzeskonform
.....
FÜR PROFIS!

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Vereinbaren Sie jetzt ihr persönliches Beratungsgespräch unter:

0 26 32 / 98 61 - 40

REMONDIS Mittelrhein GmbH
Auf dem Teich 14
56645 Nickenich

www.remondis-entsorgung.de

Endlich geschafft! Friseur- und Kosmetik-Innung ehrt junge Gesellinnen/Gesellen

Auch die diesjährige Gesellenprüfung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW musste unter Corona-Bedingungen durchgeführt werden, mit dem Ergebnis, dass leider auch keine Freisprechungsfeier im gewohnten Rahmen durchgeführt werden konnte. Dennoch ehrten die Mitglieder des Gesellenprüfungsausschusses die erfolgreichen jungen Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Berufsbildenden Schulen und überreichten die Prüfungszeug-

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

Insgesamt 37 Prüflinge haben die Gesellenprüfung erfolgreich abgeschlossen. Innungsbester war Kim Meike Günter, Neuwied, Ausbildungsbetrieb Anke Rindt, Friseurmeisterin, Neuwied. Platz 2 belegte Lea-Davida Daum, Hilgert, Ausbildungsbetrieb Ingo Schmidt, Friseurmeister, Selters. Drittplatzierte war Ele-

onora Pignataro, Gemünden, Ausbildungsbetrieb Luljeta Pignataro, Friseursalon, Gemünden.

Trotz wiederholt erschwerten Bedingungen aufgrund der Pandemie konnte die Gesellenprüfung, nicht zuletzt auch durch das disziplinierte Verhalten aller Beteiligten, reibungslos durchgeführt werden. Der Dank geht an dieser Stelle an die Mitglieder des Gesellenprüfungsausschusses, die Schulen und die Prüflinge.



David-Roentgen-Schule Neuwied



BBS Arntshausen



BBS Westerburg



BBS Betzdorf-Kirchen



Ihre individuelle Fahrzeugeinrichtung in 3 Schritten:

1. **Demo:** live - im Demofahrzeug bei Ihnen vor Ort
2. **Planung:** in 3D vorab sehen, wie es nachher aussieht
3. **Montage:** durch unser zertifiziertes Montageteam



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



Sicherheitsrisiko: falsch eingestellte Scheinwerfer



Foto: ProMotor/T.Völz

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).

Im vergangenen Jahr hatte fast ein Drittel der Autofahrer Probleme mit der Fahrzeugbeleuchtung. Das hat die Auswertung der Mängelstatistik ergeben. Jeder fünfte war mit mangelhaften Scheinwerfern unterwegs, fast jeder zehnte blendete damit sogar andere Verkehrsteilnehmer.

Es ist also dringend nötig, dass Fachleute in den Werkstätten das Autolicht jedes Jahr erneut auf Funktion und richtige Einstellung überprüfen. 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 Stecken ist das Putzen auch zwischendurch sinnvoll.

Selbst einstellen oder einstellen lassen?

Blenden die Scheinwerfer oder leuchten sie 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 wechselnder 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 verbauter 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.

Welches Motoröl ist das richtige?



Foto: ProMotor/T.Völz

Ein bisschen Ölverbrauch ist bei jedem Auto normal, ab und zu gießt man einen Schluck nach. Nur: Nicht jedes Öl passt zu jedem Motor, und die Sortenvielfalt nimmt weiter zu. Wie findet man die richtige?

Die Heimwerker-Abteilungen vieler Supermärkte gleichen einem Museum, dort stehen noch immer die gleichen Ölsorten wie vor 30 Jahren. Dabei sind die Autos, für welche sie geeignet wären, größtenteils längst recycelt. Und in der Zwischenzeit hat sich Motoröl vom einfachen Schmiermittel längst zum Konstruktionselement moderner Triebwerke gewandelt. So ziemlich alle Autohersteller geben mittlerweile eigene Anforderungsprofile heraus, die in Freigabelisten aufgeführt werden. Die legen nicht nur sehr genau fest, welche Ansprüche hinsichtlich der Schmierfähigkeit erfüllt werden müssen, sondern behandeln auch Kriterien wie innere Motorsauberkeit und Dichtungsverträglichkeit. Wer also Wert auf störungsfreien Motorlauf über die gesamte Lebensdauer legt, sollte sich strikt an die Herstellervorgaben halten. Welche für das jeweilige Fahrzeug gültig ist, steht in der Betriebsanleitung.

Doch nicht jeder Autofahrer findet sich in dem Zahlensalat zurecht. Und selbst wenn, ist noch nicht garantiert, dass exakt das richtige Öl immer zu jedem Zeitpunkt zur Verfügung steht. Solche Nöte lassen sich ganz simpel vermeiden: Bei der Wartung in der Werkstatt einfach einen Liter Mitnahme-Öl ordern und im Auto verstauen. So ist auch im Urlaub fernab der Heimat immer die richtige Ölsorte an Bord. Und was nicht benötigt wird, füllt die Werkstatt beim nächsten Ölwechsel ein und gibt anschließend frisches Mitnahme-Öl mit. Einfacher lässt sich der Ausweg aus dem Sortendschungel nicht finden.



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





Jetzt der
Konkurrenz
eine Investition
voraus sein.

**Sichern Sie Ihren Vorsprung:
mit der richtigen Finanzierung.**

Bringen Sie Ihr Unternehmen einen Schritt nach vorne. Denn Investitionen in digitale Prozesse, nachhaltige Technologien oder globale Märkte sind Ihr Wettbewerbsvorteil der Zukunft. Jetzt Beratungstermin vereinbaren.
sparkasse.de/investitionen

Weil's um mehr als Geld geht.



Sparkasse
Neuwied

Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente und Betriebsrente

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit der Klage eines ehemaligen Arbeitnehmers gegen seine frühere Arbeitgeberin aus einer Versorgungszusage auf Leistungen aus einer betrieblichen Invaliditätsversorgung zu befassen.

Die beklagte vormalige Arbeitgeberin hatte dem Kläger im Jahr 2020 eine Versorgungszusage erteilt, die unter anderem Leistungen der betrieblichen Invaliditätsversorgung „bei Eintritt einer voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts“ vorsah.

Ab 01.06.2017 bezog der Kläger eine - zunächst auf die Dauer von drei Jahren befristete - Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Kläger machte eine betriebliche Invaliditätsversorgung für die Zeit vom 01.06.2017 bis 30.04.2020 in Höhe von insgesamt 1.433,25 € geltend. Es sei unschädlich, dass die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur befristet bewilligt worden sei. Die Beklagte sah dies anders. Der Kläger sei nämlich nicht „voraussichtlich dauernd“ erwerbsunfähig, sondern nur für die Dauer von drei Jahren. Die Vorinstanzen urteilten unterschiedlich.

Das BAG stellte sich auf die Seite des Klägers. Denn für die Frage der voraussichtlich dauerhaften völligen Erwerbsunfähigkeit bzw. vollständigen Erwerbsminderung sei die nach §§ 99 ff. SGB VI vorgesehene befristete Gewährung der Invaliditätsrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Bedeutung. *BAG, Urteil vom 13.07.2021, Az.: 3 AZR 445/20*

Arbeitgeber darf Corona-Bonus nach Kündigung nicht zurückfordern

2020 erhielten viele Arbeitnehmer einen Corona-Bonus. Was ist jedoch, wenn man kurz nach der Zahlung kündigt - muss man das Geld dann wieder herausrücken? Das Arbeitsgericht (ArbG) beschäftigte sich mit dieser Frage.

Hat ein Unternehmen seinen Mitarbeitenden freiwillig einen Corona-Bonus gezahlt, kann er einen solchen nicht zurückfordern. Dies gilt auch für den Fall, wenn ein Mitarbeiter kündigt, selbst wenn für diese Situation sogar extra eine Rückzahlungsklausel vereinbart worden ist, so die Entscheidung des Gerichts. Im vorliegenden Fall hatte ein Erzieher einer Kita im November 2020 einen Corona-Bonus in Höhe von 550,00 € erhalten. Nach seiner Kündigung, im Januar 2021 wurde ihm der Corona-Bonus vom verbleibenden Lohn abgezogen. Die Kita hat sich auf die Rückzahlungsklausel berufen, wonach ein Angestellter, der 12 Monate nach Erhalt einer freiwilligen Sonderzahlung aus eigenen Gründen kündigt, die Sonderzahlung komplett zurückzahlen müsse. Der Erzieher klagte dagegen und bekam vollständig Recht.

Das Gericht stufte die Rückzahlungsklausel nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes als unzulässig ein, da die Rückzah-

lung eines Bonus von 100,00 € bis zu einem Monatsgehalt lediglich eine Bindung bis zum 31.03. des Folgejahres rechtfertige. Ferner honoriere der Corona-Bonus bereits erbrachte Arbeitsleistungen unter besonderer Belastung der Pandemie, sodass eine Rückzahlungsklausel bereits aus diesem Grund unzulässig sei. *ArbG Oldenburg, Urteil vom 15.05.2021, Az.: 6 Ca 141/21*

Doppelter Verdienst während einer Freistellung?

Häufig vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag eine unwiderrufliche Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen. Ferner wird zwischen den Parteien zumindest bei langen Kündigungsfristen oft eine so genannte Turbo-/Sprinterklausel aufgenommen. Hiernach hat der Arbeitnehmer das Recht, das Arbeitsverhältnis vorzeitig mit einer kurzen Kündigungsfrist zu beenden. In diesem Fall erhält er eine zusätzliche Abfindung, welche aus dem durch die vorzeitige Beendigung entgangenen Verdienst (50 Prozent/75 Prozent/100 Prozent, je nach Vereinbarung) besteht. Hierdurch soll ein Anreiz gesetzt werden, das Arbeitsverhältnis schnell beenden zu können, wenn der Arbeitnehmer eine neue Anstellung findet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste nun zu einer derartigen Klausel eine Entscheidung treffen. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer trotz Vorliegen einer solchen Turbo-/Sprinterklausel von diesem Recht keinen Gebrauch gemacht, sondern einfach eine weitere Tätigkeit während der Freistellungsphase angetreten. Fraglich war, ob sich der Arbeitnehmer den beim anderen Arbeitgeber erzielten Verdienst auf das Gehalt beim „bisherigen“ Arbeitgeber hätte anrechnen lassen müssen. Das BAG hat hierzu festgehalten, dass eine Anrechnung bei einvernehmlicher Freistellungsvereinbarung grundsätzlich ausdrücklich vereinbart werden muss. Ein anderweitiger Verdienst sei ansonsten ohne jede Anrechnung möglich. Allerdings gilt dies nicht in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer eine sog. Konkurrenztaetigkeit aufnimmt. Die Aufnahme einer Konkurrenztaetigkeit ist auch in einer Freistellungsphase ausdrücklich von Gesetzes wegen nach § 60 HGB untersagt. Allerdings spreche das Vorliegen einer sogenannten Turbo-/Sprinterklausel dafür, dass eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes konkludent vereinbart und gewollt gewesen sei. Das BAG gab also dem Arbeitgeber vorliegend Recht. *BAG, Urteil vom 23.02.2021, Az.: 5 AZR 314/20*

Einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers grundsätzlich unzulässig

Wird ein Arbeitnehmer nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung vom Arbeitgeber einseitig freigestellt, so kann der Arbeitnehmer eine einstweilige Verfügung, gerichtet auf Weiterbeschäftigung, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beantragen. Denn eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich unzulässig,

so die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg.

Im entschiedenen Fall handelte es sich um die ordentliche, auf betriebsbedingten Gründen basierende Kündigung eines Chefredakteurs einer Online-Redaktion. Laut Tarifvertrag wirkte die Kündigung erst zum 31.05.2022. Der Arbeitnehmer wurde durch die Arbeitgeberin mit sofortiger Wirkung einseitig von der Arbeit freigestellt. Er durfte nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Außerdem wurden ihm sämtliche Zugänge gesperrt. Gegen die Kündigung erhob der Arbeitnehmer Klage. Zudem beantragte er den Erlass einer einstweiligen Verfügung gerichtet auf Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Gegen die Zurückweisung des Antrags durch das Arbeitsgericht Stuttgart legte der Arbeitnehmer Berufung ein. Das LAG Baden-Württemberg entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Die Richter vertraten die Auffassung, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zustehe, der mit einer einstweiligen Verfügung gesichert werden könne. Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers sei grundsätzlich unzulässig. Dem Beschäftigungsanspruch stehen keine betrieblichen Belange entgegen.

Nach Ansicht des LAG liege zudem ein Verfügungsgrund vor. Im vorliegenden Fall sei zu beachten, dass die sofortige Freistellung des Arbeitnehmers bei seinen Kollegen den Verdacht erheblicher Versäumnisse oder gar Verfehlungen seinerseits begründen könne. Denn eine Freistellung ohne entsprechende Rechtsgrundlage setze erhebliche, das Interesse des Arbeitnehmers an einer Beschäftigung überwindende, arbeitgeberseitige Belange voraus. Zudem könnten dem Arbeitnehmer Nachteile entstehen, da um ihn herum geplant werde, ohne dass er dies verhindern oder positiv beeinflussen könne, und er sich mit seinen Fachkenntnissen nicht auf dem Laufenden halten könne. *LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.05.2021, Az.: 3 SaGa 1/21*

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.

Die Abmahnung und was man darüber wissen sollte

In vielen Fällen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abmahnen, bevor er eine außerordentliche oder verhaltensbedingte Kündigung ausspricht. Sie ist sozusagen der „Warnschuss“ vor dem letzten Schritt.

Mit einer Abmahnung kann der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers beanstanden (Rügefunktion) und zugleich erklären, dass im Wiederholungsfall Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sind (Warnfunktion).

Ist das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers zu rügen, so sollte sofort eine schriftliche Abmahnung erteilt werden. Es gibt eine Vielzahl von abmahnfähigen Tatbeständen, so z. B.:

- Schlecht- oder Minderleistung, Arbeitsverweigerung,
- unentschuldigtes Fehlen, Unpünktlichkeit,
- Nichtvorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung,
- Ausübung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit/
- Schwarzarbeit,
- unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes,
- schlampiger Umgang mit Werkzeugen und Maschinen,
- Störung des Betriebsfriedens,
- Beleidigung von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen,
- Verstoß gegen ein betriebliches Alkohol- oder Rauchverbot,
- ausländerfeindliche Äußerungen.

Eine Regelausschlussfrist, innerhalb derer die Abmahnung ausgesprochen werden muss, besteht nicht (BAG NZA 186, 421). Dringend empfohlen wird, spätestens 14 Tage nach Eintritt des abmahnfähigen Vorfalls, abzumahnen.

Selbst bei kleineren Verfehlungen ist der Arbeitgeber berechtigt, eine „Abmahnung“ auszusprechen und diese zu den Personalakten zu nehmen (LAG Köln 7 -4- Sa 1047/90). Bei Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitnehmers zu suchen. Um eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam aussprechen zu können, ist vorher in der Regel eine Abmahnung erforderlich.

Bei verhaltensbedingten Kündigungen kann der Grundsatz aufgestellt werden: Keine Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

Auch bei Ausspruch einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung ist vorab zu prüfen, ob nicht erst eine schriftliche Abmahnung zu erfolgen hat. Wie bekannt, ist die Frage, ob es sich bei dem zu beurteilenden Tatbestand um ein schweres oder weniger schweres Fehlverhalten des Arbeitnehmers handelt, nicht immer einfach zu beantworten. Weniger schweres Fehlverhalten ist regelmäßig vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung abzumahnen.

Ausnahmsweise ist eine Abmahnung nur dann nicht erforderlich, wenn der zu rügende Tatbestand so schwerwiegend ist, dass der Arbeitnehmer von vornherein nicht mit der Billigung seines Verhaltens rechnen kann. Hierbei muss es sich aber um gravierende Pflichtverstöße handeln. Bei Störungen im sogen. Vertrauensbereich bedarf es im Regelfall keiner Abmahnung (BAG AP Nr. 1 zu § 124 GewO). So muss ein Arbeitgeber auch nicht vor einer Kündigung abmahnen, wenn ihn z. B. der Mitarbeiter durch eine Straftat geschädigt hat. Er muss nach einer Entscheidung des LAG Köln, Az.: 11 Sa 413/92 nicht warten, bis der Mitarbeiter rechtskräftig verurteilt ist. Die Trennung kann dann schon erfolgen, wenn ein gewichtiger und begründeter Verdacht vorliegt. Allerdings muss der Arbeitgeber vor einer solchen Kündigung den Arbeitnehmer anhören und ihm dadurch die Möglichkeit geben, den gegen ihn gerichteten Verdacht auszuräumen.

Wird fahrlässig auf eine Abmahnung verzichtet und trotzdem gekündigt, so führt dies sehr oft zu Kündigungsschutzprozessen. Die Folge dieser dann ungerechtfertigten Kündigung sind oft Zahlungen von nicht unerheblichen Abfindungen (Regelfall: je Beschäftigungsjahr = 50 % eines Bruttomonatslohns) oder eine anschließende Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung.

Abgesehen von Ausnahmefällen einer rechtswidrigen Kündigung unter Verletzung von Treu und Glauben gem. § 242 BGB, setzt eine verhaltensbedingte Kündigung im Kleinbetrieb keine vorherige Abmahnung voraus. Wie das BAG mit seiner Entscheidung vom 21.02.01 (2 AZR 579/99) klarstellt, ist eine Abmahnung dann entbehrlich, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Der durch den Grundsatz von Treu und Glauben vermittelte Schutz dürfte nicht dazu führen, dass Kleinunternehmen praktisch die im KSchG vorgegebenen Maßstäbe einer Kündigung auferlegt werden.

Sollen Abmahnungen die gewünschte Rüge- und Warnfunktion erfüllen, müssen sie schriftlich abgefasst werden.

Mündliche Abmahnungen sind rechtsunwirksam. Nur die schriftliche Abmahnung fördert die Rechtssicherheit, dient der Beweisführung in einem evtl. Kündigungsschutzprozess und unterstreicht auch in der psychologischen Wirkung dem Arbeitnehmer gegenüber die Wichtigkeit. Arbeitsgerichte stellen an Form und Inhalt einer Abmahnung strenge Anforderungen. Bitte beachten Sie deshalb bei der Erstellung einer schriftlichen Abmahnung folgende Hinweise:

1. Abmahnfähigen Tatbestand oder beanstandeten Leistungsmangel möglichst klar schildern. Nur konkrete Tatsachen aufzuführen, die nach Ort, Zeitpunkt und ggfs. mit Zeugen beweisbar sind. Allgemeine Bewertungen (wie untragbares Verhalten oder Minderleistung) sind unzureichend. Bitte beachten: Schon eine einzige unzutreffende Behauptung führt dazu, dass eine Abmah-

nung wirkungslos und aus der Personalakte zu entfernen ist. Strittige oder falsche Darstellungen im Schreiben zu streichen reicht nicht aus (LAG Köln 04.07.88 – 6 Sa 305/88). Schon kleine Fehler, wie ein falsches Datum oder ein fehlerhaft geschriebener Name, machen eine Abmahnung insgesamt unwirksam (LAG Hamm, 20.05.05 – 15 Sa 378/05). Sie sollten deshalb eine sorgfältige Tatsachenermittlung vornehmen und für jedes Fehlverhalten eine extra Abmahnung schreiben.

2. Deutlicher Hinweis darauf, dass der angesprochene Tatbestand bzw. das Verhalten des Arbeitnehmers vertragswidrig ist, vom Arbeitgeber nicht hingenommen wird und zukünftig ein vertragsgerechtes Verhalten erwartet wird.
3. Deutlicher Hinweis, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist und die Kündigung droht.
4. Mehrere Fehlverhalten sollten nicht in einem einzigen Schreiben quasi als Sammelabmahnung zusammengefasst werden. Ist nämlich nur einer der aufgeführten Vorwürfe nicht gerechtfertigt, sind auch alle anderen hinfällig, so das LAG Mainz am 28.11.05 - 10 Sa 197/05. Es verurteilte einen Arbeitgeber dazu, das komplette Abmahnschreiben aus den Personalakten zu entfernen.
5. Werden innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu viele Abmahnungen ausgesprochen, ist dies ebenfalls schädlich. Ein Arbeitgeber hatte in neun Monaten sieben Abmahnungen ausgesprochen. Trotz einer weiteren Verfehlung wurde die dann ausgesprochene Kündigung vom LAG Brandenburg (1 Sa 645/02) als sozial ungerechtfertigt angesehen. Die Warnfunktion wäre durch die „inflationären“ Schreiben zu stark geschwächt gewesen.

In diesem Fall hätte nochmals eine „letzte, aber eindringliche“ Abmahnung ausgesprochen werden müssen.

6. Wurde ein Arbeitnehmer bereits öfter als dreimal wegen des gleichen Fehlverhaltens abgemahnt, muss die letzte Abmahnung die unweigerliche Kündigung androhen, so das BAG (2 AZR 609/00).
7. Selbst unkündbare Arbeitnehmer können Sie nach der vierten Abmahnung entlassen, so das LAG Köln am 30.10.06 - 14 Sa 158/05. Eine nach Tarifvertrag wegen ihrer langjährigen Beschäftigung eigentlich unkündbare Sozialarbeiterin änderte auch nach vier Abmahnungen nicht ihr Verhalten. Dem Arbeitgeber sei, so das LAG Köln, nicht zumutbar, eine Mitarbeiterin weiter zu beschäftigen, weil auf Grund der Vielzahl von Pflichtverletzungen jederzeit mit weiteren Störungen zu rechnen sei.

Für Fragen rund um das Thema Abmahnung bzw. Kündigung steht Ihnen Ihre Innungsstelle gerne zur Verfügung.



Unser E-Mobilservice: genau richtig für Sie

Mit dem E-Mobilservice 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.

Mehr Infos bei Ihrem persönlichen Ansprechpartner:

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

oder online unter [evm.de/emobil](https://www.evm.de/emobil)

Absender _____

Herr / Frau / Firma

Telefon: _____

Fax: _____

E-Mail _____

Bearbeiter: _____

Datum: _____

Ihre Mängelanzeige vom _____

Bauvertrag/ -auftrag Nr. _____ vom _____

Bauvorhaben _____

Anrede,

wir bestätigen den Erhalt Ihres Schreibens vom _____.

Leider können wir Ihrem Verlangen nach Mängelbeseitigung zu unseren Lasten nicht nachkommen.

Nach Prüfung der Angelegenheit müssen wir Ihnen mitteilen, dass der von Ihnen angezeigte Mangel

- nicht festzustellen war
- nach der Abnahme entstanden ist, d.h. sich aus einem natürlichen Verschleiß ableitet
- nach der Abnahme auf eingetretene Ursachen zurückzuführen ist, die von uns nicht zu vertreten sind.

Da wir allerdings durchaus in der Lage sind, den Mangel zu beseitigen, erklären wir hiermit unsere Bereitschaft dazu.

Hierzu bedarf es jedoch einer Vereinbarung über die Vergütung der von uns auszuführenden Nachbesserungsarbeiten.

Sollte Ihrerseits Interesse daran bestehen, bitten wir um Ihre Mitteilung bis zum _____.

Mit freundlichen Grüßen

Stempel / Unterschrift

Absender _____

Herr / Frau / Firma

Telefon: _____

Fax: _____

E-Mail _____

Bearbeiter: _____

Datum: _____

Ablehnung der Mängelbeseitigung wegen Ablauf der Mängelanspruchsfrist

Bauvertrag nach VOB (BGB) vom _____

Bauvorhaben _____

Anrede,

wir bestätigen den Erhalt Ihres Schreibens vom _____, mit dem Sie uns einen Mangel anzeigten und eine Frist zur Mängelbeseitigung vorgaben.

Hierzu nehmen wir wie folgt Stellung:

Die geltend gemachten Mängelansprüche sind bereits verjährt. Die Verjährung begann mit dem Tag der Abnahme (Teilabnahme) des Bauvorhabens (Bauabschnitts), die am _____ mit Abnahmeprotokoll erfolgte.

Die Mängelanspruchsfrist ist somit bereits _____ Tage (Wochen) überschritten.

Die Verjährungsfrist betrug nach

- § 634a Abs. 1, Nr. 2 BGB 5 Jahre
- § 13 Abs. 4, Nr. 1 VOB 4 Jahre.

Es lag während dieser Zeit keine

- Unterbrechung
- Hemmung
- Neubeginn

der Mängelanspruchsfrist vor.

Somit werden wir eine Mängelbeseitigung nicht vornehmen. Ebenso übernehmen wir nicht die Kosten einer evtl. vorgesehenen

- Selbstvornahme oder
- Ersatzvornahme.

Mit freundlichen Grüßen

Stempel / Unterschrift



Reklamationen im Handwerk

Die automatische Kundenbindung

Eine Reklamation kommt zwar selten vor, dennoch ist es wichtig, sie perfekt zu erledigen. Bleibt der Kunde dauerhaft unzufrieden, ist er wechselbereit und macht auch noch negative Mundwerbung: Ein unzufriedener Kunde sagt es 14 anderen Personen. Ein zufriedener Kunde teilt es nur sieben Personen mit. Das beste Instrument der Kundenbindung ist die erstklassige Reklamationsbearbeitung. Wer reklamiert, gibt dem Handwerksbetrieb eine Nachbesserungsmöglichkeit, eine Chance besser zu werden.

Beschwerden werden meist nur als Kostenfaktor betrachtet. Tatsächlich entstehen bei der Bearbeitung von Beschwerden Kosten durch die Erfüllung von Forderungen (Nachbesserungen, Nachlässe). Doch diese Kosten sind in Relation zu den erzielbaren Nutzeneffekten zu setzen. Die in Beschwerden enthaltenen kritischen Informationen geben dem Handwerksbetrieb die Chance, sich ständig zu verbessern und dabei automatisch Kundenbindung zu betreiben.

Der Kunde stellt seine Reklamation heute ins Netz. Was früher „offline“ war, ist heute „online“ auf der Bewertungsplattform zu lesen. Bei einer Negativbewertung im Netz muss der Handwerksbetrieb Stellung nehmen. Kunden, die sich beschwerten, warten auf eine Reaktion. Wer am Pranger steht, muss reagieren.

Rechnungsreklamation

Rechnungsreklamationen sind sehr unangenehm und führen zu lästigen Diskussionen oder Recherchen des Kunden im Internet über seine Rechte. Zudem bleibt die Rechnung des

Handwerkers liegen. Oder der Kunde zahlt bis zur Klärung nur einen Teil.

Auf die Position „Fahrkosten“ achtet der Kunde besonders. Kunden akzeptieren, dass am Material und den Löhnen verdient wird, sehen aber nicht ein, dass der Handwerker die Fahrtkosten kalkuliert und auch daran verdient. Die Berechnung der Fahrtkosten sollte grundsätzlich schon im Angebot detailliert sein. Viele Betriebe rechnen Pauschalen nach Fahrzonen ab. Für Kunden ist das nicht so leicht nachvollziehbar. Ist die Fahrtkostenregelung in den AGB erwähnt, wird es für den Kunden schwierig, hinterher zu reklamieren. Fahrzeiten mit dem gleichen Satz wie die Arbeitszeiten abzurechnen, ist unüblich und schwer zu vermitteln, auch wenn der Kunde vorinformiert wird. Weil die Formel „Fahrzeit = Arbeitszeit“ dem Kunden unbekannt ist, kommt es bei der Rechnung zu Diskussionen. Es wirkt zwar großzügig, wenn in Ausnahmefällen die Fahrtkosten nicht berechnet werden, es besteht dann der Verdacht des Kunden, dass sie irgendwo anders reinkalkuliert sind. Findet der Kunde in der Rechnung eine Unklarheit oder einen Fehler, sucht er nach weiteren und verliert das Vertrauen.

Kunden vergleichen die Stundenlöhne des Anbieters meist schon im Internet. Korrekt ist die differenzierte Berechnung zwischen Geselle und Azubi. Ärgerlich ist es für den Kunden, wenn der Einsatz eines Azubis mit dem gleichen Stundensatz des Gesellen berechnet wird. Grundsätzliche Probleme entstehen, wenn die Rechnung wegen Zusatzarbeiten höher ist als das Angebot. In vielen Fällen lässt sich das gar

nicht vermeiden, dann ist aber Transparenz angesagt, am besten durch ein Gespräch oder eine Mail noch vor der Ausführung der zusätzlichen Arbeiten.

Häufig werden bei kleineren Aufträgen keine Angebote gemacht. Der Handwerker muss dann gut argumentieren können, wenn der Kunde die Rechnungshöhe reklamiert. Und er wird im Zweifelsfall einen Kompromiss anstreben, um den Kunden nicht zu verlieren. Bei langjähriger Zusammenarbeit mit Kunden findet man schnell eine Lösung. Einige Handwerksbetriebe berechnen auch die Zeit, die sie benötigen, um das Fahrzeug zu beladen (Ladezeiten). Unzulässig ist dies, wenn es sich um „übliche Werkutensilien“ handelt. Aufwendige Rüstzeiten sollten auch im Angebot vermerkt sein und auf der Rechnung getrennt aufgeführt werden.

Präventivmaßnahmen

Es sollten alle Vorkehrungen getroffen werden, um Kundenreklamationen zu vermeiden. Die Überschreitung eines Kostenvoranschlags führt zur Kundenreklamation und ist vermeidbar, wenn man den Kunden rechtzeitig über zusätzliche Kosten informiert.

Sind durch Auftragsänderungen zusätzliche Arbeiten erforderlich, die berechnet werden, muss der Kunde vorher darauf hingewiesen werden, sonst kommt es zur Rechnungsreklamation. Nachträgliche Erklärungen, weshalb der Rechnungsbetrag höher ausfällt, überzeugen wenig und es entsteht Missstimmung beim Kunden, wenn er den höheren Betrag unter Druck anerkennen muss. Auch im Beratungs-

gespräch ist ein Hinweis erforderlich, dass sich z. B. bei der Ausbesserung je nach Situation vor Ort nicht alle Mängel beseitigen lassen. In einem Beratungsprotokoll oder im Angebot ist der Hinweis schriftlich fixiert, um spätere Reklamationen auszuschließen.

Extremforderungen

Nicht jede Reklamation ist berechtigt. Es gibt Kunden, die nach einer Reklamation so lange suchen, bis sie eine finden. Der Reklamierende setzt seine Forderung für die Beseitigung seiner Beschwerde meist hoch an und rechnet mit einem Kompromissvorschlag. Bei einer berechtigten Reklamation ist ein Kulanzangebot üblich. Anders ist es bei unberechtigten Kundenreklamationen. Für Kunden kann die z.B. abblätternde Farbe nach vielen Jahren Grund für eine Reklamation sein. Der ausführende Betrieb weist auf seine Gewährleistungspflicht hin und wird ablehnen. Entscheidend ist zuerst die Rechtslage: Was ist rechtsverbindlich vereinbart? Wo steht der Handwerker in der Pflicht? Mit welchen Konsequenzen muss er rechnen, wenn er die Forderung des Kunden ablehnt?

Wenn bei Außenarbeiten die Gartenanlage, Rasen und Pflanzen beschädigt werden, reklamiert der Kunde und will die Rechnung kürzen. Ist schon im Vorfeld über die mögliche Beschädigung der Beete und Pflanzen gesprochen worden, sind die Spuren im Garten keine berechnete Reklamation. Eine Rechnungskürzung kann abgelehnt werden. Der Handwerker kann sich auf die Absprache oder den Hinweis im Angebot berufen, er kann sich auch auf Branchenüblichkeiten beziehen oder sich den Rat bei der Innung einholen. In besonderen Streitfällen hat es sich bewährt, einen Sachverständigen zu beauftragen, die Kosten hierfür trägt meistens der Unterlegene. Im Übrigen ist der Reklamierende beweispflichtig, wenn er Behauptungen aufstellt und dem Anbieter die Schuld zuschiebt. Manche Kunden wollen für sich einen Vorteil herausholen.

Wer Kundenforderungen schriftlich ablehnt, muss erreichbar sein, denn der Kunde ruft nach Erhalt der Absage an. Eine Absage wird im Idealfall mit einem neuen Vorschlag, mit einem Entgegenkommen, einem Kompromiss verbunden. Der Reklamierende will genaue Hintergrundinformationen über die Absage.

Für Absagen eignen sich Telefon oder Mail, je nach Situation.

Telefonisch absagen	Schriftlich absagen
<i>Merkmale</i>	
1. Persönlicher Kontakt	1. Größere Verbindlichkeit
2. Direkte Reaktion	2. Geschriebenes wird ernst genommen
3. Dialogvorteil	3. Formulierungen sind nicht spontan
4. Schnellste Kontaktmöglichkeit	4. Vermeidung von Missverständnissen
5. Hoher Zeitaufwand	5. Keine direkte Reaktion nötig

Der Chef zeigt sich solidarisch mit dem Team, er bespricht den Fehler eines Mitarbeiters nicht vor Kunden. Es muss gelingen, eine Mitarbeiter-Panne wenigstens wertfrei darzustellen. Keinesfalls sollte man dem Reklamierenden erklären, welche internen Personalprobleme es gibt, welche Schwierigkeiten man momentan hat. Personalknappheit und Arbeitsüberlastung interessieren keinen Kunden. Der Reklamierende will eine Lösung, will wissen, wie es weitergeht, und nicht, warum etwas nicht klappt.

Unzufriedenheit erkennen

Kritische Äußerungen des Kunden werden nicht als Beschwerde definiert, vor allem wenn sie nur am Telefon vorgetragen werden. Mitarbeiter leiten kritische Bemerkungen nicht weiter, sodass der Chef nicht reagieren kann. Wer sich massiv beschwert, wird häufig negativ eingestuft.

Er gilt als schwierig, als Nörgler. Man nimmt eine Verteidigungshaltung ein und wehrt ab: „Es handelt sich doch um einen Kleinkunden“, „Die Kunden werden immer schwieriger“, „Es gibt wirklich Schlimmeres“.

Eine Reklamation ist eine Chance, bisher verborgene Fehler zu erkennen und auszuschalten. Weitere Vorfälle können dadurch vermieden werden. Reklamationen haben positive Aspekte, sie öffnen den Blick für spezielle Probleme, die bisher unbekannt waren, und führen zu einer Verbesserung. Die erstklassige Erledigung

Reklamationen bearbeiten – So wird's gemacht

- R** Reaktionszeiten verkürzen, schneller reagieren, wenn jemand reklamiert
- E** Emotionen des unzufriedenen Kunden akzeptieren
- K** Kritik annehmen, statt sich sofort zu rechtfertigen
- L** Lösungsorientiert kommunizieren, statt von Problemen zu berichten
- A** Akzeptanz hoher Kundenerwartungen hinnehmen
- M** Mitgefühl äußern, Verständnis zeigen, nicht um Verständnis bitten
- A** Ausblick geben, was man tun wird, um diesen Fall zukünftig zu vermeiden
- T** Tabuthemen beachten, muss der Kunde alles wissen?
- I** Innere Einstellung muss auch bei Reklamationen positiv sein
- O** Offensein für Ideen des Kunden, wie man den Fall abwickelt
- N** Nörgler und Meckerer nicht schlechter behandeln als sympathische Kunden

zeigt dem Reklamierer die Bemühungen des Handwerkers. Kunden, die sich kritisch äußern, sind „kostenlose Qualitätsbeauftragte“, weil sie Anregungen liefern, daher müsste man sich eigentlich bei ihnen bedanken. Auch wenn Beschwerden meist übertrieben dargestellt werden, werden sie ernst genommen.

Bei der Erledigung darf nicht zwischen wichtigen Kunden und weniger wichtigen Kunden unterschieden werden. „Kleinkunden“ wollen bei der Erledigung einer Beschwerde genauso behandelt werden wie ein langjähriger Großkunde.

Bei der Reklamationsannahme kann man auf die übliche Anteilnahme „Tut mir leid“ verzichten. Der Reklamierer ist mit der „Zielformulierung“ schneller überzeugt: „Jetzt kommt es auf eine schnelle Lösung an“ oder „Wir legen Wert darauf, dass Sie zufriedengestellt werden.“

Autor: Dipl. Betriebswirt Rolf Leicher, Heidelberg



Willkommen im Club der Unzufriedenen (nicht ernst nehmen)

Sagen Sie dem Kunden stets, was nicht geht, und nicht, was Sie für ihn tun können.

Fordern Sie den Kunden auf, später noch mal anzurufen. Warum sollten Sie den Rückruf selbst anbieten?

Fordern Sie den Kunden auf, sein Anliegen schriftlich reinzugeben.

Sollten Sie einen Termin vergessen haben, erklären Sie unter großem Bedauern, dass Sie nicht dazu gekommen sind.

Bei Reklamationen nennen Sie immer einen Schuldigen, den Lieferanten oder Spediteur.

Verhalten Sie sich immer entsprechend Ihrer Tagesform: Wenn Sie nicht gut drauf sind, hat der Kunde Pech.

Geben Sie keinen Zwischenbescheid bei Terminverzögerungen. Der Kunde wird sich schon selbst melden.

Kommunizieren Sie mit Appellen: „Sie müssen ...“, „Sie dürfen nicht ...“. Positive Worte wie „bitte“ und „danke“ sind out.

Steuern und Finanzen

Wettbewerbsverbot nach Austritt aus der Gesellschaft

Ein an einen Gesellschafter gerichtetes umfassendes Wettbewerbsverbot in dem Gesellschaftsvertrag einer GmbH ist einschränkend in dem Sinne auszulegen, dass es nur bis zum wirksamen Austritt aus der Gesellschaft gilt. Die Weitergeltung des Wettbewerbsverbots über diesen Zeitpunkt hinaus käme nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Nürnberg (OLG) einem gegen das Grundgesetz verstoßenden Berufsverbot gleich. *OLG Nürnberg, Urteil vom 14.10.2020, Az.: 12 U 1440/20*

Besteuerung einer zusätzlichen Abfindung im Rahmen einer „Sprinterklausel“

Laut einer Entscheidung des hessischen Finanzgerichts ist eine zusätzlich gezahlte Abfindung, die nach Wahrnehmung einer sog. Sprinterklausel gezahlt wird, ermäßigt zu besteuern. Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die mit ihrem Arbeitgeber zusätzlich zu einem Vertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit einer Abfindung eine sog. Sprinterklausel vereinbart hatte. Diese besagte, dass der Klägerin das Recht eingeräumt wurde, gegen einen weiteren Abfindungsbetrag das Arbeitsverhältnis vor dem eigentlich vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. Die Klägerin hatte dieses Recht ausgeübt und die weitere Abfindung erhalten.

Das Finanzamt unterwarf nur die aus der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses resultierende Abfindung der ermäßigten Besteuerung, nicht aber den aufgrund der Ausübung der Sprinterklausel erhaltenen Betrag. Es verwies auf ein Urteil des Niedersächsischen FG vom 08.02.2018 - 1 K 279/17, welches die Ausübung der Kündigung als neues auslösendes Ereignis gewertet hatte.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg: Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt regelmäßig (auch) im Interesse des Arbeitgebers. Eine im Gegenzug gezahlte Abfindung ist daher in der Regel als Entschädigung ermäßigt gemäß § 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 und § 24 Nr. 1 a EStG zu besteuern.

Dies gilt grundsätzlich auch für eine (zusätzliche) Abfindung, die für die (vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Wahrnehmung einer sogenannten Sprinterklausel gezahlt wird.

Denn auch diese Abfindung findet ihren Rechtsgrund in der Aufhebungsvereinbarung und ist nicht getrennt davon zu betrachten. *Hessisches FG, Gerichtsbescheid vom 31.05.2021, Az.: 10 K 1597/20 (rechtskräftig)*

Reparatur eines privaten Kfz - Keine Steuerermäßigung für haushaltsnahe Handwerkerleistungen

Unter die 20 %-ige Steuerermäßigung für haushaltsnahe Handwerkerleistungen fällt nicht die Reparatur eines privaten Kfz in einer „Werkstatt“. Haushaltsnahe Handwerkerleistungen

seien nur solche, die typischerweise dem Wohnen in einem Haushalt dienen, wie etwa das Streichen von Wänden oder die Reparatur der Heizungsanlage. Die Reparatur eines Pkw diene nicht dem Wohnen in einem Haushalt, sondern der Fortbewegung vom oder zum Haushalt, so die Entscheidung des Finanzgerichts Thüringen.

Diese Begründung ist jedoch nicht schlüssig. Haushaltsnahe Handwerkerleistungen umfassen handwerkliche Tätigkeiten für renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen, die in einem inländischen oder EU-/EWR-Haushalt des Steuerpflichtigen erbracht werden. Wenn dem so wäre, würden Bescheinigungen „für amtliche Zwecke“ durch Handwerker erstellt, nicht berücksichtigungsfähig, was sie jedoch sind. *Thüringer Finanzgericht, Urteil vom 25.06.2020, Az.: 1 K 103/20*

Bundesfinanzhof zur doppelten Besteuerung von Renten

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in lange erwarteten Urteilen vom 19. Mai 2021 zwei Klagen von Rentnern wegen einer vermeintlichen doppelten Besteuerung ihrer Altersbezüge in letzter Instanz abgewiesen. Allerdings könnten spätere Rentnerjahrgänge durchaus von einer doppelten Besteuerung betroffen sein, wie der BFH deutlich machte.

In einem der beiden nun entschiedenen Verfahren (X R 33/19) hat der BFH erstmals genaue Berechnungsparameter für die Ermittlung einer doppelten Besteuerung von Renten festgelegt. Zwar hatte im Streitfall die Revision des Klägers, der eine seit dem Jahr 2007 laufende Rente mit entsprechend hohem Rentenfreibetrag bezieht, keinen Erfolg.

Allerdings ergibt sich auf der Grundlage der Berechnungsvorgaben des BFH, dass spätere Rentnerjahrgänge von einer doppelten Besteuerung ihrer Renten betroffen sein dürften. Dies folgt daraus, dass der für jeden neuen Rentnerjahrgang geltende Rentenfreibetrag mit jedem Jahr kleiner wird. Er dürfte daher künftig rechnerisch in vielen Fällen nicht mehr ausreichen, um die aus versteuertem Einkommen geleisteten Teile der Rentenversicherungsbeiträge zu kompensieren.

Der BFH machte deutlich, dass zum steuerfreien Rentenbezug nicht nur die jährlichen Rentenfreibeträge des Rentenbeziehers, sondern auch die eines etwaig länger lebenden Ehegatten aus dessen Hinterbliebenenrente zu rechnen sind. Alle anderen Beträge, die die Finanzverwaltung ebenfalls als „steuerfreien Rentenbezug“ in die Vergleichsrechnung einbeziehen möchte, bleiben allerdings nach Auffassung des BFH unberücksichtigt. Sie dienen anderen Zwecken und können daher nicht nochmals herangezogen werden, um eine doppelte Besteuerung von Renten rechnerisch zu vermeiden.

Damit bleibt insbesondere auch der sogenannte Grundfreibetrag, der das steuerliche Existenzminimum jedes Steuerpflichtigen sichern soll,

bei der Berechnung des „steuerfreien Rentenbezugs“ unberücksichtigt. Auch steuermindernde Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die der steuerpflichtige Rentner selbst trägt, müssen künftig unberücksichtigt bleiben.

In der zweiten Entscheidung vom 19. Mai 2021 (X R 20/19) hat der BFH zahlreiche weitere Streitfragen im Zusammenhang mit der sogenannten doppelten Rentenbesteuerung geklärt. Danach kann es für Renten aus privaten Kapitalanlageprodukten außerhalb der Basisversorgung, die, anders als gesetzliche Altersrenten, lediglich mit dem jeweiligen Ertragsanteil besteuert werden, systembedingt keine Doppelbesteuerung geben.

Zwar hat das Gericht damit grundsätzlich bestätigt, dass das Alterseinkünftegesetz, das die Besteuerung von Renten bis 2040 regelt, verfassungsgemäß ist. Allerdings wird das Bundesfinanzministerium, das bei der Berechnung der steuerfrei zufließenden Rentenleistungen stets die Auffassung vertrat, dass der Grundfreibetrag und die steuerlich abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge bei der Ermittlung des steuerunbelastet zufließenden Teils der Rente einzubeziehen sind und damit den steuerfrei zufließenden Teil der Rente erhöhen, nun die Berechnungen anpassen müssen.

Das Bundesfinanzministerium hat bereits angekündigt, die Besteuerung der Renten nachzujustieren – allerdings erst nach der Wahl. Nicht die einzige Baustelle für die neue Regierung. Angesichts der immensen haushälterischen Herausforderungen wird die Steuerpolitik in der neuen Legislatur eine Herkulesaufgabe. *BFH, Urteile vom 19.05.2021, Az.: X R 33/19 und X R 20/19 Quelle: zdh.de*

Verzugszinssätze, Stand 01.07.2021

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

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.07.2021	0,25 %	5,25 %

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

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.07.21	-0,88 %	4,12 % Verbr.

01.07.21 -0,88% 8,12 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info



Einfach alles
versichern,
was Ihnen wichtig ist,
war noch nie
so einfach.



Es gibt viele Dinge im Leben, bei denen man ganz sicher sein möchte, dass sie gut geschützt sind. Die großen und kleinen Lieblingsstücke oder auch das eigene Dach über dem Kopf – wir bieten in jedem Fall maßgeschneiderte Lösungen.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

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

Neue Tarifgeneration in der Haftpflicht, Hausrat- und Wohngebäudeversicherung

Leistungsstarke Zusatzbausteine

Eine neue Produktgeneration in der Sach-/Haftpflichtversicherung hat jetzt die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, herausgebracht. Optionale Zusatzbausteine komplettieren dabei den Versicherungsschutz gemäß des individuellen Bedarfs.

In der Haftpflichtversicherung, die in den Produkt-Linien „Premium“, „Basis“ und „Pur“ erhältlich ist, beträgt die Deckungssumme in der Spitze 75 Millionen Euro für Personen-, Sach- und Vermögensschäden. Damit bietet die SIGNAL IDUNA bei einem marktüberdurchschnittlichen Preis-Leistungs-Verhältnis die höchste Deckungssumme am Markt. Dazu sind in allen Produkt-Linien auch Schäden durch deliktunfähige Personen mitversichert: in „Premium“ bis zu einer Million Euro bei Sach- und 75 Millionen Euro bei Personenschäden. Dabei sind auch Drohnen bis zu einem Fluggewicht von fünf Kilogramm im Versicherungsschutz eingeschlossen, und zwar bis zur Deckungssumme.

Eine weitere Neuerung ist die Neuwertentschädigung: Der Versicherte kann entscheiden, ob der Geschädigte den Zeitwert erstattet oder einen Entschädigung in Höhe des Neuwerts bekommt. Dies gilt für Sachen, die nicht älter

als ein Jahr sind und im Wert unter 3.000 Euro liegen. Sind bei einem Schadenfall Verwandte oder Freunde betroffen, lässt sich so der Gefahr eines Streits aus dem Wege gehen. Der Versicherungsschutz lässt sich durch die Zusatzbausteine „Tiere“, „Auto“ und „Dienst-/Amtshaftpflicht“ ergänzen.

Übrigens: Wer aus seiner Haftpflichtversicherung in die Produkt-Linie „Premium“ der SIGNAL IDUNA wechselt, profitiert von der Vorversicherergarantie. Alle Leistungen aus dem bisherigen Vertrag sind automatisch mitversichert.

Die Hausratversicherung bietet in den erhältlichen Varianten „Premium“, „Basis“ und „Pur“ Versicherungsschutz in fast unbegrenzter Höhe. Die SIGNAL IDUNA verzichtet auf umständliche Wertermittlung. Hier reicht es einfach, die korrekte Quadratmeterzahl des versicherten Wohnraums mitzuteilen, um den gesamten Hausrat mit seinem Wiederbeschaffungswert zu versichern und das ohne Höchstentschädigungsgrenzen. Eine Besonderheit der Variante „Premium“: Sie enthält ein Diebstahlpaket, über das auch Taschen- und Trickdiebstahl versichert ist.

Als Zusatzbaustein erhältlich ist beispielsweise „Fahrrad“, mit dem sich der Drahtesel in

1.000-Euro-Schritten bis zu einer Summe von 10.000 Euro („Premium“) bedarfsgerecht absichern lässt. Der modernen vernetzten Welt trägt der Baustein „Smart Home“ Rechnung, eine innovative Allgafahrenabsicherung. Hierüber sind alle vernetzten, internetfähigen und im Smart Home eingebundenen Geräte abgesichert, die nicht fest mit dem Gebäude verbunden ist. Weitere Bausteine sind „Elementar“, „Unterwegs“ und „Haushaltsglas“.

Ebenfalls unbegrenzt versichert ist das eigene Heim über die Tarifvarianten „Premium“ und „Basis“ in der Wohngebäudeversicherung. Ist die Immobilie aufgrund eines versicherten Schadens unbewohnbar, leistet die Wohngebäudeversicherung für einen eventuell nötigen Hotelaufenthalt: in der Variante Premium sogar für 365 Tage bis zu einer Höhe von 500 Euro pro Tag. Hier bietet die SIGNAL IDUNA Leistungen, die über dem Marktdurchschnitt liegen. Der analog zur Hausratversicherung hinzuversicherbare Zusatzbaustein „Smart Home“ bietet Versicherungsschutz für moderne Haus- und Umwelttechnik. Dieser umfasst beispielsweise Photovoltaik- und Solarthermieanlagen, aber auch steuerbare Jalousien und Beschattungen, Licht- und Heizungsanlagen. Weitere optionale Zusatzbausteine sind „Elementar“, „Ableitungsröhre“ und „Wohngebäudeglas“.



Individuelle
Absicherung für
das Hand-
werk

Wir sichern Sie ab – mit
passgenauen Lösungen für Ihren Betrieb.

Egal ob Tischler, Bäcker, Fleischer oder ein anderes Handwerk – mit BetriebsPolice select sichern Sie Ihren Handwerksbetrieb ganz individuell gegen alle Risiken ab und wählen nur Leistungen, die Sie auch wirklich benötigen. Setzen Sie auf ein Versicherungspaket, das immer für Sie da ist – ganz nach Ihren Wünschen.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

DIE NEUEN STRAUSSboxen

vielfach kombinierbar



WELTNEUHEIT

Hybrid Adapter Platte



STRAUSS

www.engelbert-strauss.de/straussboxen

Tel. 0 60 50 - 97 10 12

– 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



Azubispots in Montabaur

Angebot und Nachfrage zusammenzubringen, das war der Gedanke des Azubi Spots im FOC Montabaur - The Style Outlets, der gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Montabaur,

der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis, der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, der Handwerkskammer Koblenz und der Industrie- und Handelskammer Koblenz durchgeführt wurde.

Alle Berater/innen der Organisatoren sowie Betriebe waren vertreten, informierten interessierte Jugendliche und zeigten ihnen Perspektiven auf.

Bei der einen oder anderen Mitmachaktion konnte man auch vor Ort seine handwerklichen Fähigkeiten testen.

Eine gelungene Veranstaltung, die ihre Fortsetzung finden wird.



DAS WICHTIGSTE MITTEL FÜR DEN MITTELSTAND: ZEIT.

Als Unternehmer haben Sie tausend Dinge um die Ohren. Umso wichtiger, dass Sie einen Partner an Ihrer Seite haben, der sich Zeit für Sie und Ihr Lebenswerk nimmt. Der nicht nur einmal im Jahr da ist, um den Abschluss zu besprechen, sondern Sie wirklich begleitet.

Ist es nicht Zeit für ein Kennenlernen?

MARX & JANSSEN

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaiseid
Tel. 0 26 89 – 98 50-0 · marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

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

Mitglied im
WIRAS Verbund
INTERNATIONAL



Handwerk oder Kunst?

Töpfer- und Keramiker-Innung RLP spricht Gesellinnen und Gesellen frei

„Kunst ist schön, macht aber viel Arbeit“ mit diesem Zitat von Karl Valentin eröffnete Martina Brück-Posteuka, Obermeisterin der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP die diesjährige Freisprechungsfeier, die in kleiner Runde und natürlich Corona-konform durchgeführt wurde.

Fünf junge Damen und Herren konnten den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung feiern und sich mit der Übergabe der Prüfungszeugnisse nunmehr „Geselle/in“ nennen.

„Wir Töpfer sind Handwerker und Künstler zugleich und es ist eine große Herausforderung, diesem Anspruch gerecht zu werden“, so die Obermeisterin in ihrer Laudatio. „Wir haben den Anspruch, kreativ unsere eigenen Ideen in die Form zu bringen und wollen mit unserem Handwerk unseren Lebensunterhalt verdienen. Das individuelle Arbeiten im eigenen Stil erfordert jedoch Gefühl und das Sehen, was eine gute Form und ein ansprechendes Design ist, welches dann noch den Wünschen der Kunden entspricht.“

„Heute war es eine große Freude zu sehen, was ihr schaffen könnt und was ihr schon geschafft habt - Eure Mühe, das Beste zu geben, um Eurem Beruf gerecht zu werden“, so



Brück-Posteuka weiter. Und damit schlug sie den Bogen zu den Gesellenstücken der jungen Kolleginnen und Kollegen. Stilvoll in Pose gebracht, spiegelten diese die Kreativität eines jeden einzelnen Prüfungsteilnehmers wieder.

Zum Abschluss ihrer Laudatio wünschte Obermeisterin Brück-Posteuka den erfolgreichen jungen Kolleginnen und Kollegen für den weiteren Lebens- und Berufsweg alles Gute, Durchhaltevermögen sowie viel gute Ideen und viel Kreativität.

In den Gesellenstand aufgenommen wurden: Malte Joel Hartmann (Landessieger), Ausbildungsbetrieb Ulf Huppertz und Ines Segger, Hilgert, Vincent Posteuka, Ausbildungsbetrieb Martina Brück-Posteuka, Keramikermeisterin „Die Kleine Töpferei“, Münstermaifeld, Claudia Becker, Staatl. Fachschule Keramik, Höhr-Grenzhausen, Max Biermann, Ausbildungsbetrieb Keramische Werkstatt Margaretenhöhe GmbH, Essen, Lena Berger, Ausbildungsbetrieb Schilz GmbH, Steinzeugfabrik, Höhr-Grenzhausen.

www.kaempflein.de

KÄMPFLEIN



Nutzfahrzeuge - von Profis für Profis!

Nutzfahrzeuge



Wir beraten
Sie gerne!



Thomas Grümbel

E-Mail: gruembel@kaempflein.de
Tel: 02743/9201-13

Heiko Schmidt

E-Mail: schmidt@kaempflein.de
Tel: 02661/9550-24



Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG



Bismarckstraße 130 | 56470 Bad Marienberg | Tel.: 02661/9550-0
Schloßstraße 15 | 57520 Friedewald | Tel.: 02743/9201-0

Gruppenreise



Ihre Messe fürs Bauen, Sanieren, Modernisieren.

Die Internationale Handwerksmesse in München findet wieder statt. Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald führt in der Zeit vom 10. bis 13. März 2022 eine Gruppenreise zur Messe durch.

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 Hotel 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.

Rudolf Röser, Vors. Kreishandwerksmeister

Michael Braun, Geschäftsführer

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

Per Fax 02602 -100527 oder per Post an: Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald - Joseph-Kehrein-Str. 4 - 56410 Montabaur
Anmeldung zur Internationalen Handwerksmesse vom 10. bis 13. März 2022

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

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

Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2021 angehoben



Die Bundesregierung hat die Pfändungsfreigrenzen zum 01.07.2021 angehoben. Für alle Abrechnungsstellen, die Lohnpfändungen durchführen, bedeutet dies eine Anpassung der pfändbaren Beträge bei den betroffenen Arbeitnehmern.

Die Pfändungsfreigrenzen sind in § 850c ZPO (Zivilprozessordnung) festgelegt. Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer bestimmten Verpflichtungen nicht mehr nachkommen kann und es dann ggf. zu einer Lohnpfändung kommt, sind Freibeträge einzuhalten.

Abhängig von der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen und dem zur Verfügung stehenden Nettoeinkommen ändern sich die Pfändungsfreibeträge und damit auch die „pfändbaren“ Beträge, die zur Tilgung der Schulden verwendet werden können.

Konkret ist die Pfändungsfreigrenze ab 01.07.2021 ohne unterhaltsberechtigten Angehörigen von 1.178,59 Euro auf 1.252,64 Euro monatlich gestiegen. Das ist ein Plus von über 6 Prozent.

Die Pfändungsfreigrenzen für Entgeltpfändungen steigen regelmäßig alle zwei Jahre. Aktuell gelten die neu veröffentlichten Pfändungsfreigrenzen für den Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2023.

Die in der Pfändungstabelle ausgewiesenen Werte gelten für die Pfändungen aus dem Arbeitsverdienst. Bei mehreren Pfändungsbeschlüssen sind diese nach dem Rang zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt, wer zuerst kommt, mahlt zuerst.

Berücksichtigt werden muss jedoch, dass Pfändungen, die für den Unterhalt (Ex-Partner und Kinder) bestimmt sind, einen höheren Stellenwert genießen als Pfändungen aus Konsumschulden. Dies bedeutet: Pfändungen aus Unterhaltspflichten sind vorrangig gegenüber anderen Lohnpfändungsbeschlüssen zu behandeln.

Die aktuellen Lohnpfändungstabellen finden Sie beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz unter www.bmjuv.de unter dem Suchbegriff „Pfändungsfreigrenzen“.

- Anzeige -

E HANDWERK



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: hildebrand@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
erbuu work

Vertrags- und Baurecht

Leistungsverweigerung wegen unberechtigter Forderung berechtigt zur fristlosen Kündigung des Bauträgervertrages

Der Bauträgervertrag sieht eine einheitliche Abwicklung des aus kaufvertraglichen und werkvertraglichen Elementen bestehenden Vertrags vor. Daher ist ein solcher Vertrag auch nicht frei kündbar. Damit ist allerdings die Kündigung aus wichtigem Grund zulässig. Der Erwerber kann dann die Übereignung unter Anrechnung der für das Grundstück und das bis dahin erstellte Bauwerk geleisteten Zahlungen verlangen. Einen wichtigen Grund stellt es dar, wenn der Bauträger die Weiterarbeit ernsthaft und endgültig von der Zahlung einer weiteren unberechtigten Vergütung abhängig macht, auf die er keinen Anspruch hat (OLG Düsseldorf, Urteil vom 26.11.2019 – 21 U 4/19 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 21.10.2020, Az.: VII ZR 296/19*

Abschlagszahlung ist kein Anerkenntnis

Der Bauherr hat Anspruch auf Rückzahlung von Überzahlungen, etwa weil zu hohe Abschlagsrechnungen bedient worden sind. In der Prüfung und Zahlung von Abschlagsrechnungen ist kein Anerkenntnis zu erblicken, weil hierfür eine eindeutige schriftliche Erklärung erforderlich ist. Schriftliche Anmerkungen auf den Abschlagsrechnungen genügen dafür nicht, da diese als nur vorbehaltlich anzusehen sind (OLG Frankfurt, Urteil vom 04.03.2019 – 29 U 7/18 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 24.03.2021, Az.: VII ZR 67/19*

Nachfristsetzung für Sicherheitseinbehalt erst nach 18 Tagen

Wenn der Bauherr den Einbehalt nicht rechtzeitig einzahlt, kann der Unternehmer hierfür eine angemessene Nachfrist setzen. Diese Nachfrist kann allerdings erst nach 18 Werktagen gesetzt werden, wenn in diesem Zeitraum keine Einzahlung erfolgt ist. *OLG Köln, Urteil vom 24.06.2021, Az.: 7 U 158/20*

Keine Ersatzvornahmekosten ohne Fristsetzung

Auch nach der Kündigung des Werkvertrages hat der Bauherr Gewährleistungsansprüche. Treten Mängel auf, muss der Bauherr dem gekündigten Unternehmer Gelegenheit zur Nachbesserung geben.

Dies gilt auch bei schwerwiegenden und zur Unbrauchbarkeit der Leistung führenden Mängeln. Etwas Anderes kann dann gelten, wenn die Mängel der Leistungen der Kündigungsgrund waren. Sonst ist die Fristsetzung zur Mängelbeseitigung nur entbehrlich, wenn der Unternehmer die Mängelbeseitigung verweigert. Der fruchtlose Ablauf einer zu kur-

zen Frist zur Mängelbeseitigung lässt nicht den Rückschluss zu, dass der Auftragnehmer die Nachbesserung nicht durchführen wird (OLG Oldenburg, Urteil vom 13.10.2020 – 2 U 87/20 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen). *BGH, Beschluss vom 27.01.2021, Az.: VII ZR 174/20*

Geltendmachung von Mängelrechten im Abrechnungsverhältnis nur mit Fristsetzung

Nach Kündigung des Bauvertrages wird der Vergütungsanspruch des Unternehmers ohne Abnahme fällig, wenn der Besteller wegen Mängeln Zahlung von Schadensersatz anstelle der Erfüllung oder Mängelbeseitigung verlangt. Auch im Abrechnungsverhältnis findet das werkvertragliche Gewährleistungsrecht Anwendung. Alle Mängelrechte können grundsätzlich erst dann ausgeübt werden, wenn der Bauherr dem Unternehmer eine angemessene Frist zur Mängelbeseitigung gesetzt hat (OLG Celle, Urteil vom 06.02.2020 – 8 U 133/19 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen). *BGH, Beschluss vom 16.12.2020, Az.: VII ZR 26/20*

Überprüfung der Bauleistungen und Baumaterialien bei der Objektüberwachung erforderlich

Der Bauüberwacher muss nicht nur die Arbeitsergebnisse der Bauunternehmen überprüfen, sondern auch das verbaute Material. Wird die örtliche Bauüberwachung und die Bauoberleitung getrennt voneinander vergeben, obliegt der Bauoberleitung auch die Aufsicht über die örtliche Bauüberwachung. Die Überwachung der Geeignetheit des Baumaterials ist insbesondere mit Blick darauf erforderlich, dass etwaige Mängel des Materials nach dessen Einbau nur mit großem Aufwand beseitigt werden können (OLG Naumburg, Urteil vom 26.03.2019 – 12 U 109/18 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 10.02.2021, Az.: VII ZR 98/19*

Ohne Kenntnis vom Prüftermin keine Haftung

Der Bauherr muss den Architekten von Prüfterminen in Kenntnis setzen, damit der Architekt eine zeitnahe Überprüfung der vom Prüflingenieur angeordneten Maßnahmen zur Mängelbeseitigung durchführen kann. Wurde der Architekt von den Prüfterminen nicht informiert, konnte der Architekt nicht überprüfen, ob das ausführende Unternehmen die Anordnungen des Prüflingenieurs umsetzt. In einem solchen Falle haftet der Architekt als Objektüberwacher nicht für eigenmächtige Abweichungen von den Vorgaben des Prüflingenieurs durch das ausführende Unternehmen. *OLG Köln, Urteil vom 14.04.2021, Az.: 16 U 118/20*

Funktionale Leistungsbeschreibung ermöglicht Umsetzungsspielraum

Ein Angebot kann ausgeschlossen werden, wenn an den Vergabeunterlagen Änderungen durchgeführt werden. Dann müssen die Anforderungen in den Vergabeunterlagen eindeutig sein. Bei funktionalen Ausschreibungen sind die Vorgaben der Vergabestelle interpretierbar und mehrdeutige Angaben rechtfertigen keinen Ausschluss.

Die Einhaltung von Zielvorgaben räumen dem Bieter einen Umsetzungsspielraum ein, etwa mit welchen Baubehelfen und auf welche Weise die geforderte Leistung erbracht werden soll. Soll der Bieter Arbeitsgerüste stellen, ist ihm das Anbieten von Hubarbeitsbühnen erlaubt. *VK Bund, Beschluss vom 18.05.2021, Az.: VK 2 – 15/21*

Mängelbeseitigung muss innerhalb der gesetzten Frist erfolgen

Die Frist zur Mängelbeseitigung ist keine Belegfrist, sondern eine Vornahmefrist. Ist innerhalb einer angemessenen Frist die Mängelbeseitigung nicht durchgeführt, ist die Frist erfolglos abgelaufen. *OLG Oldenburg, Urteil vom 14.05.2021, Az.: 2 U 122/20*

Höherwertige Ausstattung vergütungspflichtig

Bestandteil des Bauträgervertrages ist ein Ausstattungskatalog. Der Käufer kann unabhängig von der Herstellerfirma gleichwertige Objekte und Materialien auswählen. Wählt der Käufer eine höherwertigere Ausstattung, hat der Bauträger Anspruch auf Mehrvergütung (Kammergericht, Urteil vom 19.11.2019 – 27 U 134/16 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 12.08.2020, Az.: VII ZR 298/19*

Architekt muss amtliche Vermessung nicht überprüfen

Stellt sich bei einer Vermessung heraus, dass das Grundstück kleiner ist, als nach der amtlichen Vermessung, begründet dies keine Pflichtverletzung des Architekten, da dieser sich auf die amtliche Vermessung verlassen konnte (OLG München, Urteil vom 27.02.2019 – 13 U 1219/17 BAU – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 10.02.2021, Az.: VII ZR 60/19*

Zahlungsklage nach verweigerter Abnahme

Wenn der Bauherr die Abnahme unberechtigtweise verweigert, kann der Auftragnehmer sofort auf Zahlung des Werklohns klagen. In dem Zahlungsantrag liegt ein konkludentes Verlangen nach der Abnahme. *OLG Nürnberg, Beschluss vom 17.05.2021, Az.: 13 U 365/21*

Entlastung für Hochwasser-Betroffene

Die IKK Südwest unterstützt bei der Zahlung von Beiträgen

Viele Menschen und Betriebe in Rheinland-Pfalz haben von einem Tag auf den anderen ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage verloren. Zudem sind vielerorts noch die Einbußen durch die Corona-Pandemie spürbar. Die IKK Südwest unterstützt ab sofort, zum Beispiel mit zinsfreien Stundungen.

Bund und Länder haben schnelle Hilfen zugesagt, um der Situation entgegenzuwirken. Die Aufräumarbeiten sowie die Beantragung und Bewilligung der in Aussicht gestellten Hilfen werden voraussichtlich einige Zeit in Anspruch nehmen. Auch die IKK Südwest ist von der schlimmen Lage tief erschüttert – insbesondere rund um das stark vom Hochwasser betroffene Gebiet um das eigene Kundencenter in Bad Neuenahr-Ahrweiler und die dort wohnhaften Kolleg*innen und ihre Familien.

Beitragsstundung möglich

Prof. Dr. Jörg Loth, Vorstand der IKK Südwest: „Es steht für uns an erster Stelle,



betroffenen Versicherten und Betrieben aus unserer Region in dieser schlimmen Situation schnell und unkompliziert unter die Arme zu greifen. Innerhalb kurzer Zeit konnten wir Regelungen treffen, die kurzfristige finanzielle Erleichterungen schaffen sollen. Wir hoffen, dass wir Betroffenen damit vorübergehend eine Last von den Schultern nehmen können.“ Daher unterstützt die IKK Südwest ihre

betroffenen Kund*innen kurzfristig und unbürokratisch, zum Beispiel mit zinsfreien Stundungen von Beiträgen zur Sozialversicherung. Dies betrifft sowohl Arbeitgeber und Betriebe als auch Solo-Selbstständige und solche Versicherte, die ihre Beiträge selbst zahlen (z. B. Studenten).

„Genau so, wie wir an der Seite unserer Kolleg*innen und deren Familien um unser Kundencenter in Bad Neuenahr-Ahrweiler stehen, kümmern wir uns um unsere Versicherten in den Hochwassergebieten.

Als Ansprechpartner vor Ort ist es uns wichtig, mit dieser unbürokratischen Regelung auch in Krisenzeiten für die Menschen in der Region da zu sein – „regional, persönlich, einfach“, das ist auch und gerade jetzt unser Versprechen“, so IKK-Südwest-Vorstand Daniel Schilling.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der IKK Südwest unter www.ikk-suedwest.de mit dem Webcode 34408.

GESUNDHEIT FÜR IHR UNTERNEHMEN.
Jetzt aktiv werden und vorbeugen!

PAMELA MAUER
Gesundheitsberaterin

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

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

IKK Südwest | **JOBaktiv**
Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Mit unseren BGM-Angeboten Herausforderungen bewältigen und Krisen meistern.

Helden sollten nicht warten.

Mietservice. Besser. DBL.



Partner des Handwerks
5%
Handwerker-
rabatt

Wir kümmern uns um Ihre Berufskleidung.
Und Ihre Kunden werden Sie vergöttern.

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

dbl  **itex gaebler**
Miettextilien