

BRENNPUNKT



Handwerk

8. Jhg. 4. Ausgabe
6. Dezember 2010 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerrwald

Elternzeit



Steuerliche Hinweise
zum Jahresende 2010

Steuern und Finanzen

Arbeitsrecht

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerrwald
PVST Deutsche Post AG

Jahresempfang der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Inhalt 4/2010

- ▶ Elternzeit.....4
- ▶ Steuerliche Hinweise zum Jahresende 2010.....6
- ▶ Steuern und Finanzen7
- ▶ Arbeitsrecht8
- ▶ Innungs-, Kammer- und Landessieger 2010.....10
- ▶ Der Kampf um gute Mitarbeiter u. Nachwuchs.....14
- ▶ Gute Gründe für einen Jahres-Check18
- ▶ Mitglieder sparen Energiekosten.....20
- ▶ Mustertexte21
- ▶ Julia Klöckner zu Gast beim Handwerk28
- ▶ Internetdaten – was passiert nach dem Tod damit?.....30
- ▶ Die Heizung – Fit für die Zukunft34
- ▶ Vertrags- und Baurecht38

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

Erscheinungstermine 2011



Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

- 11. März 2011
- 11. Februar 2011
- 15. Juni 2011
- 13. Mai 2011
- 13. September 2011
- 13. August 2011
- 13. Dezember 2011
- 12. November 2011



Der 8. Empfang des Handwerks der Kreishandwerkerschaft RWW fand in diesem Jahr im Heimathaus Neuwied statt. Mehr als 300 Gäste waren der Einladung von Vorstand und Geschäftsführung gefolgt und nutzten die Gelegenheit zur Kontaktpflege und interessanten Gesprächen. Die Veranstaltung bot einen würdigen Rahmen für die Ehrungen der prüfungsbesten Junghandwerker und der Handwerksmeister, die den „Silbernen“ und „Diamantenen“ Meisterbrief erhielten.

Nach dem musikalischen Auftakt durch den Akkordeonclub Bonefeld hieß Kreishandwerksmeister Hans Peter Vierschilling zahlreiche Ehrengäste willkommen. Bundestags- und Landtagsabgeordnete, Landräte, Vorstandsvorsitzende der Sparkassen, Vertreterinnen und Vertreter von Berufsschulen, Krankenkassen, der Signal Iduna und den Arbeitsagenturen waren ebenso wie die Bürgermeister und deren Stellvertreter aus den Kreisen Altenkirchen, Neuwied und Westerwald zum Empfang erschienen. „Unsere Zusammenarbeit ist hervorragend“, unterstrich Vierschilling in seiner Begrüßung.

Dies bestätigte auch Dr. Hermann-Josef Richard, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Neuwied. Als Vertreter der örtlich zuständigen Sparkasse überbrachte er auch die Grüße der Vorstände der Kreissparkassen Westerwald und Altenkirchen. Nach wie vor seien Handwerksbetriebe und regionale Geldinstitute Partner, die sich aufeinander verlassen könnten, so Dr. Richard weiter. Auch der Landrat des Kreises Neuwied, Rainer Kaul, überbrachte dem Handwerk ein Grußwort.

„Ohne Handwerk geht es nicht!“, begrüßte der Vors. Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid in seiner Ansprache die anwesenden Gäste. Er spannte damit den Bogen zu der im Januar 2010 gestarteten Imagekampagne des Handwerks. Krautscheid nutzte die Gelegenheit, in seiner Ansprache auf die Imagekampagne sowie auf weitere aktuelle Themen des Handwerks einzugehen.

Mit den Glückwünschen an die jungen Gesellinnen und Gesellen aber auch an die zu ehrenden Meister/innen schloss der Vors. Kreishandwerksmeister seine Ausführungen.

Elisabeth Schubert moderierte den Empfang und die Ehrungen. 38 junge Handwerker/innen erhielten die Urkunde über hervorragende Prüfungsleistungen.

Die Verleihung der Urkunden wurde musikalisch gerahmt von 2 Musikstücken, vorgetragen von den Solisten Patrick Schäfer und Nadine Kessing, 2 jungen musikalischen Talenten des Akkordeonclubs Bonefeld. Beide jungen Musiker sind mehrfache Preisträger des Wettbewerbs „Jugend musiziert“ in der Kategorie Klavier zwei- und vierhändig.

Als „Überraschungsgast“ gratulierte Christof Kegler, Obermeister der Schornsteinfeger-Innung Montabaur den jungen Handwerkskollegen/innen. Er überreichte allen einen kleinen Talisman in Form eines Schornsteinfegers und wünschte ihnen für die Zukunft alles Gute.

32 Meister/innen konnten in „Erinnerung an die vor 25 Jahren abgelegte Meisterprüfung den „Silbernen Meisterbrief“ in Empfang nehmen.

Einen kräftigen Applaus erntete der Jubilar, der vor 60 Jahren seine Meisterprüfung abgelegt hatte. Strahlend nahm der Schuhmachermeister Arnold Etz aus den Händen des Präsidenten der Handwerkskammer Koblenz, Werner Wittlich und dem Vors. Kreishandwerksmeister, Kurt Krautscheid die Urkunde für das Diamantene Jubiläum entgegen.



Dank prägte das Schlusswort von Kreishandwerksmeister Dirk Schmidt. Neben den Unterstützern des Empfangs bedankte er sich auch beim Akkordeonclub Bonefeld und seinen Solisten Patrick Schäfer und Nadine Kessing.

Mit den Glückwünschen an die jungen Handwerker/innen und die geehrten Meister/innen sowie dem Hinweis auf den nächsten Empfang des Handwerks am 19.11.2011 im Westerwaldkreis endete der 8. Empfang des Handwerks im Heimathaus Neuwied.

Weiteres zu den Ehrungen auf Seite 10

Fröhliche Weihnachten und ein glückliches neues Jahr

Kurt Krautscheid

Vorsitzender
Kreishandwerksmeister

Dirk Schmidt

Kreishandwerksmeister

Hans Peter Vierschilling

Kreishandwerksmeister

Hubert Quirnbach
Bäcker-Innung RWW

Dipl.-Ing. Jürgen Mertgen
Baugewerks-Innung RWW

Hiltrud Enkelmann
Bekleidungs- u. Schuhmacher-Innung
RWW

Burkhard Löcherbach
Dachdecker-Innung AK

Kurt Krautscheid
Dachdecker-Innung NR

Hans-Lothar Müller
Dachdecker-Innung WW

Wolfgang Hild
Elektrotechniker-Innung AK

Wolfgang Hoffmann
Elektrotechniker-Innung NR

Christoph Hebgen
Elektrotechniker-Innung WW

Hans Jörg Wirths
Fleischer-Innung AK

Eckard Kleppel
Fleischer-Innung RWW

Heidi Thelen-Krämer
Friseur- u. Kosmetik-Innung RWW

Frank Jonas
Informationstechniker-
Innung RLP Nord

Axel Melzer
Kälte- u. Klimatechnik-Innung RLP

Rudolf Röser
Kfz-Innung RWW

Hans Peter Vierschilling
Maler- u. Lackierer-Innung AK

Bernd Becker
Maler- u. Lackierer-Innung NR

Kurt Hof
Maler- u. Lackierer-Innung WW

Sebastian Hoppen
Metallhandwerker-Innung RLWW

Jörg Heinen
Raumausstatter-Innung RWW

Werner Zöllner
Sanitär-Heizung-Klimatechnik-
Innung RWW

Christof Kegler
Schornsteinfeger-Innung MT

Peter Müller
Steinmetz-Innung WW

Wolfgang Becker
Tischler-Innung AK

Norbert Dinter
Tischler-Innung NR

Siegfried Schmidt
Tischler-Innung WW

Roland Giefer
Töpfer- u. Keramiker-Innung RLP

Volker Höhn
Zimmerer-Innung RWW

Udo Runkel

Hauptgeschäftsführer

Elisabeth Schubert

Geschäftsführerin



Elternzeit

Wann können Ihre Mitarbeiter Elternzeit beanspruchen?

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit, § 15 Abs. 1 BEEG. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter mit dem Kind gemeinsam im eigenen Haushalt lebt, es selbst betreut und erzieht und

- er dem Kind gegenüber personensorgeberechtigt ist oder
- es sich um das Kind des Ehepartners handelt oder
- das Kind zum Zweck der Vollzeit- oder Adoptionspflege aufgenommen wurde oder
- ein Enkelkind, Bruder, Schwester, Neffe oder Nichte bei schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod der Eltern aufgenommen wurde oder
- es sich um ein leibliches Kind handelt, für das der Arbeitnehmer nicht sorgeberechtigt ist (nur mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils zur Elternzeit!).

Außerdem besteht seit dem vergangenen Jahr die Möglichkeit der so genannten Großeltern-

zeit. Nach § 15 Abs. 1a BEEG hat der Großelternanteil, der mit seinem Enkelkind in einem Haushalt lebt, das Kind betreut und erzieht, einen Anspruch auf Elternzeit, wenn

- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
- ein Elternteil sich in den letzten beiden Jahren in einer Ausbildung befindet, die vor der Vollendung des 18. Lebensjahrs begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils voll in Anspruch nimmt.

Die Großelternzeit ist aber ausgeschlossen, solange ein Elternteil selbst Elternzeit beansprucht.

Praxis-Tipp:

Als Arbeitgeber können Sie nicht immer überprüfen, ob alle Voraussetzungen der Elternzeit vorliegen.

Haben Sie ernsthafte Zweifel daran, können Sie die zuständige Elterngeldstelle um Stellungnahme zu der Frage bitten, ob die Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sind.

Vorsicht bei Neueinstellungen

Der Anspruch auf Elternzeit ist nicht an das

bei der Geburt des Kindes bestehende Beschäftigungsverhältnis gebunden. Stellen Sie einen Mitarbeiter ein, dessen Kind innerhalb der letzten 3 Jahre geboren wurde, müssen Sie damit rechnen, dass er Elternzeit mit allen rechtlichen Folgen (z.B. Kündigungsschutz) in Anspruch nimmt. Dem können Sie auch nicht durch eine vertragliche Vereinbarung entgegenwirken, wonach der Mitarbeiter auf die ihm noch zustehende Elternzeit verzichtet. Eine solche Vereinbarung wäre unwirksam (§ 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG).

Wer alles in Elternzeit gehen darf

Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei

- befristeten Arbeitsverhältnissen,
- bei Teilzeitarbeitsverträgen und
- bei geringfügigen Beschäftigungen.

Anspruch auf Elternzeit haben sowohl Frauen als auch Männer. Das gilt selbst dann, wenn

- der andere Elternteil auch in Elternzeit oder arbeitslos ist und für das Kind sorgen könnte,
- der Mitarbeiter Auszubildender,
- eine Aushilfe oder
- leitender Angestellter ist.

Umfang, Beginn und Lage der Elternzeit: Die Höchstdauer der Elternzeit beträgt 3 Jahre für jedes Kind (vom Tag der Geburt bis zum 3. Geburtstag), und zwar unabhängig davon, ob die Elternteile die Elternzeit allein oder (zeitweise) auch gemeinsam nutzen (§ 15 Abs. 3 BEEG). Diese 3-jährige Höchstdauer gilt auch bei Mehrlingsgeburten. Die Elternzeiten laufen in diesem Fall parallel und werden nicht multipliziert. Die Elternzeit muss nicht zusammenhängend genommen werden. Sie kann auf bis zu 2 Zeitabschnitte verteilt und durch Zeiten der Erwerbstätigkeit unterbrochen werden.

Beginn der Elternzeit

Wann die Elternzeit frühestmöglich beginnen kann, hängt vom jeweiligen Elternteil ab.

- Vater: Der Vater des Kindes kann seine maximal 3-jährige Elternzeit bereits am Tag nach der Geburt antreten.
- Mutter: Die Mutter kann die Elternzeit erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist (regelmäßig 8 Wochen nach der Geburt) nehmen. Allerdings wird die Mutterschutzfrist auf die Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Somit kann auch die Mutter höchstens bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes zu Hause bleiben.

Aber Vorsicht!

Diese Anfangszeitpunkte sind für Ihre Mitarbeiter nicht zwingend. Vor allem Väter arbeiten in der Praxis nach der Geburt oftmals noch ein paar Monate und nehmen erst dann die Elternzeit.

Übertragung: Nur mit Ihrer Zustimmung

Es besteht die Möglichkeit, maximal 12 Monate der 3-jährigen Elternzeit auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes zu übertragen, z.B. auf das 1. Schuljahr. Als Ar-

beitgeber müssen Sie aber Ihre Zustimmung zu dieser Übertragung geben. Ausreichend für Ihre Verweigerung der Zustimmung ist jeder sachliche betriebliche Grund. Die Zustimmung, die ein früherer Arbeitgeber vor einem Jobwechsel Ihres Mitarbeiters gegeben hat, bindet Sie nicht.

Praxis-Tipp:

Überlegen Sie sich gut, ob Sie die Zustimmung zur Übertragung geben wollen. Sie ist nämlich nicht widerrufbar. Wenn Sie die Zustimmung geben, sollten Sie gleich festlegen, in welcher Zeit der Mitarbeiter die übertragene Elternzeit nimmt. Ansonsten kann er hierüber frei entscheiden.

Antrag auf Elternzeit:

Diese Formalien sind einzuhalten: Auch wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit hat, muss er für dessen Geltendmachung bestimmte (Antrags-) Voraussetzungen einhalten.

Bestehen Sie auf schriftlicher Anmeldung: Will Ihr Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch nehmen, muss er das vorher schriftlich bei Ihnen ankündigen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Dulden Sie es ohne Reaktion, dass der Arbeitnehmer in Elternzeit geht, können Sie sich später nicht mehr auf die fehlende Schriftform berufen. Schon um Rechts- und Planungssicherheit zu haben, sollten Sie auf Einhaltung der Schriftform bestehen. Weisen Sie deshalb eine mündliche Geltendmachung der Elternzeit unverzüglich zurück und fordern Sie stattdessen eine schriftliche Erklärung.

Der Arbeitnehmer muss Dauer und Lage genau festlegen: Der Antrag Ihres Mitarbeiters muss sehr konkret sein. Zusammen mit dem Elternzeitverlangen muss er verbindlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren (beginnend mit der Geburt des Kindes) er seinen Anspruch wahrnehmen wird. Verkürzungen oder Verlängerungen der angemeldeten Elternzeit sind dann bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes grundsätzlich nur noch mit Ihrer Zustimmung möglich.

Anmeldefrist von 7 Wochen ist einzuhalten: Damit Sie sich auf den Ausfall Ihres Mitarbeiters einstellen können, muss dieser die Elternzeit mindestens 7 Wochen vor deren Beginn bei Ihnen anmelden (§16 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Einen Mustertext finden Sie auf Seite 21.

Praxis-Tipp:

Maßgeblich ist der Zugang bei Ihnen als Arbeitgeber. Notieren Sie sich deshalb immer das Eingangsdatum des Antrags, um die Einhaltung der Frist kontrollieren zu können. Verspätete Anträge sind allerdings nicht unwirksam. Sie können also die Elternzeit aus diesem Grund nicht verweigern. Der Beginn der Elternzeit verschiebt sich auch ohne nochmalige Anmeldung lediglich um den Verspätungszeitraum. Kürzere Antragsfrist nur im Ausnahmefall: Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (z.B. Beginn einer Adoptionspflege oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters).

Eine weitere Ausnahme von der 7-Wochen-Frist gilt, wenn der Mitarbeiter seine Elternzeit, die unmittelbar nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, unverschuldet nicht rechtzeitig verlangen konnte, etwa infolge eines Krankenhausaufenthalts nach der Geburt. In diesem Fall darf er den Antrag innerhalb einer Woche nach Wegfall des Hinderungsgrunds nachholen (§ 16 Abs. 2 BEEG).

So bestätigen Sie die Elternzeit

Wenn Sie dem Elternzeitantrag entsprechen wollen, sollten Sie dies schriftlich bestätigen. (Mustertext finden Sie auf Seite 22)

Ersatzeinstellung:

So überbrücken Sie die Elternzeit Ihrer Mitarbeiter

Fällt Ihr Mitarbeiter während der Elternzeit ganz oder teilweise aus, können Sie die dadurch entstehende Lücke durch die befristete Einstellung einer Ersatzkraft schließen. Die Vertretung eines Arbeitnehmers in Elternzeit stellt nach § 21 Abs. 1 BEEG stets einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Ersatzkraft dar. Sie können daher sowohl

1. mit der Ersatzkraft einen zeitbefristeten Arbeitsvertrag bis zum errechneten Ende der Elternzeit abschließen als auch
2. einen zweckbefristeten Arbeitsvertrag vereinbaren.

Mit dem zweckbefristeten Arbeitsvertrag sind Sie als Arbeitgeber flexibler, denn der zeitbefristete Arbeitsvertrag endet genau am letzten Tag der vereinbarten Dauer. Haben Sie sich für eine Zweckbefristung entschieden, müssen Sie die Ersatzkraft spätestens 2 Wochen vorher schriftlich über den genauen Beendigungsstermin informieren (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Hinweis:

Wenn die Elternzeit vorzeitig ohne Ihre Zustimmung endet (z.B. beim Tod des Kindes) oder Sie die Zustimmung nicht verweigern durften, können Sie der Ersatzkraft mit einer Frist von 3 Wochen, jedoch frühestens zum vorzeitigen Ende der Elternzeit, kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz brauchen Sie hierbei nicht zu beachten (§ 21 Abs. 4 u. 5 BEEG). Kombinieren Sie Zeit- und Zweckbefristung: Am besten ist es, Sie kombinieren Zeit- und Zweckbefristung miteinander. Das bringt für Sie als Arbeitgeber die Sicherheit, dass das

Arbeitsverhältnis auf jeden Fall spätestens zu dem vereinbarten Datum endet.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können Arbeitnehmer von Ihnen verlangen, während der Elternzeit ihre Arbeitszeit für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden zu verringern (§ 15 Abs. 6 BEEG). Unterhalb bzw. oberhalb dieses Rahmens hat Ihr Mitarbeiter keinen Teilzeitanpruch. Nach 2 Änderungen ist Schluss: Die Verringerung seiner Arbeitszeit kann Ihr Mitarbeiter für die Gesamtdauer seiner Elternzeit insgesamt nur 2-mal verlangen (§ 15 Abs. 6 BEEG). Jede weitere Arbeitszeitänderung in der Elternzeit können Sie ablehnen.

Arbeitnehmer muss Teilzeit schriftlich geltend machen:

Wie bei der Anmeldung der Elternzeit muss Ihr Mitarbeiter auch ein Teilzeitverlangen spätestens 7 Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich bei Ihnen geltend machen. Er muss konkrete Angaben machen und festlegen,

- für welchen Zeitraum (mindestens 2 Monate) und
- in welchem Umfang (zwischen 15 und 30 Stunden) er die Teilzeitarbeit wünscht.

Übersicht:

So läuft das Verfahren zur Elternzeit ab

Tritt einer Ihrer Mitarbeiter mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit an Sie heran, ist folgender Ablauf zu beachten:

1. Mindestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit muss der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag mit Beginn und Umfang der Arbeitszeitverringerung einreichen. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll er angeben.
2. Anschließend haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer 4 Wochen Zeit, sich auf eine Verringerung der Arbeitszeit zu einigen.
3. Spätestens nach diesen 4 Wochen müssen Sie als Arbeitgeber entschieden haben, ob Sie dem Antrag zustimmen oder nicht.

Fortsetzung Seite 14



Steuerliche Hinweise zum Jahresende 2010

Das Jahr 2010 neigt sich mit Riesenschritten dem Ende zu. Sie sollten sich jetzt mit Ihrem Steuerberater zusammensetzen und Ihre Steuerlast noch optimieren.

Wie entwickelt sich mein Gewinn bis zum Jahresende?

Welche Steuern kommen auf mich zu?

Was kann ich noch tun, um Steuern zu sparen?

Die folgenden Hinweise können nur einen kurzen Überblick zu Handlungsmöglichkeiten geben. Das individuelle Gespräch mit Ihrem Steuerberater hilft Ihnen weiter.

Das Jahressteuergesetz 2010 war bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet. Zwar hat der Bundestag am 28. Oktober 2010 dem Gesetz zugestimmt, jedoch steht die Beschlussfassung des Bundesrates, die am 26. November 2010 vorgesehen ist, noch aus. Insgesamt umfasst der Entwurf 180 Veränderungen an Steuergesetzen.

Es gibt dabei keine grundsätzlichen Änderungen in 2011, sondern viele neue Detailregelungen und Reparaturen sowie Fehlerkorrek-

turen. Viele Punkte betreffen Umsetzung von EU-Vorgaben sowie die Umsetzung weiterer elektronischer Verfahren zur Einsparung von Personal und die weitere Realisierung des Risikomanagements in der Finanzverwaltung.

Allgemeine Hinweise

Alljährlich wiederkehrende Standardmaßnahmen zur Einkünfteverlagerung sind:

- Vorziehen von betrieblichen Aufwendungen (z.B. Reparatur etc.)
- Vorauszahlung von betrieblichen Ausgaben bei Einnahme-Überschussrechnern (z.B. Vorauszahlungen Mieten, Anschaffung GWG bis 150 € etc.)
- Hinausschieben der Gewinnrealisierung durch Verlagerung der Leistungsvollendung bzw. bei Einnahme-Überschussrechnern – der Rechnungszahlung auf das Folgejahr.

Hier bieten sich noch Möglichkeiten der Gewinnglättung um dadurch die Steuerprogression in der Spitze abzumildern.

Geringwertige Wirtschaftsgüter 2 Alternativen

Für geringwertige Wirtschaftsgüter, die seit dem 1. Januar 2010 angeschafft oder hergestellt wurden, sieht das Gesetz 2 Möglichkeiten vor:

- Bewegliche Wirtschaftsgüter mit einem Nettopreis (ohne Umsatzsteuer) von bis zu 410 € können wieder sofort in voller Höhe abgeschrieben werden.
- oder alternativ kann entsprechend der seit 01. Januar 2009 geltenden Regelung für GwG für alle Wirtschaftsgüter von 150,01 € bis 1.000 € ein Sammelposten gebildet (Poolbewertung) und anschließend einheitlich über 5 Jahre abgeschrieben werden.

Nur Wirtschaftsgüter von bis zu 150 € netto sind dabei sofort zum Abzug zugelassen.

Die beiden Alternativen sind für alle im Wirtschaftsjahr 2010 angeschafften Wirtschaftsgüter zwingend einheitlich auszuüben. Es ist zu prüfen, welche Alternative günstiger ist.

Degressive Abschreibung nur noch 2010

Bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die noch bis zum 31. Dezember 2010 angeschafft werden, können bis zu 25% degressiv abgeschrieben werden, höchstens jedoch mit dem 2,5fachen der linearen Abschreibung. Ab 2011 fällt die degressive Abschreibung weg.

Wählen Sie 2010 den Sofortabzug von Wirtschaftsgütern bis 410 €, können auch schon bewegliche Wirtschaftsgüter ab 410 € degressiv abgeschrieben werden.

Investitionsabzugsbetrag und steuerliche Sonderabschreibungen

Wer in den Jahren 2011-2013 bereits jetzt Anschaffungen bei neuen oder gebrauchten

beweglichen Gütern fest plant, kann schon jetzt seine Steuerlast durch den Investitionsabzugsbetrag mildern. Schon 2010 kann ein Investitionsabzugsbetrag von bis zu 40% der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuermindernd in Abzug gebracht werden.

Voraussetzung ist eine betriebliche Nutzung von mindestens 90% und das Einhalten von betrieblichen Größenmerkmalen. Diese werden zum 01. Januar 2011 zum Nachteil der Betriebe wieder deutlich gesenkt:

- bei bilanzierenden Unternehmen darf das Betriebsvermögen (Eigenkapital) in der Steuerbilanz den Betrag von 335.000 € (ab 31. Dezember 2011 - 235.000 €) nicht übersteigen
- bei Einnahmeüberschussrechnern darf der Gewinn 2010 ohne den Investitionsabzugsbetrag nicht über 200.000 € sein (ab 31. Dezember 2011 - 100.000 €)

Entscheidend für die Erfüllung der Größenmerkmale ist allein das Wirtschaftsjahr der Bildung des Investitionsabzugsbetrages. Nicht verbrauchte Investitionsabzugsbeträge aus dem Jahr 2007 sind bis Ende 2010 aufzulösen, falls die Investition nicht getätigt wurde. Dies hat eine Änderung des Steuerbescheides 2007 sowie eine Verzinsung der Mehrsteuer in Höhe von 6% pro Jahr zur Folge. Prüfen Sie daher, ob die Anschaffung in 2010 noch sinnvoll ist.

Beim Erfüllen der Größen- und Nutzungskriterien können unabhängig von der Inanspruchnahme eines Investitionsabzugsbetrages im Jahr der Anschaffung/Herstellung eines neuen oder gebrauchten beweglichen Wirtschaftsgutes in den ersten 5 Jahren neben der linearen Afa Sonderabschreibungen von maximal 20% vorgenommen werden.



Autor: Dipl.-Volkswirt Michael Weidenfeller, Wirtschaftsprüfer/Steuerberater

Geschäftsführer der Marx & Jansen Revisions- und Treuhand-GmbH, Großmaischeid und 1. Vizepräsident des Steuerberaterverbandes Rheinland-Pfalz e.V., www.marx-jansen.de

Impressum

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

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

Idee und Konzeption: Erwin Haubrich

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

Verantwortlich für den regionalen Teil:
KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;
Ausgabe B: Auflage: 1.150 Exemplare
KHS Rhein-Westerwald: HGF Udo Runkel;
Ausgabe C: Auflage 2.000 Exemplare
KHS Mainz-Bingen: RA Tobias Schuhmacher;
Ausgabe D: Auflage 1.300 Exemplare
KHS Birkenfeld: GF Stephan Emrich;
Ausgabe E: Auflage 500 Exemplare
KHS Alzey-Worms: GF Rainer Borchert;
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden. Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über. Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung. Der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften sind für Inhalte, Formulierungen und verfolgte Ziele von bezahlten Anzeigen Dritter nicht verantwortlich. Für die Richtigkeit der Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen. Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste. Der Herausgeber behält sich das Recht vor, ohne Angabe von Gründen, bestellte Anzeigen oder Textbeiträge nicht zu veröffentlichen. Nachdruck und Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigungen jeglicher Art und Technik bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Herausgebers. Bei Nichtbelieferung ohne Verschulden des Herausgebers oder infolge höherer Gewalt, Unruhen, Störung des Arbeitsfriedens etc., bestehen keine Ansprüche gegen Herausgeber und beteiligte Kreishandwerkerschaften.

Herausgeber, Anzeigenverwaltung und Redaktionsanschrift:
Rhein-Westerwald eG, Bismarckstr. 7, 57518 Betzdorf,
Telefon 02741/9341-0, Fax 02741/934129

Steuern und Finanzen

Doppelter Steuerbonus

Mit Urteil vom 29.07.2010 hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass auch für den Fall, dass Ehepartner zwei Wohnungen bewohnen, sie den Steuerbonus auf Handwerkerleistungen nur einmal nutzen können. Das Finanzgericht Baden-Württemberg hatte in der Vorinstanz zugunsten eines Ehepaares entschieden, das den Steuerbonus zweimal ansetzen wollte, da die Richter keine Hinweise im Gesetz gefunden hatten, die eine Beschränkung auf einen einzigen Haushalt vorsehen. Mit dem Urteil des BFH wurde diese Entscheidung jedoch gekippt. Die Richter des BFH begründeten ihre Entscheidung damit, dass sie im Gesetz keine Hinweise dazu fanden, die für die mehrfache Nutzung des Bonus sprechen würden. Die Begrenzung auf maximal 1200 Euro pro Jahr (20 Prozent von maximal 6000 Euro Arbeitskosten) gelte unabhängig von der Zahl der Haushalte. Damit hätten zusammen veranlagte Ehegatten auch nur einmal Anspruch auf den Bonus. *BFH, Urteil vom 29. 7. 2010, Az.: VI R 60/09*

Betriebsprüfer dürfen Termine per E-Mail abstimmen

Mit Urteil vom 14.12.2009 entschied das Finanzgericht München, dass die Kontaktaufnahme des Betriebsprüfers auch per E-Mail statthaft ist. Hierbei würden weder die Geheimnisschutzinteressen des Steuerzahlers noch das Gebot der Neutralität verletzt. Sachverhalt: Vor einer Betriebsprüfung hatte der Prüfer dem Unternehmer per E-Mail um Terminabstimmung gebeten. Der Unternehmer reagierte seinerseits mit einer E-Mail, in der er die Echtheit der E-Mail des Finanzamtes anzweifelte. Daraufhin ordnete das Finanzamt die Prüfung schriftlich an. Der Steuerzahler wehrte sich dagegen und begründete dies u.a. damit, dass er erhebliches Misstrauen gegen die Klägerin habe, da diese das Gebot der Neutralität durch die Kontaktaufnahme per E-Mail verletzt habe. Das Finanzgericht München wies die Klage ab. *Finanzgericht München, Urteil vom 14.12.2009, Az.: I K 2120/09*

GmbH Geschäftsführer: Beratungskosten für Statusfeststellungs-Verfahren absetzbar

Wenn ein Handwerker eine GmbH gründet und als Gesellschafter Geschäftsführer wird, stellt sich oft die Frage, ob er sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund hat er die Möglichkeit, dies feststellen zu lassen. Neuerdings kann man die Kosten für eine Beratung über dieses Statusfeststellungsverfahren von der Steuer absetzen, so die Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH). Die Richter des BFH entschieden, wer beim Ausfüllen der Formulare Hilfe benötigt und kostenpflichtige Beratung zum Statusfeststellungs-Verfahren einholen muss, kann diese Kosten als Werbungskosten aus nichtselbständiger Arbeit steuerlich geltend machen. *BFH, Urteil vom 06.05.2010, Az.: VIR 25/09*

Vorsorgepflicht des Geschäftsführers für möglichen Ausfall

GmbH-Geschäftsführer sind zu einer besonderen Vorsorge verpflichtet, für den Fall, dass sie unerwartet ausfallen. Die GmbH muss auch dann handlungsfähig bleiben, ansonsten droht umfassende Haftung.

In einem aktuellen Fall hat das Finanzgericht Münster klargemacht, wie weit die Pflichten von GmbH-Geschäftsführern gehen können. Bei fehlender Vorsorge haftet er mit seinem Privatvermögen.

Kläger war der Geschäftsführer einer GmbH im Insolvenzverfahren. Dieser hatte, ohne sich vorher um einen Vertreter oder eine andere Lösung zu kümmern, im laufenden Verfahren eine Haftstrafe angetreten. Der Insolvenzverwalter nahm den Geschäftsführer für die Steuerschulden der GmbH voll in Haftung.

Das Finanzgericht gab dem Insolvenzverwalter Recht. Laut Urteil gehöre es zu den Obliegenheiten eines GmbH-Geschäftsführers, auch Vorsorge dafür zu treffen, dass die GmbH im Falle der plötzlichen Verhinderung der Geschäftsführer handlungsfähig bleibt. Zumindest aber hätte der Geschäftsführer einen Vertreter bestellen oder notfalls seine Geschäftsführertätigkeit niederlegen müssen. Wer dies jedoch unterlasse, handele grob fahrlässig. *Finanzgericht Münster, Urteil vom 07.07.2010, Az.: 11 K 800/08*

Keine rückwirkende Änderung der Beitragshöhe bei Rentenversicherungsbeiträgen möglich

Mit Urteil vom 20.07.2010 hat das Sozialgericht (SG) Kassel entschieden, dass eine rückwirkende Änderung der Beitragseinstufung für freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung nicht möglich ist. Dies stehe auch mit der Sozialklausel in Einklang, da sich im Nachhinein sowohl Abweichungen zugunsten als auch zu Lasten der Beteiligten ergeben können und es in keinem der Fälle zu einer Korrektur komme.

Im entschiedenen Fall hatte ein selbständiger Gewerbetreibender gegenüber dem Rentenversicherungsträger einen Antrag auf rückwirkende Änderung der Beitragserhebung auf Basis einer einkommensgerechten Beitragseinstufung gestellt. Dadurch hätte er einen geringeren Beitrag entrichten müssen. Das wurde jedoch vom Rentenversicherungsträger abgelehnt. *Sozialgericht Kassel, Urteil vom 20.07.2010, Az.: S 6 R 297/07*

GEZ-Gebühr für Computer bleibt

Die obersten Verwaltungsrichter in Leipzig haben entschieden, dass ein internetfähiger PC ein Rundfunkempfangsgerät sei - unabhängig von der subjektiven Nutzung. Dies entspreche auch dem Rundfunkgebührenstaatsvertrag. Gebühren werden allerdings nur fällig, wenn es keine anderen Empfangsgeräte wie Radio oder TV im Haushalt gibt.

Damit wurden die Klagen von zwei Rechtsanwälten und einem Studenten abgewiesen, die argumentiert hatten, dass sie ihre Computer gar nicht zum Rundfunkempfang nutzen.

Seit 2007 wird die Rundfunkgebühr auch für Geräte fällig, die per Kabel oder Funk Internetzugang haben. Mit den Gebühren finanzieren die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der ARD und das ZDF ihre Radio- und Fernsehprogramme.

Eine Befreiung von den Gebühren ist nur in bestimmten Fällen möglich, zum Beispiel aus sozialen Gründen.

Die deutschen Gerichte waren in der Vergangenheit unterschiedlicher Ansicht, ob ein Computer gebührenpflichtig ist. Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts ist diese Diskussion nun beendet.

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 27. Oktober 2010, Az.: 6 C 12.09, 6 C 17.09 und 6 C 21.09

Rückzahlung der Nebenkostenvorauszahlungen bei verspäteter Abrechnung

Rechnet der Vermieter die Betriebs- und Nebenkosten nicht fristgerecht innerhalb eines Jahres nach Ende des Abrechnungszeitraums ab, so kann der gewerbliche Mieter bei einem bereits beendeten Mietverhältnis die Rückzahlung der Vorauszahlungen verlangen. Der Anspruch auf Rückzahlung der Nebenkostenvorauszahlungen wird fällig, wenn die Abrechnungsfrist erfolglos abgelaufen ist und das Mietverhältnis beendet ist. *Kammergericht Berlin, Urteil vom 22.03.2010, Az.: 8 U 142/09*

Verzugszinssätze, Stand 01.07.10 Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2000: alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität		
ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
06.06.03	3%	8,0%
Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2006, bzw. §§ 247, 288 BGB für:		
• (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins		
• Unternehmen 8% über Basiszins		
ab Datum	Basiszinsatz	Verzugszinsen
01.07.09	0,12 %	5,12 % Verbr. 8,12 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info

Arbeitsrecht

Betriebliche Altersvorsorge

– Verzicht muss unmissverständlich sein

Ein Arbeitnehmer (AN) muss zweifelsfrei erklären, dass er von seinen Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge zurücktritt, bevor der Arbeitgeber (AG) hieraus keine Zahlung mehr leisten muss. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.04.2010.

Im vorliegenden Fall wurde ein Arbeitsverhältnis zunächst einvernehmlich beendet und im Zuge der Beendigung eine Vereinbarung unterzeichnet, dass keine gegenseitigen Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis bestünden.

Die Altersvorsorge wurde in der Vereinbarung nicht erwähnt. Nachdem der AN in Pension ging, wollte der AG unter Bezug auf die getroffene Vereinbarung keine Zahlungen aus einem betrieblichen Altersvorsorge-Vertrag leisten. Hiergegen klagte der AN mit Erfolg. Laut Ansicht des BAG ist wegen der großen Bedeutung von Versorgungsansprüchen ein zweifelsfreier Verzicht des AN auf Zahlung aus betrieblicher Altersvorsorge unabdingbar. In Gesamterledigungs-Klausen seien jedoch im Regelfall Ansprüche auf Betriebsrenten nicht enthalten. *BAG, Urteil vom 20.04.2010, Az. 3 AZR 225/08*

Notarielles Schuldanerkenntnis

– kein Widerruf möglich

Gibt ein Arbeitnehmer einmal Unterschlagungen gegenüber seinem Arbeitgeber (AG) zu und unterzeichnet ein notarielles Schuldanerkenntnis, kann er das später nicht mehr zurücknehmen, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Entschieden wurde ein Fall, bei dem ein Arbeitnehmer (AN) vor einem Zeugen zugegeben hatte, regelmäßig Geld unterschlagen zu haben. Hierüber unterschrieb er ein schriftliches Geständnis. Bei einem Notar unterzeichnete er anschließend in einem Schuldanerkenntnis, vorsätzlich 113.750 € zzgl. Zinsen veruntreut zu haben.

Dieses Schuldanerkenntnis wollte der AN später jedoch anfechten, da er der Meinung war, es sei sittenwidrig. Der AN scheiterte mit seiner Klage in allen Instanzen. *BAG, Urteil vom 22.07.2010, Az. 8 AZR 144/09*

Pauschale Abmahnung unwirksam

Eine arbeitsrechtliche Abmahnung soll für den Arbeitnehmer eine Warn- und Hinweisfunktion erfüllen. Sein Fehlverhalten soll ihm genau vor Augen geführt werden. Darüber hinaus muss dem Mitarbeiter ausdrücklich angekündigt werden, dass im Wiederholungsfall die Kündigung droht. Daher darf eine Abmahnung nicht pauschal formuliert sein. Sie muss das Fehlverhalten eines Mitarbeiters konkret benennen und genau darlegen, gegen welche Vorschrift der Arbeitnehmer verstoßen hat. Eine Rüge mit der Formulierung „Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht“ ist zu all-

gemein und macht die Abmahnung unwirksam. *LAG Düsseldorf, Urteil vom 24.07.2009 Az.: 9 Sa 194/09*

Vorgeschobene Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verneint das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung eines Arbeitsvertrags wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die vom Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können.

Stellt sich das Fehlen eines sachlichen Grundes für eine Befristung heraus, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen. *BAG, Urteil vom 17.03.2010, Az.: 7 AZR 640/08*

„Ernsthaftes Gespräch“ ersetzt keine Abmahnung

Nachdem ein Mitarbeiter mehrmals erst nach Beginn der Kernarbeitszeit mit seiner Arbeit begonnen hatte, versuchte der Arbeitgeber in einem Gespräch mit dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, dass er von ihm künftig ein korrektes Verhalten erwartet. Als der Mitarbeiter erneut verspätet zur Arbeit kam, wurde ihm fristlos gekündigt.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) erklärte die Kündigung für unwirksam, da der Arbeitnehmer zuerst hätte abgemahnt werden müssen. Informelle Gespräche können eine formelle Abmahnung, in der das Fehlverhalten beschrieben und auf eine Kündigung als Folge auf weiteres Zuwiderhandeln hingewiesen wird, nicht ersetzen und sind für eine Kündigung daher rechtlich unverbindlich. *LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.01.2010, Az.: 6 Sa 270/09*

Bei mehreren Kleinstbetriebe keine Sozialauswahl

Die maximal 10 Mitarbeiter eines Kleinstbetriebes genießen keinen Kündigungsschutz, auch dann, wenn der Chef mehrere solcher Betriebe hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) machte in einem aktuellen Urteil deutlich, dass Betriebe bis zu zehn Mitarbeitern aus gutem Grund vom Kündigungsschutz ausgenommen sind. Dies sei sachlich gerechtfertigt, da sie sich im Verhältnis zu größeren Betrieben durch geringere Finanzausstattung, enge persönliche Zusammenarbeit und einen Mangel an Verwaltungskapazität auszeichnen.

Es spiele dabei keine Rolle, ob sich gleich mehrere solcher Kleinunternehmen in der Hand eines einzigen Unternehmers befänden. Entscheidend sei lediglich, ob die Einzelbetriebe tatsächlich selbständige Einheiten seien. Nur für den Fall, dass dies nicht zutrefte, müsse bei Kündigungsschutzfragen von einer größeren betrieblichen Einheit ausgegangen werden,

mit natürlich entsprechendem Kündigungsschutz. Dann sei bei der Kündigung auch eine Sozialauswahl zwischen den Mitarbeitern der Betriebe zu treffen. *BAG, Urteil vom 28.10.2010, Az.: 2 AZR 392/08*

Urlaubsaufteilung nach Arbeitnehmerwünschen

Nach § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) muss Urlaub zusammenhängend gewährt werden, so lange keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Wurde der Jahresurlaub jedoch auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers auf mehrere kürzere Zeiträume aufgeteilt, kann er später nicht geltend machen, es sei keine ordnungsgemäße Urlaubsgewährung erfolgt.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin ihren 31-tägigen Jahresurlaub auf 11 Zeiträume mit einer Dauer von 0,5 bis 10 Arbeitstagen verteilt. Später klagte sie gegen ihren Arbeitgeber auf Urlaubsaufteilung mit dem Argument, er hätte der Aufteilung des Urlaubs nicht zustimmen dürfen. Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, der Arbeitgeber sei nicht „Hüter des Kompakturnahmens“. *LAG Niedersachsen, Urteil vom 23.04.2009, Az.: 7 Sa 1655/08 AE 2009*

Nötigung zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags

Behauptet ein Arbeitnehmer, er sei von seinem Vorgesetzten zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags durch Androhung einer fristlosen Kündigung wegen eines angeblichen Diebstahls genötigt worden, muss er im Streitfall beweisen, dass er tatsächlich widerrechtlich unter Druck gesetzt worden ist. *LAG Hessen, Urteil vom 22.03.2010, Az.: 17 Sa 1303/09*

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.

Schornsteinfeger-Innung am Schustermarkt und am „Tag des Schornsteinfegers“ aktiv

Die Mitglieder der Schornsteinfeger-Innung Montabaur beteiligten sich auch in diesem Jahr mit einem eigenen Stand am Schustermarkt in Montabaur, der diesjährig zum 25. Mal durchgeführt wurde. Sie nutzten die

Gelegenheit, dem interessierten Publikum als fachkundige Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen und beantworteten alle Fragen rund um das Thema alternative Energien und neue Heiztechniken.



Auch am Tag des Schornsteinfegers waren die „Glücksbringer“, aktiv. Sie nutzen den Tag, um für die Aktion „Schornsteinfeger helfen Krebskranken Kindern“ Spenden zu sammeln. An insgesamt 4 Informationsständen in Westerburg, Montabaur, Lahnstein und Nastätten sammelten sie für krebserkrankte Kinder.

Die Passanten erhielten „Glücksmünzen“, die sie mit einer kleinen Spende für die Aktion bezahlen konnten. Viele Bürger nutzen aber auch hier die Gelegenheit, sich über das Thema „Heizen mit Holz“ zu informieren.

„Selbstverständlich kann sich jeder Kunde gerne bei Fragen an seinen zuständigen Schornsteinfeger wenden“, so Christof Kegler, Obermeister der Innung. Beide Aktionen fanden großen Anklang.

Maler-Innung des Westerwaldkreises ehrte die diesjährigen Gesellen/innen

Traditionsgemäß ehrte die Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises die erfolgreichen Gesellen im Maler- und Lackierer- sowie Fahrzeuglackiererhandwerk.

Die Innung lud zu dieser Veranstaltung neben den Junghandwerkern auch deren Ausbildungsbetriebe und Eltern ein. Obermeister Kurt Hof würdigte die erbrachten Leistungen, wies aber auch darauf hin, dass man sich fachlich weiterbilden müsse, um dauerhaft Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben.

Letztendlich führe auch nur eine Weiterbildung zur eventuell angestrebten späteren Selbständigkeit. Er dankte in seinen Ausführungen auch seinen Kollegen vom Prüfungsausschuss und insbesondere Herrn Peter Sokefeld von der Berufsschule für die geleistete Arbeit.

Obermeister Hof überreichte den erfolgreichen Junghandwerkern die Gesellenbriefe.



Ihr Erfolg ist unser Ziel!

MARX & JANSEN
 REVISIONS- UND TREUHAND-GMBH
 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft
 Prüfer für Qualitätskontrolle (§ 57a WPO)

Optimale Lösungen durch intelligente Beratung
 Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung · Recht · betriebswirtschaftliche Beratung

in Kooperation mit:

Korts
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Rechtsanwälte, Fachanwälte für Steuerrecht
 M. I. Tax-Master of International Taxation, MBA
 Hültzstraße 26 · 50933 Köln
 Fon: 0 221 / 94 02 10 - 0
 www.korts.de

MPOWER GmbH
Unternehmensberater

Heinestraße 41A · D-70597 Stuttgart
 Fon +49 (0) 711 76 83-228
 Fax +49 (0) 711 76 83-102
 Berliner Straße 39 · D-57072 Siegen
 Fon +49 (0) 271 2501-672
 Fax +49 (0) 271 2501-677
 www.mpower.de

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaischeld · Fon 02689/9850-0
 Fax 02689/9850-19 · info@marx-jansen.de · www.marx-jansen.de



Die geehrten Kammer- und Landessieger und besten Prüflinge 2010

Bundessieger 2010

zugleich Landessieger und Kammer Sieger

Häbel Jan; Enspel, Karosserie- u. Fahrzeugbaumechaniker; FR: Fahrzeugbautechnik (Fahrzeugbau Kempf GmbH, Bad Marienberg) Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

3. Bundessiegerin 2010

zugleich Landessiegerin und Kammer Siegerin
und bester Prüfling

Stork Nadine; Dienethal, Keramikerin; FR: Baukeramik (Ebinger-Schnaß-Keramik UG (haftungsbeschränkt), Bad Ems) Töpfer- und Keramiker-Innung Rheinland-Pfalz

3. Bundessieger 2010

zugleich Landessieger und Kammer Sieger

Hermann Moritz; Raubach, Karosserie- u. Fahrzeugbaumechaniker; FR: Karosseriebautechnik (MTK Fahrzeugtechnik GmbH, Großmaischeid) Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

Landessieger

zugleich Kammer Sieger und bester Prüfling 2010

Albus Florian; Diez, Schornsteinfeger (Rainer Albus, Diez) Schornsteinfeger-Innung Montabaur

Brenner Alexander; Hachenburg, Kälteanlagenbauer (Eis Pickel GmbH, Mündersbach) Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz

Knopp Jano; Rotterheide, Zimmerer (Alois Stüber GmbH, Breitscheid) Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald

Landessieger

zugleich Kammer Sieger 2010

Neumann David; Meudt, Automobilkaufmann (Wüst GmbH, Kölbingen) Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

Rakowitsch Christian; Siershahn, Elektroniker; FR: Automatisierungstechnik (Jonas Schaltanlagenbau GmbH, Siershahn) Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises

2. Landessiegerin

zugleich Kammer Siegerin und bester Prüfling 2010

Koss Irina; Bürdenbach, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk; FR: Fleischerei (Wolfgang Weingarten, Neustadt) Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

2. Landessieger

zugleich Kammer Sieger 2010

Schneider Fabian; Hirtscheid, Informationselektroniker; FR: Geräte- u. Systemtechnik (Bernhard Schneider GmbH, Bad Marienberg) Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

3. Landessiegerin

zugleich Kammer Siegerin und bester Prüfling 2010

Röder Sarah Nicola; Mülheim-Kärlich, Maßschneiderin; FR: Damenschneider (Hiltrud Enkelmann, Vettelschoß) Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung Rhein-Westerwald

3. Landessiegerin

zugleich Kammer Siegerin 2010

Börstinghaus Mailin; Girkenroth, Friseurin
Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Kammer Sieger

zugleich bester Prüfling 2010

Werner Timo; Meinborn, Bäcker, (Bäckerei Geisen GmbH, Neuwied) Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

2. Kammersieger zugleich bester Prüfling 2010

Christ Sascha; Kördorf, Maler- und Lackierer (René Perpeet, Leuterod)
Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises

Hellinghausen Thomas; Rosenheim, Anlagenmechaniker für Sanitär-,
Heizung- und Klimatechnik (Weinkopf GmbH, Scheuerfeld) Sanitär-
Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

3. Kammersieger zugleich bester Prüfling 2010

Schweinsberg Carl; Höchstebach, Elektroniker; FR: Energie- und Ge-
bäudetechnik (Rudi Gottke, Höchstebach) Innung der elektrotechni-
schen Handwerke des Westerwaldkreises

Bester Prüfling 2010

Büllesbach Patrick; Hennef, Fahrzeuglackierer (Weissenfels GmbH, Asbach)
Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied

Enders Robin Christopher; Langenbach, Feinwerkmechaniker; FR: Maschi-
nenbau (Marx Maschinen- und Apparatebau GmbH, Nistertal) Metall-
handwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald

Franckens Theis; Alsdorf, Elektroniker; FR: Energie- und Gebäudetechnik
(Horst Breunig, Kirchen) Innung der elektrotechnischen Handwerke des
Kreises Altenkirchen

Giese Konstantin; Gehlert, Dachdecker (Heinz Fischer GmbH, Gehlert)
Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises

Helfer Janine Sheree; Stein-Neukirch, Fahrzeuglackiererin (Krekel Lackier- &
Oberflächen-Zentrum GmbH & Co. KG, Guckheim) Maler- und Lackierer-
Innung des Westerwaldkreises

Heller Christiane; Alpenrod, Bürokauffrau (Automobile Hakvoort GmbH,
Bad Marienberg) Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

Hoppen Kathrin; Neustadt, Raumausstatterin (Prangenberg Raumausstatt-
ung GmbH, Roßbach) Innung für Raum und Ausstattung Rhein-Wester-
wald

Junker Esther; Koblenz, Informationselektronikerin; FR: Geräte- u. System-
technik (Werner Elwig, Cochem) Informationstechniker-Innung Rhein-
land-Pfalz Nord

Knopp Laura; Nickenich, Tischlerin (Schreinerei Mertesacker GmbH,
Leutesdorf) Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Kremer Marcel; Betzdorf, Fleischer; FR: Veranstaltungsservice u. Herstellen
bes. Fleisch- u. Wurstwaren (Fleischerei Helmus GmbH & Co. KG, Betz-
dorf) Fleischer-Innung des Kreises Altenkirchen

Müller Daniel; Bendorf, Elektroniker; FR: Energie- und Gebäudetechnik
(Jürgen Pommereinke, Raubach) Innung der elektrotechnischen Handwer-
ke des Kreises Neuwied

Musall Dominik; Etbach-Heckenhof, Tischler (Edgar Leonhardt, Scheuer-
feld) Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Neufeld Katharina; Altenkirchen, Fachverkäuferin im Lebensmittelhand-
werk; FR: Fleischerei (Horst Günter Schulz, Helmenzen) Fleischer-Innung
des Kreises Altenkirchen

Ostanina Irina; Limburg-Linter, Maler- und Lackiererin (Berufsbildungs-
werk Neuwied Heinrich-Haus gGmbH, Neuwied) Maler- und Lackierer-
Innung des Kreises Neuwied

Otterbach Adrian; Neunkirchen, Fahrzeuglackierer (Bald Automobilgesell-
schaft mbH, Altenkirchen) Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Alten-
kirchen

Prsa Jure; Montabaur, Kraftfahrzeugmechatroniker (Görg & Jung Auto-
mobile GmbH, Wirges) Kraftfahrzeug-Innung Rhein-Westerwald

Rübler Veronika; Großholbach, Friseurin (Friseur Kohns GmbH, Monta-
baur) Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Schwarz Karl-Philipp; Salz, Tischler (HUF HAUS GmbH & Co. KG, Harten-
fels) Tischler-Innung Westerwaldkreis

Sietzke Mario; Flacht, Metallbauer; FR: Konstruktionstechnik (THORN
Gestaltender Metallbau GmbH & Co. KG, Katzenelnbogen) Metallhand-
werker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald

Thullen Rebecca; Rehe, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk;
FR: Bäckerei (Mühlenbäckerei Rudolf Jung GmbH, Westerburg)
Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

Ukaj Valon; Niederbrechen, Elektroniker; FR: Automatisierungstechnik
(Jonas Schaltanlagenbau GmbH, Siershahn) Innung der elektrotechnischen
Handwerke des Westerwaldkreises

Velten Dennis; Neuwied, Maurer (W. Meurer GmbH & Co. KG, Neuwied)
Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald

von Kühne Jörg Georg; Neuwied, Mechatroniker für Kältetechnik (HYFRA
- Industriekühlanlagen GmbH, Krunkel) Innung für Kälte- und Klimatech-
nik Rheinland-Pfalz

Wall Max; Höhr-Grenzhausen, Steinmetz u. Steinbildhauer; FR: Steinmetz
(KD - Steinart GmbH, Hilgert) Steinmetz-Innung Westerwaldkreis

Fotos: Jörg Niebergall

Ehrung „Silberner und Diamantener Meisterbrief“



Stolz nahmen 32 Meisterinnen und Meister die Ehrenurkunden anlässlich
ihres 25-jährigen Meisterjubiläums entgegen. Arnold Etz, 4. v. rechts erhielt
den Diamantenen Meisterbrief

Auf dem Wiedwanderweg unterwegs

Auch in diesem Jahr führte die Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerkreises ihren traditionellen Wandertag durch. Pünktlich um 15:00 Uhr trafen sich über 20 Teilnehmer bei schönstem Wetter in Steinebach a. d. Wied. Mit sportlichem Elan wanderte die Gruppe durch die Verbandsgemeinde Hachenburg, entlang der Wied auf dem bekannten Wiedwanderweg. Hier konn-

ten sich die Teilnehmer ein Bild von der reizvollen und naturnahen Landschaft verschaffen. Auch der gemütliche Teil des Tages durfte natürlich nicht fehlen. Bei gutem Essen und kühlen Getränken ließen die Wanderer den Tag im Restaurant Krambergsmühle in Winkelbach Revue passieren. Für alle Teilnehmer stand bereits fest, dass ein solcher Tag auch im kommenden Jahr wiederholt werden muss.

Österreich war das Ziel der Metallhandwerker-Innung



Die diesjährige Innungsfahrt der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald führte die Teilnehmer in die oberösterreichische Landeshauptstadt Linz.

Bereits um 04:15 Uhr begann die Reise mit dem „Exklusiven Schuy-Reisebus“ mit integriertem Boardrestaurant in Richtung Süd-Deutschland. Erstes Ziel war die 3-Flüsse-Stadt Passau, wo nach einer kurzen Stadtbesichtigung die Fahrt auf einem Schiff in Richtung Linz fortgesetzt wurde. Sechs Stunden lang konnten sich die Reisetilnehmer von der reizvollen und faszinierenden Landschaft entlang der Donau überzeugen. Der Abend stand zur freien Verfügung. Viele der Teilnehmer nahmen die Gelegenheit wahr, das Weinfest in Linz zu besuchen.

Am nächsten Tag folgte man der Einladung der Firma Fronius in Wels zu einer Produktschu-

lung und Betriebsbesichtigung. Natürlich durfte eine Stadtbesichtigung in Wels sowie ein gemeinsames Abendessen in einem „urigen“ Gasthaus nicht fehlen.

Kulturell und landschaftlich hat das „Attergau“ Österreichs viel zu bieten. Mit dem schönen Städtchen „Bad Ischl“, dem Wolfgangsee und dem beliebten Mondsee ist dieser Fleck immer eine Reise wert. Die Innung nahm dies zum Anlass, einen Tagesausflug durchzuführen und die landschaftlich reizvolle Gegend zu erkunden.

Im Klosterhof Linz, einem alten Wirtshaus, wurde als Abschluss der Gemeinschaftsfahrt ein Innungsabend veranstaltet. Bei gutem Essen und Getränken ließ man den Abend im Kreise der Kolleginnen und Kollegen ausklingen, bevor am nächsten Tag die Heimreise angetreten wurde.



ICKENROTH RECHTSANWÄLTE

- + Baurecht
- + Arbeitsrecht
- + Mietrecht

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

...seit über 15 Jahren für das Handwerk

www.ra-ickenroth.de

Der E-CHECK

Sicherheit vom Elektromeister



Zu Ihrer Sicherheit: Die Prüf-Plakette für Ihre Elektroanlage



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



Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Krankenzusatzversicherung SIGNAL IDUNA bietet Top Allround-Schutz

(November 2010) Die Ergänzungstarife der SIGNAL IDUNA Gruppe für gesetzlich Krankenversicherte können sich sehen lassen. Das findet auch Finanztest, die in ihrem aktuellen Test rund 30 Ergänzungsangebote auf Herz und Nieren geprüft hat.

Auf dem Prüfstand stand die Leistungsfähigkeit hinsichtlich Zahnersatz, Sehhilfen und Heilpraktikerbehandlung.

Am Start war auch die SIGNAL IDUNA mit ihrer Tarifkombination GE, GE-TOP und Z50-3. In der Gesamtschau landete das SIGNAL IDUNA-Angebot auf einem sehr guten sechsten Platz der geprüften Angebote für Mitglieder aller Krankenkassen.

Fazit: Die Tarifkombination der SIGNAL IDUNA ging aus dem Test als bestes Allround-Angebot hervor. Zudem hat die SIGNAL IDUNA jetzt eine neue Serie mit stationären Zusatztarifen aufgelegt: das KlinikSchutz-Programm. Dieses umfasst fünf Tarifvarianten, die von der Absicherung nur für Unfälle über zusätzlichen Schutz bei schweren Erkrankungen bis hin zum Komplettschutz im Alter reichen.

Abgesichert sind die freie Arzt- und Krankenhauswahl inklusive Transportkosten bis zu einer Höhe von 250 € genauso wie die Unterbringung im Zweibettzimmer, die Behandlung durch den Chefarzt und die Übernahme der gesetzlichen Zuzahlungen für die ersten 28 Tage.

„mache ich mit meinen Haustieren? Hier organisiert die SIGNAL IDUNA Kinder- und Pflegebetreuung sowie die Unterbringung der vierbeinigen und gefiederten Hausgenossen und bezahlt diese sogar für eine Dauer von maximal fünf Tagen.“

Auch an die notwendige Unterbringung naher Angehöriger in einem Hotel oder das Rooming-In sowie Nachhilfe für versicherte Schüler nach mindestens zwei Wochen im Krankenhaus ist in der Klinik-Serie gedacht: Die SIGNAL IDUNA übernimmt die Organisation und zahlt bis zu 500 Euro je Leistungsart und sorgt dafür, dass notwendige Utensilien wie Kleidung, Hygieneprodukte, aber auch etwa Zeitschriften beschafft werden.

Ebenso eingeschlossen sind eine Anschlusshilfe nach Entlassung aus dem Krankenhaus sowie Leistungen fürs Reha-Management. Eine Tarifvariante bietet sich besonders an für junge Versicherte, die zu einem günstigen Beitrag privaten Zusatzschutz wünschen.

Ändert sich die finanzielle Situation etwa aufgrund eines Berufswechsels oder einer Beförderung, kann der Versicherte jederzeit mit dem dann gültigen Eintrittsalter in die Normalvariante wechseln, sofern er das 20. Lebensjahr vollendet hat.

Mit ihrem Optionsrecht bietet die Klinik-Serie – ausgenommen KlinikUNFALLpur – einen weiteren Vorteil, sofern der Versicherte bei Erstabschluss unter 40 ist. 60 und 120 Monate nach erstmaligem Beginn des Versicherungsschutzes kann er sich ohne weitere Gesundheitsprüfung für einen noch leistungsstärkeren Zusatzschutz entscheiden.



Helmut Zeiß, Versicherungsexperte der SIGNAL IDUNA Filialdirektion Koblenz, fasst zusammen: „Finanztest fragt in ihren Vergleichen zumeist Ausschnitte aus der gesamten Leistungspalette ab.“

Daher bleiben weitere Leistungsdetails unberücksichtigt. So bietet die getestete SIGNAL IDUNA-Kombination beispielsweise auch Sehhilfenleistungen, wenn sich die Dioptrienzahl nur um 0,5 ändert, und erstattet zudem Zahnbehandlung und Naturheilkundebehandlungen durch Ärzte. Ebenfalls enthalten und unberücksichtigt blieben Impfungen im Zusammenhang mit privaten Auslandsreisen, versicherte Vorsorgeuntersuchungen oder auch das Kurtagegeld.“

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auch auf Leistungen für akute stationäre Heilbehandlungen, die bei einem Auslandsaufenthalt anfallen, sowie Erstattungen für medizinisch notwendigen Rücktransport nach Deutschland. Dazu beinhalten alle Tarifvarianten der Klinik-Serie umfangreiche Assistance- und Soforthilfeleistungen im Falle eines versicherten Krankenhausaufenthalts. Hierzu Helmut Zeiß: „Eine mehrtägige Abwesenheit von zuhause wirft nun mal häufig auch organisatorische Fragen auf, gerade wenn man nicht auf die Unterstützung von ortsnahe lebenden Angehörigen oder Freunden bauen kann.“

Wer kümmert sich um meine kleinen Kinder oder um pflegebedürftige Angehörige, was



Helmut Zeiß, Versicherungsexperte der SIGNAL IDUNA Filialdirektion Koblenz

Fortsetzung von Seite 5

4. Wollen Sie die beantragte Teilzeitarbeit ablehnen, müssen Sie dies noch innerhalb der 4-Wochen-Frist mit schriftlicher Begründung tun.

5. Reagieren Sie nicht oder lehnen Sie den Anspruch ab, kann der Arbeitnehmer dagegen Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Eine Frist für die Erhebung einer Klage besteht nicht.

6. Haben Sie sich mit dem Mitarbeiter über dessen Teilzeitwunsch geeinigt, sollten Sie die Vereinbarung aus Gründen der Rechtsklarheit und der Beweissicherung schriftlich fixieren.

Welche Punkte Sie unbedingt regeln sollten, erfahren Sie nachfolgend

Wann Sie den Teilzeitwunsch Ihrer Elternzeiter ablehnen dürfen: Sie müssen nicht jeden Teilzeitwunsch Ihres Mitarbeiters während der Elternzeit erfüllen. Sie können den Teilzeitananspruch ablehnen, wenn hierfür dringende betriebliche Gründe vorliegen (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Diese Gründe rechtfertigen eine Ablehnung

Ein zur Ablehnung der Teilzeit berechtigender dringender betrieblicher Grund liegt vor allem dann vor, wenn:

1. auf dem Arbeitsmarkt keine Teilzeit-, sondern nur Vollzeitkräfte für den restlichen Teil der Stelle zur Verfügung stehen oder auf dem bisherigen Arbeitsplatz Teilzeitarbeit nicht durchführbar ist und

2. kein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist und sich auch betriebliche Umorganisationen nicht realisieren lassen, bzw. Ihnen nicht zumutbar sind.

Achtung!

Das Vorliegen dieser dringenden Gründe müssen im Streitfall Sie als Arbeitgeber beweisen.

Ablehnungsgrund: Eingestellte Ersatzkraft

Der Teilzeitananspruch besteht auch dann, wenn Ihr Mitarbeiter zunächst die völlige Freistellung von der Arbeit (Elternzeit) in Anspruch genommen und erst später eine „Verlängerung“ der Arbeitszeit (Elternzeit) beantragt. In diesem Fall trägt allerdings der Arbeitnehmer das Risiko, dass Sie das Verlangen in der von ihm gewünschten Form bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ablehnen.

Das können Sie nämlich insbesondere dann, wenn Sie bereits eine Ersatzkraft für den Mitarbeiter eingestellt haben und keiner der Kol-

legen bereit ist, seine Arbeitszeit zu verringern.

Achten Sie auf diese Formalien:

Wollen Sie die ordnungsgemäß beantragte Teilzeit Ihres Arbeitnehmers in der gewünschten Form ablehnen, müssen Sie das

- innerhalb von 4 Wochen schriftlich
- mit konkreter Angabe der entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe erledigen.

Versäumen Sie diese Frist oder wahren Sie die Schriftform nicht, kann Ihr Mitarbeiter zwar nicht automatisch die von ihm gewünschte Teilzeittätigkeit aufnehmen. Er hat aber die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit einzuklagen (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG).

Wichtiger Hinweis:

Geben Sie in Ihrer Begründung unbedingt alle dringenden betrieblichen Gründe an, aus denen Sie den Teilzeitwunsch Ihres Mitarbeiters ablehnen. In einem späteren Prozess vor dem Arbeitsgericht können Sie nämlich keine zusätzlichen weiteren Gründe mehr geltend machen.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an Ihre Innungsgeschäftsstelle.

Der Kampf um gute Mitarbeiter und Nachwuchs hat das Handwerk erreicht!

Wie kann sich das Handwerk rüsten? Wo suchen wir? Was tun wir, um unsere Mitarbeiter zu halten?

Die Bevölkerungsstruktur in Deutschland wird bis zum Jahr 2020 stark altern, somit ‚altern‘ auch gute Mitarbeiter aus den Unternehmen weg. Dies stellt insbesondere das Handwerk – als einer der größten Arbeitgeber in der Region – vor eine große Herausforderung. Nicht nur was den Umsatz angeht, auch im Hinblick auf die Mitarbeitergewinnung und Nachfolgeplanung birgt dies Risiken, für die man sich rechtzeitig rüsten sollte. Doch was bedeutet das konkret für das Handwerk in unserer Region?

Im Hinblick auf den Verkauf ihrer Produkte und Leistungen haben Handwerksunternehmen bereits Chancen erkannt und sich auf die ändernden Kundenbedürfnisse eingestellt. Bei der Rekrutierung von Mitarbeitern oder der Nachfolgeplanung ist zwar das Problem-bewusstsein vorhanden, doch kaum einer weiß, wie und wo-

her er auch in Zukunft qualifizierte Mitarbeiter bekommt, um langfristig erfolgreich und wettbewerbsfähig zu bleiben. Hinzu kommt, dass den Chefs als Unternehmer im eigenen Handwerksbetrieb aufgrund des „Tagesgeschäfts“ oft keine Zeit bleibt, sich mit diesen wichtigen Themen zu beschäftigen.

Die Ressource „Personal“/Mitarbeiter wird immer knapper – und der „War for talents“ (Kampf um Talente) ist mehr denn je spürbar. Dies beginnt bereits bei der Suche nach geeigneten, zukunftsfähigen Lehrlingen. Mittlerweile bewirbt sich nicht mehr der Mitarbeiter beim Unternehmen – sondern das Unternehmen muss sich um die besten Mitarbeiter bewerben und sich somit von anderen Firmen positiv abheben. In diesem „Wettbewerb“ haben es besonders Handwerksbetriebe außerhalb der Großstädte schwer.

Die Arbeitgeber- und die Standortattraktivität rückt mehr und mehr in den Fokus – was kann ich und meine Region meinen Mitarbeitern bieten? Warum sollten sie ausgerechnet in der Region bleiben oder hierher kommen und gerade in unserem Betrieb einsteigen? Und wo finde ich überhaupt geeignete und qualifizierte Mitarbeiter?

Als mittelständische Personalberatung mit Sitz in Montabaur weiß Hofmann, Baunack & Partner (hbp Consult) um diese Herausforderung und die Lösungen. So gilt es bei der Personalsuche auch mal andere Wege

einzuschlagen – wie z.B. überregional aber gezielt in anderen Regionen zu suchen. Aber welcher Handwerker hat Zeit sich da erst zu informieren, wo es Sinn macht? Aktiv Personalkreise anzusprechen, die vorher noch nicht im Fokus standen oder Angebote für „Wiederkehrer“. Vor allem aber mit den Vorzügen der Region Westerwald zu werben – hier kann sich ein junger Mensch z.B. noch einen Hausbau leisten, im Raum Rhein-Main ist das fast unmöglich und wir sind nur 25 ICE-Minuten entfernt. Aber wer sagt das schon, wenn er mit Kandidaten spricht oder Anzeigen schaltet. Darüber hinaus gilt es sowohl den vorhandenen als auch zukünftigen Mitarbeitern attraktive Angebote (nicht rein finanziell) zu machen, die eine hohe Loyalität und Bindung verursachen. Dabei werden Themen wie Kinderbetreuung, leistungsbezogene Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten aber auch Lob, Anerkennung und Verantwortung immer wichtiger. Personalmarketing spart letzten Endes auch Kosten.

Die Kreishandwerkerschaft hat sich gemeinsam mit hbp Consult zum Ziel gesetzt den Handwerksunternehmen griffige und konkrete Hilfestellung zu geben um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzutreten.

Mehr zu diesem Thema in der nächsten Ausgabe Brennpunkt Handwerk 1/2011



Gesunde und aktive Feiertage!

AOK
Die Gesundheitskasse.

Wir danken unseren Kunden und Partnern für das Vertrauen und die gute Zusammenarbeit und wünschen viel Erfolg für das Jahr 2011.

AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz



www.aok.de



Die Werkstatt
Ihres Vertrauens



Sicher bis zur Ski-Piste

Gepäck in den Kofferraum,
Skier & Co. in die Dachbox

Der heiß ersehnte Winterurlaub steht vor der Tür. Jetzt muss nur noch das Auto beladen werden. Doch wie passen alle Koffer und die Skiausrüstung in das Fahrzeug, sodass Autofahrer und Beifahrer entspannt und sicher am Ferienort ankommen? Die Experten der Kfz-Innung haben einige Tipps zusammengestellt.

Grundsätzlich gehöre Gepäck in den Kofferraum und nicht auf die Rückbank, weisen die Fachleute hin. Dabei kommen große Gepäckstücke ganz nach hinten - am besten direkt hinter die Lehne der Rückbank. Kleinere Teile füllen die Zwischenräume. Wichtig: Der Autofahrer braucht durch den Innenspiegel freie Sicht nach hinten. Zudem sollten alle Gepäckstücke gut befestigt sein. Verbandskasten und Warndreieck müssen griffbereit bleiben - bei überfülltem Kofferraum am besten unter dem Vordersitz platzieren. Zusätzlichen Stauraum bieten Dachboxen. Allerdings gehören dort

nur Ski, Snowboards, Stöcke und Stiefel hinein, betonen die Fachleute. Schweres Gepäck ist tabu. Zu viel Gewicht der Boxen beeinflusst den Schwerpunkt des Autos. Das Bremsen würde schwieriger, und das Fahrzeug könnte durch veränderte Fahreigenschaften schlingern. Ein Blick in die Bedienungsanleitung des Autos verrät, wie hoch die maximale Dachlast ist. Wer hingegen Ski auf einem Skidachträger transportiert, sollte beachten, dass die Skiden nach hinten zeigen. Das verringert den Luftwiderstand.

Vor dem Start in den Schnee muss der Reifendruck an das erhöhte Gewicht angepasst werden - dabei sind auch die Insassen mitzurechnen. Ein Ferien-Check im Kfz-Meisterbetrieb sorgt für eine entspannte Fahrt in die Berge. Neben der technischen Rundum-Durchsicht gibt es auch saisonale Zubehörangebote von Dachträgern, Dachboxen, Schneeketten, Enteisern bis hin zum Starthilfekabel. Mit den Tipps für die Fahrt in die Berge aus Meisterhand steht dem Winterspaß nichts mehr im Wege.



Schneepflug hat Vorfahrt

Bei Schnee und Eis sind sie im Dauereinsatz: Räumfahrzeuge versuchen dann für Autofahrer eine freie Bahn auf Autobahnen und Landstraßen zu schieben. „Wegen ihrer Größe hat mancher Verkehrsteilnehmer ein mulmiges Gefühl.

Einige sehen sie sogar als Hindernis“, sagt ein Sprecher der Kfz-Innung. Aber: Winterdienst müsse sein, betont er. Wichtig sei, dass Autofahrer den Räumdienst nicht behindern.

Deshalb sollten Autofahrer Abstand halten,

denn Salz und aufgewirbelter Schneematsch trüben die Sicht. Riskante Überholmanöver am besten vermeiden, da man so keine Zeit gewinnt. Denn vor dem Schneepflug ist die Straße ungeräumt.

Bei einem entgegenkommenden Schneepflug sollten Autofahrer langsam und so weit wie möglich rechts fahren. Manchmal ist es ratsam, einfach anzuhalten und das Räumfahrzeug vorbei zu lassen. Denn reicht das Räumschild über die Straßenmitte, kann es leicht zum Zusammenstoß kommen.

Ein Guckloch

auf der vereisten Windschutzscheibe frei zu kratzen genügt nicht. Für eine gute Sicht sollten sich Autofahrer Zeit nehmen, Scheiben und Scheinwerfer gründlich von Schnee und Eis zu befreien.

Dabei nicht vergessen, auch das Kennzeichen sowie Blink- und Schlussleuchten zu putzen.



Auf leisen Sohlen

Beim Kauf eines neuen Reifens bis 185 Millimeter Breite finden Käufer jetzt auf dem Reifenrand nicht nur eine Genehmigungsnummer, sondern auch ein großes „S“.

Der Buchstabe steht für Sound und bestätigt: Der Pneu erfüllt die neuen EU-Grenzwerte für Abrollgeräusche. Händler verkaufen seit 1. Oktober 2009 nur noch „S“ für diese Reifengröße.

Seit 1. Oktober 2010 bekommen auch Fahrzeuge mit einem Reifen-Querschnitt von 185 bis 215 Millimeter leise „Sohlen“.





PKW-Service:

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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

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

Internet: goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW-Service:

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



Gute Gründe für einen Jahres-Check



Das Ärgerliche an fehlerhaften Vertragsgestaltungen ist: Wenn der „Vertragsfall“ eintritt, kann nichts mehr nachgebessert werden. Das gilt auch für den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag. ProFima zeigt, wie Sie Ihren Vertrag optimieren können.

Dietmar G., Geschäftsführer mehrerer Firmen, hat seine eigenen Erfahrungen gemacht. Er prüft alle seine Anstellungsverträge einmal im Jahr. Und das aus gutem Grunde: Zum einen will er sicherstellen, dass sein Vertragswerk die ständig neuen Vorgaben des Finanzministeriums erfüllt. Zum anderen hat er keine Lust, sich nachträglich Formfehler vorhalten zu lassen und Steuern nachzahlen zu müssen.

Monat für Monat müssen die Finanzgerichte über Klagen von Geschäftsführern entscheiden, die sich gegen überzogene oder zweifelhafte Steuerveranlagungen wehren. Auch aktuell sind beim Bundesfinanzhof (BFH) wieder einige Verfahren dazu anhängig, beispielsweise zur privaten Pkw-Nutzung und zur Reisekostenregelung des GmbH-Geschäftsführers. Daneben will G. auch sicherstellen, dass sein Vertragswerk immer „passt“ - also alles in sei-

nem Interesse und zu seinem Vorteil geregelt ist. Wurde im Laufe des Jahres in einem seiner Betriebe beispielsweise ein zusätzlicher Geschäftsführer eingestellt, muss die Vertretungsregelung geprüft werden. So ist es unter Umständen angeraten, statt der bisherigen Einzelvertretung zunächst eine gemischte Vertretungsregelung für den neuen Geschäftsführer einzurichten - bis der Neue sich endgültig bewährt hat.

Ein anderer Fall ist der Verkauf der GmbH oder eines GmbH-Anteils. Was viele nicht wissen: Auch nach dem Verkauf ist der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers für die GmbH bindend - so lange, wie er nicht ausdrücklich von beiden Parteien einvernehmlich geändert oder beendet wurde. Wer verkaufen will, sollte seinen Vertrag also möglichst früh zu seinen Gunsten abändern und nicht erst dann in den Vertrag schauen, wenn bereits verhandelt wird.

Aber auch alle Geschäftsführer, die unbesehen einen Standard-Muster-Vertrag übernommen haben, sind mit einem Jahres-Check gut beraten. In den meisten Mustern fehlt das „Klein-

gedruckte“, das ihren Vorteil im Ernstfall ausmacht.

Zehn Punkte, mit denen Sie den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag besser machen

Form-Fehler bei einer Änderung des Vertrags

Vertragsänderungen müssen schriftlich vereinbart werden. Notwendig ist ein Geschäftsleiterbeschluss (Protokoll).

Achten Sie darauf, dass der richtige Vertragspartner unterschreibt. Das sind entweder alle Gesellschafter oder der ausgewiesene Vertreter der Geschäftsleiter-Versammlung der GmbH.

Umständliche Abrechnung

Es fehlt eine Vereinfachungsregel für die Spesenabrechnung: Als Geschäftsleiter-Geschäftsführer rechnen Sie entstehende Kosten über die Firmen-Kreditkarte ab. Umständlich ist das aber bei kleinen Beträgen, z. B. für Parkhausgebühren. Einfacher ist es, wenn Sie sich von der GmbH monatlich einen Vorschuss für Spesen auszahlen lassen. Sammeln Sie die Belege und rechnen den Vorschuss nur noch einmal zum Ende des Geschäftsjahres ab.

Fehler bei den Befugnissen nach „außen“

Vorteilhaft für den Geschäftsführer ist es, die Vertretungsbefugnis mit in den Anstellungsvertrag aufzunehmen. Ist die Vertretungsbefugnis Bestandteil des Anstellungsvertrages, ist eine Änderung der Vertretungsbefugnis nur als Änderungskündigung - also nur mit Ihrer Zustimmung - durchsetzbar.

Fehler bei den Befugnissen nach „innen“

Ist der Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte im Anstellungsvertrag vereinbart, kann er nicht von jedermann im Handelsregister eingesehen werden, und nicht jede Änderung des Katalogs führt zu einer Änderung des Gesellschaftsvertrags.

Wird für den Fremd-Geschäftsführer der Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte von den Gesellschaftern über Nacht erweitert und damit stillschweigend die bisherige Kompetenz beschnitten, dann kann er sich dagegen wehren.

Fehlerhafte Kündigungsvereinbarungen

Vorsicht bei folgender Vereinbarung: „Der Anstellungsvertrag ist jederzeit aus wichtigem Grund fristlos kündbar. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn ... der Geschäftsführer aus der GmbH ausscheidet.“ Scheidet der Geschäftsführer als Gesellschafter der GmbH aus (Veräußerung des GmbH-Anteils), so ist dies ein Grund für die fristlose Abberufung und Kündigung des Geschäftsführers. Wer plant, seinen GmbH-Anteil in nächster Zeit zu verkaufen, sollte eine solche Klausel unbedingt vorher ändern.

Fehler bei der Haftungsfreistellung

Ein rechtlicher Anspruch des Geschäftsführers auf Entlastung besteht nicht. Aus diesem Grund sollte der Geschäftsführer darauf bestehen, dass im Anstellungsvertrag ein Anspruch des Geschäftsführers auf Entlastung vereinbart wird.

Fehler bei der Entgeltregelung

Es fehlt eine Regelung zum Anspruch auf regelmäßige Gehaltsanpassung. Formulierung: „Der Geschäftsführer hat Anspruch auf eine angemessene Gehaltserhöhung, soweit wesentliche Veränderungen der gegenwärtigen Gehaltsverhältnisse eintreten, vor allem wenn das vereinbarte Gehalt im groben Missverhältnis zu den Gehältern und den Steigerungen der Gehälter der übrigen leitenden Angestellten steht.“

Sie wollen sicherstellen, dass Sie nach einem vorübergehenden Gehaltsverzicht Gehalt nachzahlen dürfen. Dazu muss eine schriftliche Vereinbarung, z. B. im Anstellungsvertrag, vorliegen. Es muss festgelegt werden, wann die wirtschaftliche Lage als gebessert angesehen wird (Gewinn) und der Gehaltsanspruch wieder auflebt. Die Laufzeit der aufschiebenden Verpflichtung muss angegeben werden, ebenso der Umfang des nachzuzahlenden Gehalts.

Fehler bei einem geplanten Verkauf der GmbH

In einigen Jahren wollen Sie Ihre GmbH verkaufen. Alle Rechte und Pflichten, die Sie jetzt im GmbH-Gesellschaftsvertrag und in Ihrem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag vereinbaren, sind dann auch Gegenstand der Verkaufsverhandlungen. Wenn Sie sich „großzügige“ Rechte und Ansprüche einräumen, muss der potenzielle Käufer diese mitbezahlen. Vereinbaren Sie in Ihrem Anstellungsvertrag beispielsweise, dass im Falle einer betriebsbedingten Kündigung eine Entschädigung an Sie gezahlt werden muss.



Fehler in der Risiko-Vorsorge

Es fehlt eine Regelung für Tod und Unfall: Das Risiko, durch einen Verkehrsunfall berufsunfähig zu werden, ist bei aktiven und engagierten Geschäftsführern und Führungskräften mit häufigen Dienstreisen besonders hoch. Jüngere Geschäftsführer, die noch keine nennenswerten Ansprüche aus einer Altersversorgung erreicht haben, können das finanzielle Risiko für sich und die Familie mit einer zusätzlichen Unfallversicherung deutlich reduzieren.

Fehler im nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Es fehlt eine Regelung zur Sicherung Ihrer

nachvertraglichen Karenzansprüche: Für den GmbH-Geschäftsführer gelten die Bestimmungen über das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aus § 74 ff. HGB nicht. Für ihn kann ein Wettbewerbsverbot vereinbart werden, ohne dass dafür eine Ausgleichszahlung (Karenzentschädigung) gezahlt wird. Für den GmbH-Geschäftsführer ist das Wettbewerbsverbot trotzdem verbindlich und wirksam. Formulierung: „Es gelten die Bestimmungen des HGB zum Wettbewerbsverbot gemäß §§ 74 ff.“

Der Autor: Dipl.-Volkswirt Lothar Volkelt ist spezialisiert auf Steuer-, Rechts- und Wirtschaftsfragen für GmbH und deren (Gesellschafter-) Geschäftsführer.

Wetterspezialisten

GORE-TEX
Funktionsbekleidung von a.s.

wasserdicht
atmungsaktiv
winddicht

engelbert-strauss.com

ENERGIEKOSTEN

Strompool Handwerk

Der Strompool Handwerk hat sich in den letzten Jahren bewährt. Den wesentlichen Vorteil in einem Rahmenvertrag mit Preisgarantie sehen wir in der Planungssicherheit für unsere Betriebe. Wir haben mit den regionalen Versorgern wieder Rahmenverträge abgeschlossen.

Auch in den neuen Verträgen haben wir Laufzeiten zum Teil bis 31.12.2013 vereinbart.

Die Besonderheit dabei ist, dass Sie als Kunde, den Vertrag allerdings bereits zum 31.12.2012 aufkündigen können.

So kann man ggf. auf die Entwicklung der Marktpreise schneller reagieren. Wir wissen, dass Versorger auf dem Markt sind, die den Strom noch günstiger anbieten. Auch besteht bei Abnahme größerer Mengen noch ein erheblicher Verhandlungsspielraum.

Es wurde daher vereinbart, dass bei einem Verbrauch ab 100.000 kWh die örtlichen Versorger auf Sie zukommen und gesonderte Angebote machen. Im Bedarfsfall rufen Sie uns an.

Achtung! Auch wenn Sie in den vergangenen Jahren bereits dem Strompool Handwerk angeschlossen waren, müssen Sie dennoch den neuen Vertrag ab 01.01.2011 neu unterschreiben. Ansonsten läuft der alte Vertrag aus und Sie fallen in den teureren Grundversorgungstarif!

Sofern noch nicht erhalten, können Sie die neuen Verträge bei uns oder den nachstehenden Versorgern direkt anfordern.



Hier die Preisübersicht im Vergleich:

	SÜWAG	KEVAG	RWE
Grundpreis pro Monat	6,00 €	13,90 €	9,50 €
Verbrauchspreis bis 15.000 kWh	17,42 ct	17,40 ct	17,70 ct
Verbrauchspreis über 15.000 kWh	17,42 ct	17,40 ct	17,40 ct
Preisgarantielaufzeit	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2013

(Nettopreise ohne Gewähr)

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle Frau Werz, 02602-100510 oder direkt an die SÜWAG, Herrn Egenolf, Tel. 02631-804240, KEVAG, Herrn Perne, Tel. 0261-3921940, RWE, Herrn Klasen, Tel. 06561-9111231

Neues Angebot für Mitglieder Gaspool – Handwerk

Die Arbeitsgemeinschaft der Kreishandwerkerschaften Rheinland-Pfalz hat eine neue Kooperationsvereinbarung mit der Energieversorgung Mittelrhein (EVM) zur Versorgung der Mitglieder mit „Gas“ abgeschlossen. Daher besteht für Sie jetzt die Möglichkeit, ein vergünstigtes Energieangebot zu wählen:

„Partner-Gas“

Zunächst haben Sie die Möglichkeit, das Produkt „Partner-Gas“ zu wählen, das bis zum 30. April 2011 einen Preisvorteil im Winter von 0,50 Cent/kWh vorsieht. Auf den jeweiligen Grundpreis gewährt die EVM einen Treuerabatt von 5% (1. Jahr), 7% (2. Jahr), 9% (3. Jahr), 12% (4. Jahr), 15% (5. Jahr). Wenn Sie dem Rahmenvertrag-Handwerk beitreten, erhalten Sie einen zusätzlichen Handwerkerbonus von 2% auf den jeweiligen Arbeitspreis.

„Fix-Gas“

Alternativ hat jeder Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit, das Preisprodukt „Fix-Gas“ abzuschließen. Die Preisgarantie des Produktes

„Fix-Gas24“ läuft bis zum 31.12.2012. Damit wurde ein spezielles, exklusiv für die Mitglieder der Kreishandwerkerschaften geschaffenes Produkt angeboten. Auch hier wird ein Handwerkerbonus von 2% auf den gesamten Arbeitspreis eingeräumt, was einem Rabatt je nach Verbrauchsmenge und spezifischen Gaspreis von rund 3% entspricht.

Bei dem Fix-Gaspreis zahlen Sie gegenüber dem Partner-Gaspreis zwar zunächst bis zum 30.04.2011 0,35 Cent/kWh mehr, Sie haben aber anschließend für die Gesamtlaufzeit von zwei Jahren einen festen Gaspreis. Sollte es zu allgemeinen Gaspreiserhöhungen kommen, hätten Sie hieraus einen deutlichen Vorteil.

Je nachdem welches Vertragsmodell, ob „Partner-Gas“ oder „Fix-Gas“ Ihnen zusagt, können Sie von den Vergünstigungen mit dem Handwerkerbonus von 2,0 % im Netzgebiet der EVM Energieversorgung Mittelrhein und Gasversorgung Westerwald auf den Arbeitspreis profitieren. In anderen Netzgebieten ist der Vorteil noch größer.

Gleich, bei welchem Anbieter Sie derzeit sind. Die Teilnahme am Gas-Pool gilt für jedes Mitglied – auch für den privaten Bereich! Die Aufkündigung Ihres bestehenden Vertrages übernimmt die EVM.

Sofern Sie EVM - Kunde sind, wird Ihr Vertrag nur umgeschrieben und schon erhalten Sie den Handwerkerbonus und auf Wunsch auch die längere Vertragslaufzeit.

Die notwendigen Unterlagen werden Ihnen in den nächsten Tagen zugestellt. Um in die Vergünstigungen zu kommen, müssen Sie in jedem Fall die neuen Verträge an die EVM zurücksenden.

Ansprechpartner bei der EVM ist Herr Pütz, oder die Hotline 01801-386000 oder unser Energiebeauftragter, Herr Biedermann, Tel.:03435-935762 oder fragen Sie einfach Ihre Innungsgeschäftsstelle.

Antrag auf Elternzeit

Bitte beachten: Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bzw. Mutterschutzfrist genommen werden, ist sie spätestens sieben Wochen vorher beim Arbeitgeber zu beantragen. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig beantragen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen. Dem Antrag ist eine Geburtsurkunde (Original oder beglaubigte Kopie) beizufügen.

Absender: _____ (Name, Anschrift)

Abt./Pers.Nr.: _____

An: _____ (Arbeitgeberanschrift)

Ich beantrage hiermit Elternzeit wie folgt:

I. Ich beantrage Elternzeit zusammenhängend bis zum _____ */ bis zur Vollendung des _____

Lebensjahres* meines Kindes _____, geb. am _____

Es handelt sich um eine Mehrlings- oder Frühgeburt: Nein* Ja*

Falls zutreffend: Es ist geplant, einen Teil der Elternzeit (max. 12 Monate) in die Zeit vom 3. bis 8. Geburtstag zu legen: Nein* Ja*

Wenn ja, geplanter Zeitabschnitt* vom: _____ bis _____

II. Ich möchte meine Elternzeit in einem Zeitraum von mindestens zwei Jahren auf folgende Zeitabschnitte verteilen:

II.1 Zeitabschnitt* vom _____ bis _____

II.2 Zeitabschnitt* vom _____ bis _____

Falls zutreffend: Es ist geplant, die Elternzeit zwischen den Eltern aufzuteilen: Nein* Ja*
 Wenn ja, Arbeitgeber* des anderen Elternteils (Firmenname, Anschrift): _____

III. Der andere Elternteil wird Elternzeit machen:

III.1 Zeitabschnitt* vom _____ bis _____

III.2 Zeitabschnitt* vom _____ bis _____

IV. Während der Elternzeit möchte ich:

nicht erwerbstätig sein*

_____ Stunden* wöchentlich arbeiten. Ich bitte um Rücksprache, damit Details der Verringerung bzw. Neuverteilung der Arbeitszeit festgelegt werden können. Mir ist bekannt, dass der bisherige Arbeitgeber zustimmen muss, falls ich eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen möchte.

Mir ist auch bekannt, dass sich mein Erholungsurlaub für jeden vollen Elternzeitmonat um 1/12 reduziert und das bei Überschreitung der Freigrenze der Erziehungsgeldanspruch ggf. entfällt oder vermindert wird. Eine Geburtsurkunde (Original oder beglaubigte Kopie) des Kindes ist beigefügt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer(in)

*zutreffendes bitte markieren bzw. ergänzen

Bestätigung der Elternzeit

Sehr geehrte/r Frau/Herr...

hiermit bestätigen wir Ihnen entsprechend Ihrem Antrag vom Ihre Elternzeit vom bis zum

Ihr Erholungsurlaub für das Jahr wird damit gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG um Tage gekürzt. Ihr Erholungsurlaub für das Jahr beträgt damit nur noch Tage.

Sofern Sie den Urlaub nicht bis zum letzten Tag vor Beginn Ihrer Elternzeit in Anspruch genommen haben, können Sie ihn im Anschluss an Ihre Elternzeit nehmen.

Wir wünschen Ihnen alles Gute während Ihrer Elternzeit.

Mit freundlichen Grüßen

Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Hinweis für den Arbeitnehmer

*Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren
(gemäß § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)*

Als Arbeitnehmer sind Sie verpflichtet, während der täglichen Arbeit Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen, um diesen bei einer Zollkontrolle vorlegen zu können. Wir bitten Sie dringend, die entsprechenden Papiere täglich mitzuführen.

Sollten entsprechende Papiere bei einer Kontrolle nicht vorgelegt werden können, kann ein Bußgeld bis zu 5.000 Euro verhängt werden.

Der Arbeitgeber ist ab Januar 2009 dazu verpflichtet seine Arbeitnehmer einmalig nachweislich und schriftlich auf diese Mitführungspflicht hinzuweisen.

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, dass Ihnen der Hinweis schriftlich ausgehändigt wurde und Sie ihn zur Kenntnis genommen haben.

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Saubermatten machen Sinn – gerade auch in der kalten Jahreszeit

Jetzt wo die Tage kürzer und das Wetter schlechter wird, kommen Saubermatten ganz groß ins Spiel. Im Eingangsbereich platziert, halten sie den größten Schmutz, Nässe und Schnee schon beim Drüberlaufen fest. Das hält den Eingangsbereich sauber, schont die Bodenbeläge und spart Reinigungskosten. Gerade im Winter bringt eine Matte auch ein Mehr an Sicherheit, denn weniger Nässe reduziert die Rutschgefahr deutlich.

DBL ITEX Gaebler hat ein großes Angebot an Saubermatten, in unterschiedlichen Formaten und Farben.

Neben den einfachen Standardmatten in grau und braun gewinnen die Design- oder Logomatten immer mehr Zuspruch. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig und reichen von einem netten Willkommensgruß bis hin zu den unterschiedlichsten Firmenlogos und/oder Werbeaussagen. Eine Saubermatte „funktioniert“ aber nur, wenn sie regelmäßig gewaschen wird. Ähnlich wie bei einer Flasche, in die man nur begrenzt Flüssigkeit einfüllen kann, kann auch eine Matte nur so lange Schmutz aufnehmen, wie sie noch Platz zwischen den einzelnen Fasern hat. Hier bietet sich der DBL-Mietservice an. Je nach Beanspruchung kann das Unternehmen zwischen

einem wöchentlichen, 14-tägigen oder auch monatlichen Wechsel wählen. Der Servicefahrer holt dann turnusgemäß die verschmutzte Matte ab, legt eine saubere Matte aus. Professionell gewaschen und damit wieder „aufnahmefähig“, wird die Matte dann im vereinbarten Rhythmus wieder ausgelegt.



Das alles erfolgt automatisch, so dass sich der Auftraggeber um nichts kümmern muss. Innungsmitglieder können diesen Service zu Sonderkonditionen nutzen, sie erhalten 5% Handwerkerabbatt. Eine Beratung vor Ort und ein maßgeschneidertes Angebot erhalten Sie von DBL ITEX Gaebler, Montabaur, Tel.: 02602/9224-36 oder per E-Mail: info@dbl-itex.de.

Darüber hinaus bietet das Unternehmen für alle Gewerke die passende Berufskleidung im Mietservice sowie eine breite Palette an Arbeitsschutzartikeln.

BESTENS VERSORGT



KEVAG

VERSORGT • VERNETZT • VERTRAUT



Unsere Fachhandwerkspartner. Ihre Spezialisten für Wärmepumpen:

Wir beraten Sie gerne!

Halbieren Sie Ihre Heizkosten!

Besser wär's mit Wärmepumpe

Wirtschaftlich, zuverlässig, umweltfreundlich – die Wärmepumpe heizt schon heute zukunftsweisend.

Rufen Sie uns an: 0261 392-2410

www.kevag.de



Damit Innung und Kreishandwerkerschaft
Sie zu besonderen Jubiläen würdigen
können, teilen Sie uns doch bitte
Ihre Daten in diesem Formular mit.

EHRUNGEN 2011

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

Bitte nur mit Schreibmaschine oder Druckschrift ausfüllen!

Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald
56403 Montabaur

Auskunft erteilt: _____



In unserem Betrieb stehen im Jahr 2011 folgende Jubiläen an:

Betriebsjubiläum

(Ehrungen erfolgen jeweils in Abständen von 25 Jahren nach der Betriebsgründung)

Betriebsname: _____

PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Datum der Handwerksrolleneintragung: _____

Falls abweichend: _____ anderes Gründungsdatum: _____

nachgewiesen durch: _____

Wir planen die Durchführung einer Feier ja am: _____ nein, Urkunde per Post

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

Richten Sie keine Feier aus, möchten aber eine Urkunde, senden wir Ihnen diese gerne per Post. Auch hier erbitten wir Ihre Mitteilung.

Wenn wir keine Nachricht erhalten, gehen wir davon aus, dass keine Urkunde gewünscht und keine Feier ausgerichtet wird.

Arbeitnehmerjubiläum

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

Name: _____ Vorname: _____

Geb.-Datum: _____ PLZ/Wohnort: _____

Eintrittsdatum: _____ derzeitige Berufsbezeichnung: _____

25 Jahre Meisterprüfung / 50 Jahre Meisterprüfung

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

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

PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Meisterprüfung abgelegt am: _____ im _____-Handwerk

bei der Handwerkskammer: _____

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift

Julia Klöckner zu Gast beim Handwerk

Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald – Derzeitige Wirtschaftslage ist zufriedenstellend

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald fand im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Koblenz in Rheinbrohl statt. Eine große Zahl der Delegierten war der Einladung von Vorstand und Geschäftsführung gefolgt und nahm an der Versammlung teil.

Vor dem offiziellen Teil gab es Gelegenheit, im Rahmen einer Führung das Erlebnis-Museum RömerWelt kennen zu lernen und sich über die römische Geschichte zu informieren.

Neben den Delegierten konnte der Vors. Kreishandwerksmeister Krautscheid auch einige Ehrenobermeister und den Präsidenten der Handwerkskammer Koblenz, Herrn Werner Wittlich, begrüßen, der als „Hausherr“ ebenfalls die Kolleginnen/en willkommen hieß und die gute Zusammenarbeit zwischen Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft hervorhob. In seinem Geschäftsbericht ging Krautscheid insbesondere auf vier Punkte ein.

Dies war zum einen die Imagekampagne Handwerk, deren Start am 16. Januar 2010 war. „Die Fernsehwerbung in allen Fernsehsendern ist ein voller Erfolg.“

Die Reaktion auf diesen Film, und die damit verbundene Imagekampagne, wird von allen Seiten sehr positiv gesehen“, so Krautscheid.

Durch den Slogan **„Das Handwerk – Die Wirtschaftsmacht von nebenan“** ist das Handwerk erstmals in der Lage, als gesamte Wirtschaftsmacht aufzutreten und auch als

solche gesehen zu werden. Lockere und intelligente Sprüche wie z.B.

„Am Anfang waren Himmel und Erde, den ganzen Rest haben wir gemacht – Das Handwerk“

oder

„Alles, was nicht von Händen geschaffen wurde, wurde von Maschinen geschaffen, die von Händen geschaffen wurden“

flankieren die über 5 Jahre angelegte Kampagne.

„Diese Aussagen, die den Nagel auf den Kopf treffen, machen deutlich, dass das Handwerk aus unserer Gesellschaft nicht wegzudenken ist, und das“, so Krautscheid weiter, „sollten wir auch immer wieder mit stolzer Brust nach vorne tragen.“

Eindringlich forderte er alle Kolleginnen/en auf, sich an der Imagekampagne zu beteiligen und diese zu unterstützen.

In seinem Geschäftsbericht wies Krautscheid auch auf das umfangreiche Seminarprogramm von Innungen und Kreishandwerkerschaft hin, denn, so der Kreishandwerksmeister, nur durch permanente Weiterbildung sei man in der Lage, dem sich ständig wandelnden Wettbewerb standzuhalten.

„Als den wichtigsten Punkt für die nahe Zukunft sehe ich das Problem der Nachwuchsgewinnung an“, fuhr Krautscheid in seinem Bericht fort.

„Wir alle kennen die demographische Ent-

wicklung und wissen, dass in den kommenden Jahren immer weniger Jugendliche einen Ausbildungsplatz suchen werden. Dies wird insbesondere in unserem Handwerksbereich deutlich zu spüren sein. Nachwuchswerbung ist daher oberstes Gebot, sowohl für die Betriebe als auch für die Organisationen.

Um Jugendliche für unser Handwerk zu begeistern, brauchen wir auch ein entsprechendes Ansehen. Auch hierzu soll unsere Imagekampagne Handwerk beitragen, die sich im kommenden Jahr insbesondere mit Nachwuchsgewinnung befassen wird.“

Neben dem Nachwuchsproblem sieht der Kreishandwerksmeister auch zukünftig ein großes Problem auf dem Gebiet der Fachkräftegewinnung. „Wir werden lernen müssen“, so Krautscheid, „dass wir Mitarbeiter nicht mehr in der unmittelbaren Region finden, sondern überregionale Stellensuche die Regel sein wird.“

Besonders wichtig sei es, deutlich zu machen, dass es sich lohnt, im Raum Rhein-Westerwald eine neue Heimat zu finden. Dies gelte sowohl für die Ansiedlung von Betrieben als auch für den Zuzug von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihren Familien.

„Wir haben“, so Krautscheid weiter, „einige schlagkräftige Argumente, die es klar herauszustellen gilt.“ Hier nannte er insbesondere die günstige Verkehrsanbindung durch ICE, Autobahn und die Rheinstrecke. Im Kreis Altenkirchen müssen die Anschlüsse zu den Hauptverkehrsadern kurzfristig verbessert werden. Vorteilhaft ist nach wie vor die Bezahlbarkeit von Mieten und Grundstücken sowie eine ausreichende Zahl an Kindergärten, Schulen, Sportstätten und kulturellen Einrichtungen. Wir haben kurze Wege zu den Metropolen Frankfurt und Köln und wohnen am schönsten Teilstück des Rheins.

„Kurz gesagt, wir leben in einer sehr attraktiven Gegend und dies müssen wir deutlich herausstellen. Es wird künftig eine große Rolle spielen, wenn es für Firmen oder qualifizierte Mitarbeiter darum geht, einen guten Standort oder ein bezahlbares Heim mit sicherem Arbeitsplatz zu suchen. Hier wird die Lage und das Umfeld eine große Rolle spielen“, führt Krautscheid in seinen Ausführungen fort.

Nach Ansicht des Kreishandwerksmeisters werden sich in die Zukunft auch die Märkte verändern. Er sieht es als unerlässlich an, dass das Handwerk seine Dienstleistungen auf diese Veränderungen abstimmt. Der gut vorbereitete Kunde erwarte ein Einkaufserlebnis, bei dem er gezielt seine Vorteile suche und kompetente Beratung verlange. „Nach meiner Auffassung“, so Krautscheid, „wird sich der Markt im Wesentlichen in zwei Bereichen erheblich erweitern:



v.l.n.r.: Kreishandwerksmeister Hans Peter Vierschilling, Kreishandwerksmeister Dirk Schmidt, Vorsitzender Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid, Staatssekretärin Julia Köckner, Präsident der HWK Koblenz, Werner Wittlich, Hauptgeschäftsführer KHS RWW, Udo Runkel

Zum einen wird uns das Thema „Energie“ zukünftig in allen Bereichen des täglichen Lebens begleiten, zum anderen wird es aufgrund der demographischen Entwicklung in der Zukunft mehr ältere Menschen geben. Daher wird sich auch in diesem Bereich der Markt stark erweitern. Betreuung von alten Menschen sowie barrierefreies und altersgerechtes Wohnen sind ebenfalls Märkte der Zukunft.“

In seinem Geschäftsbericht ging Krautscheid auch auf die wirtschaftliche Entwicklung ein. Während noch vor einem Jahr die Wirtschaftskrise die Situation im Handwerk geprägt habe, werde derzeit die Auftragslage von den Betrieben als sehr positiv angegeben.

„Eines zeigt uns die heutige Situation“, so der Kreishandwerksmeister:

„Die Wirtschaft schreibt ihre eigenen Gesetze. Unsere Politiker können zwar gewisse Rahmenbedingungen schaffen, aber dennoch nur bedingt eingreifen.“

Neben der Abhandlung der Regularien standen auch Ergänzungswahlen zum Vorstand auf der Tagesordnung. In Ersatz für den aus gesundheitlichen Gründen zurückgetretenen Beisitzer Metallbauermeister Wolfgang Held, Kirburg wurde Zimmerermeister Volker Höhn aus Köllingen in den Vorstand der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald gewählt. Als

Gastrednerin begrüßte die Mitgliederversammlung Frau Julia Klöckner, Parlamentarische Staatssekretärin aus Berlin.

- Zwischen Selbstbestimmung und Bevormundung – Wo steht der Verbraucher? - so das Thema der Politikerin. Sie ging dabei auf die Problematik des Verbraucherschutzes und insbesondere auf die von der EU geplante Kennzeichnungspflicht ein.

Sie könne sich nicht vorstellen, dass grüne, gelbe oder rote Punkte darüber entscheiden, was wir oder unsere Kinder essen sollen oder nicht. Im Gegenteil, unsere Kinder sollten schon im Kindergarten die unterschiedlichen Nahrungsmittel kennen und einschätzen lernen.

„Ich bin gerne der Einladung zur heutigen Veranstaltung gefolgt“, so Klöckner. „Gibt es mir doch Gelegenheit, dem Handwerk meine politischen Ziele näherzubringen. Handwerk wird Konjunktur haben! Das Selbstverständnis der Verbraucher baut auch in Zukunft auf Erfahrung, Lebensweisheit und Service, eine Chance, die das Handwerk nutzen muss“, so die Politikerin am Ende ihres Vortrages.

Im Anschluss an ihre Ausführungen stellte sich Klöckner den zahlreichen Fragen der Versammlungsteilnehmer und ging kompetent und umfassend auf die einzelnen Themenfelder ein.

WWW.HANDWERK.DE

**Die kurze
Geschichte des
Handwerks:
Rad erfunden,
Pyramiden gebaut,
Mars erkundet,
Abfluss repariert.**

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

**Innungsmitgliedschaft
zahlt sich aus!**

Iveco Daily Kipper

- ➔ Besonders robust und langlebig dank unverwundlichem Leiterrahmen mit Stahlträgern
- ➔ Starke Traktion durch Zwillingsbereifung und Differenzialsperre (100%)
- ➔ Extrem verschleißfeste 3-Seiten Stahlkipprückel von Meiller

**Bis zu
7 Tonnen zGG!**



www.iveco.de

IVECO
TRANSPORT IS ENERGY

STURM

Altenkirchener Autozentrale Sturm GmbH
Kölner Str. 62-64 • 57610 Altenkirchen

Tel.: 02681 95800 • Fax: 02681 1329 • www.autozentrale-sturm.de

Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen auf ABOM vertreten



Auch die 2. Ausbildungs- und Orientierungsmesse (ABOM) war wieder ein voller Erfolg. Die Veranstalter staunten nicht schlecht. Über 1500 Schülerinnen und Schüler aus dem gesamten Landkreis Altenkirchen nahmen die Ausbildungsmesse zum Anlass, sich über ihre Zukunft zu informieren.

Nahezu 50 Aussteller präsentierten Ausbildungsberufe aus Handwerk, Handel und Industrie. Auch die Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen nutzte die Gelegenheit, den Jugendlichen den Ausbildungsberuf „Tischler“ vorzustellen. Obermeister Wolfgang Becker zeigte sich zufrieden. „Wir können eine positive Resonanz verzeichnen, viele interessierte Jugendliche haben sich an unserem Stand über den Beruf des Tischlers erkundigt.“

Darüber hinaus wurden interessante Vorträge, Workshops und Aktionen, wie beispielsweise der Bewerbungsunterlagen-Check, das richtige Styling für Bewerbungsfotos und das Vorstellungsgespräch angeboten. Die Informationsmesse wurde von der Industrie- und Handelskammer Koblenz – Geschäftsstelle Altenkirchen in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Koblenz, den Wirtschaftsjunioren Sieg-Westerwald, dem Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Altenkirchen sowie der Stadt Betzdorf durchgeführt.

Nacht der Technik

Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz und Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord beteiligten sich



Cool sein, das war das Motto, mit dem sich die Innung Kälte- und Klimatechnik an der diesjährigen Nacht der Technik der Handwerkskammer Koblenz beteiligte.

Als Attraktion bot die Innung den Gästen der Nacht der Technik eine Eisbahn. Hier konnte der, der sich traute, mal aufs Eis gehen und aktiv Eisstockschießen betreiben. Wer den Puck im Kreisfeld traf, erhielt aus den Händen von Obermeister Axel Melzer eine Urkunde, die eine erfolgreiche Teilnahme an der Sportveranstaltung bescheinigte. Auch der Präsident der Handwerkskammer Koblenz, Werner Wittlich (siehe Foto), nahm erfolgreich am Eisstockschießen teil. Mit einem solchen Andrang hatten die Kollegen nicht gerechnet. Ne-

ben dem sportlichen Teil bestand für die Besucher auch die Möglichkeit, sich über den Beruf „Mechatroniker für Kältetechnik“ zu informieren. Obermeister Axel Melzer freute sich über die erfolgreiche Veranstaltung. Sein ganz besonderer Dank gilt den Kollegen, die sich engagiert an der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung beteiligt haben.

Gute Besucherzahlen konnte auch die Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord bei der diesjährigen Nacht der Technik verzeichnen. Obermeister Frank Jonas und sein Team hatten einiges zu bieten. Die breite Palette der Informationstechnologie wurde von der Innung in der Nacht der Technik präsentiert. Darunter die neueste 3-D-Fernsehtechnik, die

von den Besuchern bestaunt wurde. Auch das Fernsehen via Internet fand reges Interesse.



Natürlich konnten die Kollegen auch auf die in der Vorwoche erfolgte Umstellung der Radio- und Fernsehkanäle aufmerksam machen. Nicht jeder Verbraucher hatte hiervon Kenntnis. Aber dafür gibt es ja auch die hervorragende Beratung der Kollegen vom Fach. Und diese hatten in der Nacht der Technik alle Hände voll zu tun.



ad truckdrive

-  **FAHRZEUGBAU**
-  **WARTUNG**
-  **REPARATUREN**
-  **HYDRAULIK**






OTTO HERMES GMBH

Graf-Zeppelin-Str. 25 ▼ 57610 Altenkirchen
Tel.: 0 26 81-95 13 13 ▼ www.otto-hermes.de



Befreien Sie Ihren Kopf von Finanzfragen.

Mit dem Sparkassen-Finanzkonzept.



Sparkasse
Neuwied



Kreissparkasse
Westerwald



Kreissparkasse
Altenkirchen

Brummt Ihnen der Kopf vor lauter Zahlen? Nutzen Sie eine umfassende Beratung, die Ihre privaten wie geschäftlichen Bedürfnisse optimal strukturiert und auf eine erfolgreiche Entwicklung ausrichtet. Damit bei Ihnen das Geschäft brummt. Und nicht der Kopf. Mehr dazu in Ihrer Geschäftsstelle und unter www.sparkasse.de. **Wenn's um Geld geht - Sparkasse.**

Keine neue Steuerkarte mehr für 2011



Im letzten Jahr haben steuerpflichtige Arbeitnehmer letztmalig eine Steuerkarte erhalten.

Ab 2012 soll die Pappkarte durch ein elektronisches Verfahren abgelöst werden.

**Was aber ist in der Zwischenzeit?
Welche Behörde ist dann für mögliche
Änderungen zuständig?**

Bisher sandten im Herbst eines jeden Jahres die Meldebehörden steuerpflichtigen Arbeitnehmern die Steuerkarte für das kommende Jahr zu. Während das Format – A5 – immer gleich war, wechselte jedes Jahr die Farbe. Dies ist nun vorbei. 2009 wurden die Karten letztmalig für das Jahr 2010 verschickt. Ab 2012 soll alles elektronisch gehen.

Da bis dahin noch etwas Zeit ist, stellt sich die Frage, was jetzt zu beachten ist? Für das Jahr 2011 werden die Daten der Lohnsteuerkarte 2010 verwendet. Die Arbeitgeber müssen die

Angaben zur Steuerklasse, möglichen Freibeträgen usw. für das Jahr 2011 übernehmen und dürfen die alte Steuerkarte nicht vernichten. Arbeitnehmer sind ab 2011 verpflichtet, alle Änderungen unverzüglich dem zuständigen Wohnsitzfinanzamt mitzuteilen.

Ändert sich z.B. die Steuerklasse aufgrund Eheschließung usw. oder verringert sich für den zu berücksichtigenden Freibetrag die Entfernung zur Arbeitsstätte, muss dies gemeldet werden.

**Was müssen Arbeitnehmer beachten,
die erstmals im Jahr 2011 arbeiten?**

Diesen stellt die Behörde auf Antrag eine Ersatzbescheinigung aus. Für alle Fragen, die das Jahr 2011 betreffen, sind bereits jetzt nicht mehr die Meldebehörden, sondern die jeweiligen Finanzämter zuständig.

Internetdaten – was passiert nach dem Tod damit? Digitaler Nachlass – Problem für die Erben

Stirbt ein Mensch, unterliegen die Vorgänge, die anschließend erledigt werden müssen, gewissen Automatismen. Letztlich sind alle zu erledigenden Dinge auf irgendeine Weise schriftlich dokumentiert und lassen sich somit ver- bzw. abarbeiten.

Was aber passiert mit den Daten der verstorbenen Person, die von ihr im Internet veröffentlicht sind?

In der heutigen Zeit ist es beinahe normal, dass Internetnutzer mehr und mehr Daten von und über sich im Internet preisgeben.

Hierbei handelt es sich keineswegs nur um die Verbreitung der Daten über E-Mail- Dienste, sondern es werden die neuesten Urlaubsfotos oder die letzten Ereignisse im Online-Tagebuch für andere zur Einsicht bereitgestellt.

Die zahlreichen Internet-Dienste, die sich in den vergangenen Jahren etablieren konnten, sind wahre Datenspeicher geworden.

Was aber geschieht mit solchen Daten, wenn der Eigentümer eines Tages verstirbt?

Wem gehören dann die Daten und wer darf sie verwalten oder entfernen?

Und wie verfährt man mit noch bestehenden E-Mail-Adressen und -Konten?

Gibt es Erben für die Daten?

Eigentlich steht außer Frage, wer an die Daten heran darf. Den Anspruch auf die Daten in Form von Videos, Bildern und Texten, die der Verstorbene im Internet hinterlassen hat, haben die gesetzlichen Erben, die die „echten“ Hinterlassenschaften des Toten übernehmen.

Leider ist es nicht so einfach, überhaupt alle Daten des Verstorbenen ausfindig zu machen. Meist dokumentiert man nicht, wo und wie man sich bei einem Internet-Dienst angemeldet hat.

Wie kommt man an die Daten heran?

Wenn man weiß, dass der Verstorbene sich im Internet regelmäßig „bewegt“ hat, sollte man in den Hinterlassenschaften des Verstorbenen nach eventuellen Dokumentationen darüber suchen.

Da dies meist ohne nennenswerte Erfolge bleibt, muss man sich selbst auf die Suche nach Daten im Internet machen.

Alle Dienste, bei denen der Verstorbene nun auftaucht, müssen als nächstes kontaktiert werden. Das kann telefonisch, schriftlich oder auch per E-Mail geschehen. In der Regel erhält man nach Vorlage einer Kopie der Sterbeurkunde einen Zugang zum betreffenden Dienst und kann dann die Daten des Verstorbenen verwalten.

Gibt es externe Hilfe?


Ja, auch für die geschilderte Situation gibt es auf dem Markt schon einige Anbieter, die den Freunden und Angehörigen dabei behilflich sind, wenn Daten von Verstorbenen gefunden und anschließend aus dem Internet entfernt werden sollen.

In der Regel reicht es aus, wenn man einem solchen Anbieter einige persönliche Angaben des Verstorbenen und eine Kopie der Sterbeurkunde übergibt. Alle weiteren Schritte werden dann vom Profi durchgeführt.

Er sorgt dann dafür, dass möglichst alle Veröffentlichungen gefunden und entfernt werden. Sofern gewünscht, werden die Veröffentlichungen außerdem auf einem Datenträger gesichert und den Erben anschließend übergeben.

JETZT! Registrieren





**Reduzieren Sie die
Lücken in Ihrer
Krankenversicherung.**

Mit uns haben Sie gut lachen: Denn die finanziellen Lücken, die durch die Leistungen Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung entstehen, reduzieren Sie mit unserer Zusatzversicherung. Individuelle Tarife sowie bedarfsgerechte und garantierte Leistungen lassen unsere Kunden strahlen. Reden Sie mit uns!

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.

Filialdirektion Koblenz ● Löhrstr. 78-80 ● 56068 Koblenz
Telefon (02 61) 1 39 01 - 40 ● Telefax (02 61) 1 39 01 - 26
fd.koblenz@signal-iduna.de ● www.signal-iduna.de/koblenz

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V.
Langendorfer Straße 91 · 56564 Neuwied

Terminübersicht für Arbeitgeberseminare der IKK Südwest

09.12.2010

Frankfurter Innovationszentrum
ConferenceLab
Altenhöferallee 3
60438 Frankfurt
Beginn: 10.00 Uhr

09.12.2010

Frankfurter Innovationszentrum
ConferenceLab
Altenhöferallee 3
60438 Frankfurt
Beginn: 14.00 Uhr

09.12.2010

Hotel Central
Karolinenstr. 6
67227 Frankenthal
Beginn: 14.00 Uhr

15.12.2010

Hotel Soho
Marie-Curie-Str. 9
76829 Landau
Beginn: 14.00 Uhr

09.12.2010

Berghotel Kristall
Wiesenstr. 50, 55743 Idar-Oberstein
Beginn: 14.00 Uhr

14.12.2010

Tagungshotel Ebertor
Heerstr. 172, 56154 Boppard
Beginn: 14.00 Uhr

15.12.2010

Mercure Hotel
Julius-Wegeler-Str. 6, 56068 Koblenz
Beginn: 14.00 Uhr

Leitungsanlagen-Richtlinie war das Thema

Die Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises führte ein Fachseminar zur Leitungsanlagen-Richtlinie durch. Hierzu konnte Obermeister Christoph Hebgen fast 50 Teilnehmer im Hotel Paffhausen in Wirges begrüßen und willkommen heißen.

Der Referent, Herr Stefan Bienias vom Ing. Büro Göbel aus Rösrath, erklärte Wichtiges und Aktuelles über die rechtlich gültigen Bestimmungen von Elektroinstallationen in Rettungs- und Fluchtwegen, Leitungsdurchführungen durch feuerwiderstandsfähige Wände und Decken, Deckenabschottungsprinzip für Leitungsanlagen und Bodenabläufe sowie elektrischer Funktionserhalt von Leitungsanlagen.

Weit über 90 % aller Personenschäden und ein großer Teil aller Sachschäden sind aufgrund der statistischen Erfassung der Feuerwehren der letzten Jahre speziell im Bereich des privaten Wohnungsbaus festzustellen. Ein Großteil der zur

Ausführung anstehenden Objekte bezieht sich auf Sonderbauten, die einen deutlich höheren technischen Ausbaustand aufweisen.

In der Regel trägt die technische Gebäudeausrüstung zu einer Erhöhung des Gefahrenpotentials hinsichtlich des Personenschutzes, aber auch für Lösch- und Rettungsarbeiten, bei. In vielen Bundesländern wurde die MLAR bereits baurechtlich eingeführt, so auch in Rheinland-Pfalz.



v. links: OM Christoph Hebgen, Stefan Bienias, Uwe Herold

Roland Geisselhart verblüffte Seminarteilnehmer



Begeistert waren die Teilnehmer des Seminars „Ihr Schlüssel zum perfekten Gedächtnis“, das die Kreishandwerkerschaft RWW am 16. und 17.11.2010 durchführte. Roland Geisselhart, Deutschlands Gedächtnistrainer Nummer eins, zeigte den Teilnehmern, wie man seine Gedächtnisleistung mit einfachsten Mitteln um bis zu 80 Prozent steigern kann.

Geisselhart verstand es, die Seminarbesucher

zu faszinieren und neugierig zu machen. Alle beteiligten sich aktiv an den gestellten Aufgaben, wollte doch jeder mit diesem Training sein Gedächtnis verbessern und vergessene, kreative Ressourcen wecken, um diese im Alltag kompetent einsetzen zu können.

Das Fazit aller Seminarteilnehmer war eindeutig: „Ein tolles Seminar, das durchaus fortgesetzt werden sollte.“

IKK Südwest
Mit Sicherheit günstiger

Büroservice Waltraud Sartoris

- Ordnen und Kontieren von Belegen
- Buchen der laufenden Geschäftsvorfälle
- Büroorganisation und Büroservice
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung

Wiesenstraße 24 ◇ 56204 Hillscheid
Tel.: 02624-949976 ◇ Fax: 02624-949977
Mobil: 01756110877 ◇ Mail: w.sartoris@gmx.de

63. Internationale Handwerksmesse München Gruppenreise der Kreishandwerkerschaft RWW in der Zeit vom 17. bis 20. März 2011

Es stehen nur noch wenige Plätze zur Verfügung.

Wir bitten deshalb um kurzfristige Anmeldung. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt. Haben Sie Fragen zur Reise, dann rufen Sie uns an Telefon 02602/10050

Beiträge & Einkommen

Versicherung: Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung können mehr als bisher von der Steuer abgesetzt werden.

Mit dem Gesetz zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen, dem sogenannten Bürgerentlastungsgesetz, sollen die Bürger durch die stärkere steuerliche Abzugsfähigkeit der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entlastet werden. Um dies sicherzustellen, sind u.a. Arbeitgeber, Rentenversicherungsträger und Krankenkassen verpflichtet, beitragsrelevante Daten direkt an das Finanzamt zu melden.

Arbeitnehmer

Bereits heute übermittelt der Arbeitgeber die elektronische Lohnsteuerbescheinigung dem Finanzamt, in der auch die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge enthalten sind.

Rentner

Bei Rentenbezieheren werden die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge vom Rentenversicherungsträger direkt an das Finanzamt gemeldet.

Mitglieder, die selbst Beitragszahler sind

Hier meldet die AOK die Höhe der im Kalenderjahr gezahlten Beiträge bis zum 28. Februar

des Folgejahres. Darüber hinaus mindern nach den Vorgaben des Bundesfinanzministeriums Bonuszahlungen und Prämierestattungen die Beitragszahlungen aller betroffenen Mitglieder, so dass diese von den Krankenkassen ebenfalls zu melden sind. Um die Daten übermitteln zu können, benötigt die AOK die steuerliche Identifikationsnummer und die Einwilligung des Mitglieds zur Datenübermittlung.



Wer bereits vor dem 1. Januar 2010 bei der AOK versichert war, muss nicht aktiv werden. Für diese Mitglieder teilt das Bundeszentralamt für Steuern die steuerliche Identifikationsnummer der AOK direkt mit.

Der Gesetzgeber unterstellt hier zunächst die Zustimmung zur Datenübermittlung.

Wer allerdings damit nicht einverstanden ist, kann schriftlich Widerspruch erheben.

Wichtig: Im Fall des Widerspruchs kann und darf die AOK die gezahlten Beiträge nicht dem Finanzamt melden. Wer ab dem 1. Januar 2010 Mitglied der AOK geworden ist, muss grundsätzlich aktiv in die Abfrage der steuerlichen Identifikationsnummer und Datenübermittlung einwilligen (Ausnahme: Arbeitnehmer, Rentner).

Wichtig:

Im Falle einer fehlenden Einwilligung kann und darf die AOK die zu meldenden Daten nicht dem Finanzamt übermitteln. Über mögliche Auswirkungen können Sie sich direkt bei Ihrem Finanzamt informieren.

Infos www.bundesfinanzministerium.de



Normstahl GARAGENTORE

- Wenn Sie als Fachmann Ihren Kunden Beratung, Verkauf, Montage und Service aus einer Hand bieten...
- Wenn Sie Ihren Kunden hochwertige Produkte bieten, die es nicht überall und schon gar nicht im Baumarkt gibt...
- Wenn Sie gerne als Stützpunkthändler für den Raum Oberer Westerwald tätig sein möchten...

...dann sollten Sie sich schnell bei uns melden!

Normstahl

Info-Center-Bau GmbH
Römerstraße 2 · 55425 Waldalgesheim

Herr Opitz/Herr Fink

Telefon: 067 21 – 99 34 43 · Fax: 067 21 – 99 34 35
info-center-bau@t-online.de

Lohn- und Gehaltspfändungen – worauf muß der Arbeitgeber achten?

Viele Arbeitgeber reagieren oft hilflos, wenn ihnen ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PÜ) aufgrund einer vom Arbeitnehmer zu zahlenden Forderung zugestellt wird. Glücklicherweise kommt dies in kleineren Betrieben nicht oft vor, aber, der Arbeitgeber wird ungewollt zum Forderungseintreiber für einen Dritten. Dies nicht allein, mit der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses sind auch einige Pflichten für den Arbeitgeber verbunden.

Mit der Zustellung des Pfändungsbeschlusses wird der Arbeitgeber plötzlich zum Drittschuldner, während der Arbeitnehmer zum Schuldner wird und derjenige, dem der Arbeitnehmer Geld schuldet, als Gläubiger bezeichnet wird. Gepfändet wird das Gehalt, das der Arbeitgeber an seinen Mitarbeiter zu zahlen hat. Der Beschluss wird durch den Gerichtsvollzieher im Betrieb förmlich zugestellt.

Nach der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses hat der Arbeitgeber dem Gläubiger bestimmte Auskünfte zu erteilen. Pfändbare Gehaltsanteile dürfen nicht mehr an den Mitarbeiter ausgezahlt werden, sondern müssen dem Gläubiger überwiesen werden.

Auf keinen Fall darf der Arbeitgeber die Pfändung einfach ignorieren. Denn dies kann dazu führen, dass der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig macht und letztendlich das Gehalt teilweise „doppelt zahlen muss“.

Die Auskunftspflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu erklären,

- ob er eine Gehaltspfändung eines Mitarbeiters als begründet anerkennt und zur Zahlung bereit ist,
- ob und welche Ansprüche andere Personen an der Gehaltsforderung geltend machen
- und ob bereits andere Gläubiger das Gehalt gepfändet haben.

Sofern keine anderen Ansprüche bestehen, reicht es aus, wenn der Arbeitgeber seine Zahlungsbereitschaft anzeigt. Ist dies nicht der Fall, so sollte er – zumindest im Zweifelsfall – umfassend begründen, welche anderen zeitlich vorgehenden Forderungen anderer Gläubiger bestehen und in welcher Höhe.

Die Auskunft muss innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses erteilt werden. Sie sollte im eigenen Interesse des Arbeitgebers unbedingt eingehalten werden.

Bei nicht rechtzeitiger Auskunft, aber auch bei unvollständigen oder falschen Angaben, besteht die Gefahr, Schadensersatz leisten zu müssen. Denn reicht der Gläubiger bei unterlassener Auskunft Klage gegen den Arbeitgeber auf Einziehung des pfändbaren Gehaltsanteils ein und stellt sich später heraus, dass

ein solcher Gehaltsanteil nicht besteht, hat der Arbeitgeber in aller Regel die nutzlos aufgewendeten Gerichts- und Rechtsanwaltskosten dem Gläubiger zu erstatten.

Daher sollte die Auskunft stets genau, vollständig und fristgerecht erteilt werden.

Die Berechnung des pfändbaren Einkommens

Die Berechnung des pfändbaren Einkommens bereitet vielfach Probleme. Denn nicht alles, was der Arbeitnehmer verdient, ist pfändbar.

Der Arbeitgeber muss die Berechnung des tatsächlich pfändbaren Arbeitseinkommens vornehmen. Die Gehaltspfändungstabelle gilt nicht für Unterhaltsansprüche, also etwa eines Kindes des Arbeitnehmers. Auch enthält die Berechnung des zu berücksichtigenden Nettoverdienstes gewisse Tücken. Denn gewisse Bezüge sind gesetzlich ausdrücklich für ganz oder teilweise unpfändbar erklärt.

So sind z.B. Überstundenvergütungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Auslösungsgelder, Schmutz- und Gefahrenzulage nur zu je einem bestimmten Anteil zu berücksichtigen.

Eine falsche Berechnung kann zur Folge haben, dass der Arbeitgeber entweder dem Gläubiger oder dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz haftet.

Bei mehreren Pfändungen gilt das Prioritätsprinzip

Bei Gehaltspfändungen gilt: Wer zuerst kommt, mahlt zuerst. Daher ist die frühere Pfändung vollständig zu erfüllen, also pfändbares Gehalt ist solange an den ersten Gläubiger auszuzahlen, bis der Gesamtbetrag aus dem ersten Pfändungsbeschluss getilgt ist. Erst danach kann auf den nächsten Beschluss gezahlt werden.

Liegen also mehrere Gehaltsabtretungen oder -pfändungen vor, kann es für den Arbeitgeber zweifelhaft sein, an wen er das pfändbare Gehalt auszahlen muss.

Um nicht wegen einer falscher Auszahlung eventuell zu haften, besteht die Möglichkeit, den streitigen Betrag beim Amtsgericht zu hinterlegen. Allerdings ist dieser Weg nur offen, wenn Zweifel an der Richtigkeit einer Pfändung oder einer früheren Abtretung des Gehaltes bestehen.

Der Gläubiger muss die Kosten für die Bearbeitung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses nicht ersetzen. Dennoch empfiehlt es sich, die Bearbeitung der Pfändung im Zweifelsfall dem Steuerberater zu übertragen, um zusätzliche Schäden zu vermeiden.

Bei Fragen zum Thema, wenden Sie sich bitte an Ihre Innungsgeschäftsstelle.

Forderungen aus 2007 enden bald

Verjährung droht
zum 31. Dezember 2010

Der 31.12.2010 ist der Stichtag, an dem Ansprüche verjähren, die im Laufe des Jahres 2007 entstanden sind. Daher sollte jeder Handwerker vor diesem Termin seine Geschäftsunterlagen noch einmal durchforsten und nach offenen Werklohnforderungen aus dem Jahre 2007 Ausschau halten. Denn alle „normalen“ Forderungen (beispielsweise Werklohn) verjähren nach drei Jahren. Stammt der Anspruch also aus 2007, verjährt er am Jahresende 2010.

Aber nicht nur Werklohnansprüche sollten einer Prüfung unterzogen werden, sondern alle Ansprüche, die vor dem 01.01.2008 entstanden sind. Soweit man sich nicht im Klaren darüber ist, ob Verjährung droht, sollte man juristischen Beistand hinzuziehen.

Für bereits titulierte Ansprüche, mit Ausnahme der titulierten Zinsen, besteht weiterhin die 30-jährige Verjährungsfrist. Aus diesem Grund ist der 31.12.2010 für titulierte Zinsen ebenfalls relevant. Auch für die Verjährung titulierter Zinsen gilt die 3-Jahres-Frist.

Für Titel aus dem Jahre 2007, bei denen letztmals im Jahre 2007 Zwangsvollstreckungsmaßnahmen auch wegen der Zinsen durchgeführt wurden, tritt somit auch zum 31.12.2010 die Verjährung der Zinsen ein. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn zuvor ein neuer Vollstreckungsversuch vorgenommen wurde.

Doch Achtung: Es reicht nicht, dem säumigen Schuldner eine Mahnung oder eine andere Zahlungsaufforderung zu schicken, um die Verjährung zu verhindern. Auf der sicheren Seite befindet man sich nur mit der gerichtlichen Geltendmachung der Forderung (gerichtliches Mahnverfahren).

Auskünfte über Verjährungsdauer und Maßnahmen, die zu ergreifen sind, erhalten Sie bei der Mahn- und Inkassostelle Ihrer Geschäftsstelle. Einen Überblick über die wichtigsten Verjährungsfristen gibt Ihnen nebenstehende Tabelle.



Nr.	Verjährungsfrist	Art des Anspruchs	Fristbeginn
1.	6 Monate	Rückgriffsanspruch des Scheckinhabers gegen Scheckverpflichteten	ab Ablauf der Vorlegungsfrist
2.	6 Monate	Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche wegen unlauteren Wettbewerbs	ab Kenntnis von der unlauteren Handlung bzw. ab Entstehung des Schadens ohne Kenntnis: 3 Jahre
3.	6 Monate	Ersatzansprüche des Vermieters wegen Veränderung oder Verschlechterung der Mietsache	ab Rückgabe der Mietsache
4.	6 Monate	Aufwendungsersatzansprüche und Wegnahmerechte des Mieters für bewegliche Sachen	ab Beendigung des Mietverhältnisses
5.	2 Jahre	Gewährleistung aus Kaufverträgen: Anspruch auf Nacherfüllung (Nachbesserung oder Nachlieferung), Rücktritt, Minderung des Kaufpreises oder Schadensersatz	ab Ablieferung
6.	2 Jahre	Gewährleistung aus Werkverträgen: Anspruch auf Nacherfüllung (Nachbesserung oder Neuherstellung), Aufwendungsersatz bei Selbstvornahme oder Schadensersatz	ab Abnahme des Werks
7.	3 Jahre (bei verspäteter Kenntnis max. 10 Jahre)	Regelverjährungsfrist aller Ansprüche, für die es keine speziellen Verjährungsregeln gibt	ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger Kenntnis von den Anspruch begründenden Umständen sowie der Person des Schuldners erlangt
8.	3 Jahre	Wechselansprüche gegen den Bezogenen	ab Verfalltag
9.	4 Jahre	Provisionsansprüche selbständiger Handelsvertreter	ab Ende des Jahres, in dem die Ansprüche fällig geworden sind
10.	5 Jahre	Gewährleistung bei Kauf von Bauwerken	Übergabe des Grundstücks bzw. Ablieferung
11.	5 Jahre	Gewährleistung bei Arbeiten an einem Bauwerk oder bei Erbringung von Planungs- und Überwachungsleistungen hierfür	ab Abnahme des Werks
12.	5 Jahre	Ansprüche gegen den Erwerber eines Handelsgeschäfts, wenn dieser für die Verbindlichkeiten des früheren Inhabers haftet	ab Ende des Tages, in dem der Firmenerwerber in das Handelsregister eingetragen wird
13.	5 Jahre	Ansprüche gegen den Geschäftsführer einer GmbH oder den Vorstand einer AG auf Schadensersatz wegen Sorgfaltspflichtverletzungen	ab der Pflichtverletzung
14.	10 Jahre	Ansprüche auf Übertragung des Eigentums an einem Grundstück sowie auf Begründung, Übertragung, Aufhebung oder Inhaltsänderung eines Rechts an einem Grundstück	ab Entstehung des Anspruchs
15.	30 Jahre	Herausgabeansprüche aus Eigentum und anderen dinglichen Rechten	ab Entstehung des Anspruchs
16.	30 Jahre	Familien- und erbrechtliche Ansprüche	ab Entstehung des Anspruchs
17.	30 Jahre	Alle rechtskräftig festgestellten Ansprüche sowie Ansprüche aus vollstreckbaren Vergleichs- und Urkunden	ab Entstehung des Anspruchs
18.	30 Jahre	Schadensersatzansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit	ab Begehung der den Schaden auslösenden Handlung oder Pflichtverletzung

Ablauf der Frist:

Wochenfristen laufen an demjenigen Wochentag der letzten Woche ab, der dem Wochentag des Beginns entspricht, also z. B. von Dienstag bis Dienstag.

Monats- oder Jahresfristen enden mit dem Tag, der durch seine Zahl demjenigen entspricht, mit dessen Ablauf die Frist begonnen hatte, also z. B. Monatsfrist, Beginn: 21.10.2010, Ende: 21.11.2010, 24.00 Uhr.

Aber: Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, läuft die Frist erst mit dem nächsten Werktag ab.

Das heißt hier: Fristablauf ist erst am 22.11.2010, 24.00 Uhr, da der 21.11.2010 ein Sonntag war.



Die Heizung – Fit für die Zukunft

Im Rahmen steigender Energiekosten sollte jeder Betreiber einer Heizungsanlage durch einen Check-Up überprüfen lassen, ob sich ein Austausch des vorhandenen Heizkessels lohnt und rechnet. Sprunghaft steigende Kosten für Öl, Gas und Strom, der Klimawandel sowie die staatlichen Vorgaben zur CO₂-Reduzierung machen ein Nachdenken und kurzes Innehalten notwendig.

Sparen und Klimaschutz fangen in den eigenen und betrieblichen vier Wänden an. Alternativen und Ergänzungen zur gewohnten Heizungstechnik stehen bereit und können jetzt konsequent eingesetzt werden. Dadurch lohnen sich die Investitionen in erneuerbare

Energieträger wesentlich schneller. In privaten Haushalten werden rund 80% aller eingesetzten Energien für die Beheizung und Warmwasserversorgung verwendet. In gewerblich genutzten Einrichtungen kommen hier auch noch energetische Aufwendungen für den Produktionsablauf hinzu.

Es braucht nicht gesondert erwähnt zu werden, wie hoch hier das Einsparpotenzial für die Betreiber von Immobilien ist. Das Gleiche gilt für die Reduzierung der Stückkosten in der gewerblichen Produktion.

Die modernen Technologien nehmen den Verbrauch von Energieträgern dank der neu

entwickelten und effektiven Nutzung merkbar zurück. Geringere Wartungs- und Instandhaltungskosten während des Betriebs sind ergänzende günstige Begleiterscheinungen. Das Angebot für moderne Lösungen für die Beheizung von Gebäuden war noch nie so umfangreich, so groß und so erschöpfend wie zur Zeit. Die Technologien reichen von der modernen Brennwerttechnik für den Betrieb mit Öl oder Gas bis hin zu effektiv arbeitenden regenerativen Wärmequellen wie beispielsweise Solarthermie oder Erdwärme. Auch die Kombination des Beheizens beispielsweise im Winter durch einen Kachelofen oder einen offenen Kamin mit Heizungsunterstützung ist heute kein technisches Problem und kein kostenintensiver Aufwand. Für Industrie und Gewerbe gibt es Möglichkeiten, Abwärme aus Produktionsprozessen in die Gebäude oder Trinkwassererwärmung zu integrieren. Aber nicht nur die gesamte Erneuerung der Heizungstechnik und Heizungszentrale spart Energie, sondern auch die so genannten kleinen Details.

So kann ein Wirkungsgrad einer neuen Heizungsanlage seinen Grundnutzen entfalten, wenn beispielsweise das Heizungssystem seinen hydraulischen Abgleich erfahren hat, die Dimensionierung der Heizungsumwälzpumpen auf das vorgegebene Heizungssystem abgestimmt wird und die Regelgenauigkeit der Thermostatventile den Thermostatventilen der neuesten Generation und somit bei einem Temperaturunterschied von ca. 1 Kelvin nachgerüstet bzw. in der Sanierung mit berücksichtigt wurden. Ebenfalls sind nach wie vor noch sehr viele Heizungsanlagen mit einer unzureichenden und veralteten Wärmedämmung versehen. Auch hier geht unnötig Energie verloren. Aktuell werden erneuerbare Energien vom Staat und Land mit Zuschüssen erheblich gefördert. So ist der Zuschuss einer Vor-Ort-Beratung im Rahmen der BAFA-Förderung ein erster Einstieg in die Analyse. Neben Förderprogrammen auf Bundes- und besonders auf Landesebene können Investitionen überschaubar geplant werden.

Für Gewerbe und Industrie stehen im Rahmen der KMU-Förderung sogar Möglichkeiten zur Verfügung, mit denen die gesamte Analyse der Energiewirtschaft mit bis zu 80% gefördert werden. Das bedeutet, dass die anfallenden Beratungskosten u.U. bis zu 80% von staatlichen Fördermitteln dem Berater gezahlt werden und somit auf den Betriebsinhaber nur 20% des Beratungshonorars entfallen.

Unter der Internetadresse „www.gebaeudeenergieberatung-schmidt.de“ finden Sie im Link „Gebäudeanalyse“ zahlreiche Eingabemasken, mit denen Sie selbst bereits Ihre Anlage grundkonfigurieren können. Hier werden beispielsweise alle Details berücksichtigt, um eine Heizungsanlage effektiv und intensiv energiesparend zu betreiben. Zu empfehlen ist der Check der Heizungsanlage ab einem Alter von ca. 10 Jahren.

Autor: Dirk Schmidt, Gebäudeenergieberater des Handwerks, Installateur- u. Heizungsbauermeister, Bellingen

Häusliches Arbeitszimmer wieder abzugsfähig

Mit Beschluss vom 6. Juli 2010 (2 BvL 13/09) hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung eines häuslichen Arbeitszimmers insoweit für verfassungswidrig erklärt, als der Abzug von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer auch dann nicht möglich ist, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Seit dem 1. Januar 2007 wurde ein Büro in den eigenen vier Wänden nur dann steuerlich an-

erkannt, wenn es den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit darstellte. Danach waren die Kosten selbständiger Handwerksmeister, die zur Ausübung ihres Berufs (z.B. zur Erstellung von Kostenvoranschlägen, zur Abrechnung der erbrachten Leistungen, zur Ausarbeitung von Verträgen usw.) ein häusliches Arbeitszimmer nutzten, nicht abziehbar.

Bereits im August 2009 hatte der Bundesfinanzhof erhebliche Zweifel daran geäußert, ob die Restriktionen bei der Anerkennung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten verfassungsgemäß sind. Das BVerfG hat diese Bedenken nun bestätigt und den Gesetzgeber verpflichtet, rückwirkend auf den 1. Januar 2007 den verfassungswidrigen Zustand zu beseitigen.

Für die selbständigen Handwerksmeister, die ein häusliches Arbeitszimmer nutzen, folgt daraus, dass die damit verbundenen Aufwendungen wieder abzugsfähig sind. Gleiches gilt im Übrigen, wenn sich ein angestellter Handwerker nach Feierabend zu Hause auf die Meisterprüfung vorbereitet.



Auslandspraktika für Handwerkslehrlinge

Finanzielle Förderungen ermöglichen den Blick über den Tellerrand – HwK Koblenz informiert über die nächsten Termine

KOBLENZ. Ein Praktikum in einem ausländischen Handwerksbetrieb hat sowohl für die Lehrlinge als auch für deren Ausbildungsbetriebe viele Vorteile:

Der Arbeitsaufenthalt im Ausland fördert die Flexibilität, das Selbstvertrauen und die Selbstständigkeit. Auch die Fähigkeit zur Selbstorganisation wird durch die Begegnung mit unbekanntem Arbeitsabläufen und betrieblichen Gegebenheiten erhöht. Die Mobilitätsberatung der Handwerkskammer (HwK) Koblenz hilft beim Schritt ins Auslandsabenteuer.

Um Auslandspraktika für Lehrlinge und Betriebe attraktiver zu machen, gibt es zahlreiche Förderprogramme, die finanzielle Unterstützung leisten und Zuschüsse zu Reise-, Unterhalts- und Verpflegungskosten zahlen. Häufig können auch konkrete Praktikumsplätze vermittelt werden.

Darüber hinaus werden die Auslandspraktikanten im Vorfeld ihrer Reise von den Mobilitätsberatern der HwK Koblenz umfassend über das Zielland und die dortigen Gegeben-



heiten informiert, sodass sie ihr kleines Abenteuer gut vorbereitet antreten können.

Die nächsten Starttermine

Auslandspraktika für Lehrlinge haben oftmals eine Dauer von zwei bis vier Wochen. Aber auch längere Aufenthalte sind möglich. Für nahezu jeden Handwerksberuf können Praktika im Ausland angeboten werden. Zurzeit gibt

es unter anderem konkrete Reiseangebote für Anlagenmechaniker nach Spanien (Zeitpunkt individuell wählbar) sowie für Dachdecker, Maler/Lackierer, Straßenbauer und Tischler nach Norwegen (Ausreise im März 2011) oder Dänemark (Ausreise im September 2011). Da die Teilnehmerplätze begrenzt sind, sollten sich interessierte Lehrlinge oder Ausbildungsbetriebe möglichst frühzeitig an die Mobilitätsberater der HwK Koblenz wenden.

Bei allen Fragen rund um Auslandsaufenthalte stehen die Mobilitätsberater helfend zur Seite. Sie helfen bei der Organisation und Durchführung eines Auslandspraktikums und informieren über die Finanzierung mit Hilfe geeigneter Förderprogramme.

Gefördert wird die Mobilitätsberatung der HwK Koblenz im Rahmen des Projektes „Junghandwerker werden mobil“ durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Informationen zu Auslandspraktika bei der HwK-Mobilitätsberatung, Tel.: 0261/ 398-331, Fax: -985, E-Mail: mobira@hwk-koblenz.de, www.hwk-koblenz.de/mobira

Geldwerte Vorteile auf einen Blick



Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

Die Service-Palette ist vielfältig. Sie reicht von der individuellen Beratung bei der Auswahl der Berufskleidung über die fachgerechte Pflege bis hin zu dem bewährten Hol- und Bring-service.

Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zutrittskontrolle 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 Innungen der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



Claudia Hildebrand

Mobil:
0178/3475507

E-Mail:
childebrand@dbl-itex.de



erhalten auf alle Dienstleistungen einen Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

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

Sparen beim Bezug von Handwerksbedarf und Arbeitsschutz!

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

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

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



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

Vertrags- und Baurecht

Am Bau Geld schneller kassieren

Viele Kunden nutzen im Bau- und Ausbaugewerbe die Rechnungsprüfung als Möglichkeit, die Bezahlung hinauszuschieben. Damit macht jedoch ein aktuelles Urteil des Bundesgerichtshof (BGH) jetzt Schluss. Wenn seitens des Auftraggebers zukünftig eine nicht prüffähige, also fehlerhafte Rechnung nicht innerhalb von 2 Monaten nach Eingang beanstandet wird, so ist die Forderung fällig. Der BGH lässt die Taktik, wegen kleiner Mängel in der Rechnung diese insgesamt abzulehnen, nicht mehr zu. *BGH, Urteil vom 22.04.2010, Az.: VII ZR 48/07*

Bequemlichkeit kann teuer werden

Ein Bauherr hatte einem Zimmerer keine Gelegenheit zur Mängelbeseitigung gegeben und konnte somit keinen Schadensersatz verlangen. Im entschiedenen Fall hatte ein Bauträger einen Zimmerer beauftragt, eine Dachkonstruktion inklusive Wärmedämmung einer neuen Wohnanlage zu erstellen. Fünf Jahre später stellte sich hieraus, dass das Dach fehlerhaft war. Wasser war eingedrungen und das Holz verfault. Der Eigentümer ließ das Dach durch einem anderen Handwerksunternehmen sanieren und forderte die Kosten in Höhe von 70.000 € von dem Zimmerer ein. Dieser lehnte die Bezahlung ab, da man ihm keine Gelegenheit gegeben hatte, die Mängel zu beseitigen.

Sowohl das OLG Stuttgart als auch der Bundesgerichtshof (BGH) gaben dem Zimmerer recht. Die Richter erklärten, dass ein Anspruch auf Kostenersatz voraussetze, dass dem Zimmerer erfolglos eine Frist zur Nachbesserung gesetzt wurde. Entbehrlich sei dies nur für den Fall, dass der Handwerker das Ausbessern von Fehlern kategorisch abgelehnt hätte. Hier habe man jedoch nicht einmal über die Mängel gesprochen sondern gleich einen anderen Handwerker beauftragt. Insofern könne man dem Zimmerer nicht vorwerfen, dass er sich weigere seiner Nachbesserungspflicht nachzukommen. Wer keine Möglichkeit zum Ausbessern von Fehlern bekomme, schulde dem Auftraggeber keinen Schadensersatz. *BGH, Beschluss vom 08.04.2010, Az.: VII ZR 88/09*

Arglistiges Verschweigen von Mängeln?

Mit Beschluss vom 04.03.2010 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass ein Unternehmer nur dann arglistig einen Mangel verschweigt, wenn er sich bewusst ist, dass dieser Mangel für die Entschließung des Auftraggebers erheblich ist und diesen von der Abnahme abhalten würde. Damit wurde das Urteil des Kammergerichts Berlin vom 28.05.2009 bestätigt. Die Richter stellten weiterhin fest, dass der Unternehmer, der ein Werk zumin-

dest arbeitsteilig von einem Dritten herstellen lässt, die Pflicht hat, alle organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, um sachgerecht beurteilen zu können, ob das Werk bei der Ablieferung mangelfrei ist. Verstößt der Unternehmer dagegen und wäre der Mangel bei richtiger Organisation entdeckt worden, wird dieses Verhalten der Arglist gleichgestellt (Organisationsverschulden). Im vorliegenden Fall hatte die Klägerin von der Beklagten, einer Projektentwicklerin, die für ein Generalunternehmen tätig war und Gewerbeobjekte verkaufte, ein Objekt erworben. Nach der im September 2000 erfolgten Abnahme traten Wasser- bzw. Feuchtigkeitschäden auf. Die Klägerin leitete erst im März 2006 ein selbständiges Beweisverfahren ein und behauptete arglistiges Verschweigen und Organisationsverschulden.

Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung. Die Klage wurde vom Kammergericht abgewiesen. Seitens der Klägerin sei die positive Kenntnis von den Mängeln nicht in ausreichendem Maße dargelegt worden. Entgegen der Auffassung der Klägerin kann ein arglistiges Verhalten schon dann bejaht werden, wenn eine positive Kenntnis nicht nachgewiesen werden kann, der Mangel für einen Fachkundigen jedoch offensichtlich ist. Arglistig handelt derjenige, der bewusst einen offenbarungspflichtigen Umstand verschweigt. Die Haftung der Beklagten wegen eines Organisationsverschuldens kommt nicht in Betracht, da dies nur dann möglich wäre, wenn die Beklagte die nachgeschalteten Beauftragten unsorgfältig ausgewählt hätte. Im entschiedenen Fall konnte dies jedoch nicht nachgewiesen werden. *BGH, Beschluss vom 4.3.2010, Az.: VII ZR 103/09*

Wegfall des Druckzuschlages bei Ablehnung des Nachbesserungsangebotes?

Sofern der Auftragnehmer (AN) dem Auftraggeber (AG) eine korrekte Nachbesserung anbietet und diese der AG nicht zulässt, so gerät er gemäß § 293 BGB in Annahmeverzug. Der Annahmeverzug hat zur Folge, dass der AG nicht mehr das Doppelte sondern nur noch den einfachen Betrag in Höhe der voraussichtlichen Nachbesserungskosten zurückhalten kann, bis die Nachbesserung durchgeführt ist. Hierbei spielt es keine Rolle, ob der AG das Nachbesserungsangebot des AN schuldlos als unzureichend eingeschätzt hat. Der Gläubigerverzug nach § 293 BGB setzt ein Verschulden des Gläubigers nicht voraus.

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zu Grunde: Aufgrund einer mangelhaften Leistung bot der AN dem AG mehrfach Nachbesserung an. Der AG hielt dieses Angebot fälschlicherweise für unzureichend und lehnte ab. Im Gegenzug forderte er eine umfassende Sanierung und hielt von der Vergütung das Doppelte der nach seiner Auffassung anfallenden Nachbesserungskosten zurück. *BGH, Urteil vom 22.07.2010, Az.: VII ZR 117/08*

Entscheidung des OLG Koblenz im Bezug auf sogenannte Fertighausverträge

Das OLG Koblenz hat entschieden, dass eine AGB-Klausel wirksam ist, nach der der Auftraggeber eines Ausbauhauses im Fall der Kündigung ohne wichtigen Grund 15 % des Baupreises an den Auftragnehmer zahlen muss.

Weitere Wirksamkeitsvoraussetzung ist indes, dass dem Auftraggeber der Nachweis offen stehen muss, dass dem Auftragnehmer ein geringerer Schaden entstanden ist.

Der Entscheidung liegt ein Fall zugrunde, in dem ein Verbraucher ein Ausbauhaus bei einer Fertighausfirma in Auftrag gegeben hat. Später überkommt den Auftraggeber die „Kaufreue“ und er tritt vom Vertrag zurück. Ein Rücktrittsgrund stand dem Auftraggeber dabei nicht zu. Daraufhin verlangte das Fertighausunternehmen 15 % des Baupreises für seine entstandenen Aufwendungen und den ihm entgangenen Gewinn. Dabei beruft es sich auf eine Regelung in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Nach dieser Regelung hat der Auftragnehmer Anspruch auf Zahlung in Höhe einer Pauschale von 15 % des vereinbarten Baupreises. Die Klausel beinhaltet weiter, dass dem Auftraggeber die Möglichkeit eingeräumt wird nachzuweisen, dass der dem Auftraggeber zustehende Betrag niedriger als die Pauschale ist. Trotz dieser sog. Öffnungsklausel verweigert der Auftraggeber die Zahlung. Er macht geltend, dass die Klausel gegen geltendes Recht verstoße. Die Öffnungsklausel

enthalte keinen Hinweis dahingehend, dass dem Auftraggeber auch der Nachweis offenstehe, ein Schaden sei dem Auftragnehmer gar nicht entstanden.

Gleichwohl ist nach Ansicht des Oberlandesgerichts Koblenz die von dem Fertighausunternehmen verwendete Klausel wirksam. Denn wenn es dem Auftraggeber gestattet ist nachzuweisen, dass dem Auftragnehmer ein geringerer Schaden als die Pauschale entstanden ist, liegt darin auch die Nachweismöglichkeit, dass gar kein Schaden entstanden ist. Dies sei auch aus der Sicht eines rechtsunkundigen Durchschnittskunden offensichtlich. Die Gerichte stärken mithin die Stellung des Fertighausanbieters.

Diese Rechtsprechung scheint sich zu verfestigen. Vor kurzem hatte der Bundesgerichtshof bereits entschieden, dass die Klausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Anbieters von Einfamilienfertighäusern, die den privaten Bauherren zur Erbringung einer Zahlungsbürgerschaft in Höhe von 100 % der geschuldeten Gesamtvergütung verpflichtet, nicht gemäß § 307 BGB unwirksam ist (so der Bundesgerichtshof NJW 2010, 2272).

Die Entscheidung des Oberlandesgerichts Koblenz stammt vom 27.08.2010. *Das Aktenzeichen lautet 8 U 1030/09. RA Thomas Ickenroth, Ransbach-Baumbach*

Arbeitgeberseminare der IKK Südwest

Experten stellen Änderungen im Gesundheitswesen vor. Auch in diesem Jahr bietet die IKK Südwest wieder Arbeitgeberseminare an. Die Seminare finden vom 23. November bis zum 16. Dezember 2010 an verschiedenen Seminarorten in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland statt. Insgesamt werden 43 Seminartermine angeboten, die von den Unternehmen kostenfrei wahrgenommen werden können. Diesen besonderen Service für Unternehmen bietet die IKK Südwest bereits seit mehreren Jahren an. So informiert sie ihre Arbeitgeber jeweils zum Jahreswechsel über Änderungen und Neuerungen im Gesundheitswesen und in der Sozialversicherung. Darüber hinaus stellt sie die maßgeblichen Rechengrößen und Grenzwerte für das kommende Jahr vor.

Die Bundesregierung ist in Form der schwarz-gelben Koalition mit dem selbst gesteckten Ziel angetreten, unser Gesundheitssystem nachhaltig zukunftsfähig zu machen. Ob dies mit den geplanten Maßnahmen der aktuellen Gesundheitsreform gelingen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Das für das Jahr 2011 erwartete Defizit in der Gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 11 Milliarden Euro soll im Wesentlichen durch die Erhöhung des allgemeinen Beitragssatzes von 14,9 % auf 15,5 % ausgeglichen werden. Darüber hinaus sollen künftige Kostensteigerungen durch kassenindividuelle Zusatzbeiträge finanziert werden.

Als eine der wirtschaftlichsten Krankenkassen in Deutschland setzt die IKK Südwest hingegen ein klares Signal und garantiert bereits jetzt, auch im Jahr 2011 von ihren Mitgliedern keine Zusatzbeiträge zu verlangen. Damit bietet die IKK ihren Mitgliedern weiterhin einen bundesweit einmaligen Preisvorteil gegenüber anderen Krankenkassen. „In unseren Seminaren möchten wir Arbeitgeber und Steuerberater neben aktuellen gesundheitspolitischen Themen auch über die Änderungen in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel informieren“, sagt Frank Spaniol, Vorstand der IKK Südwest.

Eine Terminübersicht und Anmeldeformulare können bei Marina Barz, Telefon: 06 81/9 36 96-4037, oder Sara Hendricks, Telefon: 06 81/ 9 36 96-4012, angefordert werden. Alle Termine können zudem unter www.ikk-suedwest.de abgerufen werden. Dort sind auch Anmeldungen für die Seminare möglich. Aktuell betreut die IKK über 680.000 Versicherte und mehr als 100.000 Betriebe in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland.

Interessierte erreichen die IKK Südwest über die kostenfreie IKK Service-Hotline 0800/0 119 119 an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr oder unter www.ikk-suedwest.de.



Mit Sicherheit günstiger

**Ein Ziel,
das sich auszahlt!**



Jetzt wechseln
und **garantiert**
keinen Zusatzbeitrag
zahlen!

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

Mietberufskleidung – die beste Lösung fürs Handwerk

Mieten statt kaufen – das macht Sinn...

und geht ganz einfach mit
dem Mietservice der DBL.

Einwandfrei gepflegt und
pünktlich geliefert, liegt
die Arbeitskleidung
stets griffbereit im Schrank.

Das macht Eindruck
bei Kunden und Mitarbeitern
und erspart Ihnen
Zeit und Kosten.

Sprechen Sie mit uns, Ihrem
Partner des Handwerks,
und holen Sie sich den
Innungs-Rabatt!

ITEX Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG
Elgendorfer Straße 51 · 56410 Montabaur
Tel: (026 02) 92 24 0 · Fax (026 02) 92 24 10
E-Mail: verkauf@dbl-itex.de · www.dbl-itex.de

Wir
ziehen
Menschen
an.



Mietberufskleidung
Mietwäsche
Mietfußmatten

