

www.handwerk-rww.de

BRENNPUNKT



Handwerk

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

18. Jhg. 4. Ausgabe
7. Dezember 2020 € 3,-

Überbrückungshilfen

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Inhalt

■ Aus den Innungen 4 - 7

■ Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 8

■ Arbeitsrecht 11

■ Elternzeit und Erholungsurlaub 12

■ Mustertextseiten 13 - 15

■ Überbrückungshilfen 16 - 17

■ Steuern und Finanzen 18

■ Aus den Innungen 20 - 21

■ Coronavirus: Zwischen Arbeitspflicht und Vergütungsanspruch 22- 23

■ Aus den Innungen 26

■ Vertrags- und Baurecht 30

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

**Wir wissen,
was wir tun.**

www.handwerk-rww.de

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN

 Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald

Erscheinungstermine 2021

BRENNPUNKT
 **Handwerk**

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

03. März 2021

11. Februar 2021

02. Juni 2021

06. Mai 2021

07. September 2021

14. August 2021

07. Dezember 2021

13. November 2021

Jahresrückblick



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

normalerweise steht an dieser Stelle immer in der 4. Ausgabe des Magazins „Brennpunkt Handwerk“ ein Bericht über unseren jährlichen Empfang des Handwerks und die Ehrungen unser prüfungsbesten Innungs-, Landes- und Bundessieger sowie unserer Meisterjubilare. Wie gesagt – normalerweise! Aber, das Jahr 2020 ist alles andere als „normal“. Wie viele Veranstaltungen, so ist auch unser Empfang der Pandemie zum Opfer gefallen.

Gestatten Sie mir daher an dieser Stelle einen kleinen Jahresrückblick:

Das zurückliegende Jahr hat verheißungsvoll für das Handwerk begonnen. Volle Auftragsbücher und eine Auslastung bis weit in das Jahr hinein. Aber – dann kam der große „Wumms“.

Ein Virus greift um sich. Das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben wurde wie der Zeiger einer Uhr kurz angehalten, mit dem Ergebnis, dass wir alle unsere Lebensweisen umstellen und neu sortieren mussten. Existenzängste machten sich breit. Mit rasender Geschwindigkeit erreichten uns Hiobsbotschaften von überall her. Pressekonferenzen mit Menschen als Rednern, die wir vorher nicht kannten. Namen von Experten, die uns nie geläufig waren.

Jeder von uns stellte sich die Frage: Wie wird es weitergehen?

Nach anfänglicher Schockstarre begann jedoch das Handwerk schnell mit der Situation umzugehen und zeigte wieder einmal, dass es flexibel reagieren kann und Resignation keine Eigenschaft dieses Wirtschaftszweiges ist. Hygienekonzepte wurden entwickelt, Arbeitspläne erstellt, mit denen die Handlungsfähigkeit der Unternehmen erhalten und die Gesundheit der Mitarbeiter nicht gefährdet wurde. Der größte Teil unserer Betriebe durfte weiter arbeiten.

Dass es natürlich schwierig war und immer noch ist, steht außer Frage. Natürlich sind die

Hygienebedingungen nicht einfach einzuhalten. Aber offensichtlich funktioniert es.

Wir mussten alle lernen, uns mit den neuen Gegebenheiten zurechtzufinden.

Termine fanden und finden nicht vor Ort sondern über Videokonferenzen im Büro statt.

Covid-19 öffnete neue Horizonte. Das Negative zum Positiven wenden ist eine Kunst, die ich und sicherlich auch der eine oder andere von Ihnen in dieser Situation noch stärker kennenlernte. Ob Homeoffice oder Homeschooling. Es wurde alles auf den Prüfstand gestellt.

Dennoch ist die Pandemie nicht ohne Spuren am Handwerk vorbeigegangen.

Einige unserer Kolleginnen und Kollegen mussten ihre Unternehmen wochenlang schließen, für andere brachen wichtige Einnahmezweige ihres Unternehmens weg. Ein Großteil des Jahresumsatzes ist weggefallen und konnte bzw. kann auch nicht mehr ausgeglichen werden.

Die Regierung hat versucht gegenzusteuern. Nicht alle „Instrumente“ von den 156 Milliarden Euro waren und werden so bedarfsgerecht eingesetzt, wie es erforderlich ist. Antragsstellungen und Auszahlungsmodi sind nicht durchdacht und stellen die Betriebe vor große Herausforderungen. Erwartungen und Hoffnungen werden geweckt, die jedoch bei genauer Betrachtung nicht eingehalten werden können.

Aber, dass es überhaupt in einem solchem Umfang Unterstützung gab, ist lobenswert und auch erstaunlich. Wieviel Geld doch auf einen Schlag zur Verfügung gestellt werden konnte und immer noch wird!

Soforthilfe gab es. Kurzarbeitergeld wurde schnell zur Verfügung gestellt.

Allerdings bleibt abzuwarten, wie sich die Folgen der Krise auswirken werden. Auch hier müssen seitens der Politik Gestaltungsspielräume geschaffen werden, die den Betrieben helfen, mit den Krisenfolgen fertigzuwerden. Hier

gibt es viele Möglichkeiten, Entlastung für die Betriebe zu schaffen.

Die Abgabenlast muss sinken! Das bedeutet u. a. eine Senkung der Unternehmensbesteuerung. Steuerrechtlich begünstigte Abschreibungen müssen erlassen werden. Auf allen politischen Ebenen müssen darüber hinaus die Bürokratiebelastungen reduziert werden.

Wir können froh sein, dass wir so gut präpariert waren und bisher von größeren Belastungen verschont wurden. Wieder einmal zeigt das Handwerk die notwendige Flexibilität. Und wie wichtig es auch für die Sicherung der Sozialsysteme ist. Denn das Kurzarbeitergeld wird schließlich auch von den Handwerksbetrieben und deren Mitarbeitern durch die Sozialversicherungsbeiträge mitgetragen.

Aber auch in diesen Zeiten müssen wir über den Tellerrand schauen. Es gilt weiter, Lehrlinge einzustellen und diese als Fachkräfte auszubilden. Das Leben muss auch unter Krisenbedingungen weitergehen und Ausbildung muss auch jetzt eine hohe Priorität beigemessen werden. Wir alle wissen, jetzt nicht ausgebil-

dete junge Menschen werden uns künftig als qualifizierte Fachkräfte fehlen. Und gerade der Fachkräftemangel ist ein Problem, mit dem wir schon seit Jahren zu kämpfen haben.

Wir brauchen keine Angst zu haben. Unsere Arbeit ist viel zu wichtig und wird ja auch von unseren Kunden gefordert.

Meine Damen und Herren, ich kann mir nicht vorstellen, dass wir in kurzer Zeit wieder alle demaskiert durch diese schwierige Zeit laufen werden. Wir müssen daher lernen, längerfristig damit umzugehen. Hygiene ist der Faktor 1.

Alles andere ist nachrangig. Wenn es uns gelingt, die Regeln soweit einzuhalten und uns dadurch zu schützen, werden wir weiterhin geöffnet bleiben, können Umsätze erzielen und unseren Mitarbeitern die Arbeitsplätze sichern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

an dieser Stelle möchte ich auch allen ehrenamtlich Tätigen danken, die in den unterschiedlichsten Gremien mitarbeiten. Insbesondere die Durchführung von Zwischen- und Gesellenprüfungen haben uns in diesem Jahr

vor große Herausforderungen gestellt, die die Ausschüsse hervorragend gemeistert haben. In diesem Zusammenhang gratuliere ich allen jungen Gesellinnen und Gesellen, die 2020 erfolgreich ihre Prüfung absolviert haben, recht herzlich. Mein Glückwunsch geht auch an alle Meisterjubilare, die in diesem Jahr mit dem „Silbernen Meisterbrief“ geehrt werden. Es sind schwere Zeiten, aber wir sind in unserer Handwerksorganisation gut aufgestellt. Wir müssen neue Wege gehen und uns flexibel zeigen. Dann gewinnen wir.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen persönlich und geschäftlich alles Gute! Kommen Sie gesund und gestärkt durch diese Zeit!

Rudolf Röser

Vorsitzender Kreishandwerksmeister

Made in Westerwald

Das Beste, was das nördliche Rheinland-Pfalz zu bieten hat ...

Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald führt das Regionalsiegel „Made in Westerwald“.

Heimatmarken als Markeninstrument liegen zweifelsfrei im Trend. Nicht zuletzt deshalb, um die in einer Region hergestellten Produkte, Waren und Dienstleistungen hervorzuheben und nach Außen werbewirksam zu präsentieren. Dies aber auch um die Verbundenheit von Produzenten und Dienstleistern zur heimischen Region zu manifestieren. Vor diesem Hintergrund wurde durch die Gemeinschafts-

initiative „Wir Westerwälder gAöR“ das Regionalsiegel „Made in Westerwald“ entwickelt. Die Heimatmarke zeichnet Produkte und Dienstleistungen aus, die im Gebiet der drei Landkreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwald hergestellt werden. Auch die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald führt das Heimatsiegel.

Weitere Informationen sowie Antragsstellung erfolgt über die Gemeinschaftsinitiative „Wir Westerwälder gAöR, Dierdorf, www.wir-westerwaelder.de.“



Wir Westerwälder
MADE IN WESTERWALD



**Jetzt neue
Verträge
beauftragen!**

**Ihr Partner für eine
sichere Energiezukunft:**

e.on

Das neue Rahmenvertragsprodukt für Strom ist da

Sichern Sie sich als Verbandsmitglied frühzeitig die attraktiven Verbandskonditionen für drei Lieferjahre, von 2021 bis Ende 2023.

Sprechen Sie mit der für Sie zuständigen Kreishandwerkerschaft oder kommen Sie gern direkt auf uns zu.

E.ON Energie Deutschland GmbH

eon.de/gk

Herzlichen Glückwunsch

den Innungs-, Kammer-, Landes- und Bundessiegern und besten

Prüflingen 2020

Stand: 16.11.2020

1. Landessieger, 1. Kammersieger, 1. Innungssieger und Prüfungsbester:

Nicolas Noel Michel, Holzheim
Metallbauer Fachrichtung: Konstruktionstechnik
(Roßtäuscher GmbH, Diez)
Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald

1. Landessieger, 1. Kammersieger und 1. Innungssieger:

Josip Dubravac, Wirges
Keramiker
(Schilz GmbH, Höhr-Grenzhausen)
Töpfer- und Keramiker-Innung Rheinland-Pfalz

1. Landessieger, 1. Kammersieger und Prüfungsbester:

Tobias Ströder, Mogendorf
Elektroniker Fachrichtung: Automatisierungstechnik
(Jonas Schaltanlagenbau GmbH, Siershahn)
Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald

1. Landessiegerin und 1. Kammersiegerin:

Samira Blank, Höhr-Grenzhausen
Raumausstatterin
(Andre Kraus, Ransbach-Baumbach)
Innung für Raum- und Ausstattung Rhein-Westerwald

Chiara Reuber, Mogendorf
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Schwerpunkt Bäckerei
(Schneider's Backshop, Wissen)
Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

2. Landessieger, 1. Kammersieger, 1. Innungssieger und Prüfungsbester:

Joshua Kexel, Neustadt
Informationselektroniker Schwerpunkt: Geräte- und Systemtechnik
(Achim Opfer, Hof)
Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Leander Künkler, Rennerod
Tischler
(Andreas Künkler, Rennerod)
Tischler-Innung Westerwaldkreis

2. Landessiegerin und 1. Kammersiegerin:

Jule-Maria Arents, Obersteinebach
Sattlerin Fachrichtung: Reitsportsattlerei

(Rieser Sattlerei und Schmuck e. K., Obersteinebach)
Innung für Raum- und Ausstattung Rhein-Westerwald

3. Landessieger, 1. Kammersieger, 1. Innungssieger und Prüfungsbester:

Thorge Kirchhof, Gieleroth
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
(Haustechnik Jansen GmbH, Altenkirchen)
Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

1. Innungssieger, 1. Kammersieger und Prüfungsbester:

Christian Quirnbach, Wirges
Kfz.-Mechatroniker Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik
(Autohaus Schlotter GmbH, Wirges)
Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald

1. Innungssieger/in und Prüfungsbester/r:

Felix Boll, Kundert
Tischler
(Edgar Leonhardt, Scheuerfeld)
Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Selina Marie Boquoi, Horhausen
Bäckerin
(Frank Müller, Dreikirchen)
Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

Robin Flick, Niederroßbach
Fleischer
(Karl-Heinz Pitton, Rennerod)
Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Jasmin Elisabeth Friedrich, Neustadt
Friseurin
(Sylvana Schürt, Asbach)
Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Vivienne Fabienne Glogauer, Asbach
Maler- und Lackiererin Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung
(Daniel Wonsack, Buchholz)
Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied

Daniel Merkel, Puderbach
Maurer
(Paul Mertgen GmbH & Co. KG, Straßenhaus)
Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald

Caprice Ortel, Katzwinkel
Maler- und Lackiererin Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung

(Peter Ortel Malermeister GmbH, Katzwinkel)
Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen

Tobias Perscheid, Dieblich
Mechatroniker für Kältetechnik
(Markus Perscheid, Dieblich)
Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz

Söhnke Steenblock, Wiesmoor
Tischler
(Sommer GmbH & Co.KG, Breitscheid)
Tischler-Innung des Kreises Neuwied

1. Innungssieger:

Felix Mann, Rosenheim
Elektroniker Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik
(Merbold Elektrotechnik GmbH, Herdorf)
Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald

Hanns Runge, Hachenburg
Metallbauer Fachrichtung: Metallgestaltung
(Stefan Zydek, Lochum)
Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald

2. Innungssieger/in:

Marie Arens, Nauroth
Tischlerin
(Heidrich GmbH & Co, Daaden)
Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Robert Becelski, Windeck
Elektroniker Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik
(Elektro-Conze GmbH, Roth)
Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald

Theresa Görnemann, Westerburg-Gershasen
Friseurin
(Dietmar Kasper, Hachenburg)
Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Nikolai Haubrich, Marienrachdorf Bäcker
(Axel Haubrich, Marienrachdorf)
Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

Sarah Rebecca Kefßler, Hof
Tischlerin
(Markus Windhagen, Hachenburg)
Tischler-Innung Westerwaldkreis

Kai Roy Risser, Dünghenheim
Informationselektroniker Schwerpunkt: Geräte- und Systemtechnik
(Wasser- und Schifffahrtsamt, Koblenz)
Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Jan Roch, Lohmar
Kraftfahrzeugmechatroniker Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik
(RKG Rheinische Kraftwagen Gesellschaft mbH & Co. KG, Linz)
Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald

Matthias Rothe, Dierdorf
Tischler
(Christoph Siegel, Anhausen)
Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Robin Schmidt, Höhn
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
(Hans-Georg Schütz GmbH, Bellingen)
Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Mark Weitzel, Gückingen
Maurer
(Nink GmbH & Co.KG, Görgeshausen)
Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald

Dominik Zeuner, Roth
Fleischer
(Franka Mörtler, Wahlrod)
Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

3. Innungssieger/in:

Sezen Bölükoglu, Neuwied
Friseurin
(Katja Paffhausen, Neuwied)
Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

David Cappi, Stockum-Püschchen
Tischler
(Uwe Knautz, Kirburg)
Tischler-Innung Westerwaldkreis

Christian Füllenbach, Unkel
Tischler
(Stefan Bornheim, Rheinbreitbach)
Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Nico Hoffmann, Kleinmaischeid
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
(Jürgen Hoffmann GmbH, Kleinmaischeid)
Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Sebastian Jender, Woldert
Elektroniker Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik
(Roland Middeke, Puderbach)
Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald

Tim Nissen, Weyerbusch
Bäcker
(Wolfgang Wertenbruch, Buchholz)
Bäcker-Innung Rhein-Westerwald

David Rau, Nümbrecht
Fleischer
(Harald Krieger, Bitzen)
Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Nick Reinelt, Daufenbach / Dürrholz
Kraftfahrzeugmechatroniker Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik
(MAN Truck & Bus Deutschland GmbH, Altenkirchen)
Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald

Simon Söhngen, Nistertal
Informationselektroniker Schwerpunkt: Geräte- und Systemtechnik
(Bernhard Schneider GmbH, Bad Marienberg)
Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Prüfungsbeste/r:

Peter Dinkelbach, Asbach
Dachdecker
(Heinrich Krautscheid Bedachungen GmbH, Neustadt)
Dachdecker-Innung des Kreises Neuwied

Pauline Kindler, Kirchen
Maßschneiderin – Damen
(Berufsbildende Schule, Kirchen)
Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung Rhein-Westerwald

Philipp Müller, Wahlrod
Dachdecker
(K. H. Müller Bedachungsgeschäft-Bauklempnerei e. K.,
Inh. H. L. Müller)
Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises

Judith Stieding, Höhr-Grenzhausen
Keramikerin
(Staatliche Fachschule Keramik, Höhr-Grenzhausen)
Töpfer- und Keramiker-Innung Rheinland-Pfalz

Benjamin Unrau, Lohmar
Feinwerkmechaniker Fachrichtung Werkzeugbau
(Peter Schmitz Formenbau und Gravuren GmbH, Buchholz)
Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald



Ingo Schmidt stellv. Landesinnungsmeister

Die Mitgliederversammlung des Landesverbandes Friseur & Kosmetik Rheinland wählte Ingo Schmidt, Friseurmeister, Selters zum stellv. Landesinnungsmeister. Schmidt, der schon einige Jahre Mitglied des Vorstandes der

Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald ist, bekleidet seit 2019 das Amt des stellv. Obermeisters der Innung. Vorstand und Geschäftsführung gratulieren recht herzlich und wünschen viel Erfolg.

Friseur- u. Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald führt Seminare mit Gerd Achilles und Kiwiblue-Stylisten durch

„Kassenführung in bargeldintensiven Betrieben – wie lässt sich der ehrliche Unternehmer schützen?“ lautete das Thema des Seminars, das die Innung mit Gerd Achilles, Dipl.-Finanzwirt (FH) aus Duisburg durchführte.

Der Referent informierte die Teilnehmer über die Aufrüstung der Kassen mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) und gab nützliche Hinweise, wie z. B. mit Kassendifferenzen oder Technischen Störungen umzugehen ist und betriebliche Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Ausführlich beantwortete der Referent die Fragen der Teilnehmer zu den einzelnen Punkten.

Eine informative Veranstaltung, so die einhellige Meinung der Betriebsinhaber, die nach rund 5 Stunden mit viel Informationen im Gepäck die Heimreise antraten.



Ein weiteres Angebot der Innung war das praxisbezogene Seminar mit Lisa Keim von Kiwiblue Stylisten. Wedding-Dreams, Hochsteck und Flechtvariationen mit dem Wow-Effekt wurden gezaubert und begeisterten die Friseur-Profis.



Die neue Hochzeitssaison kann kommen!



Nur beim Handwerk bekommt man immer das, was man möchte.

Wir wünschen frohe Weihnachten.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

HANDWERK.DE

Wir wünschen Ihnen und allen, die Ihnen wichtig sind,
ein friedvolles und besinnliches Weihnachtsfest,
für das neue Jahr Gesundheit, Erfolg und Zufriedenheit
und bedanken uns für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit.

Rudolf Röser
Vors. Kreishandwerksmeister

Rolf Wanja
Kreishandwerksmeister

Wolfgang Becker
Kreishandwerksmeister

Hubert Quirnbach
Bäcker-Innung RWW
Dipl.-Ing. Jürgen Mertgen
Baugewerks-Innung RWW

Hiltrud Sprenger
Bekleidungs- und
Schuhmacher-Innung RWW

Burkhard Löcherbach
Dachdecker-Innung AK

Ralf Winn
Dachdecker-Innung NR

Hans-Lothar Müller
Dachdecker-Innung WW

Christoph Hebgen
Elektrotechniker-Innung
RWW

Thomas Christian
Fleischer-Innung RWW

Sandra Schlotter
Friseur- u. Kosmetik-Innung
RWW

Frank Jonas
Informationstechniker-
Innung RLP Nord

Axel Melzer
Kälte- und
Klimatechnik-Innung RLP

Rudolf Röser
Kfz-Innung RWW

Frank Weitz
Maler- u. Lackierer-Innung AK

Bernd Becker
Maler- u. Lackierer-Innung NR

René Perpeet
Maler- u. Lackierer-Innung WW

Christoph Held
Metallhandwerker-Innung RLWW

Jörg Heinen
Raumausstatter-Innung RWW

Dirk Lichtenthäler
Sanitär-Heizung-Klimatechnik-
Innung RWW

Marco Villmann
Schornsteinfeger-Innung MT

Peter Müller
Steinmetz-Innung WW

Wolfgang Becker
Tischler-Innung AK

Norbert Dinter
Tischler-Innung NR

Elisabeth Schubert
Hauptgeschäftsführerin

Siegfried Schmidt
Tischler-Innung WW

Martina Brück-Posteuka
Töpfer- u. Keramiker-Innung RLP

Peter Menges
Zimmerer-Innung RWW

Michael Braun
Geschäftsführer



Sicher durch den Winter

... mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.
Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Winter-Check cool erledigt

Die Scheibenwischerdüsen eingefroren, die Batterie leer, im Schnee steckengeblieben – der Winter hält für Autofahrer manche Überraschung bereit. „Wer sich jetzt allein auf die Kontrollsysteme an Bord verlässt, hat in der kalten Jahreszeit mit einem schlecht gewarteten Fahrzeug schnell verloren“, warnt Gerhard Gandenberger.

Der stellvertretende Obermeister der Kfz-Innung Darmstadt lädt jetzt wie viele seiner Kollegen zum Winter-Check in die Werkstatt. Die kleine Inspektion erspart den Autofahrern viel Frust im Frost. Mehr über Diagnosen und Prophylaxen:

Diagnose: schlappe Batterie

Der Klassiker: Nach der Sommerhitze steigt beim ersten Frost die Batterie aus. Nach wie vor ist ein schlapper Akku laut ADAC mit rund 40 Prozent Pannennursache Nummer eins.

Autofahrer können sich vor dem Werkstatt-Check schon selbst ein Bild vom Zustand des Stromspenders machen: Bleibt das Fahrlicht nach dem Einschalten im Dunkeln nicht gleichbleibend hell, schwächelt der Akku. In der Werkstatt werden Kaltstartleistung und Spannung geprüft, Pole geputzt und gefettet, notfalls wird die Batterie ausgetauscht.

Ein kleines Ladegerät sorgt während der Wintersaison dafür, dass die Batterie stets mindestens 12,5 Volt liefert.

Wurde sie einmal tiefenentladen, hat sie meist für immer den Knacks ihres Batteriealters mitbekommen. Und nicht vergessen: Viele Kurzstrecken und Verbraucher zehren unnötig am Stromspender.

Diagnose: falsche Bereifung

Bei winterlichen Verhältnissen sind Winterreifen Pflicht. Da kennt der Gesetzgeber kein Pardon und ahndet Sünder bei Verstoß mit teils erheblichen Strafen.

Ebenso wichtig sind Profiltiefe (mindestens vier Millimeter), Reifenalter (maximal sechs bis acht Jahre) und Reifenzustand (keine Risse, Beulen oder andere Schäden). Viele Werkstätten bieten den Reifenwechsel an Aktionsta-



Wer sein Fahrzeug frühzeitig winterfit machen lässt, kommt entspannter durch den Winter. Viele Kfz-Betriebe bieten dafür Winter-Checks an. Foto:ProMotor

gen oder während des Winter-Checks mit an. Wenn es nötig ist, werden die Pneu ausgewuchtet, in der Regel alle zwei Jahre.

Winterreifen brauchen übrigens einen höheren Druck als Sommerreifen. Der Grund: Kalte Luft ist dichter als warme. Der Reifendruck sinkt, der Pneu verliert an Stabilität. Profis empfehlen, den Druck um 0,2 Bar zu erhöhen.

Diagnose: gefrorene Flüssigkeiten

Ins Kühlwasser gehört jetzt Frostschutz, der den Wasserkreislauf des Motors bis mindestens minus 25 Grad Celsius am Laufen hält. Er schützt vor Kalkablagerungen, Rost und dem

Einfrieren des Kühlwassers. Die Werkstatt prüft den Gefrierpunkt und füllt notfalls den Frostschutz auf.

Auch das Wischwasser verträgt jetzt die nötige Portion Frostschutz bis mindestens minus 20 Grad Celsius.

Nur so bleiben Wischerdüsen und Scheibe während der Fahrt bei Schnee, Matsch und Schmutz frei. Bei der Gelegenheit werden die Scheibenwischer akribisch unter die Lupe genommen und eventuell ausgetauscht. Schlieren während der Fahrt nerven und behindern gefährlich die Sicht.

Tipp: Vor der Abfahrt die Scheibenwaschanlage betätigen – so gelangt der Frostschutz an die kälteempfindlichen Düsen.

Diagnose: mangelhaftes Licht

Spätestens jetzt sollte den Autofahrern ein Licht aufgehen: Ohne funktionierende Beleuchtung ist in der dunklen Jahreszeit kein sicheres Ankommen.

Jedes dritte Fahrzeug war 2018 mit mangelhaftem Licht unterwegs, ergab der jährliche Licht-Test von Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe und Deutscher Verkehrswacht.

Schon ein kleiner Rundgang ums Auto bringt bei eingeschaltetem Abblendlicht und Warnblinkanlage Mängel ans Licht. Helle Autofahrer nutzen im Oktober den Licht-Test und lassen Scheinwerfer und Leuchten überprüfen, richtig einstellen und Lampen gegebenenfalls tauschen: Arbeiten, die nur mit dem Know-how der Werkstatt erledigt werden können.

Diagnose: keine Helfer an Bord

Mit Handfeger, Enteiserspray/Eiskratzer, Türschlossspray (in der Jacke), Starthilfekabel, Antibeschlag Tuch, warmer Decke und Abdeckfolie für die Frontscheibe kommt selbst bei Schneegestöber und klirrender Kälte kein Frust auf. Prophylaktisch sollten Autofahrer vor dem Winter auch Türgummis und -schlösser mit speziellen Pflegemitteln behandeln.



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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

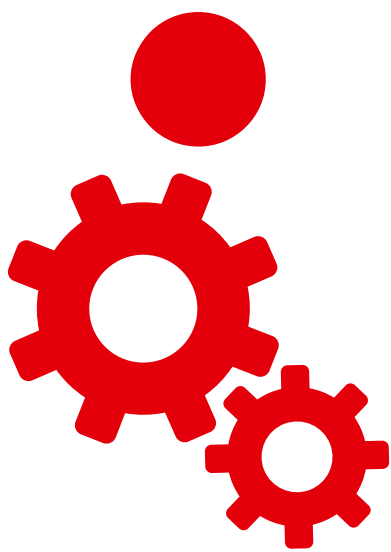
www.goerg-jung.mercedes-benz.de

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





Deutschland zählt auf den Mittelstand.



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

Der Mittelstand kann auf uns zählen.

Denn die Sparkasse und ihre Verbundpartner bieten Ihnen das gesamte Spektrum an Finanzdienstleistungen und maßgeschneiderten Lösungen.

Deutsche Leasing 

Die Landesbanken

Die Versicherungen
der Sparkassen

„Deka

 Sparkasse
Neuwied

 Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Absichtliche Angabe falscher Überstundenzahl rechtfertigt fristlose Kündigung

Dem Bundesarbeitsgericht lag zur Aufzeichnung und Angabe von Überstunden folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: In einem Arbeitsvertrag war eine wöchentliche Arbeitszeit von 44,5 Std. vereinbart. Geleistete Überstunden wurden vom Arbeitnehmer notiert und vom Arbeitgeber entsprechend vergütet. Ferner erhielt der Arbeitnehmer bis zur Ernennung zum Abteilungsleiter Erschwerniszuschläge.

Durch deren Wegfall fühlte er sich ungerecht behandelt und glich in den Folgejahren die fehlenden Zuschläge mit dem Einreichen nicht geleisteter Überstunden aus. Der Arbeitgeber bezahlte diese auch im guten Glauben. Eine Jahresabschlussprüfung deckte die ungerechtfertigten Zahlungen aufgrund nicht geleisteter Überstunden jedoch auf. Darauf kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Nach Auffassung des BAG muss der Arbeitgeber einer korrekten Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllen diese die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Damit war die fristlose Kündigung gerechtfertigt. *BAG, Urteil vom 13.12.2018, Az.: 2 AZR 370/18*

Fristlose Kündigung: Abmahnung auch zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitgeber muss regelmäßig erst einmal abmahnen, bevor er das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen kann. Dies gilt insbesondere, wenn der betroffene Arbeitnehmer nur einmal unentschuldigt gefehlt hat und zwar auch dann, wenn dies bereits am dritten Arbeitstag passiert. Dies hat LAG Schleswig-Holstein entschieden und damit insoweit das Urteil der Vorinstanz bestätigt.

Der Beklagte hatte die Klägerin zum 01.08.2019 als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte eingestellt. Nachdem sie am 01. und 02.08.2019 vor dem Wochenende gearbeitet hatte, blieb sie am 05. und am 06.08.2019 vereinbarungsgemäß zwecks Kindergarten-Eingewöhnung ihres Sohnes der Arbeit fern.

Mit Schreiben vom 05.08.2019, der Klägerin vorab per Mail am 05.08. und am 06.08.2019 im Original zugegangen, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 12.08.2019. Am 07.08.2019 fehlte die Klägerin unentschuldigt. Für den 08. und 09.08.2019 liegen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Mit E-Mail vom 08.08.2019 kündigte der Beklagte das Arbeits-

verhältnis fristlos. Die Kündigung ging der Klägerin am 09.08.2019 schriftlich zu.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage wandte sich die Klägerin schließlich nur noch gegen die zweite, fristlose Kündigung und verlangte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist hinsichtlich der ersten Kündigung. Der Beklagte hielt die fristlose Kündigung für wirksam. Die Klägerin habe gerade einmal zwei Tage gearbeitet und dann unentschuldigt gefehlt. Es handele sich um ein „gescheitertes Arbeitsverhältnis“.

Hier sei eine Abmahnung offensichtlich entbehrlich gewesen. Im Übrigen sei die Abkürzung der Kündigungsfrist in der Probezeit wirksam zwischen den Parteien vereinbart worden. Es verstoße gegen den Gleichheitssatz, wenn eine Abkürzung nur von Tarifvertragsparteien, nicht aber von den Parteien des Arbeitsvertrags vereinbart werden können.

Wesentliche Entscheidungsgründe

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hielt die außerordentliche fristlose Kündigung ebenso wie das Arbeitsgericht für unwirksam. Eine vorherige Abmahnung ist auch in dieser Konstellation notwendig. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin trotz Kündigungsandrohung der Arbeit weiter unentschuldigt ferngeblieben wäre. Ihre Pflichtverletzung war auch nicht derartig schwerwiegend, dass eine Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich gewesen wäre. Der Beklagte hatte durch die Probezeitkündigung mit Wochenfrist gegenüber der Klägerin bereits zum Ausdruck gebracht, an deren weiterer Mitarbeit kein Interesse zu haben. Die kürzere Frist im Arbeitsvertrag ist unwirksam. Es ist nicht gleichheitswidrig, wenn lediglich den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit der Vereinbarung kürzerer Kündigungsfristen zusteht. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat die Revision nicht zugelassen. *LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2020, Az.: 1 Sa 72/20*

Kein Anspruch auf halbe Urlaubstage

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem einem Arbeitnehmer antragsgemäß im Jahr 2015 an 18 Tagen und im Jahr 2016 an 13 Tagen halbe Urlaubstage gewährt wurden. Im Jahr 2017 teilte der Arbeitgeber mit, dass er ihm zukünftig nicht mehr als 6 halbe Tage pro Jahr gewährt.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Ferner ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomi-

sierung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist, muss nicht erfüllt werden. Eine solche Urlaubsgewährung wäre nicht geeignet, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen.

Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage bzw. Bruchteile von Urlaubstagen. Von obigen Grundsätzen kann für die Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, durch vertragliche Vereinbarung abgewichen werden. Vor diesem Hintergrund entschieden die LAG-Richter zugunsten des Arbeitgebers. *LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 06.03.2019, Az.: 4 Sa 73/18*

Keine Duldung der Zeiterfassung per Fingerabdruck

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet sind. Zu dieser Entscheidung lag dem Gericht folgender Sachverhalt vor: Ein Arbeitgeber führte eine Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. Das eingeführte System verarbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Arbeitnehmer lehnte eine Benutzung dieses Systems ab. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung.

Das LAG führte aus, dass der Arbeitnehmer dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss. Auch wenn das System nur Minuten verarbeitet, handelt es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise möglich. Eine solche Ausnahme kann hier nicht festgestellt werden. Entsprechend war eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stellte deshalb keine Pflichtverletzung dar, sodass der Arbeitnehmer die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen durfte. *LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020, Az.: 10 Sa 2130/19*

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

Elternzeit und Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten.

Die Fehlzeiten vermindern nicht den zu gewährenden Jahresurlaub. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie bei einem weiter bestehenden Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 24 MuSchG).

Schließt sich durch Geburt eines weiteren Kindes „nahtlos“ an eine Elternzeit eine weitere Elternzeit an, verlängert sich der Übertragungszeitraum bis zum Ende des auf die neue Elternzeit folgenden Kalenderjahres (BAG 20.05.08 – 9 AZR 219/07).

Der jährliche Erholungsurlaub kann für jeden vollen Kalendermonat, für den der/die Arbeitnehmer/in Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies setzt allerdings ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Wurde das Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen der Elternzeit nicht mehr kürzen.

Das sollte deshalb noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschehen.

Danach wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch entsprechender Höhe um (BAG 19.05.15 – 9 AZR 725/13). Eine Kürzung unterbleibt, wenn der/die Arbeitnehmer/in während der Elternzeit bei seinem/ihrer Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

„CO₂-Preis“ und „Nachhaltigkeitsmagazin“

Energieversorgung Mittelrhein AG

CO₂-Abgabe: Effiziente Erdgas-Brennwertheizung hilft den Ausstoß zu verringern und Kosten zu senken. Zum 1. Januar 2021 wird bundesweit ein CO₂-Preis eingeführt. Dieser beträgt 25 Euro pro Tonne Kohlendioxid-Ausstoß. Hintergrund der Einführung ist das Klimaschutzpaket, das der Bundestag verabschiedet hat, um die Energie- und Klimawende weiter voranzutreiben. Im Rahmen dieses Pakets wurde das Brennstoffemissionshandlungsgesetz (BEHG) verabschiedet. Über die Einführung von Zertifikaten wird der CO₂-Ausstoß von Kraft- und Brennstoffen (Erdöl, Benzin, Erdgas u.a.) mit einem Preis belegt. Die Energieversorgung Mittelrhein (evm) folgt dieser gesetzlichen Vorgabe und bereitet derzeit den termingerechten Erwerb der Zertifikate vor. Die Bepreisung soll dazu beitragen, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Die Bundesregierung möchte so ein Preissignal setzen und dadurch erreichen, dass die Bürger mehr Energie sparen.

Nachhaltig in die Zukunft

Doch Themen wie Klimaneutralität, sorgsamer Umgang mit Ressourcen und Nachhaltigkeit spielen für das Energie- und Dienstleistungsunternehmen nicht nur im Rahmen des CO₂-Preises eine Rolle. Einen Überblick über die umfangreichen Aktivitäten in dieser Richtung bietet das druckfrische Nachhaltigkeitsmagazin, mit dem die evm dokumentiert, wie sie bei ihrem Handeln stets die Umwelt im Blick hat. Die wird auch erkenntlich, dass sich die evm konsequent zum Anbieter ganzheitlicher Lösungen entwickelt und so zur nachhaltigen

Entwicklung der Region beiträgt. „Es geht uns im Kern darum, alle zwei Jahre Bilanz zu ziehen, wie wir unserer Verantwortung für die Region, die Umwelt und unsere Mitarbeiter gerecht werden. Es zeigt transparent und ehrlich Zahlen und Fakten des Unternehmens auf und es wird deutlich, wie essenziell Energieversorgung für jeden einzelnen von uns und für die Volkswirtschaft insgesamt ist“, erklärt Christian Schröder. „Wir wissen, dass unsere Arbeit rund um die Energieversorgung Auswirkungen auf die Umwelt hat. Aber wir versuchen, alle Beeinträchtigungen so weit wie möglich zu reduzieren oder zu vermeiden.“ Das Nachhaltigkeitsmagazin finden Interessierte unter evm.de/nachhaltigkeit. Wer eine gedruckte Version bevorzugt, kann diese kostenlos per E-Mail an kommunikation@evm.de anfordern.

Vom Profi für Profis

Die evm bietet ihren Gewerbekunden Strom- und Erdgaslieferverträge zu ganz besonderen Konditionen an. Schon seit über 15 Jahren beziehen Mitglieder der Kreishandwerkerschaft (KHS), mit dem Profistrom hundert Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien sowie Profigas und profitieren außerdem noch von der evm-Preisgarantie. „Bis Ende 2023 garantieren wir die Planungssicherheit der Energiekosten“, erklärt Christian Schröder. Von diesen Vorteilen profitieren auch die Mitglieder des Bauern- und Winzerverbandes (BWV) und des Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA). Für weitere Informationen stehen persönliche und kompetente Ansprechpartner unter 0261 402-44449 oder per E-Mail an gewerbeberatung@evm.de zur Verfügung.

INFO

Gesetzlicher Mindestlohn steigt stufenweise bis 2022

- zum 1. Januar 2021: 9,50 Euro
 - zum 1. Juli 2021: 9,60 Euro
 - zum 1. Januar 2022: 9,82 Euro
 - zum 1. Juli 2022: 10,45 Euro
- jeweils brutto je Zeitstunde.

Impressum

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

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

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

Verantwortlich für den regionalen Teil:
KHS Limburg-Weilburg: GF Stefan Laßmann;
Ausgabe B: Auflage: 820 Exemplare
KHS Rhein-Westerwald: HGF Elisabeth Schubert;
Ausgabe C: Auflage 1.805 Exemplare
KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

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

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

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

ten die allgemeinen Geschäftsbedingungen und die z. Zt. gültige Anzeigenpreisliste.

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

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

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

Urlaubsbescheinigung

Herr/Frau _____ geb. am: _____
wohnhaft in _____ war bei mir/uns* im laufenden Urlaubsjahr
vom _____ bis _____ beschäftigt. Gem. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag* beträgt der gesamte
Jahresurlaub _____ Arbeitstage/Werktage*.
Für das laufende Jahr _____ wurden gewährt bzw. abgegolten _____ Arbeitstage/
Werkzeuge*, dies entspricht _____ /12 des Jahresurlaubs.

Ort, Datum

Firmenstempel, Unterschrift

* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen

Urlaubsantrag

Herr/Frau _____ Abt.: _____
Straße: _____ Pers. Nr.: _____
PLZ-Wohnort: _____

vom: _____ (erster Urlaubstag) bis: _____ (letzter Urlaubstag) = _____ Urlaubstage

Derzeit noch vorhandener Urlaubsanspruch: _____ Tage
abzüglich jetzt beantragter Urlaubstage: _____ Tage
Resturlaubstage: _____ Tage

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Urlaubsgenehmigung

Den von Ihnen beantragten Urlaub genehmigen wir wie folgt:

Erster Urlaubstag ist der: _____

Letzter Urlaubstag ist der: _____

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am _____ zur üblichen Zeit.

Nehmen Sie den Urlaub wie genehmigt in Anspruch, stehen Ihnen noch _____ Tage Jahresurlaub zu.

Bemerkungen:

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Antrag auf Elternzeit

Bitte beachten: Der Antrag auf Elternzeit muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Im Antrag ist mitzuteilen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Antragstellung möglich. Wird die Anmeldefrist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend.
Soll während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen werden, muss der Antrag den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Auch soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden. Die Antragstellung hat zwingend schriftlich mit Unterschrift des Antragstellers zu erfolgen. Eine Geburtsurkunde (Original oder beglaubigte Kopie) ist beizufügen.

Antragssteller: _____ (Name, Anschrift)

An Arbeitgeber: _____ (Name, Anschrift)

Ich beantrage hiermit Elternzeit wie folgt:

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

Lebensjahres* meines Kindes _____, geb. am _____

Es ist geplant, einen Teil der Elternzeit (max. 24 Monate)

in die Zeit vom 3. bis 8. Geburtstag zu legen: Nein* Ja*

Wenn ja, geplanter Zeitabschnitt* vom: _____ bis _____

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

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 _____

II 3. 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 _____

III 3. Zeitabschnitt* vom _____ bis _____

IV. Während der Elternzeit möchte ich: nicht erwerbstätig sein*

im Zeitraum vom _____ bis _____ jeweils _____ Stunden wöchentlich arbeiten. Ich bitte um Rücksprache, damit Details der 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. Eine Geburtsurkunde (Original oder beglaubigte Kopie) des Kindes ist beigefügt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer(in)

*zutreffendes bitte markieren bzw. ergänzen

Anschrift:

Bestätigung der Elternzeit

Sehr geehrte Frau Mustermann,

wir beziehen uns auf Ihren schriftlichen Antrag auf Elternzeit vom XX.XX.20XX, mit dem Sie Elternzeit für Ihr Kind XXXXXX für die Zeit vom XX.XX.20XX bis zum XX.XX.20XX beantragt haben.

Wir bestätigen Ihnen hiermit die beantragte Elternzeit und erwarten Sie daher nach deren Ablauf am XX.XX.20XX wieder bei uns im Betrieb.

Zugleich machen wir hiermit von unserer Befugnis gemäß § 17 Abs.1 Satz 1 BEEG Gebrauch, den Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat Ihrer Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitgeber)

Überbrückungshilfen



Überbrückungshilfe I

Die Möglichkeit zur Beantragung der Überbrückungshilfe I ist am 30. September 2020 abgelaufen. Dennoch haben diejenigen, die diese Hilfen beantragt haben, eventuell die zweite Phase des Antragsprozesses noch abzuschließen. Denn nachdem die Umsatzzahlen und die förderfähigen Fixkosten für die Monate April und Mai 2020 bzw. Juni bis August 2020 feststehen, ist eine Schlussabrechnung durch den Steuerberater vorzunehmen. Diese muss spätestens bis zum 31. Dezember 2021 vorliegen. Anhand dieser Schlussabrechnung wird die genaue Höhe der Auszahlung der Überbrückungshilfe I fixiert. Bei dieser Überbrückungshilfe sind zu viel gezahlte Gelder zurückzuzahlen, dagegen ist eine nachträgliche Aufstockung der Überbrückungshilfe nicht möglich. Sofern sich die Schätzungen als zu Ungunsten des Antragstellers herausstellen, kann dieser nicht nachträglich eine Förderung erhalten.

Überbrückungshilfe II

Die Überbrückungshilfe II knüpft direkt an die Überbrückungshilfe I an. Während die Überbrückungshilfe I die Fördermonate Juni bis August 2020 betraf, deckt die Überbrückungshilfe II die Fördermonate September bis einschließlich Dezember 2020 ab. Sie dient dazu, kleine und mittelständische Unternehmen sowie Selbstständige und Freiberufler zu unterstützen. Zielgruppe sind diejenigen, die direkt und in besonders starkem Maße durch die Maßnahmen zur Pandemie-Bekämpfung betroffen sind. Gegenstand der Überbrückungshilfe II sind nicht-rückzahlbare Zu-

schüsse zu den betrieblichen Fixkosten.

Zu beachten ist, dass die Zuschüsse zwar bei den Steuervorauszahlungen für das Jahr 2020 keine Berücksichtigung finden, sie aber dennoch in der Veranlagung für das Jahr 2020 als steuerbare Betriebseinnahme zu erfassen sind. Sie führen mithin zu einer steuerlichen Mehrbelastung im Veranlagungsjahr. Umsatzsteuerlich bleibt der Zuschuss unbeachtlich.

Bei einem Unternehmensverbund, welcher einen einheitlichen Antrag stellt, sind die Einnahmen nach dem tatsächlichen Zuschussbezug auf die einzelnen Einheiten des Verbundes zu verteilen. Zudem sind die beihilferechtlichen Höchstgrenzen zu beachten, welche gem. den FAQ zur Überbrückungshilfe II mit Bezug auf die „Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020“ auf insgesamt bis zu 3 Millionen Euro pro Unternehmen bzw. Unternehmensverbund angehoben werden soll.

Antragstellung

Anträge auf Überbrückungshilfe II können seit Oktober gestellt werden. Die Antragstellung kann ausschließlich durch einen beauftragten Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer oder Rechtsanwalt i.S.d. § 3 StBerG durchgeführt werden. Ohne einen solchen prüfenden Dritten ist eine Antragstellung ausgeschlossen. Die Kosten für die Beauftragung hat der Antragsteller zu tragen, sie sind aber innerhalb des Antrags als förderfähige Fixkosten zu beurteilen, sodass nicht die gesamten Kosten durch den Antragsteller getragen werden.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind die Unternehmen, die entweder

- einen Umsatzeinbruch von mindestens 50 % in zwei zusammenhängenden Monaten im Zeitraum April bis August 2020 gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten, oder
- einen Umsatzeinbruch von mindestens 30 % im Durchschnitt in den Monaten April bis August 2020 gegenüber dem Vorjahreszeitraum erleiden.

Es ist dahingehend eine Durchschnittsbeurteilung vorzunehmen, sodass der Umsatzrückgang in den jeweiligen Monaten nicht jeweils mindestens 50 bzw. 30 % betragen muss. Sollte der Umsatzrückgang im April bei 90 % liegen und im Mai bei lediglich 20 %, so ist die erste Bedingung erfüllt, da der durchschnittliche Umsatzrückgang in zwei zusammenhängenden Monaten dann 55 % betragen hat. Als Umsatz ist grundsätzlich der steuerbare Umsatz gem. § 1 UStG zu berücksichtigen, sofern die Leistung in diesem Monat erbracht wurde. Im Falle einer Ist-Besteuerung kann entsprechend auf den Zahlungseingang abgestellt werden.

Einen Antrag können darüber hinaus nur solche Unternehmen stellen, die zum Stichtag des 29. Februars 2020 mindestens einen Beschäftigten hatten. Der Umfang der Beschäftigung spielt an dieser Stelle keine Rolle. Dabei gelten Soloselbstständige und selbstständige Angehörige der Freien Berufe als ein Beschäftigter des Unternehmens, wenn diese Tätigkeit im Haupterwerb ausgeübt wird. Bei

einer GbR und anderen ausschließlich durch den Inhaber betriebenen Geschäften, muss mindestens einer der Gesellschafter die Tätigkeit im Haupterwerb ausüben, um einen Antrag stellen zu dürfen.

Darüber hinaus spielt die Anzahl der Beschäftigten bei der Überbrückungshilfe II keine Rolle für die Höhe des Erstattungs Betrags. Eine Inanspruchnahme der Soforthilfe oder der Überbrückungshilfe I schließt einen Antrag auf Überbrückungshilfe II nicht aus, sofern der Antragsteller weiterhin von Umsatzeinbrüchen betroffen ist.

Förderhöhe

Die Höhe der Überbrückungshilfe richtet sich nach dem Umsatzrückgang im jeweiligen Betrachtungsmonat (September bis Dezember) im Vergleich zum Vorjahresmonat. Somit ergeben sich folgende Förderhöhen:

- 90 % der förderfähigen Fixkosten bei Umsatzeinbruch > 70 %
- 60 % der förderfähigen Fixkosten bei Umsatzeinbruch ≥ 50 % und ≤ 70 %
- 40 % der förderfähigen Fixkosten bei Umsatzeinbruch ≥ 30 % und < 50 %

Sollten also die oben genannten Umsatzrückgänge in den Monaten April bis August als Einstiegsvoraussetzung vorliegen, die Umsatzeinbrüche jedoch nicht in den Folgemonaten September bis Dezember ebenso fortbestehen, kann unter Umständen – auch nur für einzelne Monate – keine Förderung in Anspruch genommen werden. Sobald die Umsätze in den Monaten September bis Dezember 2020 im jeweiligen Monat um weniger als 30 % gesunken sein sollten, können Fördergelder für den jeweils betroffenen Monat nicht in Anspruch genommen werden. Jedoch ist eine Förderung damit nicht gänzlich ausgeschlossen, vielmehr bleibt sie für die Monate bestehen, in denen der Umsatzrückgang mehr als 30 % beträgt. Bei der Höhe der zu erstattenden Fixkosten wird nämlich nicht auf eine Durchschnittsbetrachtung abgestellt, sondern an dieser Stelle werden die einzelnen Monate separat und für sich einzeln betrachtet.

Die maximale Förderung beträgt unabhängig vom Antragsteller EUR 50.000 pro Monat und somit in Summe EUR 200.000.

Förderfähige Fixkosten

Zu den förderfähigen Fixkosten zählen:

1. Mieten und Pachten
2. Weitere Mietkosten
3. Zinsaufwendungen für betriebliche Kredite und Darlehen
4. Finanzierungskostenanteil von Leasingraten
5. Ausgaben für notwendige Instandhaltung, Wartung oder Einlagerung von Anlagevermögen und gemieteten Vermögensgegenständen, einschließlich der

EDV

6. Ausgaben für Elektrizität, Wasser, Heizung, Reinigung und Hygienemaßnahmen
7. Grundsteuern
8. Betriebliche Lizenzgebühren,
9. Versicherungen, Abonnements und andere feste betriebliche Ausgaben
10. Kosten für den Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder vereidigten Buchprüfer, die im Rahmen der Beantragung der Überbrückungshilfe II anfallen
11. Personalaufwendungen,
12. Kosten für Auszubildende
13. Zurückgezahlte bzw. ausgebliebene Provisionen oder Margen für Reiseveranstalter für bestimmte Pauschalreisen.

Bei den Personalaufwendungen ist zu beachten, dass nicht die tatsächlichen Aufwendungen geltend gemacht werden können. Vielmehr werden die Personalkosten, die nicht durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen werden, mit einer Pauschale angesetzt. Sofern der Antragsteller also seinerseits noch Personalkosten trägt – mithin nicht alle Arbeitnehmer vollständig in Kurzarbeit sind – werden 20 % der übrigen förderfähigen Fixkosten pauschal als förderfähige Personalkosten betrachtet.

Nicht förderfähig sind dagegen Kosten des privaten Lebensunterhalts wie die Miete oder Zinszahlungen für die Privatwohnung (mit Ausnahme von (anteiligen) Kosten für ein Arbeitszimmer, falls dieses 2019 bereits steuerlich geltend gemacht wurde), Krankenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur privaten Altersvorsorge.

Antragsprozess

Es handelt sich um einen zweistufigen Antragsprozess. In einem ersten Schritt ist der Umsatzrückgang in den Monaten April bis Dezember zu identifizieren. Bei noch nicht abgelaufenen Monaten sind sowohl der Umsatz als auch die Fixkosten zu schätzen. Auf Basis dieser Schätzung reicht der Steuerberater im Namen des Antragstellers den Antrag ein und es erfolgt eine Auszahlung der Überbrückungshilfe.

In einem zweiten Schritt ist nach Ablauf des Jahres 2020 eine Überprüfung der endgültigen Umsatzzahlen und der endgültigen Fixkosten durch den Steuerberater vorzunehmen. Zu viel erhaltene Überbrückungshilfe ist danach zurückzuzahlen, wenn etwa die Umsatzeinbrüche bzw. die Fixkosten niedriger als prognostiziert ausfallen.

Sind die Umsatzeinbrüche bzw. die Fixkosten höher als prognostiziert, so erfolgt auf entsprechenden Antrag im Rahmen der Schlussabrechnung eine nachträgliche Auszahlung von Überbrückungshilfe. Dies stellt einen entscheidenden Unterschied zur Überbrückungshilfe I dar, denn dort ist eine nachträg-

liche Erhöhung des Förderbetrags – wie oben dargestellt – nicht möglich.

Die nachträgliche, finale Überprüfung des Antrags ist nach Ablauf des letzten Fördermonats durch den Steuerberater vorzunehmen. Der spätestmögliche Zeitpunkt ist der 31. Dezember 2021.

Im Zweifel über die Endgültigkeit der Zahlen können also die Jahresabschlussstellung bzw. die Jahresabschlussprüfung für das Jahr 2020 abgewartet werden, sodass von der tatsächlichen Endgültigkeit der Zahlen ausgegangen werden kann. Sollte es darauf basierend zu einer Rückzahlung der Überbrückungshilfe kommen, sind diese Zahlungen grundsätzlich nicht zu verzinsen.

Eine Verzinsung käme jedoch unter Umständen dann in Betracht, wenn das Zahlungsziel der Rückzahlung nicht eingehalten wird oder Subventionsbetrug vorliegt. Die nachträgliche Prüfung als zweiter Schritt des Antragsprozesses ist obligatorisch, da anderenfalls die gesamten Zuschüsse zurückzuzahlen sind.

Novemberhilfe

Neben die Überbrückungshilfen tritt die Novemberhilfe. Diese richtet sich an Unternehmen, Betriebe, Selbstständige, Vereine und Einrichtungen, die von den temporären Schließungen erfasst sind. Antragsberechtigt sind Unternehmen, die aufgrund des Beschlusses des Bundes und der Länder vom 28. Oktober 2020 den Geschäftsbetrieb einstellen mussten. Hotels sind ebenso antragsberechtigt wie Unternehmen, die indirekt stark betroffen sind. Indirekt betroffene Unternehmen sind solche, die regelmäßig 80 Prozent ihrer Umsätze mit direkt von den Schließungsmaßnahmen betroffenen Unternehmen erzielen.

Es werden grundsätzlich Zuschüsse pro Woche der Schließung in Höhe von 75 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Umsatzes des November 2019 gewährt.

Andere staatliche Leistungen wie z. B. die Überbrückungshilfe oder das Kurzarbeitergeld werden auf die Novemberhilfe angerechnet. Reine Liquiditätshilfen, wie z.B. rückzahlbare KfW-Kredite, werden nicht angerechnet.

Auch dieser Antrag erfolgt über einen Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigten Buchprüfer oder einen Rechtsanwalt. Sofern Sie zu den Antragsberechtigten zählen, wenden Sie sich daher an Ihren Steuerberater. Dieser kann Ihnen auch in Zweifelsfragen – Saisonbetriebe, junge Unternehmen, Betriebsaufspaltung etc. – bezüglich der Überbrückungshilfe beratend zur Seite stehen.

Autor: Dr. Stefan Eickes, Steuerberater von der Marx & Jansen Treuhand-GmbH, Großmaischeid

Steuern und Finanzen

Versicherungsvertrag – falsche Angaben

Beantwortet ein Versicherungsnehmer beim Vertragsschluss Fragen zum Gesundheitszustand bewusst wahrheitswidrig, kann die Versicherung vom Vertrag zurücktreten.

Diesem Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Braunschweig lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Vater hatte im Jahr 2011 für seine damals 15-jährige Tochter eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen. Die Frage nach Vorerkrankungen im Versicherungsformular hatte der Vater mit „nein“ beantwortet, obwohl die Tochter damals bereits seit zwei Jahren an einer Psycho- und Verhaltenstherapie, unter anderem wegen Entwicklungs- und Essstörungen, teilnahm. Als der Vater die Versicherung im Juli 2016 in Anspruch nehmen wollte, weil seine Tochter wegen psychischer Beeinträchtigungen nicht in der Lage war, ihre Schulausbildung fortzusetzen oder eine Berufsausbildung zu beginnen, lehnte die Versicherung dies ab und trat vom Vertrag wegen Verletzung der vorvertraglichen Anzeigepflicht zurück.

Das OLG gab der Versicherung recht und führte u. a. aus, dass sich der Vater nicht darauf zurückziehen konnte, dass einige Störungen seiner Tochter seinerzeit ausgeheilt waren, denn im Wortlaut des Formulars wurde eindeutig nach aufgetretenen Krankheiten in den letzten fünf Jahren gefragt.

OLG Braunschweig, Beschluss vom 13.08.2020, Az.: 11 U 15/19

Modernisierung des Wohnungseigentumsgesetzes (WEG)

Neben dem Bundestag hat nun auch der Bundesrat der Modernisierung des Wohnungseigentumsgesetzes zugestimmt. Nachstehend die wichtigsten Punkte:

- Mieter haben künftig einen Anspruch darauf, dass Vermieter den Einbau einer Elektro-Ladestation sowie Maßnahmen zur Barrierereduzierung und zum Einbruchschutz auf Kosten der Mieter gestatten.
- Einzelne Wohnungseigentümer können künftig verlangen, dass sog. privilegierte Maßnahmen von den Miteigentümern zu gestatten sind (z. B. Einbau einer Lademöglichkeit für E-Autos, Aus- und Umbaumaßnahmen für mehr Barrierefreiheit, zum Einbruchschutz und für einen Glasfaserschluss). Es bedarf hier künftig nicht mehr der Zustimmung aller. Die Kosten trägt der jeweilige Eigentümer.
- Bauliche Maßnahmen: Hat eine doppelt

qualifizierte Mehrheit in der Eigentümerversammlung (das heißt: mehr als zwei Drittel der Stimmen auf der Eigentümerversammlung und mindestens 50 % der Miteigentumsanteile an der Immobilie) für die Maßnahme gestimmt, haben alle Eigentümer die Maßnahme zu bezahlen. Das gilt nicht, wenn sie mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist. Gibt es für die Maßnahme nur einen einfachen Mehrheitsbeschluss in der Eigentümerversammlung, müssen diejenigen dafür zahlen, die dafür gestimmt haben.

- Verwalter dürfen nur über Maßnahmen von untergeordneter Bedeutung und über solche, die keine gewichtigen finanziellen Auswirkungen für die Wohnungseigentümer haben, entscheiden. Ferner können Verwalter erleichtert abberufen und die Verwalterverträge erleichtert gekündigt werden. Eigentümer haben künftig das Recht auf einen Verwalter mit einem Sachkundenachweis. Die neuen Regelungen gelten ab 1.12.2020.

Unfallversicherung: Rückzahlungsanspruch nach Tod des Versicherten

Unfallrenten, die nach dem Tod eines Versicherten überwiesen werden, gelten als unter Vorbehalt erbracht. Der Versicherungsträger muss dann die Erstattung vorrangig gegenüber dem Geldinstitut geltend machen. War dem Geldinstitut der Tod des Versicherten nicht bekannt, kann der Empfänger der Leistung zur Rückzahlung verpflichtet werden. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Hessen entschieden.

Im entschiedenen Fall erhielt ein Versicherter eine Unfallrente, die antragsgemäß auf ein Konto seines Sohnes überwiesen wurde. Die Berufsgenossenschaft zahlte die Unfallrente über den Tod des Versicherten hinaus, bis sie von dessen Tod Kenntnis erlangte. Anschließend forderte sie von dem Geldinstitut die Rücküberweisung von rund 1.700 €. Das Institut verwies jedoch darauf, dass das Empfängerkonto bereits aufgelöst worden sei.

Daraufhin forderte die Berufsgenossenschaft die Rückzahlung von dem im Lahn-Dill-Kreis lebenden Sohn des verstorbenen Versicherten. Dieser stellte sich auf den Standpunkt, dass vorrangig das Geldinstitut erstattungspflichtig sei. LSG Hessen, Urteil vom 25.08.2020, Az.: L 3U 73/19

Klare Regelungen in Verbraucherkreditverträgen zur Berechnung der Widerrufsfrist

Verbraucherkreditverträge müssen in klarer und prägnanter Form die Modalitäten für die Berechnung der Widerrufsfrist angeben. Dieses wird nicht erfüllt, wenn auf unterschiedliche Paragraphen im nationalen Recht verwiesen wird.

Die Richter am Europäischen Gerichtshof (EuGH) hatten zu dieser Problematik folgenden Sachverhalt zur Entscheidung vorliegen: Im Jahr 2012 nahm ein Verbraucher bei

einer Bank einen grundpfandrechtlich gesicherten Kredit über 100.000 € mit einem bis zum 30.11.2021 gebundenen Sollzinssatz von 3,61 % pro Jahr auf. Der Kreditvertrag sah vor, dass der Darlehensnehmer seine Vertragserklärung innerhalb von 14 Tagen widerrufen kann und dass diese Frist nach Abschluss des Vertrags zu laufen beginnt, aber erst, nachdem der Darlehensnehmer alle Pflichtangaben erhalten hat, die eine bestimmte Vorschrift des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs vorsieht.

Diese Angaben, deren Erteilung an den Verbraucher indessen für den Beginn der Widerrufsfrist maßgeblich ist, führt der Vertrag somit nicht selbst auf. Er verweist lediglich auf eine deutsche Rechtsvorschrift, die selbst auf weitere Vorschriften des deutschen Rechts verweist.

Anfang 2016 erklärte der Verbraucher gegenüber der Bank den Widerruf seiner Vertragserklärung. Die Bank war der Ansicht, dass sie den Verbraucher ordnungsgemäß über sein Widerrufsrecht belehrt hatte und die Frist für die Ausübung dieses Rechts bereits abgelaufen war.

Im o. g. Fall stellte der EuGH fest, dass der im fraglichen Vertrag enthaltene Verweis auf die deutschen Rechtsvorschriften nicht dem Erfordernis genügt, den Verbraucher in klarer und prägnanter Form über die Frist und die anderen Modalitäten für die Ausübung des Widerrufsrechts zu informieren.

Anmerkung: Ist die Belehrung über den Beginn der Widerrufsfrist ungültig, kann ein Verbraucher ggf. den Widerruf noch nach der beabsichtigten Frist erklären.

EUGH, Urteil vom 26.03.2020, C 66/19

Verzugszinssätze, Stand 01.07.2020

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

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.07.2020	0,25 %	5,25 %

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

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.07.20	-0,88 %	4,12 % Verbr.

01.07.20	-0,88%	8,12 % Untern.
----------	--------	----------------

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info





Sicherheit ist, wenn man sich von Anfang an auf einen erfahrenen Partner verlassen kann.

Seit vor über 100 Jahren Handwerker und Händler eine eigene Krankenkasse gründeten, hat sich viel getan. Heute sorgen bei SIGNAL IDUNA speziell ausgebildete Fachberater dafür, dass Sie maßgeschneiderte Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu günstigen Spezialtarifen erhalten. Und zwar von einem erfahrenen Partner, der sein Handwerk bestens versteht.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Erfahrungsaustausch der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald: Das Bäckerhandwerk in Zeiten von Corona – Covid 19

In der Innungsgeschäftsstelle in Montabaur referierte Geschäftsführer Henning Funke vom Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks zu diesem Thema.

Unter Corona-Hygiene-Bedingungen berichtete er den Kolleginnen und Kollegen der Bäcker-Innung über Wissenswertes im Zusammenhang mit der seit März 2020 grassierenden Pandemie. Die stetig ansteigenden Zahlen von Coronafällen machte es für die anwesenden Kollegen besonders wichtig, sich über die Entwicklungen in Zeiten von Corona auf den aktuellen Stand zu bringen.

Den konnte Geschäftsführer Funke anhand von vielen Beispielen vermitteln. In einem lockeren, lebhaften Gespräch kamen viele Fragen zum Thema Corona auf und zeigten die Brisanz.

Das Bäckerhandwerk muss auf schwierige Situationen vorbereitet sein, um die aktuelle Krise zu meistern.

Nach einem mehr als zweistündigen Gespräch mit interessanten Diskussionen zogen alle Anwesenden ein positives Resümee von der Veranstaltung. Das sollte bei Gelegenheit wiederholt werden.



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

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

Kann Ihr aktueller Berater darauf eine Antwort geben?

MARX & JANSSEN

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

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

www.marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

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

Mitglied im
WIRAS Verbund
INTERNATIONAL



Backwaren standen auf dem Prüfstand

Eine durchaus gute Beteiligung, trotz der besonderen Umstände.

Das Ergebnis der Prüfung konnte sich dann auch sehen lassen, denn es wurde immerhin die Hälfte der Brote, Brötchen und Stollen

mit sehr gut getestet. Ein durchaus ansehnliches und vor allem schmackhaftes Ergebnis.

Das Bäckerhandwerk Rhein-Westerwald zeigt auch in Corona-Zeiten, dass es als systemrelevantes Handwerk leistungsstark ist.



**Wir lassen uns
von Corona nicht
ins Handwerk
pfuschen.**

Wir wissen, was wir tun.

Getreu dem oben genannten Motto führte die Bäcker-Innung Rhein-Westerwald die Brot-/Brötchen- und Stollenprüfung 2020 durch. Dass es nicht so wie in den vergangenen Jahren sein wird, war dem Vorstand bereits im Vorfeld klar.

Trotzdem war Obermeister Hubert Quirmbach gespannt, ob sich eine prüfbare Zahl an Backwerk bei der diesjährigen Prüfung einfinden würde.

65 verschiedene Brote, 33 Brötchensorten und 9 Stollen standen in der Kreishandwerkerschaft RWW auf dem Prüfstand des professionellen Qualitätsprüfers Karl-Ernst Schmalz aus Weinheim (Deutsches Brotinstitut e.V.).

Wir sind für Sie da!

Erledigen Sie Ihre Angelegenheiten bequem von zu Hause aus mit unserem Online-Kundencenter.

Jetzt anmelden unter meine.aok.de

Coronavirus: Zwischen Arbeitspflicht und Vergütungsanspruch



Infolge der Ausbreitung von Infektionen durch das Coronavirus ergeben sich in Bezug auf die Arbeitspflicht mehrere Rechtsfragen. Während manche eindeutig zu beantworten sind, kommt es bei anderen auf den Einzelfall an.

Wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleibt, hebt das nicht die Arbeitspflicht auf. Dies gilt selbst dann, wenn ein höheres Risiko bei dem Mitarbeiter (aufgrund von Alter und/oder Vorerkrankungen) besteht oder er wegen hustender Kollegen bzw. durch den Arbeitsweg mit öffentlichem Verkehrsmittel eine Ansteckung befürchtet. Nur wenn dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung objektiv unzumutbar ist, kann er der Arbeit fernbleiben. Dafür müsste aber zumindest objektiv ein dringender Verdacht für eine Gefährdung der Gesundheit vorliegen. Verweigert der Arbeitnehmer in solchen Fällen ohne ausreichenden Grund die Arbeit, kann der Betrieb ihn abmahnen oder im Wiederholungsfall verhaltensbedingt kündigen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auch die Vergütung einbehalten, weil die vertragliche Arbeitsleistung nicht erbracht wurde. Viele Betriebe haben aber Lösungen gefunden, die zur Minimierung der Ansteckungsgefahr beitragen können – Stichwort: Homeoffice. Eine einvernehmliche Lösung ist allen Beteiligten zu empfehlen.

Vergütungsanspruch während Quarantäne

Hatte ein Mitarbeiter engen Kontakt zu infizierten Personen, spricht das Gesundheitsamt in der Regel eine häusliche Quarantäne aus (§ 28 Abs. 1 IfSG). Der Mitarbeiter kann in diesem Fall, jedenfalls wenn er nicht von zu Hause aus arbeiten kann, seine Arbeitsleistung nicht erbringen. Zunächst ist dann zu prüfen, ob aufgrund § 616 BGB Anspruch auf Vergütung besteht. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer „für eine verhältnismäßig nicht

erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert“ ist. Grundsätzlich dürften die Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Quarantäne wird meist für die maximale Inkubationszeit von zwei Wochen angeordnet. Die Frage ist, ob dies als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ angesehen werden kann.

Nach der überwiegenden Meinung ist diese Frage nach den Umständen des Einzelfalles zu entscheiden (vgl. Palandt/Weidenkaff 75. Aufl. 2016, § 616 BGB, Rn. 9; ErfK, Preis, 18. Aufl. 2018, § 616 BGB, Rn. 10a). Abgestellt wird teilweise auch auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Verhältnis zur Dauer des Ausfalls (BAG, 17.12.1959 – GS 2/59 – Grimm in Tschöpe, Arbeitsrechts-Handbuch, Rn. 87). Teilweise wird auf den Verhinderungsgrund abgestellt und auch bei schwerwiegenden Ereignissen nur von wenigen Tagen ausgegangen (Krause in HWK, § 616 BGB Rn. 41). Zum Teil wird auch in Anlehnung an § 2 Abs. 1 PflegeZG ein Zeitraum von 10 Arbeitstagen als nicht erheblich angesehen. Dass der Ausfall auf eine nicht erhebliche Zeit begrenzt sein muss, ist Voraussetzung für den Anspruch. Das bedeutet, dass der Anspruch ganz entfällt, wenn der Ausfall länger dauert.

Der Anspruch aus § 616 BGB kann außerdem durch Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen sein. Falls kein Anspruch nach dieser Vorschrift besteht, zahlt der Arbeitgeber die Vergütung nach § 56 IfSG für bis zu sechs Wochen weiter. Der Arbeitgeber kann bei der nach Landesrecht zuständigen Behörde einen Antrag auf Erstattung seiner Aufwendungen beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Anspruch auf die Erstattung besteht unabhängig von der Betriebsgröße. Bestätigt sich die Infektion und führt dies zur Arbeitsunfähigkeit, bleibt es für die Dauer der Quarantäne bei dem Entschä-

digungsanspruch (§ 56 Abs. 7 IfSG). Teilweise wird auch die Auffassung vertreten, der Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sei vorrangig. Die fortgezahlte Vergütung aufgrund § 56 IfSG ist nicht auf die Dauer der Entgeltfortzahlung wegen der Arbeitsunfähigkeit anzurechnen.

Entschädigungsanspruch bei geschlossenem Betrieb

Ist der Betrieb wegen des Coronavirus von einer Schließung betroffen – wie beispielsweise Kindergärten und Schulen –, besteht für die nicht weiter eingesetzten Arbeitnehmer ebenfalls ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG. Allerdings ist in diesem Fall § 616 BGB als Grundlage für eine vorrangige Leistungspflicht des Arbeitgebers nicht anwendbar. Diese Vorschrift gilt nicht, wenn bei einem objektiven Leistungshindernis nicht nur ein einzelner Arbeitnehmer, sondern mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig betroffen sind.

Reisen in Risikogebiete

Auch in Zeiten von Corona können Arbeitgeber einen Mitarbeiter auf eine Dienstreise schicken. Handelt es sich jedoch um eine Risikoregion (Reisewarnung des Auswärtigen Amtes), kann der Arbeitnehmer aufgrund § 275 Abs. 3 BGB die Reise verweigern, da ihm die damit verbundenen Gefahren nicht zuzumuten sind.

Bei Urlaubsreisen in Risikogebiete ist der Arbeitnehmer nach der Rückkehr verpflichtet eine digitale Einreiseanmeldung zu machen und sich in häusliche Quarantäne zu begeben. Diese dauert in der Regel zehn Tage – bei negativem Corona-Test kann sie früher aufgehoben werden. Maßgebend sind die Vorschriften des jeweiligen Bundeslandes. Es stellt sich zunächst die Frage, ob in diesem Fall nach § 616 BGB ein Anspruch auf Fortzahlung der

Vergütung gegen den Arbeitgeber besteht (siehe vorstehend). Zumindest, wenn bereits vor der Abreise der Urlaubsort in einem Risikogebiet lag, ist dieser Anspruch zu verneinen, da die Verhinderung nicht „ohne Verschulden“ des Arbeitnehmers eingetreten sein dürfte. Hinsichtlich des Anspruchs auf Entschädigung ist § 56 Abs. 1 IfSG zu beachten. Der Anspruch besteht danach nicht, wenn die Quarantäne durch Befolgung öffentlich empfohlener Prophylaxemaßnahmen vermeidbar gewesen wäre. Darüber hinaus wird durch den Ende Oktober vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzentwurf zum Dritten Bevölkerungsschutzgesetz klargestellt, dass Personen, die durch Verzicht auf eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet eine Quarantäne hätten vermeiden können, keine Entschädigung erhalten. Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Entschädigung besteht aber dann, wenn der Urlaubsort erst während des Aufenthalts zum Risikogebiet erklärt wird.

Keine Arbeitsverweigerung bei fehlender Kinderbetreuung

Keine Arbeitsverweigerung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer ein Kind betreuen muss, das zu jung ist, um allein zu bleiben. Die Notwendigkeit dafür ergibt sich häufig, wenn im Kindergarten oder der Schule eine Epidemie ausgebrochen ist oder kurzfristig hitzefrei gegeben wird. Hinsichtlich der Schließung von Kindergärten oder Schulen infolge des Coronavirus wird im Hinblick auf § 616 BGB die Auffassung vertreten, dass ein Anspruch auf Freistellung und die Fortzahlung der Vergütung besteht, wenn aufgrund des Alters und des Gesundheitszustandes des Kindes eine

Beaufsichtigung oder Betreuung geboten ist und eine andere Aufsichtsperson nicht zur Verfügung steht (vgl. hierzu BAG, 19.04.1978; 5 AZR 834/76 und Krause in HWK, 8. Aufl. 2018, § 616 BGB Rn. 25). Voraussetzung für den Anspruch auf Vergütung nach § 616 BGB ist aber, dass die Verhinderung des Arbeitnehmers eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ andauert. Die Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs ist – wie oben beschrieben – umstritten. Wichtig ist auch, dass diese verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit Voraussetzung für den Anspruch ist. Dauert die Verhinderung länger, besteht der Anspruch für die gesamte Zeit nicht. Der Anspruch aus § 616 BGB kann außerdem durch arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen abgedungen sein. Befristet bis Ende 2020 besteht bei notwendiger Betreuung eines Kindergarten- oder Schulkindes bis zum Alter von 12 Jahren ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls; für einen vollen Monat maximal 2.016 EUR. Sie wird vom Arbeitgeber ausgezahlt und kann mit der nach Landesrecht zuständigen Stelle abgerechnet werden. Der Anspruch auf die Entschädigung besteht für maximal zehn, bei Alleinerziehenden für 20 Wochen. Der vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf für das Dritte Bevölkerungsschutzgesetz sieht vor, die Regelung bis zum 31.03.2021 zu verlängern sowie die Entschädigung auch zu zahlen, wenn die Betreuung des Kindes wegen individuell angeordneter Quarantäne notwendig ist.

Autor: Heinz Dalheimer, Fachjournalist und Autor mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht

- Anzeige -

E | HANDWERK



Mehr Sicherheit durch Ihre
E-CHECK
Fachbetriebe



www.handwerk-rww.de



REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT



Die REMONDIS Mittelrhein GmbH
wünscht Ihnen und Ihrer Familie

Fröhliche
Weihnachten.

Bleiben Sie gesund und kommen
Sie gut ins neue Jahr.

REMONDIS Mittelrhein GmbH
56645 Nickenich | Auf dem Teich 14
56566 Neuwied | Rudolf-Diesel-Straße 14
56070 Koblenz | Daimlerstraße 7
57610 Altenkirchen | Graf-Zeppelin-Straße 9-11

Informationen erhalten Sie von

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

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

Einkommenschutz So erhalten Handwerker bezahlbaren Schutz

Handwerker haben ein höheres Risiko als andere Berufsgruppen arbeitsunfähig zu werden. Umso wichtiger ist es, dass sie ihre Arbeitskraft absichern, um im Fall der Fälle nicht in eine finanzielle Notlage zu geraten. Doch der Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung scheidet häufig daran, dass die Prämien für Handwerker zu hoch sind. SIGNAL IDUNA hat mit der neuen Grundfähigkeitsversicherung SI WorkLife Komfort eine Alternative entwickelt, die einen Ausweg aus diesem Dilemma weist.

Die Grundfähigkeitsversicherung sichert den Verlust von Grundfähigkeiten wie Hören, Gehen, Greifen oder Autofahren ab. SI WorkLife gibt es in einer Basisvariante mit 12 Grundfähigkeiten und in einer Plusvariante mit 20 Grundfähigkeiten, zu denen auch die Bedienung eines Smartphones und die Nutzung des Öffentlichen Nahverkehrs zählt. Für beide Produktvarianten gilt: Verliert der Versicherte eine der vereinbarten Grundfähigkeiten, wird die volle vereinbarte Rente gezahlt, und zwar unabhängig davon, ob der Versicherte noch seinen Beruf ausüben könnte. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu einer Berufsun-

fähigkeitsversicherung. Die Grundfähigkeitsversicherung kann aus diesen Gründen für Handwerker eine ideale Option sein.

Um die vereinbarte Leistung zu erhalten, muss u.a. ein Arzt bescheinigen, dass mindestens eine der versicherten Grundfähigkeiten für mindestens sechs Monate ununterbrochen nicht mehr ausgeübt werden kann. SIGNAL IDUNA leistet den Versicherungsschutz auch bei Pflegebedürftigkeit und Demenz. Interessant ist darüber hinaus die Zusatzversicherung „Worst-Case Kapitalhilfe“. Bei einer schweren Krankheit, wie einem Herzinfarkt oder einer Krebserkrankung, kann auf Wunsch eine einmalige Zahlung zur Überbrückung finanzieller Engpässe vereinbart werden. Gleich beide Tarife der SIGNAL IDUNA – SI WorkLife Komfort sowie die Plus-Variante – haben beim Rating der Zeitschrift Stern (Ausgabe 15/2020) die Höchstbewertung mit 5 Sternen erhalten.

Eine bezahlbare Alternative

Ein 30-jähriger Elektriker, der eine Monatsrente von 1.000 Euro bis zum 67. Lebensjahr

versichern möchte, zahlt für die Basisvariante SI WorkLife Komfort monatlich 34 Euro*, für die Plus-Variante 47 Euro*. Für besonders risikoreiche Berufe wie Bauarbeiter, Dachdecker oder Fliesenleger ist der Versicherungsschutz etwas teurer. Für sie kostet die Basisvariante 44 Euro*, die Plus-Variante 60 Euro* für 1.000 Euro Monatsrente.

Handwerker, die einen Meistertitel haben, können finanzielle Vorteile genießen. Sie werden aufgrund ihrer Zusatzqualifikation in der günstigeren Berufsgruppe versichert, auch wenn der Beruf sonst eine höhere Einstufung erfordert. So zahlt der Dachdecker-Meister aus dem obigen Beispiel den niedrigeren Beitrag von 34 Euro* beziehungsweise 47 Euro* in der Plus-Variante. Wer später dann doch in eine Berufsunfähigkeitsversicherung wechseln möchte, kann dies bis zu seinem 35. Lebensjahr ohne Gesundheitsprüfung tun, wenn er die kostenlose EXKLUSIV-Option vereinbart hat (bis zum 30. Lebensjahr möglich).

*gerundete Monatsbeiträge nach Verrechnung der nicht garantierten Überschussbeteiligung (Stand 2020)



Sie möchten **Versorgungslücken** umgehen.
Wir zeigen Ihnen den sichersten Weg.

Das Versorgungswerk ist die Selbsthilfeeinrichtung Ihres örtlichen Handwerks. Bewährter Partner des Versorgungswerkes ist die berufsständische SIGNAL IDUNA Gruppe. Durch ein spezielles Vorsorgeprogramm schließt das Versorgungswerk Lücken in der sozialen Absicherung der selbstständigen Handwerksmeister, ihrer Arbeitnehmer und Angehörigen.

Daniel Petrat, Verkaufsleiter der SIGNAL IDUNA

Schneidershöhe 26, 56203 Höhr-Grenzhausen, Mobil 0160 4774685, daniel.petrat@signal-iduna.net



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

EHRUNGEN 2021

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

Bitte nur mit Schreibmaschine oder in Druckschrift ausfüllen!

Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald
56403 Montabaur

Auskunft erteilt: _____



In unserem Betrieb stehen im Jahr 2021 folgende Jubiläen an:

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

Betriebsname: _____

PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Datum der Handwerksrolleneintragung: _____

Falls abweichend: _____ anderes Gründungsdatum: _____

nachgewiesen durch: _____

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

Montabaur Neuwied

Wenn Sie eine Feier durchführen, überreichen wir Ihnen die Urkunde auf Wunsch gerne persönlich.

Bitte teilen Sie uns in diesem Fall rechtzeitig den Termin mit.

Richten Sie keine Feier aus, möchten aber eine Urkunde, können Sie sich diese gerne in einer unserer Geschäftsstellen abholen.

Auch hier erbitten wir Ihre Mitteilung. Wenn wir keine Nachricht erhalten, gehen wir davon aus, dass keine Urkunde gewünscht und keine Feier ausgerichtet wird.

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

Name: _____ Vorname: _____

Geb.-Datum: _____ PLZ/Wohnort: _____

Eintrittsdatum: _____ derzeitige Berufsbezeichnung: _____

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

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

PLZ/Ort: _____ Straße: _____

Meisterprüfung abgelegt am: _____ im _____-Handwerk

bei der Handwerkskammer: _____

Datum, Ort

Stempel/Unterschrift

Dirk Lichtenthäler stellv. Landesinnungsmeister

In der Delegiertenversammlung des Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Rheinland-Rheinessen wurde Dirk Lichtenthäler, Obermeister der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald, zum stellvertretenden Landesinnungsmeister gewählt. Vorstand und Geschäftsführung gratulieren recht herzlich und wünschen alles Gute für das neue Amt.



Anlässlich seiner Wahl führte der Fachverband SHK mit dem neuen stellv. Landesinnungsmeister ein Interview:

1. Sie sind Obermeister der mitgliederstärksten SHK-Innung im Fachverband SHK Rheinland-Rheinessen, welche Verantwortung ist mit Ihrer ehrenamtlichen Position verknüpft?

Ich sehe mich in meiner Funktion als Obermeister als Bindeglied der einzelnen Verbände:

Kreishandwerkerschaft, Fachverband und Innungen anderer Gewerke. Unsere Mitgliedsbetriebe müssen über die Tätigkeiten der Verbände sowie auf den aktuellen Stand der Technik und Rechtsgrundlagen gebracht werden.

Zudem versuche ich, die Zusammenarbeit zwischen Gesellenprüfungsausschuss, dem ich selbst beizuhabe, Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zu fördern.

2. Neben Ihrer Tätigkeit als Obermeister bringen Sie Ihr ehrenamtliches Engagement auch im Vorstand und in der Fachgruppe des Fachverbandes SHK Rheinland-Rheinessen mit ein. Wie gestaltet sich nach Ihrer Wahr-

nehmung die Vereinbarkeit zwischen Betrieb und Ehrenamt?

Das Ehrenamt nimmt schon wöchentlich einige Zeit in Anspruch, aber ich sehe es als meine Pflicht, gerade im ‚eigenen Gewerk‘ mitzuwirken und meine Ideen darzustellen.

Mein Betrieb ist ein kleines ländliches Familienunternehmen, das durch mich und meine Frau geführt wird.

Wir können uns gut ergänzen, besprechen auch Themen des Verbandes und sie hält mir dann auch für das Ehrenamt den „Rücken“ frei.

3. Ich setze mich für das SHK-Handwerk ein, weil ...

Der Stellenwert des Handwerks muss erhalten bzw. gehoben werden. Es ist aus meiner Sicht ganz wichtig, das Handwerk gegenüber der Politik in der Öffentlichkeit zu vertreten. Gerade das Gewerk Heizung/Sanitär/Klima ist ein technisch anspruchsvoller Beruf, der durch Ausbildung und ständige Weiterbildung immer auf dem Laufenden gehalten werden muss. *Quelle: Fachverband SHK Rheinland-Rheinessen*

Unsere neuen Innungsmitglieder – Herzlich willkommen!

Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald

Metallbau Kaul GmbH & Co. KG, Krunkel
Valeri Stach, HKS Terrassen & Metallbau, Raubach
JP Inox & Co GmbH & Co. KG, Neuwied

Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord

Christian Noll, Informationstechnikermeister, Montabaur

Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz

Kälte FM GmbH, Koblenz
Klima Kellner e.K. Wissen
KEK Kälte-Elektro-Klima, Anlagenbau + Service e.K., Inh. Petra Jörg, Klein-Winternheim

Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Becker Holz- und Metallsysteme GmbH & Co. KG, Horhausen

Schornsteinfeger-Innung Montabaur

Udo Hofmann, Bevollm. Bezirksschornsteinfeger, Montabaur

Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen

Stoffel Bedachungen GmbH, Altenkirchen

Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Fleischerei Krieger OHG, Inhaber J. Wille & N. Krause, Bitzen

Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald

Ing. Horst Deumel, Fertigtbau GmbH, Neuwied
Kilian & Roth GmbH & Co. KG, Holler

Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Sabrina Günter, Friseurmeisterin, Neuwied
Jörg Waldmann, Friseursalon - Das Haarwerk, Ransbach-Baumbach

Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises

Andreas Hess, Maler- u. Lackierermeister, Siershahn
Markus Gerstenberg, Maler- und Lackierermeister, Roßbach

Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald

Lars Thielmann, Elektrotechnikermeister, Mudersbach
drei.eins Elektrotechnik GmbH, Montabaur
Florian Walter, Hachenburg

Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

WW Industriemontage GmbH, Oberirsen
Munsch & Hannappel, Inh. Thomas Sturm, Meudt
Haustechnik Goltz GmbH, Selters (Westerwald)
MBS Gebäudetechnik GmbH, Altenkirchen
Brigante & Rohr GmbH, Winnen

Gemeinsam mehr erreichen!

Gesundheits-Check mit IKK Südwest

Auch in diesem Jahr führte die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald gemeinsam mit der IKK Südwest Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung durch, mit denen den Teilnehmern Anregungen und Hilfestellungen zur Erhaltung oder zur Verbesserung ihrer Gesundheit gegeben wurden. Selbstverständlich unter Einhaltung der Hygienevorschriften wurden an zwei Veranstaltungstagen je zwei Screenings, Körperzusammensetzung-Analyse (BIA) und Herz-Kreislauf-Check, durchgeführt und die Ergebnisse mit den Gesundheitsberatern der IKK Südwest besprochen. Ein Dankeschön an dieser Stelle an das Team der IKK.



Berufsschulunterricht und Arbeitszeit

Aufgrund der hohen Nachfragen unserer Mitgliedsbetriebe möchten wir noch einmal auf das Thema „Anrechnung von Arbeitszeit bei Besuch der Berufsschule im Rahmen der Ausbildung“ eingehen.

Seit Inkrafttreten des modernisierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 01.01.2020 gab es verschiedene Änderungen, die Sie als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb beachten müssen und die im Folgenden erläutert werden:

Die Auszubildenden sind für den Berufsschulunterricht unter Fortzahlung der Ausbildungvergütung freizustellen.

Neu ist, dass es keine Unterscheidung zwischen jugendlichen und volljährigen Auszubildenden mehr gibt, was die Berechnung der Arbeitszeit auf den Berufsschulunterricht anbelangt. Diese sind jetzt gleich zu behandeln.

Maßgebliche Regelungen über die Freistellung von Auszubildenden und die Anrechnung des Berufsschulbesuchs auf die Arbeitszeit sind die §§ 15 und 19 BBiG sowie § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Dort heißt es:

- Vor einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht dürfen Auszubildende nicht beschäftigt werden.
- Auszubildende sind an einem Berufsschul- tag pro Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten freizustellen. Auf die Ausbildungszeit werden diese Berufsschultage mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet.
- Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit berechnet sich aus der Wochenarbeitszeit dividiert durch Anzahl der Arbeitstage pro Woche (40 Std. : 5 Tage = 8 Std. durchschnittlich)
- Wenn Auszubildende an zwei Tagen pro Woche die Berufsschule besuchen müssen, so ist ein Tag gleichlautend zu berechnen wie vorstehend beschrieben. Am zweiten Tag ist hingegen die tatsächliche Schulzeit einschließlich Pausen anzurechnen.
- Besteht noch ein entsprechender Zeitraum zwischen Schulzeit und durchschnittlicher Arbeitszeit zur Verfügung, kann der Aus-

zubildende diese Restarbeitszeit im Betrieb beschäftigt werden.

Zu berücksichtigen ist jedoch einerseits die Fahrzeit von Berufsschule bis Ausbildungsbetrieb, andererseits muss der Ausbildungsbetrieb auch gewährleisten, dass eine vernünftige Ausbildung in diesem (evtl. kurzen) Zeitraum möglich ist.

- Auszubildende sind in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen freizustellen. Auf die Ausbildungszeit werden diese Berufsschulwochen mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet.
- Auszubildende haben ferner Anspruch auf Freistellung an dem Tag, der unmittelbar der schriftlichen Abschlussprüfung vorausgeht.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Innungsgeschäftsstelle unter 02602-10050 die hierzu gerne weitere Auskünfte erteilt.



Suchst du noch,
oder arbeitest du schon?

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

Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0
f HanzlikFahrzeugeinrichtungen



www.fahrzeugeinrichter.com



engelbert strauss

enjoy work.

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

Luftwärmepumpe: Gelten nachbarrechtliche Abstandsregeln?

Luftwärmepumpen müssen nach dem Abstandsflächenrecht der Landesbauordnung Rheinland-Pfalz keinen Abstand zur Grundstücksgrenze einhalten. Das hat das Verwaltungsgericht Mainz entschieden. Nach dem Gericht werden nach den geltenden Regeln gebäudegleiche Anlagen ohne Abstand zugelassen, soweit nur die Beleuchtung mit Tageslicht und der Brandschutz sichergestellt sind.

Im entschiedenen Fall war den klagenden Bauherrn nach Errichtung ihres Wohngebäudes von der beklagten Bauaufsichtsbehörde aufgegeben worden, die sich im Freien in einer Entfernung von 1,80 m zum Nachbargrundstück befindliche Luftwärmepumpe so zu versetzen, dass der erforderliche Mindestabstand von 3 m zum angrenzenden Grundstück eingehalten wird.

Der dagegen gerichtete Widerspruch blieb erfolglos. Mit ihrer Klage machten die Kläger weiter geltend, (außerhalb von Gebäuden installierte) Luftwärmepumpen unterfielen nicht den Abstandsflächenregelungen.

Sie stellten selbst weder Gebäude dar, noch gingen von ihnen wegen ihrer geringen Größe (hier: 1,26 m x 0,89 m x 0,37 m) Wirkungen wie von Gebäuden aus.



Das Verwaltungsgericht Mainz hob die Bescheide über die Aufforderung zur Versetzung der Anlage auf und gab der Klage statt. Die Luftwärmepumpe muss demnach keinen (Mindest)Abstand zum Nachbargrundstück einhalten.

Lediglich Gebäude oder bauliche Anlagen, von denen Wirkungen wie von Gebäuden ausgingen, hätten nach den Regelungen der rheinland-pfälzischen Bauordnung einen Abstand zu wahren. Beides sei mit Blick auf die Luftwärmepumpe nicht gegeben.

Verwaltungsgericht Mainz, Urteil vom 30.09.2020, Az.: 3 K 750/19.MZ

ANWÄLTE
WALTERFANG · GAULS · ICKENROTH
PARTNER

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

Bahnhofstr. 43
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970
Telefax: 02602 - 950979

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

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

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

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



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

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

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

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

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

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

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

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

Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.

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

3%



engelbert strauss
every work.

Vertrags- und Baurecht

Keine Fälligkeit der Vergütung ohne Abnahme

Mit der Abnahme wird die Vergütung des Bauunternehmens fällig. Liegen wesentliche Mängel vor, ist die Leistung nicht abnahmefähig. Eine Abnahmefiktion kommt nur dann in Betracht, wenn dem Bauherrn eine Frist zur Abnahme gesetzt worden ist. (OLG München, Urteil vom 30.07.2019, Az.: 9 U 3463/18 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 20.04.2020, Az.: VII ZR 183/19*

Unzureichende Bedenkenanmeldung führt zu keinem Mitverschulden des Bauherrn

Der Bauunternehmer hat eine Bedenkenanmeldung gegenüber dem Bauherrn angesprochen. Diese ist inhaltlich allerdings nicht ausreichend. Der Besteller hat daher nicht reagiert. Es kommt zu Mängeln. Dadurch kann dem Besteller kein Mitverschulden angelastet werden. *OLG Rostock, Urteil vom 15.09.2020, Az.: 4 U 16/20*

Fehlende Beratung zum Schallschutz ist ein gravierender Planungsfehler

Ein Unternehmen verpflichtet sich, ein Fertighaus nach den anerkannten Regeln der Technik zu errichten. Das Unternehmen schuldet damit einen üblichen Qualitäts- und Komfortstandard.

Maßgebend für das einzuhaltende Schalldämmmaß können sich aus den Regelwerken der Schallschutzstufen II und III der VDI-Richtlinie 4100 aus dem Jahr 1994 oder aus dem Beiblatt 2 zur DIN 4109 ergeben. Im Rahmen der Vertragsverhandlungen muss der Unternehmer mit den Bauherren ausführlich die schallschutztechnischen Anforderungen an das Bauwerk erörtern. Erfolgt dies nicht, liegt ein gravierender Planungsfehler vor. *OLG Saarbrücken, Urteil vom 30.07.2020, Az.: 4 U 11/14*

Klarstellungen sind keine Änderung an Vergabeunterlagen

Klarstellende und dem besseren Verständnis dienende Zusätze und offensichtlich irrtümliche Eintragungen, wie Schreibfehler, stellen keine Änderungen an den Vergabeunterlagen im Sinne des § 57 Abs. 4 Nr. 4 VgV mit der Rechtsfolge eines Ausschlusses aus dem Vergabeverfahren dar. *Kammergericht, Beschluss vom 04.05.2020, Az.: Verg 2/20*

Ausführungsplanung mangels Integration der Tragwerksplanung mangelhaft

Der Objektplaner ist verpflichtet, seine Leistungen mit den beteiligten Fachplanungsleistungen zu koordinieren und insbesondere die Leistungsergebnisse in seine Leistungen zu

integrieren. Weiß der Planer, dass der Tragwerksplaner die ihm obliegenden Gesamtstatik erstellt hat und integriert er diese nicht, ist die Planungsleistung des Objektplaners mangelhaft. (OLG München, Urteil vom 13.12.2017, Az.: 27 U 4877/16 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 02.07.2020, Az.: VII ZR 23/18*

Ungewöhnlich niedriges Angebot

Bei einem ungewöhnlich niedrig erscheinenden Angebot hat die Vergabestelle die Angemessenheit der Preise anhand der vorliegenden Unterlagen über die Preisermittlung zu beurteilen. Bezugspunkt ist das nächsthöhere Angebot mit 100 %. Ausgehend von dem zweitgünstigsten Angebot, das noch als auskömmlich betrachtet wird, ist der Abstand zu demjenigen Angebot zu ermitteln, das mit dem Vorwurf der Unauskömmlichkeit belegt ist. *Vergabekammer Sachsen, Beschluss vom 14.08.2020, Az.: 1/SVK/022 – 20*

Widersprüche der Leistungsbeschreibung zu Lasten des Bauherrn

Es besteht in den Bauvertragsunterlagen ein Widerspruch. Die Parteien können keine Verständigung über die auszuführende Leistung herbeiführen. Unklar ist, ob voll verglast oder teilverglaste Aufzüge geschuldet sind. Mit der Pauschalvergütung wird nur die preiswertere Variante abgegolten. Verlangt der Bauherr eine höherwertige Leistung, ist sie gesondert zu vergüten. Denn Widersprüche in den Vertragsunterlagen gehen zu Lasten des Bauherrn. (OLG Dresden, Urteil vom 19.06.2018 – 6 U 1233/17 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen) *BGH, Beschluss vom 23.09.2020, Az.: VII ZR 145/18*

Keine Hinweispflicht des Planers auf dilettantisch arbeitendes und vormals zuverlässiges Unternehmen

Der Bauherr beauftragt, um Kosten zu sparen, keine Bauüberwachung. Daher wurde die Schlechtleistung des Bauunternehmens im Zuge der Bauausführung nicht festgestellt. Der Bauherr kann dem mit der Leistungsphase 1-7 beauftragten Architekten nunmehr nicht mit dem Vorwurf begegnen, er hätte auf die dilettantische Tätigkeit hinweisen müssen (OLG Dresden, Urteil vom 04.06.2019 – 10 U 1545/14 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 23.09.2020, Az.: VII ZR 158/19*

Keine Ausschreibungspflicht für Mangelbeseitigungsarbeiten

Die Leistungen eines Unternehmens sind mangelhaft. Die Ersatzvornahme-Voraussetzungen liegen vor. Eine Drittfirma ist zu beauftragen. Die Vergabestelle ist in diesem Falle nicht verpflichtet, den billigsten Bieter

(Zweitbieter) zu beauftragen bzw. eine vorherige Ausschreibung vorzunehmen. Die Vergabestelle kann ein Unternehmen ihres Vertrauens beauftragen (OLG Naumburg, Urteil vom 08.03.2018, Az.: 9 U 73/17 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 15.04.2020, Az.: VII ZR 86/18*

Null Euro sind eine Preisangabe

Die Prüfung des Angebots auf Vollständigkeit beschränkt sich auf die Feststellung, ob die von der Vergabestelle abgeforderten Unterlagen tatsächlich beigebracht wurden.

Ob die Preisangaben inhaltlich richtig sind, findet bei der formalen Prüfung nicht statt. Es erfolgt keine inhaltliche Kontrolle. Auch die Angabe von 0,00 € bei Einzelpositionen ist eine Preisangabe. *Vergabekammer Nordbayern, Beschluss vom 23.06.2020, Az.: RMF - SG 21 - 3194 – 5 - 11*

Mengenangaben als Geschäftsgrundlage des Pauschalvertrages

Die Preisermittlung erfolgt auch beim Pauschalpreisvertrag nach den Mengen. Es ist Sache des Auftragnehmers, den Preis zu kalkulieren. Er muss ggf. auch die Mengen ermitteln. Macht jedoch der Bauherr in einer Leistungsbeschreibung detaillierte Mengenangaben, die Grundlage der Kalkulation des Auftragnehmers sind, werden diese zur Geschäftsgrundlage. (OLG Dresden, Urteil vom 01.10.2019, Az.: 6 U 1275/19 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 17.06.2020, Az.: VII ZR 248/19*

Arbeitseinstellung bei Einmischung des Bauherrn

Der Unternehmer kann seine Tätigkeit einstellen, wenn der Bauherr vor der Abnahme Änderungen vornimmt. Ein vorher eingetretener Verzug endet mit diesen Handlungen. *OLG Schleswig, Urteil vom 04.09.2020, Az.: 1 U 48/18*

Keine Erschwerniszulage bei funktionaler Leistungsbeschreibung

Der Unternehmer ist mit Abbrucharbeiten in einem Gebäude im Hinblick auf sämtliche Verkleidungen an Wänden, Decken, Trennwänden und Durchgängen sowie Bodenbelägen und Wandbeschichtungen beauftragt.

Die Leistung ist funktional beschrieben. Erschwerniszuschläge stehen dem Unternehmen daher nicht zu (OLG München, Urteil vom 13.11.2019 – 27 U 4740/18 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 26.08.2020, Az.: VII ZR 276/19*

Mit der IKK Südwest gestärkt durch die Krise Betriebliches Gesundheitsmanagement jetzt besonders wichtig

Die Corona-Krise ist eine besondere Herausforderung für die Arbeitswelt, die es zu meistern gilt. Der Arbeitsalltag hat sich für viele verändert und Führungskräfte und Mitarbeiter gehen in der Krise an ihre Grenzen: Egal ob Homeoffice, Kurzarbeit oder fehlende kollegiale Kontakte – all das kann überfordern und die Psyche belasten. Die Folge: längere Ausfallzeiten und weniger Produktivität. Daher ist betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gerade jetzt wichtiger denn je: Es hilft dabei, die mentale und körperliche Gesundheit zu erhalten und fit zu bleiben für die Hürden, vor die die Pandemie uns stellt. Denn nur eine gesunde Belegschaft kann auch in Krisenzeiten den Unternehmenserfolg sichern.

Das BGM „Gesundheit Spezial“ der IKK Südwest

Die IKK Südwest hat auf die veränderten Arbeits- und Lebensumstände reagiert und ein BGM-Corona-Paket geschnürt, das die entstandenen Probleme gezielt angeht: Die einen fühlen sich unsicher und alleine oder haben Angst vor einer Infektion. Andere sind zunehmend gestresst, wieder andere haben Probleme, sich zu motivieren. Auch Führungskräfte sehen sich mit der Frage konfrontiert, wie sie ihre Mitarbeiter motivieren können, wenn alle im Homeoffice arbeiten.

Die IKK Südwest hat erkannt, welche Herausforderungen das für Unternehmen mit sich bringt und bietet das BGM „Gesundheit Spezial“ unter anderem zu folgenden Themenfeldern an:

- Souveräner Umgang mit Belastungssituationen
- Veränderungen meistern und Ängste bewältigen
- Interaktion im Team stärken
- Soziale Nähe trotz räumlicher Distanz
- Individuelle Stressbewältigungsstrategien
- Suchtverhalten in Krisensituationen verstehen und bewusste Selbststeuerung erlernen
- Coaching-Hotline für kurzfristige Hilfe und Beratung

Die IKK Südwest hat für jeden Betrieb die passende Lösung

Egal ob als Seminar, Vortrag oder Coaching, vor Ort oder Online: Arbeitgeber können flexibel entscheiden, welche Angebote sie ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen wollen und in welcher Form sie stattfinden sollen.

Die Maßnahmen werden individuell auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens und deren Mitarbeiter zugeschnitten: Die IKK-Gesundheitsberater helfen dabei, gemeinsam die Probleme zu analysieren und entwickeln Strategien, wie sie zu lösen sind.

Dabei ist es auch egal, ob es ein kleiner Schreinerbetrieb, ein mittelständisches Unternehmen oder ein Großunternehmen ist – die IKK-Gesundheitsberater sind überall dort im Einsatz, wo die Unternehmensführung die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft erhalten und fördern will.

Die IKK Südwest ist zertifizierter Partner des BGM

Die IKK Südwest ist der ideale Partner zur Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung: Sie ist nicht nur langjähriger BGM-Partner zahlreicher Betriebe in der Region, ihr internes BGM ist sogar zertifiziert. Mit der „Gesunden IKK“ macht die IKK Südwest nachweislich etwas für die mentale und körperliche Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Die Zertifizierung ist einzigartig in der Gesetzlichen Krankenversicherung. Keine andere Krankenkasse hat dieses Gütesiegel bisher erhalten.

Ihre Ansprechpartner in der Region:



Christoph Gallenstein
0261/89967131
christoph.gallenstein@
ikk-sw.de

Torsten Scheben
0261/89 96 7128
torsten.scheben@ikk-sw.de

Informationen im Netz unter: www.bgm.ikk-suedwest.de/gesundheits-spezial/spezielle-angebot

GESUNDHEIT FÜR IHR UNTERNEHMEN.

Jetzt aktiv werden und vorbeugen!

PRÄVENTION

FLORIAN LIEBSCHER
Gesundheitsberater

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

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

ikk Südwest | **JOBaktiv**
Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Rentiere sollten nicht warten.

Mietservice. Besser. DBL.



Partner des Handwerks

5%

Handwerker-
rabatt

Wir kümmern uns um Ihre Berufskleidung.
Sie beschenken die Welt.

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

dbl  itex gaebler
Miettextilien