

BRENNPUNKT



Handwerk

9. Jhg. 1. Ausgabe
14. März 2011 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



So halten
Sie Ihren
Betrieb in
Zukunft fit

56410 Montabaur
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald
PVST Deutsche Post AG

Inhalt	1/2011
▶ Qualität im Handwerk – So halten Sie Ihren Betrieb in Zukunft fit	4
▶ Vorsteuerabzug aus elektron. Eingangsrechnungen.....	6
▶ Steuern & Finanzen	7
▶ Arbeitsrecht	8
▶ Regelungen zum Kinderpflegekrankengeld	12
▶ Beschäftigung von schwer- behinderten Mitarbeitern.....	14
▶ Mustertexte	21 – 23
▶ Personalakte: Rechtliche Folgen der Digitalisierung.....	26
▶ Gesetzlicher Urlaubsanspruch	30
▶ Minijobs – Änderungen ab 2011	33
▶ Vertrags- und Baurecht	34

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

Erscheinungstermine 2011/12

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

14. Juni 2011	17. Mai 2011
5. September 2011	9. August 2011
5. Dezember 2011	8. November 2011
11. März 2012	11. Februar 2012

Titelbild mit freundlicher Genehmigung der IHK Nordwestfalen
und Fotoateller Oliver Hartmann

KfW: Neuerungen bei den wohnwirtschaftlichen Programmen zum 01. März 2011

Förderung von einzelnen Sanierungsmaßnahmen startet wieder

Die KfW Bankengruppe fördert ab 01. März 2011 neben umfassenden Sanierungen auch wieder einzelne hochenergieeffiziente Sanierungsmaßnahmen, die der Energiebilanz eines

Wohngebäudes zugute kommen, wie Dämmung, Lüftungsanlage, Austausch der Fenster oder Erneuerung der Heizungsanlage.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter: www.kfw.de (Inlandsfoerderung/Weiterangebote/Foerdertipps)

DAS HANDBWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Kfz-Mechatroniker erhielten Gesellenbriefe

„Ihr Gesellenbrief ist der Führerschein in Ihre berufliche Zukunft,“ so Rudolf Röser, Obermeister der Kfz-Innung RWW anlässlich der diesjährigen Freisprechungsfeier der Innung. Im Autohaus Hof, Neuwied überreichte er gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Karlheinz Latsch, 130 erfolgreichen Auszubildenden ihre Gesellenbriefe zum Kfz-Mechatroniker. Der nächste Schritt auf der beruflichen Karriereleiter stand für viele der neuen Gesellen schon fest. Sie werden sich zum Meister im Kfz-Handwerk oder zum Kfz-Servicetechniker weiterbilden.

Ein besonderer Glückwunsch ging an Johannes Noll aus Gackebach, der im Autohaus Herpel in Laurenburg gelernt und mit 89,13 Punkten das beste Ergebnis der Abschlussprüfung erzielt hatte. Wie gut die Auszubildenden in dieser Prüfung abschnitten, zeigten Marco Meyers aus Hof und Pierre Geisler aus Friedewald. Beide trennten nur zehntel Punkte von dem Ergebnis des Prüfungsbesten.



Von links: Frank Hof, Autohaus Hof GmbH, Karlheinz Latsch und Obermeister Rudolf Röser bei der Ehrung der drei besten Prüflinge, Johannes Noll, Marco Meyers und Pierre Geisler

Innungsversammlung fand großen Anklang Ausbildung stand im Mittelpunkt



Zur diesjährigen Innungsversammlung konnte Obermeister Wolfgang Hoffmann zahlreiche Mitglieder der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Kreises Neuwied in der Aula der David-Roentgen-Schule Neuwied willkommen heißen.

Hoffmann ging in seinem Geschäftsbericht auf die Situation im Elektrohandwerk ein. „Noch vor einem Jahr sagten Wirtschaftssachverständige schwere Zeiten voraus, die sich über Jahre hinziehen würden. Doch nicht mal ein Jahr später berichten Medien von Wachstumsrekorden von über 3,5 %.“ Auch bei der Nachwuchsgewinnung kam Hoffmann auf den Punkt. „Das Handwerk wird den demographischen Wandel deutlich spüren und das ist uns bewusst. Es ist daher besonders wichtig, frühzeitig junge Menschen für das Elektrohandwerk zu begeistern. In unserem

Handwerk geht es nicht nur um Strom oder Energie, sondern darum, Zukunftstechnik zu beherrschen, und das in sieben verschiedenen Ausbildungsbereichen“, so Hoffmann weiter.

Dass sich die Innung für eine gute Ausbildung stark macht, bewies es dadurch, dass sie im Rahmen der Innungsversammlung der David-Roentgen-Schule Neuwied, Fachbereich Elektrotechnik, eine Spende in Form von zwei Messgeräten einschließlich Zubehör im Wert von über 4.000 Euro überreichte.

Auch der „Verein der Freunde und Förderer der David-Roentgen-Schule“ unterstützte dieses Engagement. Der Geschäftsführer des Vereins, Gerhard Neumann, stellte ebenfalls der Schule ein Messgerät im Wert von 1.200 Euro zur Verfügung.

Die Messgeräte wurden durch Roland Stolzenburg, Abteilungsleiter Elektrotechnik der

David-Roentgen-Schule, sowie Darko Nadj, Fachlehrer der Abteilung, entgegengenommen. Stolzenburg dankte der Innung sowie dem Förderverein für die großzügige Spende.

Doch damit nicht genug. Im Rahmen der Versammlung erhielten auch die frisch gebackenen Elektro-Junghandwerker des Abschlussjahrganges Frühjahr 2011 ihre verdienten Gesellenbriefe.

In Anwesenheit von Eltern, Ausbildungsbetrieben und Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses konnte Obermeister Hoffmann 15 neue Gesellen für die Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik zu ihrem erfolgreichen Lehrabschluss beglückwünschen und die Gesellenbriefe überreichen. In seiner Ansprache wies Hoffmann stolz auf das hohe Ausbildungsniveau hin. „Aber“, so Hoffmann weiter, „denken Sie immer daran: Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein!“

Auch Kurt Krautscheid, Vorsitzender Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald war unter den Ehrengästen und gratulierte den jungen „Kollegen“ für ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung. „Mit dem Gesellenbrief wird Ihnen handwerkliches Geschick und Können bestätigt, wenden Sie dies auch bei ihren zukünftigen Kunden an!“ so Krautscheid.

Dem Prüfungsbesten, Matthias Winter aus Horhausen, Ausbildungsbetrieb Dieter Winter, Elektroinstallateurmeister, Horhausen, wurde für besondere Prüfungsleistung ein Präsent überreicht.

Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen

Die Innungsversammlung der Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen fand in sportlichem Rahmen im Club- und Sportheim der SG Betzdorf 06 statt. Obermeister Burkhard Löcherbach, der gleichzeitig 2. Vorsitzender der SG Betzdorf 06 ist, begrüßte die Innungskollegen. Die Versammlung war gut besucht.

In seinem ausführlichen Bericht ging Obermeister Löcherbach auf die aktuelle Innungsarbeit und allgemeine handwerkspolitische Themen ein. In seinem Rückblick auf das vergangene Jahr konnte er feststellen, dass das Handwerk eine tragende Säule des Aufschwungs ist und die wirtschaftliche Talfrucht, trotz mancher Blessuren, relativ gut überstanden hat. „Das Handwerk hat goldenen Boden und Substanz. Es ist sich seiner gesamtgesellschaftlichen Aufgabe bewusst. Denn das Handwerk bildet aus und bietet sichere

Arbeitsplätze hier vor Ort“, so Obermeister Löcherbach. Natürlich muss daran gearbeitet werden, Verbesserungen der Rahmenbedingungen für das Handwerk herbeizuführen. Das sichert langfristig die betriebliche Existenz und damit verbunden auch die dort vorhandenen Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Mit einem Dank für die gute Zusammenarbeit an die Vorstandskollegen und die Geschäftsführung endete der Geschäftsbericht. Obermeister Löcherbach begrüßte als Gäste und gleichzeitig als Referenten den Landesinnungsmeister des Landesinnungsverbandes für das Dachdeckerhandwerk Rheinland-Pfalz, Johannes Lauer, und Oswald Höfer, den Geschäftsführer dieses Verbandes.

Johannes Lauer, der seit Frühjahr 2010 das Amt des Landesinnungsmeisters bekleidet, gab einen Überblick über die Verbandsarbeit

und die Aktivitäten, die vom Landesinnungsverband geplant sind. Oswald Höfer informierte über rechtliche Aspekte im Dachdeckerhandwerk.

Nachdem die Tagesordnung abgehandelt worden war, konnten die Innungsmitglieder noch Erfahrungen im Kollegenkreis austauschen.





Qualität im Handwerk – Gute Arbeit braucht gutes Personal! So halten Sie Ihren Betrieb in Zukunft fit.

Laut einer Schätzung des Statistischen Bundesamtes wird Deutschland bereits im Jahr 2030 gut 3 Mio. Einwohner weniger haben als heute. Für sich betrachtet mag diese Aussicht noch kein Grund zur Besorgnis sein.

Kernproblem dieser Entwicklung ist jedoch die damit einhergehende „Überalterung“ der Bundesrepublik. Das aktuelle Durchschnittsalter deutscher Bürger liegt bei ungefähr 41 Jahren. Im Jahr 2030 wird es Schätzungen zu Folge bereits bei 48 Jahren liegen.

Das Zusammenwirken von geringer Geburtenrate und immer weiter steigender Lebenserwartung hat katastrophale Folgen für die Wirtschaft. Einer steigenden Anzahl von Rentnern stehen immer weniger qualifizierte junge Arbeitnehmer gegenüber, die ihren Platz einnehmen können. Auch die Verlängerung des Renteneintrittsalters trägt maßgeblich zu älter werdenden Belegschaften bei.

Doch viele Unternehmen haben die demographische Entwicklung noch nicht als Herausforderung und vor allem nicht als Chance erkannt. Nur 4 % der deutschen Arbeitgeber halten die Altersentwicklung ihrer Belegschaft für ein personalwirtschaftliches Themenfeld.

Vielen kleineren Unternehmen fehlt oftmals das nötige Bewusstsein, die Erfahrung und die Ideen für mögliche personalwirtschaftliche Ansatzpunkte, um dieser Entwicklung im eigenen Betrieb entgegen zu wirken oder für sie optimale Lösungen zu finden.

Der Erfolgsfaktor Nummer 1 für das Handwerk ist nach wie vor die Qualität der erbrachten Leistung. Und genau diese Qualität wird wiederum maßgeblich beeinflusst von den

Fähigkeiten und der Qualifikation der eigenen Mitarbeiter.

Ein freundlicher und fachlich kompetenter Mitarbeiter ist die beste Visitenkarte, die ein Betrieb beim Kunden hinterlassen kann.

Allerdings sind viele Handwerksbetriebe bereits froh, wenn sie offene Stellen überhaupt besetzt bekommen, unabhängig von der Begabung des Kandidaten.

Hier krankt das Handwerk am eigenen Image. In der Zielgruppe der 14- bis 18-Jährigen – also gerade bei den potentiellen Lehrlingen – wird das Handwerk vor allem mit hoher körperlicher Belastung und teilweise geringen Verdienstmöglichkeiten in Verbindung gebracht.

Aggressive Werbeaktivitäten anderer Wirtschaftszweige und die Vorliebe der Schulabgänger für Angestelltenberufe, verbunden mit dem Drang nach immer höheren Schulabschlüssen, verschärfen die Situation für das Handwerk. Doch in jeder Krise steckt auch eine Chance. In diesem Fall besteht die Chance darin, sich klar als Arbeitgeber auf dem Lehrstellenmarkt zu positionieren und sich aktiv um die besten Bewerber zu bemühen und sich so positiv vom Wettbewerb abzusetzen. Weitestgehend vorbei sind die Zeiten, in denen Schulabgänger sich um offene Stellen bewarben. Heutzutage ist es am Arbeitgeber, aktiv die besten Schulabgänger zu finden und sich um diese zu bemühen. Hierbei ist es wichtig, ausdrücklich darauf hinzuweisen, was man dem Bewerber zu bieten hat. Sei es nun eine übertarifliche oder leistungsbezogene Entlohnung oder der Führerschein im Zuge der Leh-

re, wie es z.B. in Bayern einige Lehrbetriebe anbieten. Besondere Entwicklungsmöglichkeiten, langfristige Chancen, flexible Arbeitszeitmodelle oder attraktive und verkehrsgünstige Standorte wie z.B. Montabaur oder besondere Kunden. So gibt es zum Beispiel im Raum Stuttgart Handwerksunternehmen, die damit werben, dass sie für Porsche arbeiten.

Das lockt auch Lehrlinge an. Handwerksunternehmen dürfen sich nicht mehr scheuen, ihre unternehmensindividuellen Vorteile gegenüber potentiellen neuen Mitarbeitern wirklich deutlich hervorzuheben, erklärt Olaf Baunack, geschäftsführender Seniorpartner von Hofmann, Baunack & Partner.

Mögliche Maßnahmen, um die Zielgruppe der potentiellen Lehrlinge auf den eigenen Betrieb aufmerksam zu machen, sind u.a.:

- Das Anbieten von Betriebspraktika für Schüler – Praktikanten von heute sind oft die Lehrlinge von morgen
- Aktiv die Zusammenarbeit mit Schulen und Lehrern zu suchen und in diesem Zusammenhang Vorträge und Unternehmensvorstellungen an Schulen zu halten oder Arbeitsdemonstrationen durchzuführen

Es gibt Lehrer, die als gute Talentscouts und Förderer ihren Schülern den richtigen Weg weisen können und Fähigkeiten / Interessen der Schüler erkennen, über die sich die Schüler selbst noch nicht bewusst sind

- Durchführung „Tag der offenen Tür“
- Anbringung von Plakaten und Aufklebern (z.B. „Wir bilden aus“) an der Betriebsstätte, Baustellen und auf Firmenfahrzeugen

- Arbeiten Sie mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Viele Vorurteile sind überholt und gerade bei der Besetzung von Lehrstellen kann eine Zusammenarbeit hilfreich sein.

Dieses Engagement ist relativ zeitaufwändig, zahlt sich aber aus, wenn es darum geht, den eigenen Betrieb als „Arbeitgebermarke“ zu etablieren.

Nutzen Sie hierzu auch unbedingt das Empfehlungsmarketing. Lassen Sie sich nicht nur bei Kunden empfehlen, sondern auch bei potentiellen Mitarbeitern. Nutzen Sie Ihre Kunden als positiven Multiplikator für Ihre Mitarbeitersuche. Mitarbeiter und Kunden, die sich mit Ihrem Unternehmen identifizieren, können einen wertvollen Beitrag dazu leisten, Ihrem Unternehmen nach außen hin ein positives Image geben und so Bewerber anlocken. Hierzu bedarf es natürlich einer funktionierenden positiven Kommunikation, erstens zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern und zweitens zwischen Mitarbeitern und Kunden.

Aber das Marketing lehrt uns:

Eine Fürsprache ist besser als 100 Vorschläge. Empfehlungen von Personen, denen man vertraut, haben großen Einfluss auf unser Denken und Handeln, wie diverse wissenschaftliche Studien belegen.

Rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um weiterhin den Bedarf an Lehrlingen zu decken, ist allerdings nur die halbe Miete, wenn es darum geht, den Betrieb personell für die Zukunft fit zu halten.

Genauso wie die Gesellschaft altert, werden auch die Belegschaften der Betriebe altern. Aber auch diese Tatsache können Unternehmen durchaus zu ihrem Vorteil nutzen.

Die Herausforderung, die es hier zu meistern gilt, ist, die besonderen Potentiale erfahrener Mitarbeiter zu erkennen und richtig im Unternehmen einzusetzen. Der Verzicht, sich dieser Herausforderung anzunehmen, bedeutet den Verlust von Wissen und Erfahrung sowie von Wachstumschancen.

Ältere Mitarbeiter sind für den Betrieb genauso wichtig wie junge. Einige menschliche Fähigkeiten erhöhen sich erst mit steigendem Lebensalter zu ihrem individuellen Maximum, z.B.:

- Erfahrung
- Urteilsvermögen
- Selbstständigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Zuverlässigkeit

Wichtig ist der sogenannte Wissenstransfer. Um den teils sehr umfangreichen Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter an die „nächste Generation“ weiterzugeben, ist es hilfreich, bewusst Arbeitsgruppen zu bilden, in denen ältere mit jüngeren Mitarbeitern zusammen arbeiten.

Natürlich muss der Betrieb auf die altersbedingt nachlassende körperliche Belastbarkeit seiner älteren Beschäftigten Rücksicht neh-

men. Es ist jedoch beispielsweise möglich, die altersbedingten Schwächen (eingeschränkte körperliche Belastbarkeit) durch eine geschickte Aufgabenverteilung durch die altersbedingten Stärken (Erfahrung, Urteilsvermögen, etc.) zu kompensieren.

So kann ein Schlosser etwa die Verwaltung der technischen Zeichnungen des Betriebs übernehmen.

Man sollte allerdings nicht außer Acht lassen, dass die Erfahrung gezeigt hat, dass Ältere vielfach in der Lage sind, ihre bisherigen Arbeitsanforderungen immer noch zu 90 – 95 % zu erfüllen. Lediglich ein Rest von Spitzenbelastungen gilt als problematisch. Generell ist dennoch festzuhalten, dass eine Verschiebung des Arbeitsschwerpunktes weg von ausführenden hin zu beratenden, überwachenden und steuernden Tätigkeiten von Experten gemeinhin als sinnvoll erachtet und in vielen Betrieben schon erfolgreich praktiziert wird. Es gibt schon jetzt Unternehmen, die wieder bereit sind, Mitarbeiter über der magischen Marke von 50 Jahren einzustellen.

Außerdem sollte man bedenken, dass nicht nur die Belegschaften in den nächsten Jahren altern werden, sondern in gleichem Maße auch die Kunden. Um zwischen Kunden und Mitarbeiter ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, kann es hilfreich sein, wenn man sich in Punkto Alter auf Augenhöhe begegnet, da dies dem Gegenüber ein größeres Verständnis der eigenen Bedürfnisse suggeriert.

Nicht nur bei den Lehrlingen und den älteren Mitarbeitern müssen Handwerksbetriebe Strategien und Ideen erarbeiten, um diese im Unternehmen zu halten, sondern auch ganz besonders bei den guten Gesellen und jungen Meistern wird der Wettbewerb um die Besten immer stärker. Egal ob es darum geht diese Mitarbeiter zu halten oder sie für ihren Betrieb zu finden, müssen Unternehmen auf mehr Werte achten als nur die Bezahlung. Die Bezahlung ist immer eines der wichtigsten Kriterien, wenn es um einen Arbeitgeberwechsel geht, aber letztendlich gewinnen Betriebe ihre langfristig guten und loyalen Mitarbeiter über andere Werte. Der ‚Wohlfühlfaktor‘ wird immer wichtiger in der Beziehung Arbeitge-

ber-Arbeitnehmer, berichtet Janine Hermann, Personalberater bei Hofmann, Baunack & Partner.

Es geht dabei nicht darum, einen „Kuschelkurs“ mit seinen Gesellen und angestellten Meistern zu praktizieren, sondern, Ideen und Perspektiven im beruflichen und dem davon immer betroffenen Privatleben aktiv aufzuzeigen und ihnen zu eröffnen. Perspektiven müssen aufgezeigt werden und das ernstgemeinte Interesse am Mitarbeiter. Schon in der letzten Ausgabe 4/2010 Seite 14 wurde dargestellt, dass gerade Handwerksbetriebe mehr kommunizieren müssen, was der Betrieb und die Region einem Mitarbeiter an Vorteilen und positivem Umfeld bzw. Lebensqualität bieten kann. Der ‚Wohlfühlfaktor‘ ist damit die Summe aus Zufriedenheit mit dem Job, den Rahmenbedingungen und der Balance mit dem privaten Leben. Stimmt dieser Faktor, haben wir hochmotivierte, gute, leistungsfähige und loyale Mitarbeiter in unseren Handwerksbetrieben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Kombination aus engagiertem und professionellem Personalmarketing sowie einer altersgerechten Förderung und Forderung der Mitarbeiter guten Erfolg verspricht, wenn es darum geht, trotz der prognostizierten demographischen Entwicklung, als Unternehmen im Wettbewerb um gute Mitarbeiter und mit diesen guten Mitarbeitern im Wettbewerb um die Kunden erfolgreich zu bleiben.

Auf diesem Weg können unsere Handwerksbetriebe auf die Unterstützung der Kreishandwerkerschaft und Hofmann, Baunack & Partner setzen.

Hofmann, Baunack & Partner stellt ein begrenztes Kontingent an kostenfreien Beratungsstunden zur Verfügung, das über die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald angefragt werden kann.

Durch die langjährige Erfahrung der Seniorpartner und der Berater in der Unternehmens- und Personalberatung kann Hofmann, Baunack & Partner den Unternehmen hilfreich zur Seite stehen, wenn es um Themen rund um Personalmarketing, Personalbeschaffung oder Personalentwicklung geht.

Erfolgsfaktoren im Handwerk



Sichern Sie sich den Vorsteuerabzug aus elektronischen Eingangsrechnungen

Im täglichen Geschäftsleben werden immer häufiger Rechnungen elektronisch übersandt. In manchen Bereichen gehört dies heute schon zum Standard. Bei elektronisch übersandten Rechnungen ist aber Vorsicht geboten, da viele dieser Rechnungen nicht den gesetzlichen Vorgaben genügen. Es besteht daher die Gefahr, dass der Vorsteuerabzug seitens der Finanzverwaltung nicht gewährt wird. Nachfolgend möchten wir darauf hinweisen, worauf Sie bei elektronischen Eingangsrechnungen unbedingt achten sollten.

Was ist eine elektronische Rechnung?

Eine Rechnung gilt als elektronische Rechnung, wenn sie an eine E-Mail angehängt ist oder wenn sie von einem Computer oder an einen Computer gefaxt wird. Eine nur von Faxgerät zu Faxgerät übersandte Papierrechnung ist zwar elektronisch übermittelt worden, muss aber nicht die Kriterien einer elektronischen Rechnung erfüllen, auf die wir nachfolgend eingehen werden.

Eingangsrechnungen per E-Mail

Weit verbreitet in der Praxis ist es, zur Abrechnung eine (einfache) pdf-Datei des Rechnungsdokuments anzuhängen. Diese ist nicht fälschungssicher und genügt nicht für den Vorsteuerabzug!



Wenn diese Rechnung über einen Farbdrucker ausgedruckt wird, erweckt sie den Eindruck einer Originalrechnung. Dies bedeutet, dass man erst einmal die Vorsteuer ziehen könnte. Das Problem ergibt sich aber bei einer Betriebsprüfung, denn es muss damit gerechnet werden, dass nachträglich der Vorsteuerabzug gestrichen wird und dadurch evtl. auch Nachzahlungszinsen berechnet werden.

Warum? Den Betriebsprüfern ist aufgrund von Kontrollmitteilungen bekannt, welche Firmen mit einfachen PDF-Rechnungen arbeiten. Hat der geprüfte Unternehmer häufig Kontakt mit diesen Unternehmen, wird sich der Prüfer Stichproben vorlegen lassen und fragen, wo die ursprüngliche Papierversion der (ausgedruckten) Rechnung ist.

Praxishinweis

Für Eingangsrechnungen per E-Mail gilt: Um die Echtheit prüfen zu können, muss die Rechnung eine qualifizierte digitale Signatur aufweisen. Akzeptieren Sie daher keine elektronischen Rechnungen ohne diese Signatur.

Per Computer-Fax übersandte Rechnungen

Auch die per Computer-Fax übermittelten Rechnungen müssen diese qualifizierte Signatur aufweisen. Dies ist aber meist nicht der Fall.

Wie eine solche Rechnung auszusehen hat oder geprüft werden kann, dazu hat sich die Oberfinanzdirektion Chemnitz geäußert.

Hier ein Auszug aus der Verfügung der OFD Chemnitz:

„Bei einer an ein Computer-Telefax übermittelten Rechnung handelt es sich um eine auf elektronischem Weg übermittelte Rechnung, bei der eine qualifizierte elektronische Signatur erforderlich ist (vgl. Abschnitt 14.4 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 Satz 4 Umsatzsteueranwendungserlass (UStAE)). Bei dieser Übertra-

gungsform wird jedoch nicht die eigentliche signierte Datei übermittelt, sondern lediglich eine Bilddatei ausgedruckt. Die Prüfung der elektronischen Signatur ist daher nur möglich, wenn die Rechnung über eine erkennbare Signatur (zum Beispiel mit 2-D-Barcode) verfügt. Außerdem muss der Ausdruck auf einem Drucker mit entsprechender Auflösung (minimal 300 dpi) erfolgen. Zur Prüfung ist die ausgedruckte Rechnung zu scannen (Auflösung: minimal 300 dpi, bei mehrseitigen Rechnungen ist eine Seite ausreichend). Die (im 2-D-Barcode enthaltene) Signatur des eingescannten Dokuments kann dann mittels einer geeigneten Prüfsoftware (zum Beispiel digiSeal-Reader) überprüft werden.“

Beachten Sie: Die empfohlene Prüfsoftware „digiSeal-Reader“ kann kostenlos geladen werden unter www.asensys.de/lotus-notes-dominio/asensys.nsf/web/de_digi-sealreader.html

Hinweis für Ihre Buchhaltung

Rechnungen sind auf Papier oder vorbehaltlich der Zustimmung des Empfängers auf elektronischem Weg zu übermitteln (§ 14 Absatz 1 Satz 2 Umsatzsteuergesetz). Die Papierform ist im UStG als Regelfall vorgesehen. Alle anderen (elektronischen) Abrechnungsformen müssen den strengen Voraussetzungen des § 14 Absatz 3 UStG genügen.

Zustimmung des Rechnungsempfängers erforderlich

Es ist eine Zustimmung des Rechnungsempfängers erforderlich, welche zivilrechtlich als Einverständniserklärung gilt. Sie ist formfrei, bedarf also nicht selbst etwa der Übermittlung auf elektronischem Wege.

Es ist daher durch eine Rahmenvereinbarung zwischen zwei Geschäftspartnern möglich, im Vorhinein mündlich, schriftlich auf Papier oder auf elektronischem Weg festzulegen, dass sämtliche Rechnungen über ein- oder beiderseitigen Leistungsaustausch elektronisch zu übermitteln sind. Eine Zustimmung kann auch im Nachhinein als erteilt gelten, wenn zum Beispiel ein Geschäftspartner die elektronischen Rechnungen des anderen ohne einen Widerspruch hinnimmt.

Folgendes ist zu beachten: Sollte der Leistungsempfänger bei einer Auftragserteilung im Briefkopf oder bei den Kontaktdaten eine E-Mail-Adresse angeführt haben, kann dies nicht als wirksame Zustimmung für den digitalen Austausch von Rechnungen gewertet werden, auch nicht wenn der Auftrag via E-Mail erteilt wurde. Mit Wirkung für die Zukunft kann eine Zustimmung widerrufen werden, indem eine Rahmenvereinbarung geändert wird (Abs. 14.4 Absatz 1 UStAE).

Impressum

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

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

Idee und Konzeption: Erwin Haubrich

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

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

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

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

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

Steuern und Finanzen

Korrektur von Steuerbescheiden

Ein Steuerpflichtiger kann trotz nachträglich bekannt gewordener Tatsachen oder Beweismittel die Korrektur eines Steuerbescheides nicht verlangen, wenn das Finanzamt bei ursprünglicher Kenntnis der Tatsachen oder Beweismittel mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht anders entschieden hätte. Voraussetzung für die Abänderung zugunsten des Steuerpflichtigen ist daher die „Rechts-erheblichkeit“ der nachträglich bekannt gewordenen Tatsachen oder Beweismittel. *BFH, Urteil vom 22.04.2010, Az.: VI R 27/08*

Berechnung des geldwerten Vorteils bei Jahreswagenrabatten

Verkauft ein Automobilhersteller seinem Mitarbeiter einen Neuwagen und gewährt ihm dabei einen Rabatt (sog. Jahreswagenrabatt), ist der Rabatt als sogenannter geldwerter Vorteil zu versteuern. Bei der Berechnung des steuerpflichtigen Vorteils des Mitarbeiters ist nicht vom Listenpreis des Fahrzeugs auszugehen. Vielmehr muss der Listenpreis um die Rabatte gekürzt werden, die in der Branche normalerweise gewährt werden. Individuell ausgehandelte Rabatte sind allerdings nicht zu berücksichtigen, da sie von dem jeweiligen Verhandlungsgeschick des Käufers abhängen. Mit demselben Argument sind von den branchenüblichen Rabatten noch drei Prozent abzuziehen, weil nicht jeder Privatkunde Kenntnis von diesen Preisnachlässen hat und nicht in jedem Fall auf deren Gewährung besteht. Als üblich sah das Finanzgericht Baden-Württemberg einen Preisnachlass von bis zu vier Prozent an. *FG Baden-Württemb. Urteil vom 09.07.2010 AZ: 5 K 1084/08 StE 2010, 774*

Krankheitskosten leichter absetzbar

Bisher wurden ärztliche Atteste und andere Beweismittel nur dann anerkannt, wenn diese vor Beginn der Behandlung von einem Amtsarzt ausgestellt wurden. Unter Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass der Nachweis eines ärztlichen Attestes nunmehr auch später und von einem Haus- oder Facharzt ausgestellt werden kann. Aus dem Gesetz ergebe sich nämlich nicht, dass ein solch formalisierter Nachweis geführt werden muss. Weiterhin und davon unberührt wirken sich Krankheitskosten steuermindernd jedoch nur aus, wenn die zumutbare Eigenbelastung überschritten wird. Diese beträgt 1 bis 7 Prozent des Gesamtbetrages der Einkünfte. *BFH, Urteile vom 11.11.2010, Az: VI R 17/09 und VI R 16/09*

Tank- und Geschenkgutscheine des Arbeitgebers als steuerbefreiter Sachlohn

In den vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfällen hatten Arbeitgeber etwa ihren Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, auf ihre Kosten gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von 44 Euro monatlich zu tanken, oder die Arbeitnehmer hatten anlässlich ihres Geburtstages Geschenkgutscheine einer großen Einzelhandelskette über 20 Euro von ihrem Arbeitgeber erhalten oder durften mit

vom Arbeitgeber ausgestellten Tankgutscheinen bei einer Tankstelle ihrer Wahl 30 Liter Treibstoff tanken und sich die Kosten dafür von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen. Während die Arbeitgeber diese Zuwendungen jeweils als Sachlohn beurteilten und angesichts der Freigrenze keine Lohnsteuer einbehielten, waren die Finanzämter auf Grundlage von Verwaltungserlassen von nicht steuerbefreitem Barlohn ausgegangen und hatten entsprechende Lohnsteuerhaftungs- und Nachforderungsbescheide erlassen. Darin waren sie von den Finanzgerichten bestätigt worden. Der Bundesfinanzhof hat dagegen in sämtlichen Streitfällen Sachlohn angenommen, die Vorentscheidungen aufgehoben und den Klagen stattgegeben. Die Frage, ob Barlöhne oder Sachbezüge vorliegen, entscheide sich nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, nämlich auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen danach, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Die Unterscheidung sei nach der Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst und nicht durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs zu treffen. Können der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst beanspruchen, komme eine Steuerbefreiung für Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in Betracht. Dann sei es auch unerheblich, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig werde, oder dem Arbeitnehmer gestatte, auf seine Kosten die Sachen bei einem Dritten zu erwerben. Deshalb lägen Sachbezüge auch dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der Auflage verbinde, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden. *BFH, Urteile vom 11.11.2010, Az: VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10*

Verjährung eines Arbeitgeberdarlehns

Für die Rückzahlungsforderung eines Darlehens, das ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter gewährt hat, gilt die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres zu laufen, in dem der Rückforderungsanspruch entstanden ist. Ein durch den Arbeitnehmer bereits in dem vom Arbeitgeber vorformulierten Darlehensvertrag erklärter Verzicht auf die Einrede der Verjährung ist wegen des Widerspruchs zu den gesetzlichen Vorschriften unwirksam. *BAG, Urteil vom 19.01.2010, Az.: 3 AZR 191/08*

Beim Online-Kauf sind Bild und Text bindend

Das Foto eines im Internet angebotenen Produkts ist für den Verkäufer genauso bindend wie der Beschreibungstext. Der Käufer muss sich also darauf verlassen können, dass er die Ware genauso bekommt, wie sie auf einem Bild zu sehen war, so die Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) in einem aktuellen Urteil. Fehlt ein auf einem Foto abgebildetes Ausstattungsmerkmal schließlich bei der Warenübergabe, begründet dies nach Auffassung des Gerichts das Recht des Käufers auf Nacherfüllung. Ein Recht auf Schadenersatz hat der

Käufer dagegen nicht. Im entschiedenen Fall hatte eine gewerbliche Restwertkäuferin ein Unfallfahrzeug gekauft, das von einem Kfz - Sachverständigenbüro im Auftrag eines Autohauses online in einer Restwertbörse angeboten wurde. Das Fahrzeug wurde nicht nur textlich beschrieben, sondern auch auf mehreren Fotos bildlich vorgestellt

Auf einem Foto des Wagens war eine Standheizung zu sehen, die in der Fahrzeugbeschreibung nicht als Zusatzausstattung erwähnt wurde. Das Autohaus wollte die Standheizung auch nicht verkaufen und baute sie aus, bevor es den Wagen an die Käuferin abgab. Die Frau wollte die Standheizung ersetzt bekommen und verklagte in diesem Zuge das Kfz-Sachverständigenbüro, das den Wagen im Auftrag des Autohauses angeboten hatte, auf Erstattung der Kosten für den Erwerb und den Einbau einer gebrauchten Standheizung. Die Klage ging jedoch an die Falschen, da die Sachverständigen nicht für die Erstattung der Kosten zuständig waren, sondern der Verkäufer. Zudem klagte die Käuferin auf Schadenersatz statt auf Nacherfüllung und hatte letzteres zuvor nicht geltend gemacht. Der Klägerin stehe rechtlich „gemäß § 439 Abs. 1 BGB ein Anspruch auf Nacherfüllung zu, der auf Wiedereinbau der im Internet abgebildeten Standheizung oder Einbau einer gleichwertigen Standheizung, nicht aber auf Kostenerstattung gerichtet ist“ so die Pressemitteilung des BGH. Der Gerichtsweg der Klägerin durch drei Instanzen war demnach erfolglos.

Grundsätzlich habe ein Kunde aber den Anspruch, die Ware zu erhalten, die ihm verkauft wurde, so der BGH. Das Auto hätte so verkauft werden müssen, wie es im Bild gezeigt worden war. *BGH Urteil vom 12.01.2011, Az.: VIII ZR 346/09*

Verzugszinssätze, Stand 01.01.11 Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2000:
alle Verbrauchergruppen 5% über
Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
06.06.03	3%	8,0%

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B
Fassung 2006, bzw. §§ 247, 288 BGB für:
• (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
• Unternehmen 8% über Basiszins

ab Datum	Basiszinsatz	Verzugszinsen
01.07.09	0,12 %	5,12 % Verbr. 8,12 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info

Arbeitsrecht

Firmenwagen AGB Kontrolle

Eine Klausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Arbeitgeber (AG) die Überlassung eines Dienstwagens aus wirtschaftlichen Gründen jederzeit widerrufen kann, ist unwirksam, so die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Im vorliegenden Fall klagte die Arbeitnehmerin (AN) eines Unternehmens, in dem ihr ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt wurde. Laut der AGB-mäßigen Vereinbarung durfte die AN das Fahrzeug auch privat nutzen. Außerdem enthielt die Vereinbarung jedoch auch eine Klausel, wonach der AG die Möglichkeit hatte, die Überlassung des Fahrzeuges jederzeit aus wirtschaftlichen Gründen zu widerrufen. Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass die Klägerin ca. 50.000 km im Jahr mit dem Fahrzeug fahren werde. Allerdings nutzte die Klägerin das Fahrzeug lediglich für ca. 30.000 km. Dies war Grund genug für den AG, die Gebrauchsüberlassung gegenüber der AN zu widerrufen. Den Grund hierfür sah er in der geringen jährlichen Kilometerleistung, durch die das Fahrzeug unwirtschaftlich sei. Das BAG sah die Widerrufsklausel als unwirksam an. Es sah hierin einen Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB in Verbindung mit § 307 Abs. 1 BGB. Nach Ansicht des Gerichts werde die AN unzumutbar benachteiligt, da für sie nicht erkennbar sei, ab wann der AG die wirtschaftlichen Gründe als gegeben ansehen werde. Für die AN sei es jedoch erforderlich, dass klar erkennbar ist, wann der Entzug des Dienstfahrzeuges in Betracht kommt, damit sie sich entsprechend darauf einstellen könne. Bei Anwendung der vereinbarten Klausel sei es jedoch dem AG möglich, willkürlich in das Arbeitsverhältnis einzugreifen. *BAG, Urteil vom 13.04.2010, 9 AZR 113/09*

Pflege eines kranken Kindes im Urlaub

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Nach einem Urteil des Arbeitsgericht Berlin lebt der Anspruch auf Jahresurlaub jedoch nicht wieder auf, wenn der Arbeitnehmer die Urlaubszeit zur Pflege seines unerwartet erkrankten Kindes aufwendet. Eine analoge Anwendung des § 9 BurlG auf derartige Fälle lehnte das Gericht ab. Insoweit trägt daher der Arbeitnehmer das Risiko für eine Störung seines Urlaubs selbst. *AG Berlin, Urteil vom 17.06.2010, Az.: 2 Ca 1648/10*

Arbeitszeitbetrug – fristlose Kündigung

Erfassen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten nicht richtig, können sie ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt werden. Zumindest dann, wenn der Arbeitgeber sie vorher ausdrücklich auf mögliche Konsequenzen hingewiesen hat. Das Landesarbeitsgericht Holstein (LAG) hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass vorsätzlicher Arbeitszeitbetrug ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist. Im verhandelten Fall hatte ein Mitarbeiter nachweislich mindestens an einem Arbeitstag eine um mehr als eine halbe Stunde zu lange Arbeitszeit angegeben. Dieses Verhalten deutet nach Ansicht der Richter auf vorsätzlichen Arbeitszeitbetrug hin. Wäre die Differenz nur wenige Minuten gewesen, hätte dies noch als ein Versehen gewertet werden können. Da der Mitarbeiter vor dem Betrug eine Dienstvereinbarung unterschrieben hatte, musste der fristlosen Kündigung laut LAG keine Abmahnung vorausgehen. Dadurch habe er sich zur minutengenauen Erfassung der eigenen Arbeitszeit verpflichtet. *LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.10.2010, Az. 6 Sa 293/10*

Internet und E-Mail – auch einzelne Betriebsratsmitglieder haben Anspruch darauf

In einem aktuellen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) darauf hingewiesen, dass auch für einzelne Betriebsratsmitglieder der Betriebsrat Internet und E-Mail-Zugänge verlangen kann, sofern der Arbeitgeber keine berechtigten Belange entgegenzusetzen kann. Im entschiedenen Fall hatte der Betriebsrat einen Antrag gestellt, für sämtliche seiner Mitglieder einen eigenen Zugang zum Internet sowie eigene E-Mail-Adressen einzurichten. Dem Verlangen standen keine berechtigten Kosteninteressen des Arbeitgebers entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt waren, sodass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedurfte. Das BAG gab dem Antrag des Betriebsrates statt. Der Arbeitgeber hat nach § 40 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat entscheidet innerhalb eines Beurteilungsspielraumes, ob diese Technik der Erfüllung der Betriebsratsaufgaben dient. Bei seiner Entscheidung muss er die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers, darunter insbesondere die diesem entstehenden Kosten berücksichtigen. Innerhalb seines Beurteilungsspielraumes darf er auch davon ausgehen, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen ebenso der Aufgabenerfüllung des Betriebsrates dient, wie das Einrichten von E-Mail-Adressen für die externe Kommunikation. *BAG, Beschluss vom 14.07.2010, Az.: 7 ABR 80/08*

Internet und E-Mail – auch einzelne Betriebsratsmitglieder haben Anspruch darauf

Klagefrist ist auch bei falscher Kündigungsfrist einzuhalten

Bei einer Kündigung sollten Arbeitnehmer (AN) stets auf die Einhaltung der dreiwöchigen Klagefrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung achten. Andernfalls kann es passieren, dass selbst eine Kündigung mit zu kurzer Frist zum „falschen“ Termin wirksam ist. In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall wurde einem AN mit Schreiben vom 22.04.08 zum 31.07.08 (3monatige Kündigungsfrist) gekündigt, ob-

wohl unter Berücksichtigung aller Umstände sich die Kündigungsfrist auf 5 Monate belief und somit die Kündigung zum 30.09.08 hätte ausgesprochen werden müssen. Erst im November 08 reichte der AN Klage auf Leistung der Annahmeverzugsvergütung für die Monate August u. September 08 ein mit der Begründung, dass die Kündigungsfrist 5 Monate zum Monatsende betrage, da er mehr als 12 Jahre beschäftigt gewesen sei. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abwies, gab das Landesarbeitsgericht dieser statt. Die Revision der beklagten Arbeitgeberin zum BAG war erfolgreich. Der Senat konnte die ausdrücklich zum 31.07.2008 erklärte Kündigung weder nach ihrem Inhalt noch nach den sonstigen Umständen als eine Kündigung zum 30.09.08 auslegen. Der Kläger hätte deshalb die unzutreffend angenommen Kündigungsfrist binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung gerichtlich geltend machen müssen. Da der AN dies nicht getan hatte, wurde das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung zum 31.07.08 aufgelöst. Anspruch auf eine Annahmeverzugsvergütung bestand somit nicht. *BAG, Urteil vom 01.09.2010, Az.: 5 AZR 700/09*

Ehemaliger Mitarbeiter darf Personalakte einsehen

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) darf ein ausgeschiedener Mitarbeiter einen Einblick in die Personalakte nehmen, wenn es nach seiner Kündigung über das zu erstellende Zeugnis zum Streit kommt. Nach Ansicht der Richter darf der Arbeitgeber dies nicht mit der Begründung verweigern, das Vertragsverhältnis sei beendet. Der ehemalige Angestellte habe vielmehr ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner Akte auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen. In dem entschiedenen Fall behauptete die Personalsachbearbeiterin, es gäbe „Gründe, die auf mangelnde Loyalität hinweisen“ würden. *BAG, Urteil vom 16. 11.2010, Az.: 9 AZR 573/09*

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

Neue Gesellinnen und Gesellen der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Obermeister Werner Zöller konnte bei der Freisprechungsfeier des Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald in der Hammermühle in Wahlrod die neuen Gesellinnen und Gesellen im Ausbildungsberuf Anlagenmechaniker-Sanitär-Heizung-Klimatechnik herzlich willkommen heißen. In seiner Begrüßungsansprache betonte er, dass je nach gewähltem Schwerpunkt die Anlagenmechaniker die Fachfrauen und -männer für den Bereich Wasser, Wärme, Umwelt oder Lüftung sind.

Diese sind in der Lage, sämtliche sanitären, heizungs- und klimatechnischen Installationen in einem Gebäude vorzunehmen. Mit dem erlernten Beruf des Anlagenmechanikers SHK haben Junghandwerker die besten Voraussetzungen geschaffen, um ein erfülltes und selbst bestimmtes Berufsleben führen zu können. Obermeister Zöller wies darauf hin, dass das Handwerk das Rückgrat unserer Wirtschaft ist. Ob in wirtschaftlich guten oder schlechten Zeiten, die Unternehmer des Handwerks übernehmen Verantwortung und



bilden aus. Er dankte dem Gesellenprüfungsausschuss, stellvertretend für alle, dem Vorsitzenden Heiko Olk, für die geleistete Arbeit.

Kreishandwerksmeister Dirk Schmidt überbrachte die Glückwünsche der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Die Prüfungs-

zeugnisse erhielten die neuen Gesellinnen und Gesellen aus der Hand des Gesellenprüfungsausschuss-Vorsitzenden, Heiko Olk. Als Prüfungsbester wurde Pascal Hering aus Pottum, Ausbildungsbetrieb Firma Munsch & Hannappel, Inh. Thomas Sturm, Meudt, ausgezeichnet.

Die Informationstechniker-Innung Rheinland-Pfalz Nord begrüßt die neuen Gesellen

Die neuen Gesellen im Ausbildungsberuf Informationselektroniker erhielten in diesen Tagen die Gesellenbriefe. Der Vorsitzende des Gesellenprüfungsausschusses, Gerd Schell, konnte in der Gaststätte „Filou“ in Neuwied den Junghandwerkern das begehrte Zertifikat aushändigen.

Die Glückwünsche seitens der Handwerksorganisation überbrachte der Innungsbeauftragte Fred Kutscher. Er wünschte den neuen Gesellen für die berufliche Zukunft alles Gute.

Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, so Fred Kutscher, stehe gerne mit Rat und Auskünften zur handwerklichen Weiterbildung zur Verfügung.

Prüfungsbester wurde Fabian Otto aus Hillscheid. Ausbildungsbetrieb Firma Heinen und Löwenstein, Bad Ems.



Ihr Erfolg ist unser Ziel!







MARX & JANSEN

REVISIONS- UND TREUHAND-GMBH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft · Steuerberatungsgesellschaft
Prüfer für Qualitätskontrolle (§ 57a WPO)

Optimale Lösungen durch intelligente Beratung

Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung · Recht · betriebswirtschaftliche Beratung






in Kooperation mit:

Korts
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH®

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

MPower GmbH
Unternehmensberater

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

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

Ein neuer Ausbildungsberuf geht seinen Weg – Mechatroniker/-in für Kältetechnik –

Obermeister Axel Melzer konnte bei der Freisprechungsfeier der Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz die erste Prüfungsgruppe der neuen Gesellen im Ausbildungsberuf Mechatroniker für Kältetechnik begrüßen. Er gratulierte den Gesellen zur bestandenen Gesellenprüfung in diesem neuen Ausbildungsberuf. In seiner Ansprache erwähnte Obermeister Melzer, dass das Handwerk in der beruflichen Bildung vorbildliche und allseits anerkannte Leistungen erbringt.

„Ohne Fleiß kein Preis. Das gilt auch heute noch. Und Leistung muss auch in Zukunft noch ihren Wert behalten. Die qualifizierte Berufsausbildung ist und bleibt der beste Einstieg in das Berufsleben. Sie bietet auch den wirksamsten Schutz vor Arbeitslosigkeit,“ so Obermeister Melzer. Zum Schluss seiner Ausführungen dankte er dem Gesellenprüfungsausschuss für die geleistete Arbeit.

Die Prüfungszeugnisse erhielten die neuen Gesellinnen und Gesellen aus der Hand des Gesellenprüfungsausschuss-Vorsitzenden Martin Melzer. Als Prüfungsbester dieser Ge-

sellenprüfung wurde Johannes Coßmann aus Mayschoß, Ausbildungsbetrieb Horst Berndt, Kälteanlagenbauermeister, Gelsdorf, ausgezeichnet.



Fachkräfte werden im Westerwälder Dachdeckerhandwerk gebraucht

Hans-Lothar Müller, Obermeister der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises, begrüßte im Hotel „Eisbach“ in Ransbach-Baumbach zur Jahreshauptversammlung zahlreiche Mitglieder der Dachdecker-Innung des Westerwaldkreises.

In seinem Geschäftsbericht für das Jahr 2010 stellte Obermeister Müller fest, dass die konjunkturelle Erholung nach der Wirtschaftskrise auch für das Handwerk eine positive Entwicklung eingeleitet hat. Dies sei erfreulich, denn die Krise hat gezeigt, dass Handwerk goldenen Boden hat.

Weiter ging Obermeister Müller auf die Nachwuchswerbung ein. Gut ausgebildete Fachkräfte sind rar. Die wichtigste Aufgabe neben der wirtschaftlichen Absicherung der Betriebe ist die Werbung um geeigneten Berufsnachwuchs. Zukunft sei es wichtiger denn je, junge Menschen für die Ausbildung im Dachdeckerhandwerk zu gewinnen.

Die Kollegen sollten auf das Handwerk und den Beruf des Dachdeckerhandwerks aufmerksam machen, so Ober-



meister Müller. Er verwies dabei auch auf die Kampagne des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und forderte die Betriebe auf, sich daran zu beteiligen.

Mit einem Dank an die Kollegen des Vorstandes für die geleistete Vorstandsarbeit endete der Geschäftsbericht von Obermeister Müller.


Zum Thema „Entsorgung von Asbest - Allgemeinverfügung der SAM. Was bedeutet sie in der Praxis?“ referierte Herr Dennis Stein von der REMONDIS Mittelrhein GmbH. Als besonderen Gast begrüßte Obermeister Müller den neuen Landesinnungsmeister, Herrn Johannes Lauer. Dieser berichtete zu aktuellen Themen im Dachdeckerhandwerk.




Der **E-CHECK**
Sicherheit vom
Elektromeister

Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage



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



Zimmerer ziehen positive Bilanz

„Ein ereignisreiches Jahr 2010 ist zu Ende und im Zimmererhandwerk kann eine überwiegend positive Bilanz gezogen werden,“ so die Begrüßung des Obermeisters der Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald, Volker Höhn, anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung. Zahlreiche Betriebe waren der Einladung zur Versammlung gefolgt und konnten auf eine sehr interessante Tagesordnung gespannt sein. Auch in diesem Jahr war die Innung zu Gast bei der DEG in Koblenz. Bevor die Regularien abgehandelt wurden, blickte Obermeister Höhn auf das vergangene Jahr zurück. „Es war nicht unbedingt zu erwarten, dass das Jahr 2010 positiv für unser Handwerk werden würde, aber,“ so Höhn in seinem Jahresrückblick weiter, „verschiedene Komponenten haben jedoch das Blatt für unser Handwerk zum Guten gewendet.“ Höhn sieht die Auswirkungen des Konjunkturpaketes sowie die Aufträge privater Auftraggeber, die es nach seiner Auffassung in dieser Art und diesem Ausmaß

der energetischen Modernisierung soll künftig noch stärker ausgebaut werden.

Positiv wertete Höhn auch die Tatsache, dass die Holzbauweise mehr und mehr Anteil am Markt gewinnt. Insbesondere die jüngere, baurelevante Generation stehe, so Höhn, der Holzbauweise wesentlich offener gegenüber. „Hier schlummert noch viel Potenzial für unsere Branche, aber vor allem für unser Klima. Holz ist nun einmal ein nachwachsender heimischer und klimafreundlicher Rohstoff, dessen Vorzüge und Vielfalt wir als Fachleute nach außen tragen müssen“, so der Appell des Obermeisters an seine Kollegen/innen. Hier ging die Forderung des Obermeisters aber auch an die Regierung, die bei all ihren Anstrengungen für den Klimaschutz das Bauen in Holzbauweise durch staatliche Zuschüsse attraktiver gestalten müsse. Mit dem Dank an alle Kollegen/innen schloss Höhn seinen Jahresrückblick.



schon lange nicht mehr gegeben habe, an dieser positiven Bilanz maßgeblich beteiligt. Aber auch die Angst der Bauherren, geschürt durch ständig neue Finanzkrisen, das ersparte Geld zu verlieren, hat das Ihrige dazu beigetragen. Die Investition in die Immobilie wurde neu entdeckt.

„Die Bereiche Klimaschutz und Energieeffizienz sind ebenfalls Themen,“ so Höhn, „die dem Zimmerer- und Holzbaugewerbe regelrecht zuspieren.“ Daher kann sich nach Ansicht des Obermeisters die bevorstehende erneute Verschärfung der Energieeinsparverordnung nur positiv für das Zimmererhandwerk auswirken.

„Wir haben uns zwischenzeitlich zu Komplettanbietern entwickelt. Unsere Tätigkeit beschränkt sich nicht mehr nur auf den handwerklichen Bereich, sondern beinhaltet auch die Planung und die Bauphysik. Dies kommt uns sowohl beim Neubau als auch bei der Modernisierung zugute,“ so Höhn weiter.

Nach Aussagen des Obermeisters ist das Bauen im Bestand zwischenzeitlich zur Haupttätigkeit der Betriebe geworden. 45% des Umsatzes würden mittlerweile durch Modernisierungsmaßnahmen erwirtschaftet und der Bereich

Die von Geschäftsführerin Elisabeth Schubert vorgelegte Jahresrechnung 2009 sowie der Haushaltsplan 2011 wurde von den Versammlungsteilnehmern einstimmig genehmigt.

In seinen Ausführungen zur „VOB“ ging Rechtsanwalt Dr. Stephan Krempel auf die Besonderheiten von Bauverträgen mit Verbrauchern, Abnahme, Sicherheiten und Mängelbeseitigung ein. Eindringlich wies er die anwesenden Handwerker nochmals auf die Bedeutung der Abnahme und der hieraus resultierenden Folgen hin.

„Energie vom Dach“ – Solarstrom, die unerschöpfliche Energiequelle – lautete das Thema von Herrn Rudolf Nickenig von der DEG Koblenz.

Anhand anschaulicher Beispiele informierte er die anwesenden Versammlungsteilnehmer rund um das Thema erneuerbare Energien und Photovoltaik-Anlagen. Von der Planung, über die Finanzierung bis zur Erstellung, der Zimmerer als Ansprechpartner für Solaranlagen.

Abschließend berichtete Dipl. Forstwirt Hannsjörg Pohlmeier über die Arbeit des Holzclusters Rheinland-Pfalz und stellte einige aktuelle Projekte vor.

Sonderabfall richtig melden

Bauhandwerker wie Dachdecker oder Zimmerer müssen neue Regeln beachten: Bei der Entsorgung gefährlicher Abfälle wird seit dem 1. Februar die „qualifizierte elektronische Signatur“ verbindlich. Alle Beteiligten müssen dann über die nötige Software, eine Signaturkarte und einen Kartenleser verfügen.

Das Zentrum für Umwelt und Arbeitssicherheit der HwK Koblenz hat dazu das Merkblatt „Gefährliche Abfälle von Baustellen“ entwickelt. Es kann unter www.hwk-koblenz.de/umwelt heruntergeladen oder unter 0261/398 655 angefordert werden.



ICKENROTH RECHTSANWÄLTE

- + Baurecht
- + Arbeitsrecht
- + Mietrecht

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

...seit über 15 Jahren
für das Handwerk

www.ra-ickenroth.de

Fortsetzung von Seite 6

Widerspruch des Rechnungsempfängers

Durch elektronisch übersandte Rechnungen erhöht sich für den Rechnungsempfänger in aller Regel der Prüfungsaufwand. Viele Unternehmen erkennen aus diesem Grund keine elektronisch übermittelten Rechnungen an.

Wenn ein Widerspruch gegen die elektronische Rechnung ausgesprochen wird, ist zu beachten, dass der Rechnungsempfänger lediglich ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der ausgewiesenen Umsatzsteuer hat. Der Nettobetrag ist daher bei Fälligkeit zu zahlen.

Rechnungsberichtigung des Ausstellers

Wenn einer Rechnung widersprochen wird, empfiehlt es sich für den Rechnungsaussteller, grundsätzlich wie bei einer normalen Papierrechnung vorzugehen. Zunächst sollte die widersprochene Rechnung außer Acht gelassen und eine neue Rechnung geschrieben werden; dabei kann der übliche Rechnungsvordruck eingesetzt werden, der sonst für Erstrechnungen verwendet wird.

Praxishinweise

Abschließend möchten wir noch folgende Hinweise geben:

- Verfahrensabläufe organisieren:

Stellen Sie sicher, dass die Buchhaltung nur nach den vereinbarten Mustern verfährt. Weisen Sie Ihre Buchhaltung entsprechend an und stellen Sie die Muster in Ihre EDV ein.

- Beibehalten der Rechnungsnummer möglich:
Die Papierrechnung kann grundsätzlich unter der Nummer der elektronischen Ausfertigung erstellt werden.

Viele Buchhaltungssysteme sehen dies allerdings nicht vor und arbeiten mit einem Storno der Ursprungsrechnung und einem neuen Vorgang unter neuer Rechnungsnummer.

- Vorsicht bei Papierrechnungen auf selbst gefertigten Briefbögen:

Ist die Rechnung nicht auf vorgedrucktem Briefpapier erstellt, sondern einschließlich Firmenanschrift oder Briefkopf auf Blanko-

papier ausgedruckt, sollten Sie die tatsächliche Zusendung in Papierform durch einen Eingangsstempel nachweisen. Wie die Praxiserfahrung zeigt, erregen auf Blankopapier ausgedruckte Rechnungen das Misstrauen der Sonderprüfer. Bei hohen Umsätzen sollten Sie daher solche Rechnungen nicht akzeptieren.



Thomas Maschlinski, Gesellschafter der Marx & Jansen Treuhand- und Revisions-GmbH, Großmaischeid und Ransbach-Baumbach www.marx-jansen.de

Regelungen zum Kinderpflegekrankengeld

Welche Ansprüche haben Arbeitnehmer als Eltern bei einer Erkrankung ihres Kindes?



Beruf und Familie in Einklang zu bringen, fordert von Eltern oft großes Organisationsgeschick. Gerade die Krankheit eines Kindes kann den Alltag von Mutter und Vater aus dem Gleichgewicht bringen. Deshalb hat der Gesetzgeber Eltern unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Freistellung bei einer Erkrankung ihres Kindes eingeräumt. Doch wer zahlt in dieser Zeit das Gehalt weiter?

Die Antwort ist in den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches (SGB) zum „Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“ und in den

Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu finden.

Arbeitnehmer haben aufgrund der Erkrankung ihres Kindes grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung durch ihren Arbeitgeber. Ob während dieser Zeit ein Anspruch auf die Zahlung von Arbeitsentgelt besteht, richtet sich in den meisten Fällen nach tarifvertraglichen Regelungen.

Ist eine bezahlte Freistellung (z.B. durch Tarifvertrag) ausgeschlossen, erhalten die Eltern das sogenannte Kinderpflegekrankengeld.

Der Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld besteht, wenn der Elternteil mit Anspruch auf Krankengeld gesetzlich versichert und das erkrankte Kind ebenfalls gesetzlich krankenversichert (in der Regel familienversichert) ist.

Weiterhin darf das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes muss vom Arzt bescheinigt werden.

Voraussetzung für den Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld ist immer, dass eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen kann.

Wie lange Eltern dann zuhause bleiben dürfen, um ihr Kind bei Krankheit zu pflegen, lässt sich nicht pauschal beantworten und hängt unter anderem davon ab, ob es einen Tarifvertrag gibt und wie die Sachlage dort geregelt ist. Je nach Branche gibt es hier große Unterschiede.

Grundsätzlich steht jedem Elternteil ein Anspruch auf Freistellung für maximal zehn Arbeitstage pro Jahr und Kind zu. Insgesamt ist die Dauer bei drei und mehr Kindern auf 25 Arbeitstage pro Jahr und Elternteil begrenzt. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch entsprechend auf 20 Arbeitstage, bzw. maximal 50 Arbeitstage im Jahr. Dieser Anspruch ist von einem Elternteil auf das andere übertragbar, wobei als Kinder dabei sowohl leibliche als auch Adoptiv-, Stief-, Enkel- und Pflegekinder, für deren Unterhalt überwiegend der Arbeitnehmer aufkommt, gelten.

Bei Fragen zum Thema Kinderpflegekrankengeld wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Krankenkasse. Quelle: IKK Südwest

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Bausparen Rücklagen für Reparaturen bilden

Die oft belächelte Vorstellung vom spießigen Bausparer hat ausgedient. Im Gegenteil: Der Bausparvertrag erlebt ein deutliches Comeback. Allein im letzten Jahr wurden nach Angaben des Verbandes der Privaten Bausparkassen 3,3 Millionen neue Verträge abgeschlossen. Gerade die Finanzkrise beflügelte diese Entwicklung, so die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg.

Ein Bausparvertrag rechnet sich zudem nicht nur für die Anschaffung einer eigenen Immobilie, sondern er eignet sich auch hervorragend dafür, Rücklagen für Reparaturen und Instandhaltung anzusparen. So sind knapp 75 Prozent des Baubestandes älter als 30 Jahre. Zudem steht vielen Gebäuden eine energetische Grundsanierung bevor, die durchschnittlich mit 20.000 bis 35.000 Euro zu Buche schlägt, so die SIGNAL IDUNA.

Dazu Elke Schumacher, Agenturinhaberin und Finanzierungsexpertin der SIGNAL IDUNA: „Weder eine teure Sanierung noch die Anschaffung einer Immobilie lassen sich für die meisten mal eben aus der sprichwörtlichen Portokasse bezahlen. Trotz der derzeit sehr niedrigen Darlehenszinsen, die die Banken offerieren, bietet die Baufinanzierung über ein Bauspardarlehen eindeutige Vorteile.“ Beispielsweise gelten die beworbenen Kreditkonditionen der Banken sehr oft nur für die

hälfte der zu finanzierenden Summe. Benötigt etwa der Immobilienkäufer oder Bauherr mehr Kapital, so werden wieder höhere Zinsen fällig. Außerdem muss der Kunde auch mehr bezahlen, sollten die Kreditzinsen am Kapitalmarkt über die Vertragslaufzeit steigen. Der Bausparvertrag hingegen, wie der mehrfach ausgezeichnete FREIRAUM der SIGNAL IDUNA Bauspar AG, bietet einen geschlossenen Spar- und Finanzierungskreislauf, der unabhängig ist von den Turbulenzen am Kapitalmarkt. So sind die Zinsen hier bereits bei Vertragsbeginn festgeschrieben. Damit bietet ein Bausparvertrag nicht nur eine sichere Kalkulationsgrundlage, sondern ist darüber hinaus auch eine Absicherung gegen steigende Kapitalmarktzinsen. Zudem sind Sondertilgungen jederzeit und kostenlos möglich.

Den Vorteil des mietfreien Wohnens im Alter beziffert das Statistische Bundesamt nach aktuellem Stand und bezogen auf die Kaltmiete auf rund 530 Euro monatlich. Diese Ersparnis entspricht einem Drittel der Nettoeinnahmen eines durchschnittlichen Rentner-Haushalts. Dazu kommen die vielfältigen und sofortigen Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die eindeutig für die eigenen vier Wände und damit fürs Bausparen sprechen.

„Die Vorteile der Finanzierung mit Bausparen lassen sich übrigens nicht nur von Innungs-

mitgliedern, sondern auch von deren Mitarbeitern und Kunden nutzen“, so Frau Schumacher.

Aus dem letzten Bausparkassentest der Zeitschrift Focus-Money ging die SIGNAL IDUNA Bauspar AG als Sieger hervor. Zu lösen waren zwei „Musterfälle“, in denen Anleger unter verschiedenen Voraussetzungen eine Immobilie anschaffen und finanzieren wollen. Die eingereichten Finanzierungsvorschläge bewertete das Münchner Institut für Vermögensaufbau im Auftrag von Focus-Money im Hinblick auf Qualität und Flexibilität der Finanzierung.

Im Gesamtergebnis verwies die SIGNAL IDUNA Bauspar AG die Mitbewerber deutlich auf die Plätze. Im ersten Fall finanzierte die SIGNAL IDUNA-Tochter die Immobilie um 7.700 Euro günstiger als der Zweitplatzierte; der teuerste Anbieter lag hier sogar knapp 21.600 Euro hinter dem Angebot der SIGNAL IDUNA Bauspar AG. Im zweiten Fall verfehlte die SIGNAL IDUNA Bauspar AG den ersten Platz nur um hauchdünne 14 Euro.



Die attraktive Entgeltumwandlung – unschlagbar auch für den Betrieb!

„Arbeitnehmer haben zur Stärkung der persönlichen Altersvorsorge grundsätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung.“ So steht es im Gesetz. Die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für die Information, Aufklärung und Belehrung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung wird durch ständige Rechtsprechung immer wieder bestätigt.

Die Spezialisten des Partners unseres Versorgungswerkes, der SIGNAL IDUNA Gruppe, unterstützen die Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Informationspflicht und beraten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer fachgerecht und individuell über die Vorteile, die eine Entgeltumwandlung – also die steuer- und sozialversicherungsrechtlich geförderte Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn – bietet. Verzichtende Arbeitnehmer bewusst auf die attraktive Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung (bAV), empfiehlt sich der Einsatz einer „Verzichtserklärung“, um den Arbeitgeber von der Haftung freizustellen. Diese

Erklärung sollte in der Personalakte des Arbeitnehmers abgelegt werden. Sie kann später jederzeit widerrufen werden.

Die am meisten verbreiteten Durchführungswege der bAV im Handwerk sind Direktversicherung und Pensionskasse. Sie bieten handfeste Vorteile für Betrieb und Beschäftigte:

- mitarbeitende Ehegatten können steuerwirksam mit einbezogen werden
- das Recht auf Entgeltumwandlung wird erfüllt
- auf die Beiträge müssen bis zu einer Höhe von 2.640 EUR p.a. (2011) keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden
- die Beiträge sind steuerbefreit (u.U. zuzügl. weiteren 1.800 EUR p.a.)
- die Beiträge sind Betriebsausgaben
- Senkung der Lohnnebenkosten
- geringer Verwaltungsaufwand durch Mitgabe des Altersvorsorgevertrages bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

- Übertragung des Vorsorgevertrages auf neuen Arbeitgeber oder private Weiterführung möglich

- Verbesserung der Versorgungssituation des Arbeitnehmers

- Schutz der bAV bei Zwangsvollstreckung und Verbraucherinsolvenz sowie Hartz IV-sicher

Zudem haben die Spezialisten der SIGNAL IDUNA individuelle Lösungen für die tarifvertraglichen Regelungen und Besonderheiten im Handwerk.

Unser Tipp: Lassen Sie und Ihre Arbeitnehmer sich eine Versorgungsanalyse erstellen, die die gesetzlichen Rentenanwartschaften berücksichtigt. Mit Hilfe eines Gutachtens lassen sich Versorgungslücken erkennen und durch geschicktes Nutzen der staatlichen Förderung gezielt schließen. Die SIGNAL IDUNA bietet spezielle vergünstigte Konditionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Handwerk. Nutzen auch Sie diese, um Ihre Ruhestandsversorgung zu planen und zu optimieren!

Information zur Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern

Praktische Bedeutung

Die Regelungen des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – richten sich in besonderer Weise an die Unternehmen. Es ist daher vorrangig für die Arbeitgeber wichtig, über die Bestimmungen sowie über Beratungs- und Fördermöglichkeiten informiert zu sein.

Grundlegendes

Bei dem durch das Sozialgesetzbuch IX – Teil 2 geschützten Personenkreis handelt es sich um schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen. Eine Behinderung ist definiert als die Auswirkung einer nicht nur vorüberge-

arbeitern besetzt, kann vom Arbeitsamt eine Mehrfachanrechnung (bis zu 3 Pflichtplätze) erfolgen. Wird ein schwerbehinderter Mensch ausgebildet, erfolgt eine Anrechnung von 2 Pflichtplätzen.

Ausgleichsabgabe

Solange in einem Betrieb die vorgeschriebene Pflichtquote zur Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern von derzeit 5% nicht erfüllt wird, ist für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Höhe der Ausgleichsabgabe wird danach berechnet, in welchem Umfang der Betrieb die Pflichtquote unterschreitet. Sie ist

mung des Integrationsamtes erforderlich. Die Zustimmung muss schriftlich beantragt werden. Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, muss der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären. Geschieht dies nicht, ist die Zustimmung verwirkt. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist die Zustimmung zur Kündigung innerhalb von 2 Wochen zu beantragen. Maßgebend ist der Eingang des Antrages beim Integrationsamt. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von 2 Wochen nach Antragsingang. Wird innerhalb dieser Frist keine Entscheidung getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht (z.B. Diebstahl). Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

Achtung:

Der Sonderkündigungsschutz gilt nicht für Arbeitsverhältnisse (auf Probe oder befristet) unter sechs Monate, ferner bei Kündigungen aus Witterungsgründen, sofern die Wiedereinstellung sicher ist. Dem Integrationsamt sind allerdings befristete Einstellungen und auch die Beendigung eines Probearbeitsverhältnisses binnen vier Tagen anzuzeigen. Die Eigenkündigung des Schwerbehinderten ist jederzeit ohne Zustimmung des Integrationsamtes unter Beachtung der vereinbarten Kündigungsfristen möglich.

Zusatzurlaub und Mehrarbeit

Schwerbehinderte Mitarbeiter haben Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub (s. Seite 30) und sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Gleichgestellte Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Förderung durch Integrations- und Arbeitsamt

Das Integrationsamt bietet Beratungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung an und fördert technische Hilfen am Arbeitsplatz. Anteilig können auch Investitionskosten bei der Neuschaffung eines Arbeitsplatzes übernommen werden. Das Arbeitsamt kann die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter durch Lohnzuschüsse fördern.

Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich an Ihre Innungsgeschäftsstelle.



henden Funktionsbeeinträchtigung. Die Beeinträchtigung der Funktionen wird als Grad der Behinderung (GdB) nach Zehnergraden von 20 bis 100 bemessen. Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein GdB von mindestens 50% vorliegt. Auf Antrag können behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50% aber mindestens 30% den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie müssen einen bestimmten Anteil – derzeit 5% - ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, zählen nicht mit. Sind Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Mit-

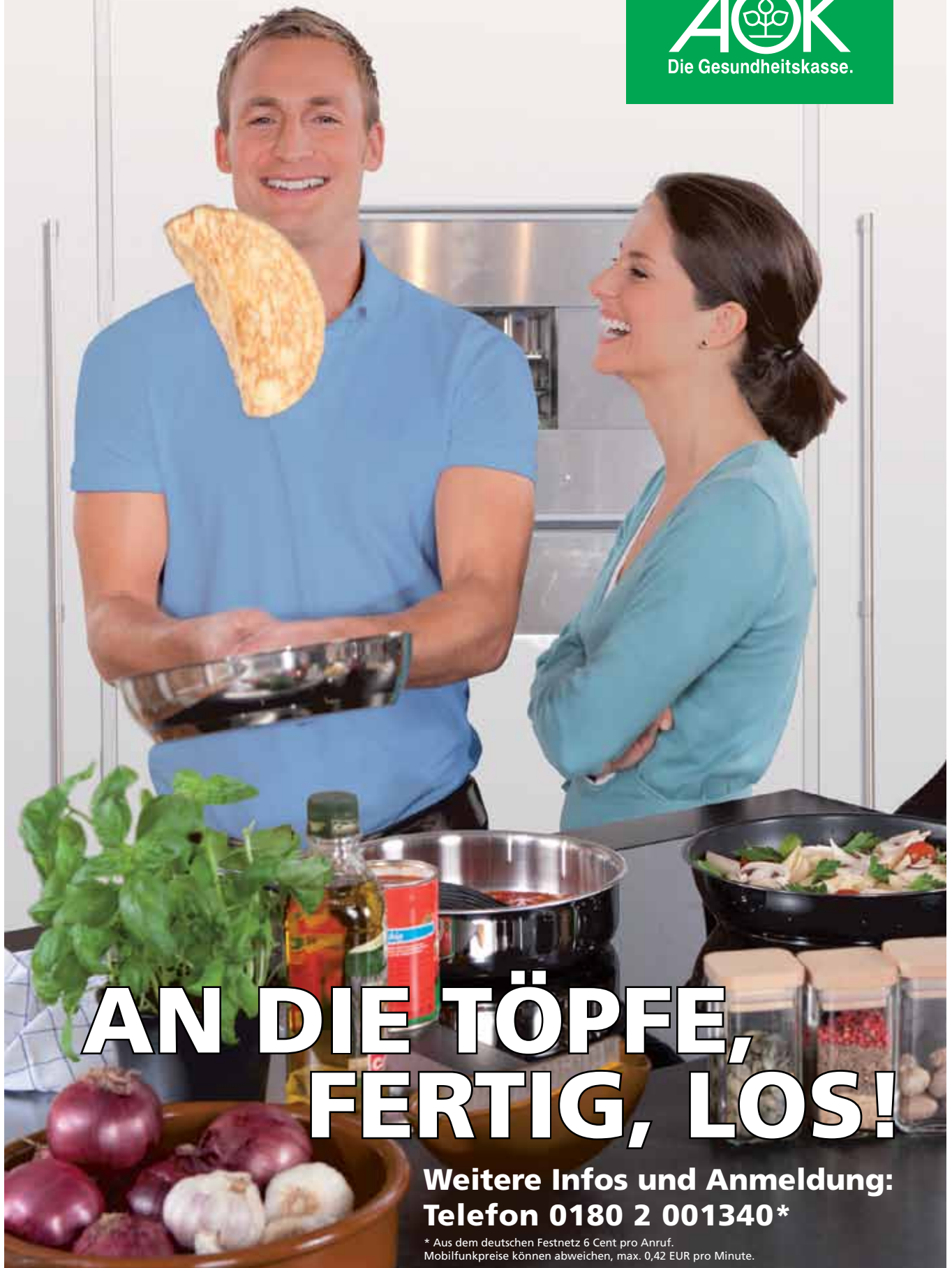
entsprechend gestaffelt und kann je nach Beschäftigungsquote von monatlich 105,- € bis zu monatlich 260,- € je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz betragen. Die Ausgleichsabgabe wird einem Ausgleichsfonds zugeführt, der zweckgebunden für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter verwendet wird.

Bei der Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte können 50% des Rechnungsbetrags auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Unternehmen, die Jahr für Jahr die Ausgleichsabgabe entrichten, sollten diese Möglichkeit in Erwägung ziehen und sich bei der Handwerkskammer über die Angebotspalette von Behindertenwerkstätten informieren.

Kündigung von Schwerbehinderten

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht ein besonderer Kündigungsschutz. Hier ist bei einer durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung die vorherige Zustim-

AOK-Kochwerkstatt



AN DIE TÖPFE, FERTIG, LOS!

**Weitere Infos und Anmeldung:
Telefon 0180 2 001340***

* Aus dem deutschen Festnetz 6 Cent pro Anruf.
Mobilfunkpreise können abweichen, max. 0,42 EUR pro Minute.

Schnell und gesund kochen – bewusst genießen

Autovorsorge für den Frühling!



Kfz-Innung gibt Tipps für das „Frühlingserwachen“ des Autos

Langsam verabschiedet sich „Väterchen Frost“ nach einem langen und sehr schneereichen Winter. Eis, Schnee und Streugut haben Automobile und Fahrer auf harte Proben gestellt. Ein gründlicher Check des Fahrzeuges hilft jetzt für einen gelungenen Start in die warme Jahreszeit. Wer jetzt auf Nummer sicher gehen möchte, dass an seinem Fahrzeug keine Schäden sind, vereinbart am besten einen Termin im Kfz-Meisterbetrieb, denn fachgerechte Autopflege heißt auch Werterhalt.

Die Vorbereitung des Fahrzeugs auf den Auto-Frühling beginnt beim Reifenwechsel. Winterreifen im Sommer verursachen nicht nur lautere Fahrgeräusche, sondern auch einen höheren Kraftstoffverbrauch. Zudem besitzen Sommerreifen bei den frühlingshaften Temperaturen die besseren Fahreigenschaften – auch bei Nässe. Die härteren Lamellen der Sommerreifen sorgen nämlich für kürzere Bremswege und den optimalen Grip. Gesetzlich sind 1,6 Millimeter Mindestprofil Vorschrift, aus Sicherheitsgründen sollten es jedoch mindestens vier Millimeter sein.

Pflege durch Meisterhand

Grundsätzlich gehört die Überprüfung aller sicherheitsrelevanten Teile ausschließlich in die Hände von Fachleuten. Beim Check stellen sie Defekte fest, die an Bremsen, elektrischen Leitungen, Lenksegmenten, Achsschenkeln und Gummimanschetten auftreten können. Auf dem Prüfstand steht auch die Batterie. Hier entfernt der Fachmann den Rost an den Polen und testet die Säuredichte. Er misst den Stand des Motoröls und der Kupplungsflüssigkeit, nimmt bei Bedarf einen Motoröl- und Ölfilterwechsel vor.

Tonnen von Streusalz auf den winterlichen Straßen sorgen für Verkehrssicherheit. Jetzt entfernt der Fachmann Salzreste von den Bremsscheiben. Denn nur so können Autofahrer sich auf die volle Bremskraft verlassen.

Die Stoßdämpfer sollten auf Wirkung und Ölverlust geprüft werden. Nur einwandfrei funktionierende Stoßdämpfer sorgen für Komfort und Sicherheit. Und das heißt: Der Bremsweg verlängert sich nicht, der Wagen hält in Kurven sicher die Spur und die elektronischen Komponenten ABS und ESP funktionieren optimal.

Sehen und gesehen werden

Es folgt ein prüfender Blick auf die Scheibenwischer. Sind die Gummi durch Frost brüchig, müssen diese für eine klare Sicht erneuert werden. Auch die Beleuchtungsanlage gehört dazu. Um langfristig Kurzschlüsse an den elektrischen Leitungen zu vermeiden, kann eine Motorwäsche mit einem Dampfstrahler lohnenswert sein. Beauftragen Sie für diese Arbeit einen Kfz-Meisterbetrieb, denn durch den scharfen Strahl können Dichtungen und Leitungen Schaden nehmen. Fachleute decken die sensiblen Teile gut gegen das Spritzwasser ab. Zum Frühjahrs-Check rollt das Auto auch auf die Hebebühne. Für die Kfz-Experten die Möglichkeit, die versteckten Spuren des Winters am Unterboden des Autos festzustellen. Unter anderem wird dabei der Auspuff unter die Lupe genommen. Risse und Löcher, die durch die eisige Kälte entstehen können, werden dann geschweißt.

Dem Rost keine Chance

Anschließend wird der Wagen noch durch eine gründliche Wagenwäsche fit für die erste Fahrt durch den Frühling. Um Roststellen vorzubeugen und Split- und Steinschläge aufzuspüren, unterziehen Autofahrer die Karosserie am besten einer genauen Inspektion.

Auf Hochglanz poliert

Besondere Sorgfalt gilt dabei dem Lack: Um auch kleinste Schäden rechtzeitig zu entdecken, bevor daraus eine teure Teillackierung wird, ist das Polieren oder Versiegeln des Lacks im Frühling Pflicht. Dabei werden auch kleine Lackabsplitterungen entdeckt, die oft mit einem Lackstift ausgebessert werden können. Doch auch wenn nur die farbige Deckschicht des Lacks beschädigt ist, kann an dieser Stelle Wasser unter die schützende Lackschicht eindringen. Dann lässt der Rost nicht mehr allzu lange auf sich warten. Bei diesen Lackschäden empfiehlt sich die Reparatur in einem Kfz-Meisterbetrieb. Jede auch noch so gut gemeinte „Heimarbeit“ würde schon nach kurzer Zeit zum erneuten Rostbefall führen. Übrigens: Viele Kfz-Meisterbetriebe bieten die kompletten Frühlings-Checks zu günstigen Festpreisen an. Ist alles gründlich geprüft, kann der Auto-Frühling unbeschwert beginnen.

Sonne, Wind, Cabrio-Zeit

Bevor Sonnenhungrige sich dem Open-Air-Feeling hingeben, sollten sie das geliebte Vehikel einem gründlichen Check in einem Kfz-Meisterbetrieb unterziehen lassen. Der Fachmann spürt eventuelle Mängel auf und ebnet damit dem Oben-ohne-Vergnügen den Weg in Richtung Sicherheit.



Wenn es den Winterreifen zu warm wird

Klettern die Temperaturen auf frühlingshafte Werte, ist es höchste Zeit, die Winterräder in ihre wohlverdiente Pause zu schicken. Autofahrer, die die Sommerpneus nicht selbst montieren wollen, können auch in den Kfz-Meisterbetrieb fahren. Viele Betriebe lagern auch die Winterreifen gleich an Ort und Stelle ein.





PKW-Service:

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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

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

Internet: goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW-Service:

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



Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Es ging um die Wurst – genauer gesagt um die Currywurst. Ob mit Lakritz-Soße, gefesselt oder in der Dschungelcamp-Version: Es gab sie in zahllosen Variationen. So viele Menschen wie noch nie kamen nach Neuwied zum Festival der Currywurst, zu dem das Aktionsforum und das Amt für Stadtmarketing eingeladen hatten. Die Fleischer-Innung Rhein-Westerwald betrieb erfolgreich Imagewerbung für das Fleischerhandwerk und präsentierte neben vielen anderen ihre eigenen Kreationen. Nicht nur heimische Betriebe überzeugten mit ihren Wurst-Kreationen, auch Unternehmen aus Köln und die Gewinner der Sendung „Würstchenmillionär“, das Team Braun, wa-

ren mit der Curry-Rakete angereist. Vor allem an dem verkaufsoffenen Sonntag platze der Luisenplatz fast aus allen Nähten. So meldeten auch die meisten Buden abends: „AUSVERKAUFT“. Und nicht nur Neuwieder feierten die Wurst, sondern auch viele Besucher aus der Region und den benachbarten Bundesländern. Besonders viele waren aus dem Köln-Bonner Raum in die Deichstadt gekommen.

Die Innung bedankt sich ausdrücklich bei allen Beteiligten für ihr Engagement und ihren Einsatz sowie bei der Fa. Höfer GmbH, Kälte-Klima Fahrzeugkühlung, Bendorf, für die Bereitstellung eines Kühlwagens.



KONSERVIEREN SIE JETZT IHREN STROMPREIS!
JE FRÜHER SIE SICH ENTSCHEIDEN,
DESTO LÄNGER HABEN SIE STROMPREISSICHERHEIT!

KEVAG ProfiStrom 36max RV KHS – Ihre Vorteile:

- **Mehr Sicherheit:** Langfristiger Festpreis bis zum 31.12.2013!
Ausnahme gesetzliche Änderungen bei Steuern und Abgaben. (z.B. USt., EEG.)
- **Geld sparen:** Der Verbrauchspreis für KEVAG Strom 36max ist günstiger als der ab 01.01.2011 geltende Preis für KEVAG NormalStrom.
- **Besonderer Vorteil:** Sie können den Vertrag bereits nach 2 Jahren zum 31.12.2012 kündigen – und das bei 3 Jahren Planungssicherheit!

Mehr Infos unter 0261 392-2458

In Kooperation mit der
Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald



twplus

© Peter Atkins - Fotolia.com

Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises stolz auf ihre Junghandwerker

Freisprechung der neuen Gesellen im Elektroinstallateurhandwerk

Nach absolvierter dreieinhalbjähriger Ausbildungszeit wurden den erfolgreichen Junghandwerkern des Elektroinstallateurhandwerks im Rahmen einer Freisprechungsfeier in der Stadthalle Westerburg, die Gesellenbriefe überreicht.

In Anwesenheit von Eltern, Ausbildungsbetrieben und Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses konnte der Obermeister der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises, Christoph Hebgen, 21 neue Gesellen für die Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik sowie 7 Gesellen für den Bereich Automatisierungstechnik, zu ihrem erfolgreichen Lehrabschluss beglückwünschen und die Gesellenbriefe überreichen. In seiner Ansprache wies Obermeister Hebgen auf die zahlreichen Fortbildungsmaßnahmen im Elektroinstallateurhandwerk hin. „Stillstand heißt Rückschritt, nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten und bilden Sie sich weiter,“ so sein Appell an die Gesellen.

MdL Ralf Seekatz, Bürgermeister der Stadt Westerburg, war unter den Ehrengästen und gratulierte den Junghandwerkern für ihre er-

folgreich abgeschlossene Ausbildung. „Fleiß und Mühe haben sich gelohnt. Mit dem Gesellenbrief wird Ihnen handwerkliches Geschick und Können bestätigt!“ so Seekatz.

Den Prüfungsbesten Carl Schweinsberg, Höchststebach (Ausbildungsbetrieb Rudi Gottke, Höchststebach); Dominik Becher, Niederelbert (Axel Neuroth, Niederelbert) und Dimitri Hartmann, Herschbach (Jung

Elektrotechnik GmbH, Westerburg) wurde für besondere Prüfungsleistungen ein Präsent überreicht.

Durch das offizielle Rahmenprogramm führte Gerd Schimmelfennig, Vorstandsmitglied der Innung. Er schloss die Veranstaltung mit dem Dank an alle Ausbildungsbetriebe sowie den Gesellenprüfungsausschuss für die geleistete Arbeit.



Organisation im Tischlerhandwerk

Thema auf der Innungsversammlung der Neuwieder Tischler-Innung

Zur diesjährigen Innungsversammlung konnte Obermeister Norbert Dinter zahlreiche Mitglieder der Tischler-Innung des Kreises Neuwied begrüßen und willkommen heißen.

Dinter ging in seinem Geschäftsbericht auf die Situation im Tischlerhandwerk ein.

Trotz der negativen Wirtschaftsprognosen des vergangenen Jahres, konnte der Obermeister ein positives Fazit für sein Handwerk ziehen. Das Handwerk – Die Wirtschaftsmacht von nebenan – hat die Krise gut überstanden. Zum Abschluss seines Berichtes ging Dinter auf einige Veranstaltungen im abgelaufenen Geschäftsjahr ein und bedankte sich bei allen Mitgliedern für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Ralf Bickert, Geschäftsführer des Technologiezentrums Holzwirtschaft GmbH, Dortmund, hielt ein sehr interessantes Referat zum Thema „Den Zeitkillern auf der Spur“. Anhand von praktischen Beispielen wurde deutlich, dass eine Überprüfung der Anordnung von Maschinen und Material im Betrieb erhebliche Erleichterungen im Betriebsablauf mit sich bringen kann.

Auch Landesinnungsmeister Siegfried Schmidt folgte der Einladung der Neuwieder Tischler-Innung. Er berichtete über personelle Veränderungen im Landesinnungsverband HKH Rheinland-Pfalz sowie aktuelle Veranstaltungen, die seitens des Verbandes in diesem Jahr durchgeführt werden.

Im Anschluss an die Versammlung hatten alle Teilnehmer ausreichend Gelegenheit zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit den Kollegen.

Iveco Daily Kipper

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



www.iveco.de

IVECO
TRANSPORT IS ENERGY

STURM

Altenkirchener Autozentrale Sturm GmbH
Kölner Str. 62-64 • 57610 Altenkirchen
Tel.: 02681 95800 • Fax: 02681 1329 • www.autozentrale-sturm.de



Sparkassen-Finanzgruppe

Der perfekte Partner für Ihren Erfolg.

Das Sparkassen-Finanzkonzept.



Sparkasse
Neuwied



Kreissparkasse
Westerwald



Kreissparkasse
Altenkirchen

Managen Sie Ihre Finanzen clever mit dem Sparkassen-Finanzkonzept. Als einer der größten Mittelstandsfinanzpartner bieten wir unseren Kunden kompetente und umfassende Beratung. Von Finanzierungslösungen über Risikomanagement bis hin zur Nachfolgeregelung: Wir finden für jedes Anliegen die maßgeschneiderte Lösung. Testen Sie uns jetzt! Mehr Infos bei Ihrem Sparkassenberater oder auf www.sparkasse.de. **Wenn's um Geld geht - Sparkasse.**

Urlaubsantrag

Herr/Frau _____

Straße: _____

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 beantragte 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

Musterformular: Einstellungserklärung/-fragebogen bei geringfügiger Beschäftigung oder Mehrfachbeschäftigung

Die Abwicklung von geringfügigen Arbeitsverhältnissen kann zu einer Vielzahl von Fallstellungen im Hinblick auf die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung führen. Der Gesetzgeber hat deshalb die Arbeitnehmer in § 28 o SGB IV verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Abrechnungs- und Meldeverfahrens erforderlichen Angaben zu machen. Falls der Arbeitnehmer diese gesetzliche Vorschrift nicht befolgt, erfüllt er den Bußgeldtatbestand des § 111 SGB IV. Bevor das Arbeitsverhältnis durch Erklärung des Arbeitgebers oder einen gesonderten Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, bitten wir Sie dieses Formular vollständig auszufüllen und die zutreffenden Punkte anzukreuzen. Als Arbeitgeber bitten wir um Verständnis für die Ihnen vom Gesetzgeber auferlegte Mitteilungspflicht.

Name/Vorname: _____

Anschrift: _____ Telefon: _____

Steuerkl.: _____ Sozialversicherungsnummer: _____

Ich bin: Hausfrau/-mann Arbeitslos Pensionär(in) Rentner(in)
 Beamtin/Beamter Schüler(in) Student(in) Selbstständig

Erklärung zur Krankenversicherungspflicht:

- Ich bin in der gesetzl. Krankenversicherung versichert*
 Ich bin in der gesetzl. Krankenversicherung mitversichert (Familienversicherung)*
 Ich bin Privat krankenversichert*

*Name/Sitz der Krankenversicherung _____ Vers.-Nr. _____

Erklärung zu weiteren Beschäftigungsverhältnissen: Zur Zeit ...

übe ich keine weitere Beschäftigung (Hauptbeschäftigung, geringfügige oder kurzzeitige Beschäftigung) aus

besteht ein Hauptbeschäftigungsverhältnis bei:

Firma + Anschrift: _____

bin ich arbeitslos gemeldet und beziehe Arbeitslosengeld/-hilfe

übe ich eine weitere geringfügige Beschäftigung aus bei:

a) Firma + Anschrift: _____
regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit: _____ Std. regelmäßiges monatl. Arbeitsentgelt: _____ Euro

b) Firma + Anschrift: _____
regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit: _____ Std. regelmäßiges monatl. Arbeitsentgelt: _____ Euro

besteht ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis (max. 2 Monate oder 50 Arbeitstage) bei:

a) Firma + Anschrift: _____
regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit: _____ Std. regelmäßiges monatl. Arbeitsentgelt: _____ Euro

b) Firma + Anschrift: _____
regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit: _____ Std. regelmäßiges monatl. Arbeitsentgelt: _____ Euro

In den letzten 12 Monaten habe ich

keine weitere Beschäftigung (Hauptbeschäftigung, geringfügige oder kurzzeitige Beschäftigung) ausgeübt

Arbeitslosengeld/-hilfe bezogen von _____ bis _____

in folgenden Firmen gearbeitet:

a) Firma + Anschrift: _____
von _____ bis _____ Bruttoverdienst während dieser Zeit: _____ Euro

b) Firma + Anschrift: _____
von _____ bis _____ Bruttoverdienst während dieser Zeit: _____ Euro

Während der Beschäftigung habe ich weitere Einkünfte aus:

- Gewerbebetrieb
- Selbstständige Tätigkeit
- Arbeitsverhältnis als Beamter/Beamtin
- Pension als Beamter/Beamtin
- Kapitalvermögen (z. B. Zins- oder Wertpapiererträge)
- Vermietung und Verpachtung
- Renten
- Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe
- Sonstiges (Sozialhilfe, Unterhaltsleistung, Spekulationsgeschäfte etc.)

Der Gesamtbetrag dieser weiteren Einkünfte beläuft sich auf ca. _____ Euro/jährl.

- Keine weiteren Einkünfte/Einnahmen

Ich lege folgende Arbeitspapiere vor:

- Lohnsteuerkarte Ja Nein
- Freistellungsbescheinigung des Finanzamtes Ja Nein
- Bei Studenten: Immatrikulationsbescheinigung Ja Nein
- Bei Schülern: Schulbescheinigung Ja Nein
- Bei Arbeitslosen: Leistungsbescheid des Arbeitsamtes Ja Nein

Bankkonto-Nr.: _____ Kreditinstitut: _____ BLZ: _____

Meine Sozialversicherungsnummer lautet: _____ Falls nicht bekannt:

Geburtsname: _____

Ich wurde darüber aufgeklärt, dass

ich als geringfügig Beschäftigter in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann. In diesem Fall muss ich die Differenz zwischen dem jeweils geltenden vollen Beitragssatz der Rentenversicherung und dem vom Arbeitgeber zu übernehmenden Anteil selbst tragen. Dafür habe ich nach der Mindestversicherungszeit Ansprüche auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben.

Versicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der Rentenversicherung werde ich durch ausdrückliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Erklärung muss für alle meine derzeit bestehende Arbeitsverhältnisse einheitlich abgegeben werden. Die Erklärung kann bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später schriftlich mitgeteilt werden. Wurde sie dem Arbeitgeber aber einmal gegeben, kann ich die Erklärung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr widerrufen.

Ich erkläre deshalb ausdrücklich, dass ich:

- in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei bleiben möchte.
- ab dem _____ versicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung werden möchte.

Ich bestätige hiermit, dass die gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, alle Veränderungen dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Entstehen durch eine unterlassene oder verspätete Mitteilung dem Arbeitgeber materielle Schäden, verpflichte ich mich zum Ersatz des Schadens. Ich verzichte ausdrücklich auf die Anwendung gesetzlich oder tarifvertraglich vorhandener Ausschlussfristen im Zusammenhang mit nachträglich entstandenen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Arbeitnehmers/in



Innungsversammlung und Vortragsreihe der Tischler-Innung Westerwaldkreis

Zwei interessante Fachvorträge standen im Mittelpunkt einer Veranstaltung der Tischler-Innung Westerwaldkreis, zu der Obermeister Siegfried Schmidt zahlreiche Innungsmitglieder begrüßen konnte.

Jörg Schmidt, Vertriebscoach aus Oberelbert, referierte über das Thema „Vertriebschancen im Tischlerhandwerk“. Schmidt verschaffte einen Überblick über das gesamte Gebiet der Verkaufsmöglichkeiten. Er zeigte auf, mit welchen modernen Verkaufs- und Marketingmöglichkeiten der Kunde an einen Betrieb gebunden werden kann. „Sie müssen lernen, dass nicht Sie die Kunden suchen sondern die Kunden Sie finden“, so Schmidt in seinem Vortrag. „Fenster Schäden, Fenster gestern, heute und

morgen“, so dass Thema des Fachvortrages von Alexander Dupp, Sachverständiger für das Tischlerhandwerk. Er zeigte auf, welche Anforderungen an die heutige Produktion und Montage von Fenstern gestellt werden. Auch die Energieeinsparverordnung 2009 sowie Einbruchhemmung bei Fenstern und Türen waren zentraler Bestandteil des Vortrages.

Im Anschluss an die Vortragsreihe begann die offizielle Innungsversammlung der Tischler-Innung Westerwaldkreis. In seinem Geschäftsbericht erläuterte Obermeister Siegfried Schmidt, dass die wirtschaftliche Lage im Tischlerhandwerk einen positiven Aufwärtstrend verzeichnen kann.

Eine Entwicklung, die noch vor einem Jahr – inmitten der Wirtschaftskrise - niemand für möglich gehalten hätte. Nach Ansicht des Obermeisters, hat das Handwerk, generell die

im vergangenen Jahr durchlebten Monate besser gemeistert als viele Industriebetriebe.

Im Hinblick auf die demographische Entwicklung appellierte Schmidt an die Innungskollegen, weiterhin Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und diese auch zu besetzen. „Ziel muss es sein“, so der Obermeister, „langfristig geeignete und motivierte Mitarbeiter im eigenen Betrieb auszubilden und zu binden, um für die Zukunft gerüstet zu sein“.

Auch der neue Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes HKH Rheinland-Pfalz, Hermann Hubing, ließ es sich nicht nehmen, sich den Versammlungsteilnehmern vorzustellen. In seinem Vortrag berichtete er über den „Tag des Tischlers 2011“ und über hier bestehende Möglichkeiten der praktischen Umsetzung.

Mit dem Dank an alle Kollegen/-innen schloss Obermeister Schmidt die Innungsversammlung.

Mitgliedertagung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW

Zu einer etwas anders gestalteten Innungsversammlung konnte die Obermeisterin der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW, Frau Heidi Thelen-Krämer, zahlreiche Mitgliedsbetriebe im Restaurant „matrix“ in Hachenburg begrüßen.

Anders als in den vergangenen Jahren standen keine großen Fachvorträge auf der Tagesordnung sondern wurden nur die erforderlichen Regularien abgehandelt, um mehr Raum für den Meinungsaustausch zwischen den Kollegen zu lassen. Nachdem Haushaltsplan und Jahresrechnung verabschiedet sowie drei weitere Meisterbeisitzer für den Gesellenprüfungs-

ausschuss von den Versammlungsteilnehmern gewählt waren, hatte jedes Mitglied die Möglichkeit, Fragen, Wünsche und Anregungen zu äußern. Ein zentrales Thema des Meinungsaustausches war der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel der kommenden Jahre.

Nach Aussagen der Betriebsinhaber ist bereits jetzt schon ein merkbarer Rückgang an Ausbildungsbewerbern festzustellen. Einhellig vertraten die Versammlungsteilnehmer die Meinung, dass die Ausbildung im Friseurhandwerk interessant und erstrebenswert gemacht und z.B. durch Besuche in den Schulen

den jungen Menschen näher gebracht werden sollte. Durch das Anbieten von Praktika könne die Vielfalt und Kreativität des Berufes zusätzlich in der Praxis dargestellt werden. „Wir alle“, so Obermeisterin Thelen-Krämer, „müssen hierin unsere Aufgabe für die kommenden Jahre sehen, denn nur wenn es gelingt, junge Menschen für unseren Beruf zu begeistern, wird der Fachkräftebedarf für die Zukunft und damit auch die Qualität unseres Handwerks gesichert werden.“

Ein weiteres umfassend diskutiertes Thema im Kreis der Unternehmer, war die Vielzahl der Neueröffnungen im Bereich des Friseurhandwerks. Dies führe dazu, dass sich viele Friseure gegenseitig im Preis unterbieten und somit unter Wert verkaufen würden. „Aber“, so Thelen-Krämer, „gute Qualität hat ihren Preis. Dies gilt selbstverständlich auch für das Friseurhandwerk“. Sie forderte die anwesenden Kolleginnen und Kollegen auf, sich diesem Preisdumping nicht anzuschließen, da dies letztendlich zu Lasten der Arbeitnehmer gehe. Immer mehr Arbeit für immer weniger Geld.

Aber auch die Mitgliederwerbung wurde in der Runde der Innungsbetriebe ausgiebig diskutiert. Als wichtige Aufgabe sahen die Innungsbetriebe es an, die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken und damit die Arbeit der Innung nach außen darzustellen. Den Mitgliedern des Vorstandes wurden hierzu konstruktive Ansätze für ihre Arbeit im laufenden Geschäftsjahr mitgegeben.

Zum Abschluss der Versammlung erhielten alle Teilnehmer noch ein werbewirksames Fachpräsent, mit dem sie ihre Kompetenz und Fachkenntnis sichtbar machen können.





Unternehmerfrauen Handwerk (UFH) Arbeitskreise Altenkirchen und Neuwied informieren

Termine 2011

Arbeitskreis Neuwied

- 24.3.2011 - 19.00 Uhr
Betreuungsrecht (Vollmachten/Betreuung)
Referat: Sozialrichter a.D. Schäfer
Ort: KHS, Geschäftsstelle Neuwied
- 5.4.2011 - 19.00 Uhr
Betriebsübergabe/-auflösung
Referat: Daniela Becker-Keipp
Ort: HWK Rheinbrohl
- 13.5. bis 14.5.2011 - 14.00 Uhr
Landesverbandstagung UFH
Ort: HWK Kaiserslautern
- 27.5.2011 - 13.45 Uhr
Kräuterwanderung mit anschl. Besuch der
Gärtnerei und des Klosterrestaurants
Referat: Frau Honnef/Herr Rieth
Ort: Waldbreitbacher Klosterberg
- 7.6.2011 - 19.00 Uhr
Jahreshauptversammlung
Ort: KHS Geschäftsstelle Neuwied
- Juli 2011
Besuch der BUGA, Termin nach Absprache
- 23.8.2011 - 18.00 Uhr
Erfolgreich im Beruf – stark im Leben
Referat: Heide Scharbert
Ort: Sparkasse Neuwied
- 20.9.2011 - 18.30 Uhr
Modeschmuck für jede Gelegenheit
aussuchen oder selbst gestalten
Referat: Susanne Bärz,
Ort: Höhr-Grenzhausen
- 22.10.2011 - 10.00 Uhr
Physiognomie - Die praktisch visuell ange-
wandte Menschenkenntnis über den Bereich
„Mund“ Referat: Anna Maria Schneider
Ort: Hotel Krupp, Bad Neuenahr
- 5.11.2011 - 10.00 Uhr
Erfahrungsaustausch
Arbeitskreise Landesverband
Ort: Hotel Klinkner, Emmelshausen
- 15.11.2011 - 19.00 Uhr
Smalltalk
Referat: Renate Vosskuhl
Ort: KHS, Geschäftsstelle Neuwied
- 8.12.2011 - 18.30 Uhr
Wichtel aus Filz selber basteln mit anschl.
Essen bei Pino im Schützenhof
Referat: Susanne Bärz, Ort: Höhr-Grenzh.
- Änderungen vorbehalten
Auskünfte erteilt: **Frau Marianne Kopper,**
Telefon (02684/959495)

Arbeitskreis Altenkirchen

- 24.3.2011 - 19.00 Uhr
Positive Sprache und Höflichkeit
Referat: Siglinde Czenkusch
Ort: WW-Akademie der HwK Kobl., Wissen
- 13.5.-14.5.2011
Landesverbandstagung UFH
Ort: HWK Kaiserslautern
- 26.5. 2011 - 19.00 Uhr
Wie können wir die Krankenversicherung
im Alter bezahlen?
Referat: Signal Iduna
Ort: WW-Akademie der HwK Kobl., Wissen
- 30.6.2011 - 19.00 Uhr
Anerkennung und Kritik
Referat: Frau Piroth, IKK,
Ort: WW-Akademie der HwK Kobl., Wissen
- Juli 2011
Besichtigung Birkenhof Erlebnis-Brennerei
Ort: Nistertal, Kosten: 30 € pro Person
- 25.8.2011 - 19.00 Uhr
Jahreshauptversammlung
Ort: Landhotel Krombach, Elkenroth
- 29.09.2011 - 19.00 Uhr
Arbeitsrecht
Referat: Hans-Peter Müller
(Richter am Arbeitsgericht Koblenz)
Ort: WW-Akademie der HwK Kobl., Wissen
- 14.10. 2011 - 15.10.2011
Bundesverbandstagung
- 27.10. 2011 - 19.00 Uhr
Ergonomie am Arbeitsplatz Schwerpunkt
Wirbelsäule, Referat: Frau Cukjati, IKK
Ort: WW-Akademie der HwK Kobl., Wissen
- 5.11.2011
Erfahrungsaustausch
Arbeitskreise Landesverband
Ort: Hotel Klinkner, Emmelshausen
- 24.11. 2011 - 19.00 Uhr
Gemeinsames Kochen eines „Festmenüs“
Ort: Evangl. Jugendheim Wissen
- 08.12.2011 - 19.00 Uhr
Gemeinsames Weihnachtsessen und
Jahresabschlussfeier

Auskünfte erteilt:

Frau Petra Nickel (02742/1075).

Infos auch bei der Westerwald-Akademie der
Handwerkskammer Koblenz in Wissen:
Tel.: 02742/911157, Fax: 02742/967129
Mail: westerwald-akademie@hwk-koblenz.de

Mutterschutz auch für selbstständige Frauen

Auch selbstständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner sollen Anspruch auf Mutterschutz haben. Die neue EU-Richtlinie 2010/41/EU ist am 04.08.2010 in Kraft getreten. Ziel dieser Richtlinie ist u.a., dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessert und die volle Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben gesichert wird.

Aber ungeachtet dessen fördert sie das unternehmerische Engagement von Frauen und trägt außerdem dazu bei, dass selbstständige erwerbstätige Frauen einen besseren sozialen Schutz genießen. Die einzelnen Mitgliedsstaaten der EU müssen die Richtlinie noch in innerstaatliches Recht umsetzen.



Selbstständige erwerbstätige Frauen und mitarbeitende Ehe- oder Lebenspartner sollen nach der neuen europäischen Richtlinie auch Mutterschaftsleistungen erhalten.

Außerdem sollen sie ihre Erwerbstätigkeit für einen Zeitraum von mindestens 14 Wochen unterbrechen können. Dieser Zeitraum erfolgt in Anlehnung an die Regelungen zum Mutterschutz von Arbeitnehmerinnen. Die Höhe der Zahlungen von Mutterschaftsleistungen regeln die EU-Mitgliedsstaaten selbst.

Sie können auch festlegen, innerhalb welchen Zeitraums das Recht auf Mutterschaftsleistungen besteht. Voraussetzung für den Erhalt der Leistungen ist jedoch, dass selbstständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehe- und Lebenspartner nach den Bedingungen des innerstaatlichen Rechts für gewöhnlich an der Unternehmenstätigkeit mitwirken. Arbeiten Ehe- oder Lebenspartner im Familienunternehmen mit, sollten auch Sie die Möglichkeit haben, sozialen Schutz in Anspruch nehmen zu können.

Das Programm der Unternehmerfrauen Handwerk Westerwaldkreis wird noch bekannt gegeben.

PERSONALAKTE: Rechtliche Folgen der Digitalisierung

Die Personalakte elektronisch zu führen, ist zwar rechtlich möglich. Zu beachten sind jedoch der Datenschutz und die beweisrechtlichen Folgen.

Der Begriff der Personalakte ist rechtlich gesehen für die Privatwirtschaft nicht gesetzlich definiert. Private Arbeitgeber sind im Unterschied zu Arbeitgebern des öffentlichen Diensts nicht verpflichtet, Personalakten zu führen. Auch besteht kein Zwang zum Anlegen einer geschlossenen Personalakte. Soweit Dokumente im Rahmen der Entgeltabrechnung einer vorgeschriebenen Aufbewahrungspflicht durch Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden unterliegen, können diese auch dezentral an unterschiedlichen Orten aufbewahrt werden oder sich bei einem mit der Entgeltabrechnung beauftragten Dritten (zum Beispiel Steuerberater) befinden. Zwar nennt § 83 BetrVG den Begriff der „Personalakten“, dies ist aber ebenso wenig ein rechtliches Argument für eine Pflicht zur Führung einer Personalakte wie die Auffassung, dem Arbeitgeber obliege eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Führung einer Personalakte. Infolgedessen sind private Arbeitgeber nicht nur in ihrer Entscheidung frei, ob und wie sie Personalakten führen, sondern auch, ob sie Dokumente in Papierform ablegen oder ob sie diese elektronisch speichern.

Sachliches und berechtigtes Interesse

Wenngleich das Arbeitsrecht eine Pflicht zur Führung einer Personalakte nicht kennt, hat die Rechtsprechung sich damit befasst, welche Pflichten sich für den Arbeitgeber ergeben, wenn er eine Personalakte führt. Das BAG hat insoweit zunächst eine Begriffsdefinition formuliert. Danach ist unter einer Personalakte jede Sammlung von Urkunden, Schriftstücken und sonstigen Vorgängen zu verstehen, welche die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Auch was inhaltlich in einer Personalakte aufgenommen werden darf, wurde durch die Rechtsprechung eingeschränkt. Danach darf der Arbeitgeber nur solche Urkunden, Vorgänge und Daten aufnehmen, an denen er ein sachliches und berechtigtes Interesse hat. Dazu gehören Bewerbungsunterlagen, Personalfragebögen, Arbeitsverträge, sonstige Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer, Krankmeldungen und Krankheitszeiten, Unterlagen über Weiterbildungsmaßnahmen, Abmahnungen sowie Arbeitszeugnisse.

Gescannt: Beweiswert wie Fotokopie

Wenn einerseits auch keine rechtlichen Bedenken gegen das Anlegen von elektronischen Personalakten bestehen, ist gleichwohl zu beachten, dass der Beweiswert gescannter Dokumente vor Gericht nicht demjenigen von Originalen entspricht. Die Folge ist: Der Aus-

druck eines gescannten Dokuments wird im (Arbeitsgerichts-)Prozess wie eine Fotokopie behandelt. Infolgedessen ist ein sogenannter Urkundsbeweis im Sinne des § 415 ff. ZPO mit dem Ausdruck nicht möglich. Der Prozessgegner kann in diesen Fällen bestreiten, dass der Ausdruck dem Original entspricht oder dass überhaupt jemals ein Original existierte, was für denjenigen, dem die Beweislast obliegt, zu einem verlorenen Prozess aus Beweisgründen führen kann. Im Hinblick auf Erklärungen oder Verträge, die der vertraglichen oder gesetzlichen Schriftform bedürfen, gehen Arbeitgeber, die ausschließlich eine elektronische Personalakte führen möchten, daher erhebliche Prozessrisiken ein. Zwar kann ein Ausdruck aus der digitalen Personalakte nach § 371 Abs. 1 Satz 2 ZPO als Gegenstand des Augenscheins in den Prozess eingeführt werden und ist infolgedessen jedenfalls im Rah-



men der freien Beweiswürdigung nach § 286 ZPO vom Gericht zu beachten. Gleichwohl ist dringend zu empfehlen, dass der Arbeitgeber wichtige Dokumente, wie Kündigungsschreiben beziehungsweise Empfangsbestätigungen, Aufhebungsverträge oder nachvertragliche Wettbewerbsverbote, gesondert als Original aufbewahrt.

Vertragliche und datenschutzrechtliche Zustimmungserfordernisse

Da der Arbeitgeber in seiner Entscheidung darüber frei ist, ob und wie er Personalakten führt, bedarf es, jedenfalls aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts, auch keiner Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer über die

Fragen der Führung einer Personalakte. Ob allerdings eine datenschutzrechtliche Einwilligung der Arbeitnehmer erforderlich oder im Einzelfall anzuraten ist, muss im Rahmen des allgemeinen Datenschutzrechts gesondert beurteilt werden.

Grundvorschrift ist hier derzeit noch § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG, nach dem personenbezogene Daten eines Beschäftigten unter anderem für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn dies nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

Zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses bestimmt sind die Daten, die der Arbeitgeber vernünftigerweise benötigt, um seine Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer wahrnehmen zu können. Im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag darf der Arbeitgeber neben den Daten über die Person des Arbeitnehmers (Name, Alter, Beruf etc.) auch Angaben über dessen Qualifikation und Einsatzfähigkeit speichern und nutzen. Der ganz überwiegende Teil der üblicherweise in Personalakten erfassten Daten kann damit auf Grundlage des § 32 BDSG für elektronische Personalakten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Für bestimmte weitere Fallkonstellationen, die zwar nicht unmittelbar der Durchführung des Arbeitsverhältnisses dienen, aber gleichwohl im Zusammenhang mit diesem stehen, wie beispielsweise der Kauf von Werkswagen durch Arbeitnehmer oder bestimmte Datenübermittlungen im Rahmen von Due-Diligence-Prüfungen, kann gegebenenfalls auf spezielle Erlaubnisnormen des BDSG zurückgegriffen werden.

Sollte eine bestimmte Datenverarbeitung nicht von den gesetzlichen Tatbeständen gedeckt sein, kommt grundsätzlich auch eine Einwilligung der Arbeitnehmer in Betracht. Bei Einholung dieser Einwilligung ist jedoch sehr sorgfältig darauf zu achten, dass die Arbeitnehmer über alle Umstände der geplanten Datenverarbeitung vollumfänglich unterrichtet sind und dass sie auch tatsächlich die Möglichkeit haben, ihre Entscheidung freiwillig zu treffen.

Gemäß § 4 Abs. 1 BDSG ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten auch dann zulässig, soweit eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt. Nach herrschender Ansicht sind auch Betriebsvereinbarungen als „andere Rechtsvorschriften“ im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG anzusehen.

Beteiligung des Betriebsrats

Möglicher Anknüpfungspunkt für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung einer elektronischen Personalakte ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei der „Einführung

und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ mitzubestimmen. In der arbeitsrechtlichen Literatur ist allerdings umstritten, ob dem Betriebsrat bei der Einführung elektronischer Personalakten ein solches Mitbestimmungsrecht zusteht. Zutreffend dürfte sein, dass ihm jedenfalls dann ein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn der Arbeitgeber aufgrund der in der elektronischen Personalakte gespeicherten Daten oder durch eine Verknüpfung dieser Daten mit Daten aus anderen Datenverarbeitungssystemen das Verhalten oder die Leistung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer überwachen kann. Demnach hängt das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts von den jeweiligen technischen Möglichkeiten der vom Arbeitgeber eingesetzten elektronischen Personalakte ab.

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wacht der Betriebsrat darüber, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt beziehungsweise eingehalten werden. Diesbezüglich steht dem Betriebsrat ein Überwachungsrecht hinsichtlich der richtigen Handhabung der Datenschutzvorschriften zu. Infolgedessen ist er jedenfalls nach § 80 Abs. 2 BetrVG zunächst zu informieren, wenn der Arbeitgeber eine elektronische Personalakte einführen möchte.

Ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats kann sich zudem aus § 92 Abs. 1 BetrVG ergeben. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Soweit der Arbeitgeber also die in den elektronischen Personalakten enthaltenen Daten zur Personalplanung nutzt, ist der Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

Die Neufassung des BDSG zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes wird voraussichtlich im Hinblick auf die Zulässigkeit elektronischer Personalakten keine grundlegenden Änderungen mit sich bringen.

HINWEIS

Achtung Entgeltunterlagen!

Unabhängig von den beweisrechtlichen Anforderungen, die in Streitfällen vor Gericht zu erbringen sind, hat der Arbeitgeber auch bestimmte sozialversicherungsrechtliche Nachweise gemäß § 28 f Abs. 1 Satz 1 SGB IV ohnehin im Original aufzubewahren. Hierzu gehören insbesondere Lohn- und Beitragsabrechnungsunterlagen sowie Meldungen an die Krankenkassen. Die Aufbewahrungsdauer ist nicht wie in anderen Bereichen an bestimmte Jahresfristen gebunden, sondern richtet sich im Einzelfall danach, wann eine Betriebsprüfung der Sozialversicherungsträger stattgefunden hat.

Autor Dr. Berthold Hilderink, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Simmons & Simmons, Düsseldorf (*Personalmagazin Haufe Gruppe, Ausgabe 11/2010*)

Was Ihnen ein Bewerberzeugnis wirklich verrät

Äußeres:

Das Äußere eines Zeugnisses kann schon viel über den Bewerber aussagen. So kann ein geknittertes oder beflecktes Zeugnis für einen unordentlichen Arbeitnehmer sprechen. An der äußeren Form können Sie auch oftmals schon Zeugnisfälschungen entlarven. Sind folgende formale Anforderungen nicht erfüllt, sollten Sie misstrauisch werden:

- Das Zeugnis ist nicht maschinenschriftlich abgefasst.
- Es wurde kein Geschäftspapier verwendet.
- Das Zeugnis ist nicht unterschrieben.
- Das Ausstellungsdatum ist nicht angegeben.
- Es wurden nachträgliche Korrekturen (Radierungen, Streichungen, sonstige Verbesserungen) vorgenommen.

Tätigkeitsbeschreibung:

Im Zeugnis müssen Sie die Tätigkeiten des Arbeitnehmers vollständig und genau beschrieben wieder finden. Bei allen Mitarbeitern muss zumindest die Berufsbezeichnung angegeben sein. Regelmäßig finden Sie aber daneben eine Umschreibung der konkret ausgeübten Tätigkeiten. Hier sollten Sie auf die verwendeten Verben achten:

Aktive Verben wie „setzte durch“, „optimierte“, „erledigte“ oder „verbesserte“ beschreiben einen dynamischen Mitarbeiter. Der Einsatz passiver Beschreibungen wie „wurde eingesetzt als“, „fand Verwendung als“ oder „musste folgende Aufgaben erledigen“ deutet auf fehlende Initiative des Mitarbeiters hin.

Verhalten des Arbeitnehmers:

Wenn Sie diese Formulierungen finden – suchen Sie sich einen anderen Bewerber aus!

„Er war tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.“ = Er ist ein unangenehmer Mitarbeiter.

„Wir schätzen ihn als einen umgänglichen Kollegen.“ = Viele Mitarbeiter sahen ihn lieber von hinten als von vorn.

„Er galt im Kollegenkreis als toleranter Mitarbeiter.“ = Für Vorgesetzte war er ein schwerer Brocken.

„Sie war eine gesellige Mitarbeiterin.“ = Sie neigte zu übermäßigem Alkoholgenuß.

Leistungsbeurteilung:

Der Bereich der Leistungsbeurteilung ist der schwierigste Teil des Zeugnisses. Der ausstellende Arbeitgeber ist verpflichtet, das Zeugnis wohlwollend zu formulieren. Die Herausforderung besteht darin, sich trotzdem ein realistisches Bild über die Leistungsfähigkeit des Bewerbers zu machen. Geht es um die Leistungsbereitschaft, werden Arbeitsmotivation des Mitarbeiters, seine Eigeninitiative und sein Engagement beschrieben. Damit in Verbindung stehen auch Worte wie Dynamik, Elan oder Mehrarbeitsbereitschaft. An den folgenden Formulierungen zur Leistungsbereitschaft können Sie sehen, welche Formulierungen wirklich positiv sind:

Sehr gut:

- „sehr entschlossen im Handeln“
- „ausgesprochene Initiative“
- „ergreift selbstständig Maßnahmen und übernimmt volle Verantwortung“

Gut:

- „selbstständig im Handeln“
- „ergreift Initiative“
- „übernimmt Aufgaben tatkräftig und übernimmt Verantwortung“

Befriedigend:

- „willig im Handeln“
- „zufriedenstellende Initiative“

Beendigungsmodalitäten:

Angaben dazu, wer das Arbeitsverhältnis auf welche Art und Weise beendet hat, gehören grundsätzlich nicht in ein Arbeitszeugnis. Eine fristlose Kündigung erkennen Sie regelmäßig am „krummen“ Beendigungstermin. Erfolgt eine außerordentliche Kündigung ausnahmsweise zum Monatsende, so können Sie diese unter Umständen an folgender Formulierung erkennen: Das Arbeitsverhältnis endete kurzfristig zum 30.4.2010.



Abrechnung von Verkehrsunfällen durch Kfz-Werkstätten

Der Bundesgerichtshof hatte sich in der Vergangenheit häufiger mit der Frage zu beschäftigen, ob bei einem Verkehrsunfall der Geschädigte beanspruchen kann, dass ihm diejenigen Reparaturkosten erstattet werden, die bei Reparatur seines verunfallten Fahrzeuges durch eine markengebundene Fachwerkstatt entstehen. Die Kfz-Versicherer hatten einen derartigen Anspruch immer wieder in Abrede gestellt und für den Geschädigten eine sog. Schadensminderungspflicht statuiert, aus der sich ergeben sollte, dass er sein Fahrzeug in einer sog. „freien Fachwerkstatt“ reparieren lassen müsse, wenn dort die Reparatur gleichwertig, aber günstiger durchgeführt werden könne. In diesem Zusammenhang hatten die Versicherer bei der Schadensregulierung immer wieder die sachverständigerseits festgestellten Reparaturkosten gekürzt und auf günstigere Reparaturmöglichkeiten in einer nicht markengebundenen, also freien Fachwerkstatt, hingewiesen. Der Bundesgerichtshof hat nunmehr entschieden, dass der Schädiger den Geschädigten unter dem Gesichtspunkt der Schadensminderungspflicht auf eine günstigere Reparaturmöglichkeit in einer mühelos und ohne weiteres zugänglichen „freien Fachwerkstatt“ verweisen dürfe, sofern er darlege und ggf. auch beweise, dass eine Reparatur in dieser Werkstatt vom Qualitätsstandard her der Reparatur in einer markengebundenen Fachwerkstatt entspräche und wenn er ggf. vom Geschädigten aufgezeigte Umstände widerlege, die diesem eine Reparatur außerhalb der markengebundenen Fachwerkstatt unzumutbar machen würden.

Nunmehr hat allerdings der Bundesgerichtshof drei Kriterien für die vorgenannte Unzumutbarkeit aufgelistet:

1. Unzumutbar ist eine Reparatur in einer freien Fachwerkstatt für den Geschädigten im Allgemeinen dann, wenn das beschädigte Fahrzeug zum Unfallzeitpunkt nicht älter als drei Jahre war.
2. Bei Kraftfahrzeugen, die älter als drei Jahre sind, kann es für den Geschädigten unzumutbar sein, sich auf eine technisch gleichwertige Reparaturmöglichkeit außerhalb der markengebundenen Fachwerkstatt verweisen zu lassen, wenn der Geschädigte sein Fahrzeug bisher stets in einer markengebundenen Fachwerkstatt hat warten und reparieren lassen.
3. Unzumutbar ist eine Reparatur in einer freien Fachwerkstatt für den Geschädigten auch



dann, wenn sie nur deshalb kostengünstiger ist, weil nicht die marktüblichen Preise dieser Werkstatt, sondern vertragliche Sonderkonditionen mit dem Haftpflichtversicherer des Schädigers zugrunde liegen.

Insgesamt dürfte mithin nach wie vor unter Be-

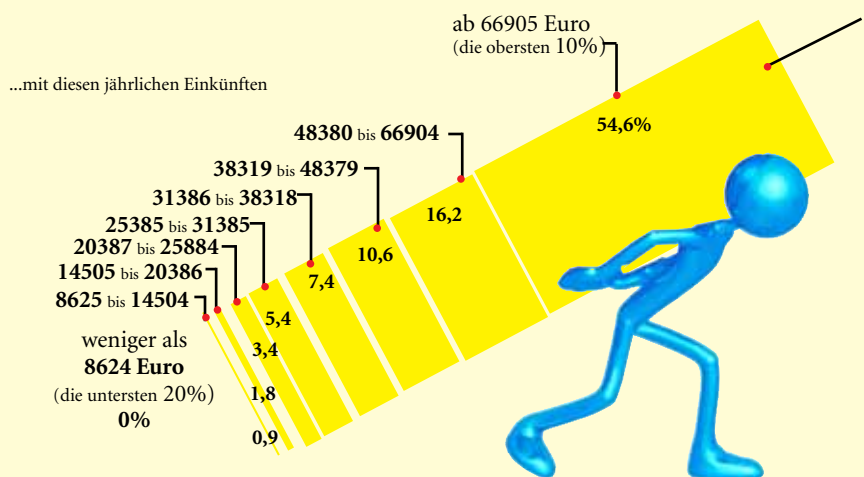
rücksichtigung der vorgenannten Kriterien der Geschädigte berechtigt sein, diejenigen Reparatursätze zugrunde zu legen, die in einer markengebundenen Fachwerkstatt anfallen.

BGH, Urteil vom 13.7.2010, VI ZR 259/09
RA Ickenroth, Ransbach-Baumbach

Verteilung der Steuerlast

Die jeweils zehn Prozent der Steuerpflichtigen...

...tragen so viel % zum gesamten Einkommensteuer-Aufkommen bei:



Quelle: BMF -Stand 2010

Den Angaben des Bundesfinanzministeriums (BMF) zur Folge gibt es in Deutschland rund 27 Mio. lohn- und einkommensteuerveranlagte Bürger. (zusammenveranlagte Ehepaare = ein Steuerpflichtiger). Die aktuelle Einkommensteuer-Stichprobe für 2010 hat ergeben, dass die obersten 10 % dieser Personen (pro Jahr Einkünfte von mehr als 66.905 €) am gesamten Einkommensteueraufkommen einen Anteil von 54,6% zu tragen haben. Die obersten 25% der Steuerzahler, also diejenigen, die Einkünfte von mindestens 42.793 € pro Jahr haben, werden 76,5% der Steuerlast aufbringen müssen. Das bedeutet, dass ein Viertel der Steuerzahler also drei Viertel der Einkommensteuerlast schultern müssen.

Dagegen wird die untere Hälfte der Lohn- und Einkommensteuerveranlagten (jährliche Einkünfte bis zu 25.885 € pro Jahr) gerade einmal 5,8% zum Einkommensteueraufkommen beitragen. 2008 – also vor Inkrafttreten der Senkung des Eingangssteuersatzes von 15 auf 14 Prozent – waren es noch 6,2 Prozent. Hohe Einkommensbezieher werden also auch in diesem Jahr vergleichsweise stark zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben herangezogen, und niedrige Einkommensbezieher werden steuerlich kaum belastet. Eine soziale Schieflage sieht anders aus.

Am Anfang waren Himmel und Erde. Den ganzen Rest haben wir gemacht.



Schöne Aussichten
für Ihre Finanzierung.



Wir sorgen dafür, dass Sie Ihren Traum vom Eigenheim in die Tat umsetzen können. Noch nie war Baugeld so günstig! Grund genug, sich diese niedrigen Zinsen zu sichern. Neben günstigen Konditionen sind unsere Finanzierungslösungen vielfältig und individuell. Und darauf kommt es schließlich an.

Genießen Sie mehr Flexibilität und Freiheit, denn diese sollten Sie sich leisten. Zu einer individuellen Finanzierung gehört selbstverständlich eine optimale Absicherung, sowohl für Ihr Haus als auch für Sie und Ihre Familie.

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.

Und was kann ich für Sie tun? Fragen Sie nach den Sonderkonditionen!

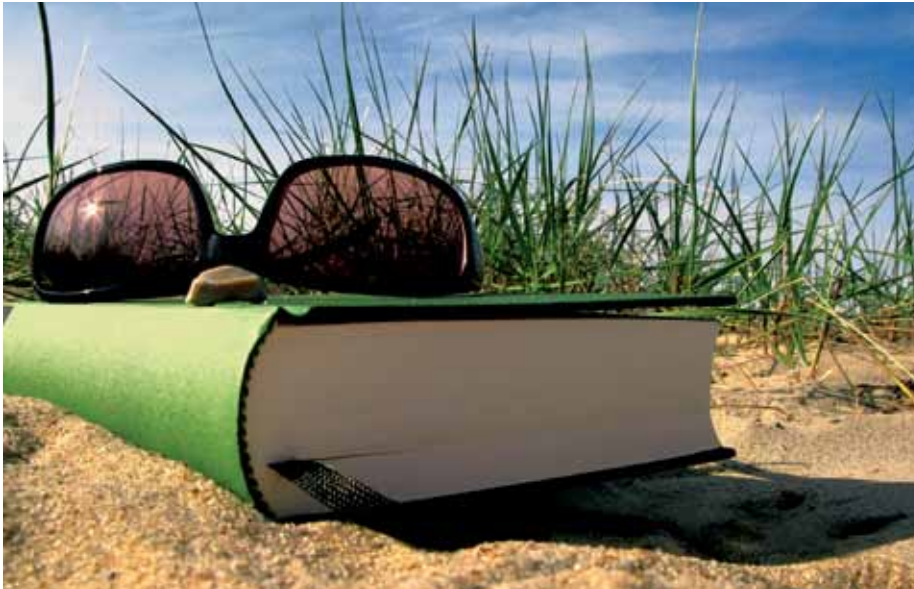


Servicebüro Diez ● Koblenzerstraße 13 ● 65582 Diez
Telefon (0 64 32) 76 49 ● Telefax (0 64 32) 92 11 38 ● Mobil (01 71) 8 17 81 72

Servicebüro Montabaur (im Haus der Kreishandwerkerschaft)
Joseph-Kehrein-Straße 4 ● 56410 Montabaur ● Telefon (0 26 02) 9 47 90 98

elke.schumacher@signal-iduna.net ● www.signal-iduna.de/elke.schumacher

Gesetzlicher Urlaubsanspruch



Nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) stehen einem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche 24 Werktage bzw. bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage Urlaub zu. Dieser Mindesturlaubsanspruch ist, wie auch sein Ersatz, der Abgeltungsanspruch, unabdingbar und steht auch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Einen zusätzlichen unabdingbaren Urlaubsanspruch haben schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX) und Jugendliche (§ 19 JArbSchG). Der volle gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer sechsmonatigen Wartezeit.

Je nach Zahl der Wochenarbeitsstage besteht folgender (Mindest-) Urlaubsanspruch:	Urlaubstage im Jahr
6 Tage	24
5 Tage	20
4 Tage	16
3 Tage	12
2 Tage	8
1 Tag	4

Der/Die Arbeitnehmer/in hat gem. § 5 einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er/sie wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- wenn er/sie vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn er/sie nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile unter ei-

nem halben Tag sind anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten. Hat der Arbeitnehmer im Falle des Buchstaben c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung erfolgt erst auf Verlangen und Antrag des Arbeitnehmers. Dabei soll ein Urlaubsteil mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern nicht vorschreiben, wann sie in Urlaub zu gehen haben. Er hat deshalb auch kein Recht, von sich aus eine Beurlaubung, z. B. bei niedriger Auftragslage, vorzunehmen. Auch nicht haltbar ist die in der Praxis anzutreffende Übung, für unentschuldigte Fehltage Urlaub anzurechnen. Die zeitliche Festlegung erfolgt gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Wünsche der Arbeitnehmer sind gebührend zu beachten. So ist z. B. einem Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern der zusammenhängende Urlaub bevorzugt in den Schulferien zu gewähren. Überschneiden sich die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, ist eine gegenseitige Interessenabwägung vorzunehmen. Betriebsferien kann der Arbeitgeber „kraft Direktionsrecht“ vorsehen (falls vorhanden, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat).

Die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer müssen – von Härtefällen abgesehen – dahinter zurückstehen (LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 378/02). Das BAG hält den Umfang der Betriebsferien mit drei Fünftel des Jahresurlaubs als zulässig (28.07.81) 1 ARB 79/79). Der Arbeitgeber hat letztendlich das Dispositionsrecht hinsichtlich der Terminfestlegung des Urlaubs. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Übereinkunft, ist, falls vorhanden, der Betriebsrat anzuhören und in die Entscheidung mit einzubeziehen. Haben Sie zu einem bestimmten Termin Ur-

laub gewährt, bleibt es dabei. Sie können den Urlaub nicht einseitig widerrufen. Ausnahme: Sie haben sich den Widerruf bei der Genehmigung vorbehalten (BAG 14.03.06 - 9 AZR 11/05). Ansonsten kann der Urlaub nur im gegenseitigen Einvernehmen rückgängig gemacht werden. Wird ein Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Gründe aus dem Urlaub zurück gerufen oder kann eine gebuchte Reise auf Wunsch des Betriebes nicht angetreten werden, hat der Betrieb die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.

Zusatzurlaub Schwerbehinderte

Schwerbehinderte haben gem. § 125 SGB IX im Urlaubsjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Der Zusatzurlaub wird nach dem Zwölftelungsprinzip nach den Monaten der Beschäftigung beziehungsweise der feststehenden Schwerbehinderung berechnet. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so entsteht für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden. Der Zusatzurlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung in den Übertragungszeitraum bis 31.3. des Folgejahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Kann der Zusatzurlaub wegen Krankheit im Urlaubsjahr und auch im Übertragungszeitraum des Folgejahres nicht genommen werden, so verfällt er nicht, sondern wird angespart.

Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte

Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer haben ebenso wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Ausgangspunkt für die Berechnung des Urlaubsanspruchs dient der Urlaub der Vollzeitkraft. Bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen hinsichtlich Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ist als Ausgangswert zunächst derselbe Urlaubsumfang anzusetzen. Der Urlaubsanspruch wird dann im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit gegenüber der Vollzeitkraft gemindert ist. Die Formeln stellen sich bei Berechnung des Teilzeiturlaubs in Werk- oder Arbeitstagen wie folgt dar:

Werktage (bei 6-Tage-Woche)

Vollzeit-Werktagsurlaubstage dividiert durch 6; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen

Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 24 Werktage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet, ein Jahresurlaubsanspruch von acht Arbeitstagen ($24:6 = 4 \times 2 = 8$ Arbeitstage)

Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche)

Vollzeit-Arbeitstagsurlaubstage dividiert durch 5; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 25 Arbeitstage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet,

ein Jahresurlaubsanspruch von 10 Arbeitstagen ($25:5=5 \times 2 = 10$ Arbeitstage).

Diese Formeln gelten immer dann, wenn z. B. ein Tarifvertrag eine andere Umrechnungsmethode nicht vorsieht. Arbeiten Teilzeitkräfte nur stundenweise, ist gleichermaßen zu verfahren. Es empfiehlt sich dann eine Umrechnung in Urlaubsstunden. Bruchteile sind dann anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten. Sollten Fragen bei der Berechnung des Teilzeiturlaubs auftreten, wenden Sie sich an die Geschäftsstelle Ihrer Innung.

Kredite von Verwandten – was ist zu beachten?



5 Regeln zur steuerrechtlichen Anerkennung

Jeder weiß, dass Finanzbeamte von Beruf aus misstrauisch sind. Dies gilt ganz besonders bei Verträgen zwischen Verwandten. In seinem Schreiben vom 23.10.2010 hat das Bundesfinanzministerium klare Regeln für Kreditverträge zwischen Verwandten festgelegt. Diese gelten auch dann, wenn der Kreditnehmer Einzelunternehmer ist oder Gesellschafter einer Personengesellschaft. Damit die Zinsen ebenso als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgesetzt werden können, müssen nachstehende Voraussetzungen erfüllt werden:

1. Vertrag muss wirksam geschlossen sein

Das Finanzamt verlangt, dass ein zivilrechtlich wirksamer Vertrag abgeschlossen worden ist und dieser wie vereinbart durchgeführt wird.

2. Klare Trennung

Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass es sich bei dem Darlehen eigentlich um verdeckte Unterhaltszahlungen oder eine verschleierte Schenkung handelt. Daher müssen bei Vertragsabschluss und Durchführung des Vertrages die Vermögens- und Einkommensverhältnisse der Parteien klar getrennt sein.

3. Konditionen müssen marktüblich sein

Die vereinbarten Konditionen zwischen Verwandten müssen so gestaltet sein, wie es unter Fremden üblich wäre. Als Maßstab gilt für das Finanzamt hier die Vertragsgestaltung von Banken, insbesondere wenn es um die Laufzeiten, Zinsen, Tilgung und Besicherung geht. Dies gilt nicht nur für den Tag, an dem der Kreditvertrag geschlossen wird, sondern für die gesamte Laufzeit.

4. Sicherheiten

Das Finanzamt erwartet auch unter Verwandten die Besicherung von Krediten mit banküblichen Sicherheiten. Dies geht hin bis zur Grundschuld oder Hypothek.

5. Schenkungen ausgeschlossen

Das Finanzamt wird das Verwandtendarlehen nicht anerkennen, wenn der Kreditnehmer dem Kreditgeber zuvor ein Geldgeschenk in Höhe des Darlehnsbetrages gemacht hat. Zumindest dann nicht, wenn dieses Geschenk vertraglich davon abhängig gemacht worden ist, dass der Betrag als Darlehen zurückfließt.

Weitere Informationen: BFM-Schreiben vom 23.10.2010, Az.: IV C 6 – S 2144/07/10004



Kochwerkstatt für Berufstätige

Gutes Essen im Alltag sollte gesund sein und vor allem schmecken. Viele sind der Meinung, dass die Zubereitung zu aufwendig ist und greifen daher oft zu Fast Food. Die AOK Kochwerkstatt bietet im Frühjahr drei neue Angebote, speziell für Berufstätige mit wenig Zeit.

After-work-Küche – die schnelle Küche für Berufstätige

Nach einem langen Arbeitstag hat man oft keine Lust mehr, lange in der Küche zu stehen. Gesund kochen kann ganz schnell und einfach sein. Die Kursteilnehmer lernen, wie man mit gezielten Einkaufsplänen und kluger Vorratshaltung Zeit spart und probieren neue Lieblingsrezepte, auf die sie sich zukünftig schon im Büro oder an der Werkbank freuen können.



Fit for cooking – Mexican Style – für Einsteiger am Herd

Hossa! Mit Hot-and Spicy-Gerichten aus der internationalen AOK-Kochwerkstatt wird die Lust zum Selberkochen geweckt. Der Kurs vermittelt grundlegende Kochkenntnisse. Ob Tacos, Tortillas, Chili con Carne oder scharfe Chilisauces, es gilt die neue Szeneküche zu entdecken.

Mediterrane Küche – Ab in den Süden!

Herrlich duftende Kräuter, sonnengereifte Tomaten, Zucchini und Co., Olivenöl, Fisch, süße Früchte und mehr. Bei dieser AOK-Kochwerkstatt werden nicht nur die erwiesenen gesundheitlichen Vorteile der Mittelmeerküche vermittelt, die kulinarischen Highlights retten auch ein Stückchen Urlaubsgefühl in den Alltag.

Ab sofort gibt es viele Angebote im AOK-Gesundheitsprogramm: Infos und Termine: 0180 2 001340* *Gebühren aus dem Festnetz der Deutschen Telekom: 6 Cent je Anruf. Bei Mobilfunknetzen können die Kosten abweichen, max. 42 Cent/Minute.

Was gehört in einen Werbebrief?

Nach wie vor sind Werbebriefe für viele Handwerksbetriebe ein wichtiges Instrument, Kunden auf die Leistungen des Betriebes und neue Angebote aufmerksam zu machen. Die große Flut der täglichen Werbung kann jedoch nur derjenige bewältigen, der schnell zwischen wichtigen und unwichtigen Informationen unterscheiden kann. Durchschnittlich überfliegen Leser eines Werbebriefes innerhalb kürzester Zeit (Experten sprechen von 2 Sekunden) 10 Schwerpunkte, die darüber entscheiden, ob der Werbebrief erfolgreich ist oder ggf. im Papierkorb landet.

Beim Überfliegen dieser Punkte muss der Kunde seinen Vorteil zumindest annähernd erkennen können. Daher ist weniger oft mehr. Zuviel Information oder an den richtigen Stellen die falsche Information macht das Schreiben für den Leser uninteressant.

Welche Punkte aber wecken die Aufmerksamkeit des Kunden?

1. Aufmerksamkeit erzeugt das Logo, wenn es beim Kunden bereits bekannt ist
2. Adressfeld: Hier sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass der Name und die Anschrift des Kunden richtig geschrieben wird.
3. Datum: Verwenden Sie ein konkretes Datum, z.B. „01. Juni 2011“ und nicht „Juni 2011“
4. Betreffzeile: Auch die Betreffzeile spricht den Kunden an. Achten Sie daher darauf, dass er bereits hier einen Vorteil für sich erkennen kann.
5. Anrede: Achten Sie darauf, dass Sie den Kunden mit korrektem Namen ansprechen, nur dann wirkt die Anrede positiv.
- 6-8 Text: Beim ersten Lesen überfliegt der Kunde den Text des Werbebriefes nur flüchtig. Dabei prüft er gezielt 3 Schwerpunkte in 3 Absätzen. Sie sollten daher mit Schlagwörtern arbeiten, die die Kundenvorteile klar hervorheben z.B. „Vorzugspreis für Sie...“ oder „Ihr persönlicher Vorteil.“



9. Unterschrift: Ihre Unterschrift sollte auf jeden Fall lesbar und farbig (blau) sein.
10. Nachsatz: Im PS können Sie noch einen Vorteil für den Kunden platzieren.

Optimieren Sie daher Ihre Werbebriefe an jedem der vorstehend genannten Punkte, damit Ihre Werbung nicht zu den Botschaften gehört, die sofort im Papierkorb landen.

Bundesfinanzministerium: Finanzverwaltung darf Gewerbebehörden informieren

Zahlt ein Unternehmer seine Steuern nicht oder gibt regelmäßig seine Steuererklärungen zu spät ab, kann das Finanzamt die Gewerbeaufsicht alarmieren. Im schlimmsten Fall droht dann sogar die Schließung des Betriebes.

Die Gewerbebehörden erteilen nicht nur die Genehmigung zur Errichtung eines Gewerbebetriebes, sondern können diese auch widerrufen, wenn sie damit rechnen müssen, dass ein Unternehmer sein Gewerbe nicht ordnungsgemäß ausführt. Das Bundesfinanzministerium hat die Finanzverwaltungen schriftlich dazu verpflichtet, bei Unregelmäßigkeiten, die gewerberechtliche Auswirkungen haben könnten, die Gewerbebehörden zu unterrichten.

Tätig werden kann die Finanzverwaltung z.B. dann, wenn ein Unternehmer Steuererklärungen nicht abgibt, erhebliche Steuerrückstände angesammelt hat oder auch bei steuerlichen Straf- und Bußgeldverfahren. Es muss sich jedoch um Steuern aus gewerblicher Tätigkeit handeln, also z.B. Lohn- oder Umsatzsteuer.

Vorab muss das Finanzamt jedoch klären, ob es mit weniger drastischen Maßnahmen z.B. durch Zwangsvollstreckung oder Zwangsgeld die Angelegenheit regeln kann.

*BMF-Schreiben vom 14.12.2010,
Az.: IV A 3 - S 0130/10/10019*

engelbert-strauss.de
engelbert-strauss GmbH & Co. KG, Frankfurter Straße 98 - 102, 63399 Biebergemünd - Tel. 0 60 50 / 97 10 12 - info@engelbert-strauss.de

e.s. workwear
 DER STOFF FÜR ECHE HELDEN

Minijobs – Änderungen ab 2011

Seit dem 1. Januar 2011 muss bei geringfügiger Beschäftigung von Arbeitgebern eine Erklärung des Arbeitnehmers über andere Beschäftigungen mit den Lohnunterlagen als Nachweis bei Betriebsprüfungen vorgehalten werden. Daneben ist jetzt für Arbeitgeber der maschinelle Datenaustausch für das Erstattungsverfahren (U1/U2-Erstattungsanträge) obligatorisch.

Nachstehend einige Ausführungen zu Änderungen bei der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs), die seit dem 1. Januar 2011 Geltung haben:

Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Beginn einer Beschäftigung zu prüfen, ob eine versicherungsfreie oder eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Hierfür muss der Arbeitnehmer Auskunft über eventuelle Vorbeschäftigungen oder parallel ausgeübte Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern geben.

Für die Versicherungsfreiheit bei einer geringfügig entlohnten (400-Euro-Minijob) oder kurzfristigen geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber die maßgebenden Anga-

ben mit den Entgeltunterlagen aufbewahren. Seit dem 1. Januar 2011 gehört eine Erklärung des geringfügig Beschäftigten hinzu über weitere Beschäftigungen. Dieses Dokument dient als Nachweis bei Betriebsprüfungen. Einen entsprechenden Personalfragebogen finden Sie auf unseren Mustertextseiten 22/23.

Anträge auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen sind seit dem 1. Januar 2011 bei Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall (U1) und in Mutterschaftsfällen oder bei Beschäftigungsverboten (U2) für alle Arbeitgeber verpflichtend auf elektronischem Wege zu übermitteln.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie unter www.minijob-zentrale.de.



Regelmäßiges Wechseln von Passwörtern schützt vor unberechtigtem Zugriff

Umfragen haben ergeben, dass Deutsche ihre Passwörter viel zu selten wechseln. Laut einer aktuellen Studie ändern 41% der Deutschen aus eigener Initiative niemals ihre Zugangs-codes für Online-Konten, PC, Handy oder E-Mail-Postfächer. Wichtige Geheimzahlen und Passwörter ändert nur jeder Sechste einmal im Quartal. Damit ist das Risiko, dass Online-Kriminelle aktiv werden und Passwörter ausspionieren, sehr groß. Der Grund für die Nachlässigkeit beim Wechseln von Passwörtern ist die Angst, diese vergessen zu können. Dennoch sollte jeder, der sich vor dem Zugriff von Online-Spionen schützen will, seinen PC so einstellen, dass die Kennwörter regelmäßig geändert werden müssen. Auch bei der Festlegung der Passwörter sollte es konkrete Vorgaben geben. Beispielsweise eine Mindestlänge von 5 Zeichen sowie eine Zusammensetzung aus Groß- und Kleinbuchstaben und Sonderzeichen. Kein Problem für Online-Kriminelle sind Passwörter aus Vor- oder Eigennamen.

Wie oft wechseln Sie Ihre Passwörter? Denken Sie daran: Im Online-Dschungel gilt: Sicherheit vor Bequemlichkeit.

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 Bring-service.

Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zutrittskontrolle hat ITEX Gaebler für jeden Arbeitsbereich die passende Kleidung. Speziell für das Handwerk bietet das Vertragswerk der DBL eine breite Auswahl an branchentypischer Arbeitskleidung. Die Mitglieder der Innungen der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



Claudia Hildebrand

Mobil:
0178/3475507

E-Mail:
childebrand@
dbl-itex.de

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

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

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

Sparen beim Bezug von Handwerksbedarf und Arbeitsschutz!

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

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

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



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

Allgemein anerkannte Regeln der Technik – maßgeblicher Zeitpunkt

Das Oberlandesgericht (OLG) Nürnberg hatte in einem Verfahren zu klären, zu welchem Zeitpunkt der Auftragnehmer (AN) die allgemein anerkannten Regeln der Technik erfüllen muss, denn wenn keine besondere Beschaffenheit vereinbart ist, muss die Leistung zumindest den allgem. anerkannten Regeln der Technik entsprechen, um mangelfrei zu sein.

Im vorliegenden Fall hatte der Auftragnehmer (AN) eine Badezimmerwand zu fliesen. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses war nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter dem Fliesenbelag noch eine Abdichtung als Schutz vor eindringender Feuchtigkeit erforderlich. Nach den anerkannten Regeln der Technik zum Zeitpunkt der Abnahme der Leistung war keine Abdichtung mehr erforderlich. Der AN hatte dementsprechend die Verfliesung ohne Feuchtigkeitsabdichtung erstellt. Der Auftraggeber (AG) rügte dies als Mangel. Das OLG gab in seiner Entscheidung dem AN Recht. Ist für eine Bauleistung keine besondere Beschaffenheit vereinbart, dann ist sie mangelfrei, wenn sie zum Zeitpunkt der Abnahme voll gebrauchstauglich ist und damit auch den zu diesem Zeitpunkt geltenden Regeln der Technik entspricht.

Wollte man eine Festschreibung der Soll-Beschaffenheit auf den Stand der Technik bei Vertragsschluss annehmen, so könnte der Werkunternehmer seine vertraglichen Pflichten auch mit der Fertigung eines Werks erfüllen, welches nach den zum Zeitpunkt der Abnahme vorliegenden Kenntnissen nicht uneingeschränkt tauglich wäre. Der AG jedoch könne erwarten, dass das Werk bei Abnahme mangelfrei ist. Das sei im entschiedenen Fall gegeben. Im umgekehrten Fall könnte dies aber auch bedeuten, dass der AN einen höheren Aufwand betreiben müsse, als dies nach dem technischen Stand bei Vertragsabschluss erforderlich gewesen sei.

OLG Nürnberg, Urteil vom 23.09.2010, Az.: 13 U 194/08

Vereinbarung über die Erstattung der Suchkosten bei unberechtigter Mängelrüge

Der in Anspruch genommene Auftragnehmer (AN) darf zur Mängelbeseitigung erforderliche Maßnahmen nicht davon abhängig machen, dass der Auftraggeber (AG) eine Erklärung abgibt, wonach er die Kosten der Untersuchung und weiterer Maßnahmen für den Fall übernimmt, dass der AN nicht für den Mangel verantwortlich ist, so die Entscheidung des Bundesgerichtshofes. Sachverhalt: Da sich in einem Gebäude feuchte Stellen zeigten, wurde der Sanitärinstallateur (Auftragnehmer) zur Mängelbeseitigung aufgefordert. Dieser teilte dem Auftraggeber (AG) mit, dass er zwar die Mangelursache prüfen werde, aber für den Fall, dass er für den gerügten Mangel nicht verantwortlich sei, dem AG die angefallenen Such- und Mängelbeseitigungskosten in Rechnung stellen werde. Der AG sollte ihm

hierüber eine entsprechende Erklärung unterzeichnen. Da der AG darauf nicht reagierte, kümmerte sich der AN nicht um die Mängelrüge. Einige Zeit später kam es zu größeren Wasserschäden, die ihre Ursache in den gerügten Mängeln hatten. Der AN vertrat die Ansicht, dass für die Schäden ein Mitverschulden des AG vorläge, da dieser es versäumt hatte, die o.g. Erklärung unterschrieben an ihn zurückzuschicken.

Damit habe er die Nachbesserung verzögert, was wiederum für den Schaden ursächlich gewesen sei. Der BGH vertrat die Auffassung des AN nicht. Stellt sich nach anfänglicher Unklarheit über die Verantwortlichkeit des AN bei Vorlage eines Mangels später heraus, dass der AN zu Recht in Anspruch genommen wurde, kennt das Gesetz keine Einschränkung des Mängelbeseitigungsrechts. Das Risiko einer verweigerten Mängelbeseitigung trägt in vollem Umfang der für den Mangel verantwortliche AN. Der AG ist nach „Treu und Glauben“ nicht verpflichtet, eine vom AN geforderte Erklärung abzugeben. *BGH, Urteil vom 02.09.2010, Az.: VII ZR 110/09*

Nicht beauftragte Leistungen – wann sind diese stillschweigend anerkannt?

Nach einer Entscheidung des OLG Schleswig genügt für ein Anerkenntnis nicht vereinbarter Leistungen jedes tatsächliche Verhalten des Auftraggebers (AG), das eindeutig erkennen lässt, dass er mit der Ausführung dieser Arbeiten einverstanden ist. Dafür ist ausreichend, dass der AG die zusätzlichen Leistungen bemerkt und keinen Zweifel daran lässt, dass er sie erhalten und auch behalten will. Entschieden wurde ein Fall, bei dem der Auftragnehmer (AN) Leistungen ausgeführt hatte, die nicht im Leistungsverzeichnis beschrieben und somit nicht Vertragsbestandteil waren.

Der AG nahm die Leistungen zwar bewusst zur Kenntnis, lehnte jedoch später die Bezahlung ab. Als Begründung gab er an, dass er die Ausführung zwar gewollt habe, jedoch fälschlicherweise davon ausgegangen sei, dass die Arbeiten schon im vereinbarten Leistungsumfang enthalten seien. Daher bedeute die Billigung der nicht vereinbarten Leistungen kein nachträgliches Anerkenntnis.

Diese Auffassung teilten die Richter jedoch nicht. Der AG habe die zusätzlich ausgeführten Leistungen durch sein Verhalten nachträglich anerkannt und müsse sie somit bezahlen. *OLG Schleswig, Urteil vom 29.06.2010, Az.: 3 U 92/09*

Vergütung einer Werkleistung

Es gibt keine gesetzliche oder sonstige Vermutung für die grundsätzliche Vergütung von Werkleistungen in Geld. Sachverhalt: Als es nach durchgeführten Werkleistungen um die Bezahlung der vom Auftragnehmer (AN) erstellten Rechnung ging, behauptete der Auftraggeber (AG), es sei vereinbart worden, die Zahlung in Form einer Naturalvergütung durch Überlassung von Winterreifen und

Mobilien vorzunehmen. Der AN hatte beides erhalten. Er verlangte dennoch vor Gericht seinen abgerechneten Werklohn. Die Klage wurde durch das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz abgewiesen. Als Begründung führte das Gericht an, dass der AN die Beweislast für die getroffene Vergütungsvereinbarung trage.

Es bestehe weder eine Vorschrift noch eine gesetzliche oder sonstige Vermutung dafür, dass Werkleistungen grundsätzlich in Geld zu vergüten seien. Die Behauptung, dass für die Werkleistung Geld geschuldet sei, stelle für den AN eine positive Behauptung dar, für die er die Beweislast trage. Da dieser Beweis nicht geführt werden konnte, wurde die Klage abgewiesen. *OLG Koblenz, Urteil vom 30.08.2007, Az.: 5 U 522/07*

Mietschaden schließt Schadensersatzanspruch wegen Nutzungsentgangs aus

Kommt es bei der Errichtung einer Eigentumswohnung zu Verzögerungen, die vom Bauunternehmer zu vertreten sind, und muss der Bauherr deshalb zwischenzeitlich eine Ersatzwohnung anmieten, kann er neben dem Ersatz der Mietaufwendungen nicht auch noch Schadensersatz wegen Nutzungsentgangs hinsichtlich der neuen Wohnung verlangen. Die beiden Ansprüche schließen sich aus.

Der Schadensersatz wegen eines Nutzungsentgangs tritt gegenüber dem Mietschaden zurück. *OLG Stuttgart, Urteil vom 30.03.2010, Az.: 10 U 87/09*

Stundenlohnaufträge: Wer hat Beweislast?

Zur schlüssigen Begründung eines nach Zeitaufwand zu bemessenden Vergütungsanspruchs muss der Unternehmer grundsätzlich nur darlegen, wie viele Stunden für die Erbringung der Vertragsleistungen angefallen sind. Die Vereinbarung einer Stundenlohnvergütung für Werkleistungen begründet nach Treu und Glauben eine vertragliche Nebenpflicht zur wirtschaftlichen Betriebsführung, deren Verletzung sich nicht unmittelbar vergütungsmindernd auswirkt, sondern einen vom Besteller geltend zu machenden Gegenanspruch aus § 280 Abs.1 BGB entstehen lässt. Dessen tatsächliche Voraussetzungen muss der Besteller nach allgemeinen Grundsätzen darlegen und beweisen. Den Unternehmer trifft eine sekundäre Darlegungslast, wenn der Besteller nicht nachvollziehen kann, welche konkreten Leistungen der Unternehmer erbracht hat und ihm deshalb die Möglichkeit genommen ist, die Wirtschaftlichkeit des abgerechneten Zeitaufwands zu beurteilen.

Ein solcher Fall liegt nicht vor, wenn der Besteller die einzelnen Leistungen in Auftrag gegeben hat und später den Auftragsumfang nicht mehr nachvollziehen kann.

Die Darlegungs- und Beweislast für die inhaltliche Richtigkeit der Abrechnung eines werkvertraglichen Vergütungsanspruchs liegt auch bei einer prüfbarer Abrechnung beim Unternehmer. *BGH, Urteil vom 28.05.2009, Az.: VII ZR 74/06*

Gesunde Unternehmen mit der IKK Südwest

Betriebliche Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil des Leistungskatalogs der Krankenkassen

Die Gesundheit der Mitarbeiter hat eine wachsende Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens. So kann der Unternehmensgewinn wesentlich gesteigert werden, wenn die Motivation der Beschäftigten erhöht und deren Fehlzeiten reduziert werden.

Viele Unternehmer haben die Vorteile des betrieblichen Gesundheitsmanagements erkannt und sind im Bereich Gesundheitsförderung für ihre Mitarbeiter aktiv.

Seit 2007 ist die betriebliche Gesundheitsförderung fester Bestandteil des Leistungskatalogs der Krankenkassen. Und auch wenn dieses Angebot bislang besonders von Firmen mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 100 und 500 Beschäftigten in Anspruch genommen wird, stößt die Gesundheitsförderung nun mittlerweile auch bei Kleinbetrieben mit bis zu neun Mitarbeitern auf gesteigertes Interesse: In dieser Kategorie ist nach neusten Erkenntnissen die Teilnehmerzahl von neun auf 14 Prozent innerhalb von drei Jahren angewachsen.

Zu Recht, findet Wilfried Both, Teamleiter Gesundheitsmanagement der IKK Südwest: „Denn für die betriebliche Gesundheitsförderung spielt es keine Rolle, wie groß ein Unternehmen ist und wie viele Mitarbeiter es umfasst. Die Gesundheit jedes einzelnen Beschäftigten hat Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens.“

Zudem können in einem kleinen Betrieb die Auswirkungen sogar noch stärker ins Gewicht fallen als in einem großen Konzern.

Die IKK Südwest unterstützt die Arbeitgeber und bietet mit dem Programm „IKK Jobaktiv“ ein Maßnahmenpaket für Sie und Ihre Mitarbeiter an. Die IKK-Gesundheitsberater kommen in den Betrieb, analysieren die jeweilige Arbeitssituation aus gesundheitsspezifischer Sicht und erarbeiten individuelle Lösungskonzepte. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der IKK ist ein Programm, von dem schon Hunderte von Unternehmen profitiert haben. Es besteht aus drei Bausteinen, dem Erfolgs-ABC für Ihr Unternehmen: Analyse – Beratung – Coaching. Dieses ABC bietet die IKK Südwest als Komplettpaket oder als Einzelbausteine an.

Vereinbaren Sie direkt einen Termin: Die kostenfreie IKK Gesundheits-Hotline ist an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr unter 0800/0 119 000 erreichbar. Im Internet finden Sie die IKK unter www.ikk-suedwest.de.



Mit Sicherheit günstiger

Ein Ziel, das sich auszahlt!



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

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

Unseren Service können Sie
sehen. Ihr Team spürt ihn.



5% Handwerkerrabatt
**Partner
des Hand-
werks**



Mietberufskleidung von DBL. Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Individuell, pünktlich und zuverlässig. Testen Sie unser Angebot. Rufen Sie an unter 02602/9224-0.

