



Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



SCHUFA – das unbekannte Wesen



Die steuerliche
Behandlung von
Arbeitgeberdarlehen
Steuern & Finanzen
Arbeitsrecht

Inhalt	2/2011
▶ Schufa – das unbekannte Wesen.....	4
▶ Die steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen.....	6
▶ Steuern und Finanzen	7
▶ Arbeitsrecht.....	8
▶ Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU.....	12
▶ So finden Sie den richtigen Mitarbeiter	15
▶ Energieeffizienz in kleinen und mittleren Unternehmen.....	21
▶ Mustertexte	23 - 25
▶ Nebentätigkeit von Arbeitnehmern.....	27
▶ Achtung! Unbeabsichtigte Arbeitsverhältnisse nach Ausbildungsabschluss	30
▶ Steuerfahnder echt oder falsch?.....	33
▶ Vertrags- und Baurecht.....	34

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

Erscheinungstermine 2011/2012

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

5. September 2011	9. August 2011
5. Dezember 2011	8. November 2011
11. März 2012	11. Februar 2012
15. Juni 2012	13. Mai 2012

40 Jahre im Dienste der Kreishandwerkerschaft

Harald Sauerbrei aus Neuwied-Segendorf kann in diesem Jahr auf eine 40-jährige Betriebszugehörigkeit bei der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald zurückblicken.

Am 1. März 1971 begann er bei der Kreishandwerkerschaft des Kreises Neuwied seine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellter, die er 1974 erfolgreich beendete.

Nach seiner Ausbildung arbeitete Herr Sauerbrei als Kassenleiter und hat dieses Amt auch nach der Fusion der Kreishandwerkerschaften Altenkirchen, Neuwied und Westerwald weiterhin inne. Als Vorstand der Rhein-Westerwald eG führt er auch die Geschäfte der Genossenschaft. Außerdem ist Herr Sauerbrei für die Verwaltung des Versorgungswerkes zuständig. Der Vors. Kreishandwerksmeister Kurt Krautscheid, sowie der Vorstand der Rhein-Westerwald eG, Christoph Hebgen und Rudolf Röser, gratulierten dem Jubilar im Namen des Vorstandes, der Geschäftsführung und aller Kolleginnen/en zu diesem Jubiläum und freuen sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.



GEZ-Gebühr ab 2013

Das bisherige System zur Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurde umfassend überarbeitet.

Ab 2013 erfolgt die Abrechnung der Gebühren nicht mehr gerätebezogen, sondern als Haushalts- und Betriebsstättenabgabe. Haushalte werden ab 2013 pauschal zur Kasse gebeten, unabhängig von der Zahl der vorhandenen Rundfunkgeräte auch dann, wenn gar keines zur Verfügung steht.

Während Unternehmen mit Filialen, einem großen Fuhrpark oder einer hohen Teilzeitbeschäftigungsquote zum Teil deutlich höhere Gebühren zahlen müssen, wurde die Beitragsstaffel zugunsten kleinerer Betriebe,

laut Aussage des Generalsekretärs des ZDH, Holger Schwannecke, verbessert. Gewerblich genutzte Fahrzeuge werden ebenfalls in die Gebührenberechnung mit einbezogen, wobei ein Fahrzeug je Betriebsstätte freigestellt ist. Auszubildende bleiben bei der Mitarbeiterzahl außen vor.

Meldepflicht bereits im kommenden Jahr!

Bereits im Zeitraum vom 1.1.2012 bis zum 31.12.2012 sind Inhaber von Betriebsstätten verpflichtet, die Anzahl ihrer Betriebsstätten und der dort Beschäftigten zu melden. Somit werden die neuen Rundfunkgebühren durch die damit verbundenen Meldepflichten die Betriebe bereits im Jahr 2012 belasten.

Innungsmitgliedschaft zahlt sich aus!

Empfang der Wirtschaft im Kreis Neuwied – Energie stand im Mittelpunkt

Alles drehte sich um das Thema „Energie“ beim diesjährigen Empfang der Wirtschaft im Kreis Neuwied. Gastgeber war die Firma BKHV Flohr GmbH, Neuwied.

Rund 300 Gäste waren der Einladung der IHK, KHS RWW, Sparkasse Neuwied, VR-Bank Neuwied-Linz, Mittelstandsförderungsgesellschaft, Süwag, Rhein-Zeitung und BKHV Flohr GmbH gefolgt und erlebten einen informativen und unterhaltsamen Abend. Viele der Gäste nutzten bereits am späten Nachmittag die Gelegenheit zu einer Betriebsbesichtigung der Gastgeberfirma.

Nach Eröffnung der offiziellen Veranstaltung durch Kurt Krautscheid, Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft RWW, stellte der Geschäftsführer der Firma BKHV Flohr GmbH, Ralf Engel, das Unternehmen vor. Er freute sich, dass so viele Gäste am Empfang teilnahmen.

Das Biomasse-Heizkraftwerk Flohr wurde gebaut und wird betrieben von der BKHV Flohr GmbH, einer gemeinsamen Gesellschaft von Evonik New Energies GmbH (Anteil 51 %) und der Unternehmensgruppe Flohr (Anteil 49 %). Während Evonik New Energies sich um Energietechnik und Betrieb kümmert, sorgt die Unternehmensgruppe Flohr für die Brennstofflogistik und Brennstoffaufberei-

tung. Bei der Anlage handelt es sich um die größte Kraftwärme-Kopplungsanlage auf Basis von Biomasse in Rheinland-Pfalz.

Dr. Holger Himmel, Mitglied des Vorstands der Süwag Energie AG, war der Gastredner des sechsten Wirtschaftsempfangs im Kreis Neuwied. Sein Vortrag „Energieversorgung der Zukunft“ stand im Mittelpunkt der Veranstaltung und wurde von den Anwesenden mit Interesse erwartet.

In seinem Vortrag ließ Himmel keinen Zweifel aufkommen, dass die von Politik und Gesellschaft gewollte Abkehr von Atomstrom alle Beteiligten vor große Herausforderungen stellt. Vor allem die Versorger, aber auch die Industrie seien gefordert, so Himmel.

Er verwies darauf, dass nach wie vor Atomstrom und Kohle den weitaus größten Anteil am Energiemix stellen. Das Ziel des Landes, bis 2030 zu 100 Prozent Energie aus erneuerbaren Quellen herzustellen, bezeichnete Himmel als ein ehrgeiziges Unterfangen, das gewaltige Umstrukturierungen erforderlich macht.

Der Vortrag des Gastredners sorgte am Ende des offiziellen Teils des Wirtschaftsempfangs für reichlich Diskussionsgrundlage bei den Gästen und stimmte sicherlich auch etwas nachdenklich.

Der **E-CHECK**

Sicherheit vom Elektromeister

Geprüft nach VDE

E-CHECK

Nur bei VDE
Kontrollstellen



Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage

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







Die SCHUFA – das unbekannte Wesen

Foto: Schufa Holding AG

Im Jahre 2004 wurde eine repräsentative Umfrage durchgeführt. Danach kennen 84 % der Befragten die SCHUFA. Nahezu alle Befragten haben das Unternehmen mit Banken, Finanzen oder der Vergabe von Krediten in Verbindung gebracht.

Trotz des hohen Bekanntheitsgrades der SCHUFA ranken sich um diese einige Legenden, die mit der Realität nichts zu tun haben.

Da indessen sog. SCHUFA-Auskünfte insbesondere bei der Kreditvergabe durch Banken eine erhebliche Rolle spielen, erscheint es lohnenswert die Tätigkeitsbereiche des vorgenannten Unternehmens - bei dem es sich nicht um eine Behörde handelt - näher zu beleuchten.

Zunächst ist zu betonen, dass der Name SCHUFA nichts mit Schulden zu tun hat. SCHUFA ist vielmehr die Abkürzung für „Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherung“.

Die Schufa Holding AG ist eine privatwirtschaftlich organisierte deutsche Wirtschaftsauskunftsdatei, die von kreditgebenden Unternehmen getragen wird. Sitz der SCHUFA Holding AG ist Wiesbaden. Ihr Geschäftszweck ist es, die Vertragspartner vor Kreditausfällen zu schützen. Dieser Schutzgedanke hat nach Eigendarstellung der SCHUFA zwei Aspekte, nämlich zum einen Unternehmen vor hohen Geschäftsrisiken und Zahlungsausfällen zu schützen, zum anderen Verbraucher vor einer möglichen Überschuldung zu bewahren.

Die bei der SCHUFA gesammelten Daten haben ein gigantisches Ausmaß. Sie ist im Besitz von 462 Millionen Einzeldaten und 66 Mil-

lionen Personen. Damit hat sie etwa $\frac{3}{4}$ aller Deutschen erfasst.

Sie bearbeitet jährlich mehr als 100 Millionen Anfragen zur Kreditwürdigkeit. Davon sind 1,4 Millionen Selbstauskünfte von Bürgern, die ihre Daten einsehen wollen. Die SCHUFA selbst beschäftigt 800 Mitarbeiter. Der Vorstandsvorsitzende ist seit November 2010 Herr Michael Freitag. Dieser war zuvor Finanzsenator in Hamburg.

Vor 40 Jahren wurde die sog. SCHUFA-Kartei auf elektronische Datenverarbeitung umgestellt. Dies hatte zur Folge, dass sie sodann unter das im Jahre 1977 erlassene Bundesdatenschutzgesetz fällt.

In diesem Zusammenhang erging dann am 19.09.1985 ein Grundsatzurteil des Bundesgerichtshofs zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen Vertragspartner der SCHUFA Kundendaten an diese übermitteln dürfen.

Der Bundesgerichtshof hat hierzu entschieden, dass Kundendaten nur dann an die SCHUFA übermittelt werden dürfen, wenn die Kunden hiermit einverstanden sind. Hierbei handelt es sich um die sog. -SCHUFA-Klausel-. Zur Fortentwicklung dieser Rechtsprechung hat dann das Oberlandesgericht Düsseldorf am 14.12.2006 entschieden, dass eine Datenübermittlung aufgrund einer pauschalen Einwilligung an die SCHUFA ohne Interessenabwägung unzulässig ist.

Neben den Daten, die aufgrund der SCHUFA-Klausel gespeichert werden, verfügt die SCHUFA über weitere Daten, die aus öffentlichen Verzeichnissen und amtlichen Bekanntmachungen entnommen werden. Beispielfalt

sei insoweit auf die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung im Rahmen der zivilrechtlichen Zwangsvollstreckung hingewiesen. Auch derartige Daten werden gespeichert. Dies ist aufgrund der Öffentlichkeit dieser Daten datenschutzrechtlich unbedenklich.

Im übrigen ermächtigt der Gesetzgeber die SCHUFA ausdrücklich, das Bestehen von Pfändungsschutzkonten zu speichern. Die von der SCHUFA gespeicherten Daten ermittelt diese nur teilweise selbst. Im Regelfall liefern Banken und andere Vertragspartner Daten über ihre Kunden an die SCHUFA. Hierzu ist, wie bereits erwähnt, aufgrund der sog. SCHUFA-Klausel die Einwilligung der Kunden erforderlich.

Einige Daten beschafft sich die SCHUFA selbst. Es handelt sich hierbei etwa um Daten aus den Schuldnerverzeichnissen der Amtsgerichte oder um andere öffentliche Quellen.

Liegt eine Einwilligung vor, so speichert die SCHUFA neben Namen, Geburtsdatum, gegenwärtigen und früheren Anschriften auch Daten über die Aufnahme und vertragsgemäße Abwicklung von Geschäftsbeziehungen. Diese Daten werden als Positivmerkmale bezeichnet.

Darüber hinaus werden auch Daten über nicht vertragsgemäßes Verhalten und gerichtliche Vollstreckungsmaßnahmen gespeichert. Hierbei handelt es sich um sog. Negativmerkmale.

Im Einzelnen werden also die Kontaktdaten der betroffenen Personen gespeichert, darüber hinaus auch Art, Gegenstand und Zahlungsbedingungen des jeweils abgeschlossenen Geschäfts (Kredit- und Leasingverträge mit

Betrag und Laufzeit), Eröffnung von Konten (Girokonto, Pfändungsschutzkonto), ausgegebene Kreditkarten, Einrichtung eines Telekommunikationskonto und Kundenkonten des Handels und des Versandhandels.

Schließlich werden Daten über abweichendes Zahlungsverhalten gespeichert, also über Forderungen, die fällig, ausreichend gemahnt und nicht bestritten sind, sowie über Forderungen nach gerichtlicher Entscheidung und deren Erledigung.

Gespeichert werden auch Daten über Missbrauch von Konten bzw. Kreditkarten nach Nutzungsverbot. Schließlich werden Angaben aus öffentlichen Verzeichnissen und amtlichen Bekanntmachungen erhoben (Abgabe der eidesstattlichen Versicherung, Haftbefehl zur Abgabe der eidesstattlichen Versicherung, Beantragung / Eröffnung eines privaten Insolvenzverfahrens sowie Abweisung, Einstellung des Verbraucherinsolvenzverfahrens mangels Masse). Gespeichert werden darüber hinaus

gewickelte Geschäfte, titulierte Forderungen sowie auch für Informationen aus Schuldnerverzeichnissen der Amtsgerichte.

Ein Haftbefehl zur Abgabe der eidesstattlichen Versicherung sowie die eidesstattliche Versicherung selbst können durch Mitteilung der Löschung bei dem Amtsgericht auch früher gelöscht werden.

Diejenigen Daten, die sich auf Giro- und Kreditkartenkonten sowie Handels- und Versandhandelskonten beziehen, werden nach Kontoauflösung gelöscht.

Die SCHUFA arbeitet mit verschiedenen Geschäftspartnern zusammen, die in drei Kategorien unterteilt werden. Zu der ersten Kategorie gehören die Kreditkartenunternehmen, Banken- und Leasinggesellschaften. Diese erhalten Auskünfte über Positiv- und Negativmerkmale. Der zweiten Kategorie gehören Handel, Versandhandel, elektronischer Handel, Telekommunikations- und sonstige

und „Auskunft Online“) an. Für die Anmeldung am Portal und damit die Möglichkeit, nach Authentifizierung online die eigenen Daten abfragen zu können, verlangt die SCHUFA derzeit eine einmalige Anmeldegebühr in Höhe von 18,50 EUR.

Schließlich bietet die SCHUFA ihren Vertragspartnern auch einen Scorewert an. Dies bedeutet, dass die SCHUFA auf Wunsch ihrer Vertragspartner auch Prognosewerte ermittelt, die etwas darüber aussagen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Kunde seinen Zahlungsverpflichtungen vertragsgemäß nachkommen wird.

Beim Scoring ganz allgemein wird anhand von gesammelten Erfahrungen eine möglichst zuverlässige Prognose erstellt. Dazu werden große Mengen an Daten rechnergestützt analysiert und mathematisch statistisch ausgewertet.

Der von der SCHUFA ermittelte Scorewert ist ein Wert von 1 bis 100, der dem jeweiligen Verbraucher zugeordnet wird und die statistische Wahrscheinlichkeit eines Kreditausfalls angibt. Je niedriger der Wert, desto größer ist die Auswahlwahrscheinlichkeit.

Der Basisscore wird in der Eigenauskunft in Prozent angegeben und jeweils nach drei Monaten neu berechnet. Er liegt zwischen 0 % und 100 %, wobei hohe Werte besser sind und rund 100 % ein rein theoretischer Wert ist.

Laut einer Umfrage liegt ein Basisscore für Personen in einem Insolvenzverfahren typischerweise bei 5 % und bei einem abgeschlossenen Insolvenzverfahren mit Restschuldbefreiung bei 29 %. Bei einer Erhebung mit 100 Testpersonen lag für 4 % kein Basisscore vor, 9 % hatten einen Basisscore unter 89 %, 60 % hatten einen Basisscore zwischen 89 % und 99 %, 27 % hatten einen Basisscore von über 99 %.

Richtig ist, dass der Ermittlung und der Weitergabe von Scorewerten schriftlich bei der SCHUFA widersprochen werden kann.

Abschließend sei jedem, der sich geschäftlich betätigt, anzuraten, gelegentlich eine Eigenauskunft einzuholen. Wie bereits erwähnt, werden die von der SCHUFA gespeicherten Daten von nahezu allen Banken bei der Kreditvergabe zugrunde gelegt.

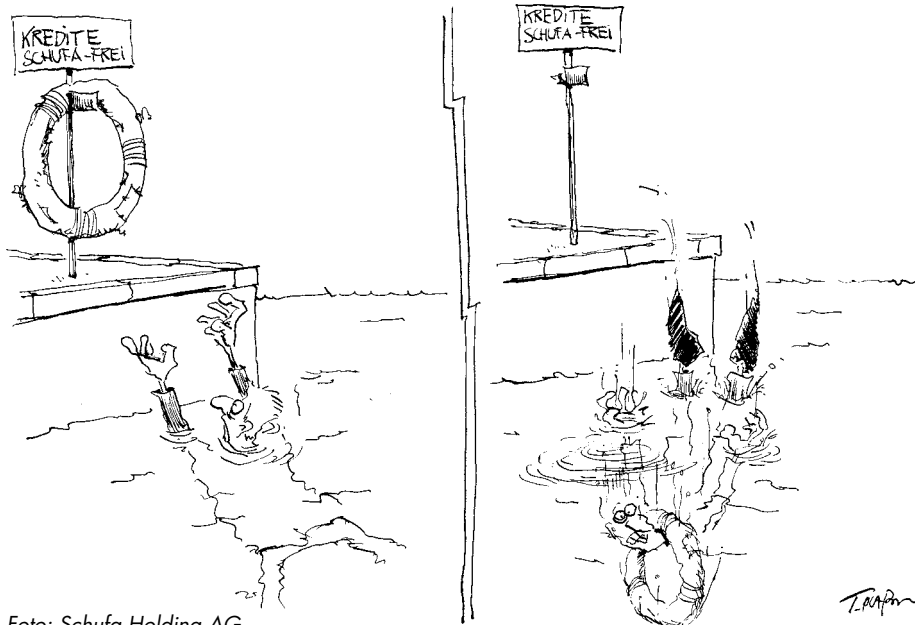


Foto: Schufa Holding AG

Anfragen nach Branche und Konditionsanfragen. Ein weit verbreiteter Irrtum besteht im übrigen darin, dass die Höhe des Einkommens oder die Höhe des Kontostandes gespeichert wird. Die SCHUFA weiß weder, was die entsprechenden Personen verdienen, noch was sie an Vermögen angespart haben. Die SCHUFA weiß auch nichts über den Familienstand, die Nationalität oder den Beruf, der in das Verzeichnis aufgenommenen Personen.

Unter bestimmten Voraussetzungen werden die aufgenommenen Daten gelöscht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der sog. Negativmerkmale (nicht vertragsgemäßes Verhalten und gerichtliche Vollstreckungsmaßnahmen). Im Fall der positiven Erledigung offener Forderungen, Rückzahlung offener Kredite, etc., werden die Daten nach drei Jahren, insbesondere zum Ende des dritten Kalenderjahres nach Ihrer Verzeichnung gelöscht. Bei Minderjährigen erfolgt die Löschung direkt nach der Rückzahlung.

Dies gilt für Kredite, nicht vertragsgemäß ab-

Unternehmen, die Leistungen und Lieferung gegen Kredit gewähren. Diese erhalten Auskunft über Negativmerkmale. Die SCHUFA erbringt darüber hinaus für andere Unternehmen, insbesondere Versicherungen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen können, Dienstleistungen zur Risikosteuerung und Kundenbetreuung.

Bei der dritten Kategorie der Kunden der SCHUFA handelt es sich um Inkassounternehmen. Diese erhalten Adressdaten von Personen, die bei einem Vertragsabschluss auch in die SCHUFA-Klausel eingewilligt haben.

Im übrigen hat jede Person das Recht auf eine Auskunft über die bei der SCHUFA über sie gespeicherten Daten und darauf, fehlerhafte Daten korrigieren zu lassen. Eine entsprechende Datenübersicht kann jeder Bürger einmal im Jahr schriftlich beantragen. Formulare sind unter anderem unter der Webseite der SCHUFA (www.meineschufa.de) erhältlich. Darüber hinaus bietet die SCHUFA noch kostenpflichtige Produkte („Bonitätsauskunft“



Mitgeteilt von RA Thomas Ickenroth, Ransbach-Baumbach

Die steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen

Ein Arbeitgeberdarlehen ist die Überlassung von Geld durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer, welches auf der Grundlage eines Darlehensvertrages beruht.

Daher fallen nicht unter den Anwendungsbereich „Arbeitgeberdarlehen“ insbesondere Reisekostenvorschüsse, ein vorschüssig gezahlter Auslagenersatz, als Arbeitslohn zufließende Lohnabschläge und als Arbeitslohn zufließende Lohnvorschüsse.

Zinsvorteil als Arbeitslohn

Zinsvorteile, die ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses aus der Überlassung eines zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehens erlangt, gehören regelmäßig zu den Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit. Dieser geldwerte Vorteil ist entsprechend zu bewerten. Hier gibt es zwei Bewertungsmethoden. Bei Angestellten von Banken erfolgt die Bewertung gem. § 8 Abs. 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Da dieser Personenkreis nicht zum Leserkreis gehört, wird hierauf nicht näher eingegangen. In allen anderen Fällen richtet sich die Bewertung nach dem § 8 Abs. 2 EStG. Diese Zinsvorteile sind nur dann als Sachbezug zu versteuern, wenn

die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € übersteigt.

Die Bewertung des Zinsvorteils

Bei Zinsvorteilen bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Maßstabszinssatz für vergleichbare Darlehen am Abgabeort und dem Zinssatz, der im konkreten Einzelfall vereinbart ist. Vergleichbar in diesem Sinne ist ein Darlehen, das dem Arbeitgeberdarlehen insbesondere hinsichtlich der Kreditart, der Laufzeit und der Dauer der Zinsfestlegung im Wesentlichen entspricht. Bei Arbeitgeberdarlehen mit Zinsfestlegung ist grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit der Maßstabszinssatz bei Vertragsabschluss maßgeblich. Werden nach Ablauf der Zinsfestlegung die Zinskonditionen desselben Darlehensvertrages neu vereinbart (Prolongation), ist der Zinsvorteil neu zu ermitteln.

Aus Vereinfachungsgründen wird es nicht beanstandet, wenn für die Festlegung des oben angeführten Maßstabszinssatzes die bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze, also die gewichteten Durchschnittssätze, herangezogen werden. Von dem sich danach ergebenden Maßstabszinssatz kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden.

Freigrenze und pauschale Lohnsteuer

Im Rahmen des EStG gibt es für geldwerte Vorteile eine 44 €-Freigrenze. Wenn diese monatlich geltende Grenze nicht überschritten wird, bleiben diese Sachbezüge bei der Versteuerung außer Ansatz. Auch kann der Arbeitgeber den sich ergebenden geldwerten Vorteil aus dem Zinsvorteil nach § 37 b EStG der pauschalierten Lohnsteuer unterwerfen, was dann die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.

Beispiel 1

Handwerker M überlässt seinem Arbeitnehmer A Ende Januar 2010 ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen in Höhe von 2.600 €. Die Zinsen sind jeweils zum 15. des Monats fällig. Im Februar 2010 erhält A von M ein Lexikon im Wert von 44 €. Weitere Sachbezüge hat A im Februar nicht erhalten.

Die geldwerten Vorteile (Zinsvorteil, Lexikon) sind nach § 8 Abs. 2 EStG zu ermitteln. Da die Restschuld des Arbeitgeberdarlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums Februar 2010, 2.600 € nicht übersteigt, ist insoweit kein geldwerter Vorteil zu versteuern. Das Kleindarlehen ist bei der Feststellung, ob die 44 €-Freigrenze überschritten wird, nicht mit einzubeziehen. Da der Wert aller weiteren Sachbezüge insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigt, ist im Februar 2010 kein geldwerter Vorteil zu versteuern.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer erhält im Juni 2010 ein Arbeitgeberdarlehen von 16.000 € zu einem Effektivzinssatz von 2 % jährlich (Laufzeit

4 Jahre mit monatlicher Tilgung und monatlicher Fälligkeit der Zinsen). Der bei Vertragsabschluss im Juni 2010 von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit anfänglicher Zinsbindung von über einem Jahr bis fünf Jahren veröffentlichte Effektivzinssatz beträgt 5,68 %. Nach Abzug eines Abschlags von 4 % vom veröffentlichten Effektivzinssatz ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 5,45 %. Die Zinsverbilligung beträgt somit 3,45 % (5,45 % abzüglich 2 %). Danach ergibt sich im Juni 2010 ein geldwerter Vorteil von 46 € (3,45 % von 16.000 € x 1/12). Dieser Vorteil ist lohnsteuerpflichtig, da die 44 €-Freigrenze überschritten ist. Der geldwerte Vorteil ist jeweils bei Tilgung des Arbeitgeberdarlehens für die Restschuld neu zu ermitteln.

Zufluss von Arbeitslohn

Als Zuflusszeitpunkt ist der Zeitpunkt der Fälligkeit der Zinsen als Nutzungsentgelt für die Überlassung eines zinsverbilligten Darlehens anzusehen. Bei der Überlassung eines zinslosen Darlehens ist der Zufluss in dem Zeitpunkt anzunehmen, in dem das Entgelt üblicherweise fällig wäre. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Entgelt üblicherweise zusammen mit der Tilgungsrate fällig wäre.

Erhält der Arbeitnehmer keinen laufenden Arbeitslohn (z.B. Beurlaubung, Elternzeit) ist bei Wiederaufnahme der Arbeitslohnzahlung oder nach Ablauf des Kalenderjahres der Gesamtbetrag der im jeweiligen Zeitraum angefallenen geldwerten Vorteile aus einem noch nicht getilgten Arbeitgeberdarlehen nach § 41 c EStG (Änderung des Lohnsteuerabzuges) zu behandeln.

Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis aus und fallen infolge eines noch nicht getilgten zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehens geldwerte Vorteile aus dem beendeten Dienstverhältnis an, so hat der Arbeitgeber dies dem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen, wenn die Lohnsteuer nicht nachträglich einbehalten werden kann.

Anrufungsauskunft

Bei bestehenden Unsicherheiten oder Unklarheiten bezüglich der steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen kann beim örtlich zuständigen Finanzamt eine Anrufungsauskunft im Sinne des § 42 e EStG eingeholt werden. Diese ist im Gegensatz zu einer Anfrage zur verbindlichen Auskunft nicht gebührenpflichtig. Selbstverständlich stehen Ihnen die Kollegen der steuerberatenden Berufe zu diesem Themenkomplex gerne mit Rat und Hilfe zur Verfügung.

Verfasser: Steuerberater Thomas Maschlinski Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.) Gesellschafter der Marx & Jansen Revisions- und Treuhand GmbH, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Großmaiseid und Ransbach-Baumbach

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 Sabine Mudrack; 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 02741/9341-29

Steuern und Finanzen

Berechnung des geldwerten Vorteils bei Firmenwagen tagweise

Laut Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) ist bei der Ein-Prozent-Methode ein Wechsel vom Monatsprinzip zur tageweisen Berechnung möglich, sodass nur noch die tatsächlichen Fahrten zur Arbeitsstätte als geldwerter Vorteil zu versteuern sind.

Sofern einem Arbeitnehmer ein Firmenwagen auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung steht, ist hierfür ein zusätzlicher geldwerter Vorteil zu versteuern. Bisher berechnete sich nach der Ein-Prozent-Regelung der Zuschlag in Form einer Monatspauschale von 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer. Der Bundesfinanzhof (BFH) geht im Unterschied dazu davon aus, dass es für die Anwendung des 0,03 Prozent-Zuschlags auf die tatsächliche Anzahl der Nutzungstage ankommt.

Er verlangt bei einer Nutzung von weniger als 15 Arbeitstagen pro Monat eine Einzelbewertung der Fahrten mit 0,002 Prozent des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer. Nachdem der BFH in drei weiteren Urteilen seine aktuelle Rechtsauffassung bestätigt hat, folgt ihm nun auch das Bundesfinanzministerium (BMF).

In seinem Schreiben vom 1.4.2011 regelt das BMF, unter welchen Voraussetzungen bei der Ein-Prozent-Methode ein Wechsel vom Monatsprinzip zur tageweisen Berechnung zulässig ist und somit der Arbeitgeber nur noch für die tatsächlich durchgeführten Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte den geldwerten Vorteil versteuern muss. *BMF, Schreiben vom 1.4.2011, Az.: IV C 5 - S 2334/08/10010.*

Werkstatt muss Kunden warnen

Kfz-Werkstätten müssen ihre Kunden auf demnächst anstehende Wartungsarbeiten und auszutauschende Teile nach Herstellervorschrift hinweisen. Das hat das Oberlandesgericht Schleswig-Holstein entschieden. Und zwar gilt das für einen Zeitraum von weniger als drei Monaten oder innerhalb einer Laufleistung von 5.000 km nach der Inspektion.

Pflichten der Werkstatt:

In dem verhandelten Fall hatte eine Kundin einen Pkw zur Inspektion gebracht, dessen Zahnriemenwechsel 1.600 Kilometer nach dem Werkstattaufenthalt routinemäßig hätte gewechselt werden müssen. Der Betrieb versäumte es allerdings, dies im Inspektionsbogen zu vermerken. Die Fahrerin fuhr das Fahrzeug weiter und erlitt kurz darauf einen Motorschaden. Die Kosten für den Motorschaden muss die Werkstatt übernehmen. Denn laut Ansicht der Richter gehört es zu den mit einer Inspektion verbundenen Pflichten, den Gesamt-Fahrzeugzustand und auch die anstehenden Reparaturen und Wartungen festzustellen.

Tipp: Kontrollieren Sie Prüf- und Austauschtermine bei einer Inspektion. Ist einer der beiden Termine weniger als drei Monate oder 5.000 km (so die vom Gericht entwickelten Grenzen) entfernt, sollten Sie Ihren Kunden darauf hinweisen, dies dokumentieren und das weitere Vorgehen mit ihm abstimmen. *OLG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.12.2010, Az.: 4 U 171/09*

Betriebsübernehmer haftet nicht für rückständige Sozialversicherungsbeiträge

Das bayerische Landessozialgericht hat entschieden, dass bei einem Betriebsübergang der neue Betriebsinhaber grundsätzlich nicht für Beitragsschulden des Verkäufers in Anspruch genommen werden kann. Zwar gehen nach § 613a BGB bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber über. Diese Regelung ist jedoch nicht auf die Beitragspflichten nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) übertragbar. *Bayerisches LSG Urteil vom 28.1.2011, Az.: L 5 R 848*

Keine Berufsunfähigkeitsrente für nur angelehrte Arbeiter

Nach einem Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Halle haben nur Facharbeiter Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente. Einem lediglich angelehrten Arbeiter steht ein entsprechender Berufsschutz auch dann nicht zu, wenn er zwar langjährig vollwertig in Teilbereichen eines Facharbeiterberufs (hier Maler und Lackierer) gearbeitet hat, er jedoch nicht über alle Kenntnisse dieses Berufs verfügt. Dies hat zur Folge, dass dem berufsunfähigen Arbeiter auch eine niedriger einzustufende Arbeit zum Beispiel als Pförtner zuzumuten ist. *LSG Halle, Urteil vom 27.5.2010, Az.: L 3 R 510/06*

Reisekosten bei einem Sprachkurs im Ausland

Die Kosten für einen Sprachkurs im Ausland können in der Regel nur anteilig als Werbungskosten abgezogen werden. Bei der Ermittlung der abziehbaren Kosten kommt es nach dem Urteil nicht auf den zeitlichen Anteil des Sprachunterrichts an der Dauer des Auslandsaufenthalts an. Die mit einer beruflichen Fortbildung verbundenen Reisekosten sind als Werbungskosten uneingeschränkt abziehbar, wenn die Reise ausschließlich oder nahezu ausschließlich der beruflichen Sphäre zuzuordnen ist. Ist die Reise auch privat mit veranlasst, kann nach der neueren Rechtsprechung des Bundesfinanzhof (BFH) eine Aufteilung der Kosten und der Abzug des beruflich veranlassten Teils der Reisekosten in Betracht kommen. Die Aufteilung ist grundsätzlich nach dem Verhältnis der beruflichen und privaten Zeitanteile vorzunehmen.

Der BFH hat nun entschieden, dass ein anderer als der zeitliche Aufteilungsmaßstab in Betracht zu ziehen sei, wenn die beruflichen und privaten Veranlassungsbeiträge nicht zeitlich

nacheinander sondern gleichzeitig verwirklicht würden. Das sei bei einer sog. Sprachreise der Fall. Die Wahl eines Sprachkurses im Ausland sei im Übrigen regelmäßig privat mit veranlasst.

Im Streitfall hatte der Kläger, im fraglichen Zeitraum Zugführeroffizier bei der Bundeswehr, an einem Englischsprachkurs in Südafrika teilgenommen. Finanzamt und Finanzgericht (FG) ließen die mit der Sprachreise verbundenen Kosten nicht zum Werbungskostenabzug zu. Der BFH hob diese Entscheidung auf und verwies den Rechtsstreit an das FG zurück. *BFH, Urteil vom 24.2.2011, Az.: VI R 12/10*

Private Nutzung von betrieblichen Kraftfahrzeugen - Kein Einbezug von Kosten für Nachrüstung von Gasanlage bei Bemessungsgrundlage

Bei Firmenwagen, die von Mitarbeitern auch privat genutzt werden, kann der Betrieb den Vorteil mit der 1-Prozent-Regelung versteuern. Grundlage ist der Listenwagenneupreis plus Sonderausstattung. Was geschieht jedoch, wenn der Betrieb erst kurze Zeit nach der Zulassung das Fahrzeug verändert?

Hierüber hatte der Bundesfinanzhof (BFH) zu entscheiden. Im konkreten Fall ging es um Fahrzeuge einer Firma, die nachträglich Flüssiggasanlagen einbauten. Die Richter orientierten sich auch in diesem Fall am ursprünglichen Neuwagenpreis und entschieden, dass die Kosten für den nachträglichen Einbau nicht in die 1-Prozent-Regelung mit einzubeziehen seien. *BFH, Urteil vom 13.10.2010, Az.: VI R 12/09*

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

Neue Möglichkeiten beim Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse

Mit Urteil vom 6.4.2011 eröffnet das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr Arbeitgebern neue Möglichkeiten beim Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse. Laut der Entscheidung der Richter sind Befristungen nun ohne Begründung erlaubt, auch wenn der Arbeitnehmer schon vorher im Betrieb gearbeitet hat, allerdings muss dies mindestens drei Jahre zurückliegen.

Damit kippten die Richter eine gesetzliche Vorschrift zu befristeten Arbeitsverhältnissen, die bei den Arbeitgebern seit Jahren zu Unverständnis geführt hat. Danach durfte ein Unternehmer niemanden mehr ohne „Sachgrund“ (für maximal 2 Jahre) einstellen, wenn dieser Arbeitnehmer zuvor schon einmal bei ihm befristet oder unbefristet beschäftigt war. Und das auch dann, wenn die damalige Beschäftigung Jahrzehnte zurücklag. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht nach Ansicht des Gerichts nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspreche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck komme. *BAG, Urteil vom 6.4.2011, Az.: 7 AZR 716/09*

Insolvenz: Nicht für alles haftet der Arbeitgeber

Der Geschäftsführer einer GmbH muss nicht dafür geradestehen, wenn er rückständige Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und Umsatzsteuer zahlt, obwohl sein Betrieb insolvenzreif ist, so der Bundesgerichtshof in seiner neuen Entscheidung. Ein Unternehmer kann rückständige Umsatz- und Lohnsteuern und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zahlen, ohne dass er diese Gelder später nach § 64 GmbH-Gesetz zurück erstatten muss. Wenn er die Arbeitnehmeranteile nicht zahlen sollte, würde er sich nach § 266 Strafgesetzbuch sogar strafbar machen. Anders ist es jedoch bei den Arbeitgeberanteilen. Führt er die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung trotz Insolvenzzureife ab, haftet der Geschäftsführer. *BGH, Urteil vom 25.1.2011, Az.: II ZR 196/09*

Bei Besetzung einer neuen Stelle – keine Benachteiligung von Schwangeren

Wird eine schwangere Bewerberin nach einer innerbetrieblichen Ausschreibung bei der Neubesetzung einer Stelle übergangen, die dann mit einem Mann besetzt wird, kann darin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft liegen. Allerdings muss die Stellenbewerberin eine Diskriminierung glaubhaft machen, indem sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, die auf eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts schließen lassen. *BAG, Urteil vom 27.1.2011, 8 AZR 483/09*

„Nazivergleich“ rechtfertigt fristlose Kündigung

Einem Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber in einer öffentlichen Sitzung vor dem Arbeitsgericht unterstellt „er lüge wie gedruckt; wie er mit Menschen umgehe, da komme er sich vor wie im Dritten Reich“, kann fristlos gekündigt werden. Eine derart grobe Beleidigung ist nicht mehr vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt. Insbesondere der Vergleich betrieblicher Verhältnisse und Vorgehensweisen mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und erst recht mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen macht dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. *LAG Hessen, Urteil vom 4.9.2010, Az.: 3 Sa 243/10*

Rückzahlung von Weiterbildungskosten

In einem aktuellen Fall hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer (AN) vom Arbeitgeber (AG) übernommene Lehrgangskosten zurückerstatten muss, wenn er vor Beendigung der Maßnahme auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Zur Sache: Seit 2002 war der beklagte AN beim klagenden AG beschäftigt. Die Lehrgangsvereinbarung der Parteien sah vor, dass der AG die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu tragen und den AN zur Teilnahme an dem Studiengang unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen hatte.

Der AN war zur Erstattung der Aufwendungen verpflichtet, wenn er vor Abschluss des Lehrgangs auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. Der AN nahm in einem Zeitraum von ca. 8 Monaten an 2 ca. 5wöchigen Ausbildungsmodulen teil. Danach kündigte er und nahm an dem späteren 3. und letzten Modul nicht mehr teil.

Die Richter entschieden, dass die Rückzahlungsklausel in der Lehrgangsvereinbarung wirksam sei und der AN durch die Bindung an das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss des Studiengangs nicht unangemessen benachteiligt sei im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB. Eine derartige Klausel, wonach der AN die vom AG übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen müsse wenn er auf eigenen Wunsch vor Beendigung der Maßnahme aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, halte einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB stand, sofern die erfolgreiche Weiterbildung für den AN von geldwertem Vorteil sei. Dies auch für den Fall, dass die Weiterbildung nicht fortdauernd sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Abschnitten erfolge, allerdings nur, sofern die zeitliche Lage der einzelnen Abschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspreche und die vertragliche Regelung dem AG nicht die Möglichkeit gäbe, frei nach seinen Interessen die Teilnahme an den Ausbildungsabschnitten festzulegen. *BAG, Urteil vom 19.1.2011, Az.: 3 AZR 621/08*

Kein fristloser Rauswurf bei Drohung mit Krankschreibung

Die Drohung eines Mitarbeiters, er werde sich krankschreiben lassen, rechtfertigt nicht immer eine fristlose Kündigung. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, das mit seinem Urteil der Klage eines Arbeitnehmers gegen eine fristlose Kündigung stattgab. Wenn der Mitarbeiter tatsächlich krank sei, aber dennoch zur Arbeit erscheine, dürfe er im Streit durchaus ankündigen, er werde einen Arzt aufsuchen und sich krankschreiben lassen.

Der klagende Arbeitnehmer hatte sich darüber geärgert, dass er nicht Feierabend machen durfte, sondern eine weitere Fahrt übernehmen sollte. Im Streit sagte er unter anderem, er werde jetzt einen Arzt aufsuchen und sich krankschreiben lassen. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber fristlos.

Das LAG sah dafür keine rechtliche Grundlage. Zwar sei die Drohung des Klägers grundsätzlich ein wichtiger Kündigungsgrund. Da der Kläger aber tatsächlich an einer Fußverletzung litt und trotzdem gearbeitet habe, sei die Rechtslage anders. Denn in diesem Fall sei er nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen. *LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.12.2010, Az.: 10 Sa 208/10*

Kein Mobbing trotz mehrfacher unberechtigter Abmahnung

Ein Arbeitnehmer, der sich wegen ständiger Abmahnungen als Mobbing-Opfer ansieht, muss den Vorwurf konkret nachweisen können. Dies gilt auch dann, wenn sich einige Abmahnungen nachträglich als unberechtigt erweisen. Abmahnungen, die sich im Nachhinein als unwirksam erweisen, begründen den Mobbing-Vorwurf erst dann, wenn seitens des Arbeitgebers verwerfliche Motive hinzukommen, so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein. *LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.3.2010, Az.: 6 Sa 256/09*

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.

Töpfer- und Keramiker-Innung RLP tagte

Zur Innungsversammlung der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP konnte Obermeister Roland Giefer auch in diesem Jahr im Restaurant Töpferstuben in Höhr-Grenzhausen die überwiegende Zahl der Innungsmitglieder willkommen heißen. Ganz besonders begrüßte er Frau Britta Grimm, Betriebswirtin AfW/bSb, die im Laufe der Versammlung zum Thema „Möglichkeiten der Promotions- und Platzierungspolitik für kleine Keramikbetriebe“ referierte.

Anders als in den vergangenen Jahren verzichtete der Obermeister auf seine sonst übliche, teils philosophische, teils analytische Betrachtung zur Wirtschaft und der konjunkturellen Entwicklung. „Vor dem Hintergrund apokalyptischer Naturkatastrophen und nicht enden wollender Kriege, die früher für uns einmal sehr weit weg waren,“ so Giefer, „bekommt für mich der Begriff Globalisierung eine ganz neue Dimension. Hinzu kommt, die Gewissheit, dass wir uns einer nicht beherrschbaren Technologie bedienen, die uns einmal für die Energiegewinnung als Segen der Menschheit verkauft wurde. All das lässt auch die Wirtschaft weltweit in immer neue Krisen taumeln und die Menschen in immer größere Unsicherheit stürzen. Es fällt schwer, in solchen Zeiten Optimismus zu verbreiten,“ so der Obermeister weiter.



In seinem Jahresrückblick berichtete Giefer auch von dem durchgeführten Seniorentreffen, das positiv von den Altmeistern angenommen wurde, sowie dem 175-jährige Firmenjubiläum der Töpferei Schmidt und der Umsetzung der neuen Prüfungsordnung im Töpfer- und Keramikerhandwerk. Den Austritt aus dem Bundesverband und die damit verbundenen Konsequenzen für die Innung erläuterte Giefer ebenfalls noch einmal in seinem Jahresbericht. „Solange es Landesinnungen als Körperschaft des öffentlichen Rechts gibt,“ so Giefer am Ende seines Rückblicks, „sind wir eingebunden in alle Handwerksorganisationen wie Kreishandwerkerschaft, Handwerkskammer und ZDH und können diese für unsere Interessen weiterhin nutzen. Diesen Vorteil haben wir als Mitglied der Innung.“



Frau Grimm ging in ihrem Vortrag auf verschiedenen Marketingstrategien ein und sorgte mit ihren Ausführungen für rege Diskussion unter den anwesenden Versammlungsteilnehmern.

Einstimmig beschlossen die Innungsmitglieder die von Geschäftsführerin Schubert erläuterte Jahresrechnung 2010, den Haushaltsplan 2011 sowie die neue Gebührenordnung für die Zwischen- und Gesellenprüfungen.

Nach Beendigung der Tagesordnung schloss Obermeister Giefer die Versammlung mit dem Dank an alle Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme.

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 Großmaisdheid · Fon 02689/9850-0
 Fax 02689/9850-19 · info@marx-jansen.de · www.marx-jansen.de

Westerwälder Zimmerer „auf der Walz“ in Finnland

Eigentlich ist die traditionelle Walz eine Sache für junge Zimmerergesellen, die sich durch das Reisen Horizont, Weit- und Überblick verschaffen. Aber man lernt in unserer globalisierten Welt niemals aus. So entschlossen sich die Zimmerer der Innung Rhein-Westerwald, angeführt und angeregt durch Obermeister Volker Höhn, auch im etwas fortgeschrittenen Alter zu schauen, was andere im Umgang mit dem Holz an Fertigkeiten zu bieten haben. Da Wissen auch etwas mit Wettbewerbsfähigkeit zu tun hat, wurde das Vorhaben durch die europäische Union und das Umweltministerium unterstützt. Wertvolle organisatorische Unterstützung leistete die Kreishandwerkerschaft.

Wieso ausgerechnet Finnland? Dieses bevölkerungsmäßig kleine Land mit seinen großen Wäldern zeigt, was mit Holz wirklich geht: 80% der dortigen Einfamilienhäuser bestehen

aus Holz. Dessen Konstruktionen müssen sich bei deutlich niedrigeren Temperaturen bewähren als bei uns. Nicht zuletzt fördert der viel alltäglichere Umgang mit dem Werkstoff Ideenreichtum und Kreativität der dortigen Architekten. So wurden bei der Fahrt eine Reihe hoch interessanter Holzkonstruktionen besichtigt, wie zum Beispiel Europas größte Konzerthalle aus Holz, die Sibeliushalle in Lahti oder das FMO in Tapiola, es steht für „Finish Modular Office“, ein fünfgeschossiges Bürogebäude aus Holz.

Kreativität ist die eine Seite der Medaille, die technische Umsetzung die andere. Hier sind die Finnen Angreifer auf dem Markt. Mit dem Wissen und der Finanzierungskraft der großen Konzerne wie Finnforest und StoraEnso, geht Finnland derzeit den Weg vom bisherigen Exporteur hochwertiger Schnitthölzer, zum

Lieferanten von Systemlösungen. Das werden nach dem dort gewonnenen Eindruck in absehbarer Zeit nicht mehr nur Bauelemente, sondern dann auch Bauten und das dazu gehörende Knowhow sein. Die zahlreichen Firmenbesichtigungen während der Reise gaben hierzu tiefe und interessante Einblicke. Das Fazit von Obermeister Volker Höhn: „Wir haben nicht nur viel gelernt, sondern auch einiges über unsere eigene Position erfahren. Die Finnen sind wirklich gut, aber auch sie kochen nur mit Wasser. Wenn wir uns auf unsere Handwerksqualität besinnen und unseren Kunden maßgeschneiderte, passende Lösungen bieten, können wir neben den eher industriell geprägten Lösungen von der Stange, wie sie aus Finnland kommen, gut bestehen.“



DASt-Richtlinie war das Thema

Bereits Ende 2009 wurde die vom Deutschen Ausschuss für Stahlbau (DASt) erstellte Richtlinie 022 „Feuerverzinken von tragenden Stahlbauteilen“ in die Bauregelliste aufgenommen. Seitdem ist diese Norm für die Fertigung und Verzinkung in Deutschland rechtlich bindend.

Die Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald nahm dies zum Anlass, ihre Mitglieder ausführlich über dieses Thema zu informieren. Nahezu 40 Teilnehmer konnte Obermeister Sebastian Hoppen hierzu begrüßen.

Die Herren Horst Bender, Geschäftsführer Bereich Nordwest und Thomas Kurz, Werkleiter der Firma WIEGEL Rheinbrohl Feuerverzinken GmbH & Co. KG, erklärten ausführlich und praxisgerecht die Umsetzung der Norm.

Bender ging auf das Ablaufverfahren beim Feuerverzinken ein. Hier stellte er insbesondere die Vorteile des Verfahrens dar. Auch das nach DIN EN ISO 12944 gefertigte Duplex-System mit seinen unterschiedlichen Korrosivitätskategorien war Bestandteil des Vortrags.

In einem weiteren Themenbereich referierte Thomas Kurz über die Anforderungen sowie die Umsetzung der DASt-Richtlinie 022. „Mit dieser Richtlinie wurde ein umfassendes Regelwerk für die Planung, die Herstellung und das Feuerverzinken von tragenden Stahlkonstruktionen erarbeitet. Sie stellt somit, ergänzend zu den weiteren bereits geltenden Regelwerken (DIN EN ISO 1461 und DIN EN ISO 14713), den neuen Stand der Technik dar und ist in Deutschland verbindliche Vertrags- und Ausführungsgrundlage für alle feuerverzinkten Bauprodukte nach der Bauregelliste, d. h.

für alle tragenden feuerverzinkten Bauteile“, so Kurz.

Die DASt-Richtlinie 022 gilt für das Feuerverzinken von tragenden vorgefertigten Stahlbauteilen, die entsprechend der DIN 18800 oder DIN EN 1993 und DIN EN 1090-2 bemessen und gefertigt sind. Sie ist an den Planer, Hersteller und Verzinker gerichtet und behandelt Maßnahmen, mit denen Einbußen der Tragsicherheit und der Gebrauchstauglichkeit durch Rissbildung beim Verzinkungsprozess verhindert werden sollen. Die DASt-Richtlinie 022 gilt für die Stahlsorten S235, S275, S355, S420, S450 und S460 nach DIN EN 10025 Teil 1 bis 4 sowie für vergleichbare Stähle nach DIN EN 10210 und DIN EN 10219.

Sowohl der Stahlbauer als auch der Feuerverzinker müssen bestätigen, dass ihrerseits die Vorgaben der DASt-Richtlinie 022 eingehalten werden. Der Stahlbauer hat dies gegenüber dem Feuerverzinker über eine Bestellspezifikation zu dokumentieren. Der Feuerverzinker bestätigt die Einhaltung der DASt-Richtlinie 022 durch die Vergabe eines Ü-Zeichens auf dem Lieferschein der feuerverzinkten Stahlbauteile. Deshalb dürfen nach der DASt-Richtlinie 022 nur noch diejenigen Feuerverzinkereien Bauteile gemäß Bauregelliste verzinken, die ein Ü-Zeichen gemäß ÜZ-Verfahren (Übereinstimmungszertifikat durch eine anerkannte Zertifizierungsstelle auf der



Grundlage einer werkseigenen Produktionskontrolle und einer regelmäßigen Fremdüberwachung) erworben haben.

Fazit: Es dürfen nur noch feuerverzinkte Bauprodukte, d.h. tragende feuerverzinkte Stahlbauteile, in Deutschland in den Verkehr gebracht werden, die die Vorgaben der DASt-Richtlinie 022 erfüllen.

Im Anschluss an den Vortrag durch die Herren Bender und Kurz, wurde das Thema im Kreise der Handwerkskollegen noch ausführlich diskutiert.

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



UnternehmerFrauen im Handwerk suchen Verstärkung

Engagieren Sie sich beruflich als selbständige Unternehmerin oder als mitarbeitende Ehefrau, Partnerin oder Tochter in einem Familienunternehmen?

Sind Sie bereit, Mitverantwortung zu übernehmen und sich durch Schulungen und Vorträge den Herausforderungen der Zeit zu stellen?

Dann sind Sie bei den UnternehmerFrauen im Handwerk genau richtig!

Die UnternehmerFrauen im Handwerk sind engagierte und bildungsinteressierte Frauen aus allen Branchen des Handwerks, die in den Arbeitskreisen ihre eigenen praktischen Erfahrungen im Betrieb mit Gleichgesinnten besprechen, ihren Weiterbildungsbedarf bestimmen und selbst organisieren, getreu nach ihrem Motto:

Wissen vermitteln – Kompetenz zeigen – Kommunikation leben

Machen Sie mit – denn „Handwerk ist Selbstverwaltung – und Selbstverwaltung braucht Ehrenamt!“

Arbeitskreis Altenkirchen, Frau Petra Nickel, Telefon 02742/1075 oder bei der Westerwald-Akademie der Handwerkskammer in Wissen:

Telefon 02742/911157, Mail: westerwald-akademie@hwk-koblenz.de

Arbeitskreis Montabaur, Frau Barbara Kötter, Telefon 02602/16100 (Elektro Meuer)

Arbeitskreis Neuwied, Frau Marianne Kopper, Telefon 02684/959495

9-stellige Tätigkeitsschlüssel ab 01.12.2011

Der Tätigkeitsschlüssel für die Meldung nach dem DEÜV-Meldeverfahren wird modernisiert und angepasst. Aus fünf Ziffern werden neun.



Der Tätigkeitsschlüssel hat sich seit 35 Jahren als eine wichtige Grundlage der Beschäftigungsstatistik bewährt. Mit Hilfe der Angaben der Arbeitgeber können Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen aktuell abgebildet werden. Diese Auswertungen dienen vielen Bereichen in Politik und Wirtschaft als wichtige Entscheidungsgrundlage.

Da Beschäftigung und Arbeitsmarkt einem ständigen Wandel unterliegen, war es nunmehr an der Zeit, den Tätigkeitsschlüssel den veränderten Gegebenheiten anzupassen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.arbeitsagentur.de

Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU

Seit 1. Mai 2011 besteht für Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn (die sog. EU-8) volle Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nunmehr können rund 34 Millionen Bürger dieser Staaten im erwerbsfähigen Alter ihre Arbeitskraft auf dem deutschen Markt ohne Erfordernis einer Arbeitserlaubnis anbieten. Auch Dienstleistungen können uneingeschränkt ausgetauscht werden.

Seit Mai gilt folgende Regelung:

Arbeitnehmerfreizügigkeit: Hiernach ist den EU-Bürgern erlaubt, ungeachtet ihres Wohnorts in jedem Mitgliedsstaat der EU unter den gleichen Bedingungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie Angehörigen dieser Staaten. Eine Arbeitserlaubnis, ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis ist dafür nicht mehr nötig. Ausländische Arbeitnehmer aus den Staaten der EU haben künftig – wie deutsche Bürger auch – nur die Meldepflichten bei den Einwohnermeldeämtern zu beachten.

Dienstleistungsfreiheit: Danach dürfen auch Unternehmen in einem anderen Mitgliedsstaat der EU unter denselben Voraussetzungen wie inländische Unternehmen tätig werden,

wobei die gewerblichen und handwerksrechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden müssen. Bei zulassungspflichtigen Handwerksberufen müssen die Handwerkskammern ein Anerkennungsverfahren durchführen. Danach wird geprüft, ob der Betriebsleiter resp. der Unternehmer die notwendige Berufserfahrung hat.

Arbeiten Angehörige aus den o. g. EU-8-Staaten bei einem deutschen Arbeitgeber, gilt grundsätzlich das deutsche (Arbeits-)Recht. Damit gelten u. a. die gleichen Vorschriften für Arbeitszeit, Urlaub oder auch Kündigungsschutz. Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen in Deutschland tätigen Mitarbeitern unterliegen dagegen dem Recht des Herkunftsstaates des Arbeitgebers, wobei – soweit sich die Beschäftigungsbedingungen nicht ohnehin am deutschen Recht orientieren müssen – Mindeststandards einzuhalten sind.

Für Bulgarien und Rumänien gelten die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit vorerst weiter. Bürger aus diesen Staaten benötigen weiterhin zumeist eine Arbeitserlaubnis-EU.

Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie bei Ihrer Innungsgeschäftsstelle.



JETZT UMSTELLEN AUF WÄRMEPUMPE UND MINDESTENS 400 EURO FÖRDERPRÄMIE SICHERN.

BESSER WÄR'S
MIT WÄRMEPUMPE



Nähere Informationen zum KEVAG Klimabonus Förderprogramm 2011 unter www.kevag.de oder rufen Sie uns an: **0261 392-2410**

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Sachwerte bieten Schutz gegen Risiken

Die Staatsschuldenkrise im Euroraum ist noch lange nicht ausgestanden. Die teuren Rettungsmaßnahmen machen eine Inflation immer wahrscheinlicher. Ein Beispiel zeigt, wie schmerzlich die Geldentwertung sein kann: Bei einer angenommenen Inflationsrate von 3 Prozent jährlich verliert ein Vermögen von heute 100.000 Euro in zehn Jahren mehr als ein Viertel seiner Kaufkraft, die dann nur noch 74.409 Euro entspricht. Sachwerte bieten Schutz gegen Geldentwertung und haben sich in turbulenten Zeiten bereits bewährt. Dabei müssen Anleger eines beachten: Sie sollten niemals nur auf ein Pferd setzen. Denn wenn das in die falsche Richtung rennt, ist das gesamte Vermögen in Gefahr.

Horst Dieter Theis, Generalagent der SIGNAL IDUNA Gruppe empfiehlt eine breit gezielte Streuung des Kapitals auf verschiedene Sachwerte wie Immobilien, Edelmetalle und Aktien: „Diese Anlageklassen haben eines gemeinsam: Sie sind nicht beliebig vermehrbare. Damit können sie Staatskrisen oder gar -pleiten überdauern und so zum Werterhalt des Vermögens beitragen.“

Insbesondere Immobilien sind ein wichtiger Baustein, um das Vermögen gegen Inflation zu sichern. Aber auch Edelmetalle, insbesondere Gold, bieten einen Schutz, wenn es in der Weltwirtschaft turbulent her geht. Aktien werden zwar häufig vernachlässigt – insbesondere in Krisenzeiten erscheinen sie Anlegern zu gefährlich – doch auch sie zählen zu den

Sachwerten. Denn hinter der Aktie steht das Unternehmen mitsamt Maschinen, Vorräten und Immobilien – allesamt reale Sachwerte. Zwar können Aktienanlagen stark schwanken. Aber wer vor der Währungsreform 1948 eine Aktie hatte, hatte auch nach der Währungsreform eine Aktie.



Darüber hinaus gehören natürlich auch festverzinsliche Wertpapiere in ein ausgewogenes Portfolio. Ihr Vorteil: Sie bieten regelmäßige Zinserträge. Allerdings befinden wir uns aktuell – trotz erster Leitzinserhöhung durch die EZB – immer noch in einer Niedrigzinsphase. Deshalb sollte der überwiegende Teil in kurzfristig ausgerichtete Wertpapiere investiert werden, um bei steigenden Zinsen flexibel reagieren zu können. Aber auch Anlagen in Nicht-Euro-Währungen können attraktiv sein. Sei es, weil es in diesen Währungen höher

here Zinsen gibt oder weil die Wechselkurse günstig erscheinen. Allerdings müssen Anleger hier Währungsrisiken berücksichtigen. Horst Dieter Theis weiß: was in der Theorie recht einfach klingt, stellt den Anleger in der Praxis vor Probleme: „Wie kann in Sachwerte investiert werden und welche Anlageform eignet sich für die persönliche Situation am besten?“

Schließlich kann sich nicht jeder ein Potpourri an Immobilien leisten oder Goldbarren in einem Safe verwahren: Für viele Anleger ist ein Engagement über Investmentfonds der einfachste und kostengünstigste Weg. Über Fonds können Anleger bereits mit geringen monatlichen Beiträgen oder einem frei wählbaren Einzelbetrag zum Beispiel in ein breit gestreutes Immobilien- oder Edelmetallportfolio investieren. Horst Dieter Theis rät dazu, in regelmäßigen Abständen das Portfolio zusammen mit dem Berater in Augenschein zu nehmen.

Dabei sollte vor allem überprüft werden, ob die Zusammensetzung immer noch den Zielen und dem Rendite-Risiko-Profil des Anlegers entspricht.



SIGNAL IDUNA minijobrente – Minijobber und Arbeitgeber profitieren

Gut 50% aller Betriebe in Deutschland beschäftigen „Minijobber“, also geringfügig Beschäftigte. Bisher ließen diese Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten und Arbeitgeber keine adäquate betriebliche Altersversorgung zu. Die „SIGNAL IDUNA minijobrente“ erlaubt nun eine Altersversorgung für die Zielgruppe der geringfügig Beschäftigten, ohne diese zusätzlich finanziell zu belasten. Gleichzeitig sinken die durchschnittlichen Lohnkosten, während die Produktivität der Mitarbeiter steigt. Ein weiterer Vorteil für den Arbeitgeber: Er bindet förderungswürdige Mitarbeiter enger an das Unternehmen und wird dem Anspruch an einen sozial verantwortungsbewussten Arbeitgeber gerecht.

In der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben Minijobber aufgrund des geringen Einkommens nur sehr bescheidene Versorgungsansprüche. Gleichzeitig sähen es viele Arbeitgeber gern, wenn ihre „geringfügig

Beschäftigten“ etwas mehr arbeiten könnten, ohne ihren Status des Minijobbers und damit die Sozialabgabenfreiheit zu verlieren.

„Die Grundidee der SIGNAL IDUNA minijobrente besteht darin, dass der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber eine Arbeitszeiterhöhung vereinbart. Der Gegenwert für die Arbeitszeiterhöhung wird als Versorgungsbeitrag in eine betriebliche Altersversorgung investiert. Bei tarifgebundenen Arbeitnehmern muss dieser Gegenwert den tariflichen Bestimmungen entsprechen,“ erläutert Helmut Zeiß, Direktionsbeauftragter der SIGNAL IDUNA in Koblenz.

Der Versorgungsanspruch ist sofort unverfallbar, so dass der geringfügig Beschäftigte im Fall seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die erworbene Versorgungsanswartschaft auf jeden Fall behält. Der Anspruch ist weder pfändbar noch im Fall einer anschließenden Arbeitslosigkeit in der Anwartschaftsphase auf „Hartz IV-Leistungen“ anrechenbar.

Zeiß: „Die SIGNAL IDUNA minijobrente ist ein rechtssicheres Versorgungskonzept und sichert neben dem Status eines Pflichtversicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung eine hohe staatliche Förderung für die Riester-Rente.“

Ein weiterer Pluspunkt für den Arbeitnehmer: Auf den Minijobrentenbeitrag des Arbeitgebers werden keine Steuern und Sozialabgaben fällig. Erst ab Bezug der Versorgungsleistungen muss der Berechtigte auf die Versorgungsleistungen unter Umständen geringe Steuern und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen. Der Arbeitgeber führt bei einem geringfügig Beschäftigten in der Regel 30 Prozent des Gehalts an die Minijobzentrale ab. Der Beitrag zur SIGNAL IDUNA minijobrente ist jedoch nicht mit einer zusätzlichen Abgabe belastet, so dass die Ersparnis bei der zusätzlichen Arbeitskapazität 30 Prozent beträgt.

**Wir
garantieren:**



**AUCH 2011
KEIN
ZUSATZ-
BEITRAG**

Wechseln Sie jetzt zur AOK!

**AOK – Die Gesundheitskasse
in Rheinland-Pfalz**

www.aok.de/rlpf



So finden Sie den richtigen Mitarbeiter

Gerade bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern sollte jeder Betriebsinhaber mit großer Sorgfalt vorgehen und einige Regeln beachten. Dies beginnt bereits bei der Stellenausschreibung, die Sie auf jeden Fall geschlechtsneutral formulieren müssen. Dies kann leicht durch den Zusatz „m./w.“ geschehen. Auch Formulierungen, die auf ein bestimmtes gewünschtes Alter, einen Geburtsort oder eine bevorzugte Herkunft schließen lassen, müssen vermieden werden. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn das Geschlecht unabdingbare Voraussetzung zur Ausübung der Tätigkeit ist (z.B. männlicher Schauspieler). Ansonsten ist die Einstellung allein auf die Beurteilung der beruflichen und fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten abzustellen. Qualitätsanforderungen an die Tätigkeit dürfen jedoch weiterhin genannt werden (z.B. Meisterprüfung als....., abgeschlossene Ausbildung als.....) Beschränken Sie Ihre Anforderungen auf objektiv nachprüfbar fachliche und persönliche Kenntnisse und Fertigkeiten.

Die Auswahl der Bewerber darf nicht gegen die vom AGG genannten Kriterien verstoßen. So darf etwa ein homosexueller Mann nicht allein wegen seiner sexuellen Orientierung abgelehnt werden. Das Auswahlverfahren sollte umfassend dokumentiert werden. Im Vorstellungsgespräch dürfen keine Fragen gestellt werden, die gegen eine der Diskriminierungskriterien verstoßen. Legen Sie die Anforderungsprofile für die zu besetzende Stelle bereits zu Beginn des Bewerbungsverfahrens fest. Bewerber, die diese Anforderungen nicht erfüllen, tun sich später mit der Geltendmachung von Ansprüchen schwerer. Die gleichen Kriterien gelten auch bei der Einstellung von Arbeitnehmern im Anschluss an ihre Ausbildung, im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Nach Sichtung der vorliegenden Bewerbungen sollten Sie allen in Frage kommenden Bewerbern einen standardisierten Personalfragebogen zur Beantwortung zusenden. Der Vorteil dieser Regelung ist darin zu sehen, dass Sie von allen Bewerbern gleichwertige personelle Angaben zur Bewertung vorliegen haben. Sollten den Bewerbungen Lebensläufe beigelegt sein, sind diese im Regelfalle nicht hilfreich, weil sie unterschiedlich aufgebaut und damit nur zeitraubend miteinander vergleichbar sind. Unter Beachtung der Benachteiligungskriterien des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind aber viele Fragen, die Sie aus gutem Grund interessieren, verboten. Angaben über das Geburtsdatum, den Geburtsort, den Familienstand, die Konfession oder die körperliche Belastbarkeit sind nicht mehr gestattet. Sie haben als Arbeitgeber aber ein großes Interesse daran, möglichst viele persönliche Daten zu bewerten. Handelt es sich doch bei der Einstellung um eine betriebliche Entscheidung, die später nur schwer oder unter großem finanziellen Aufwand wieder korrigiert werden kann.

Hat der Bewerber bei einer erlaubten und für die Einstellung wichtigen Frage die Unwahrheit gesagt, können Sie ihn binnen eines Jahres, nachdem Sie ihm die falsche Aussage nachgewiesen haben, fristlos entlassen. Eine bewusst falsche Antwort auf eine zulässige Frage berechtigt den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages gem. § 123, 142 BGB, wenn diese Tatsachen für die Einstellung kausal geworden sind.



Gesprächsführung

Das Einstellungs- oder Vorstellungsgespräch führt oft zu einem für Betriebsinhaber beklemmenden Gefühl, weil sie häufig nicht wissen, wie man ein solches Gespräch führt. Empfohlen wird das Einstellungsgespräch zusammen mit einer vertrauenswürdigen Person zu führen, die später ggf. als Zeuge zur Verfügung steht. Weiter empfiehlt es sich, sachliche Notizen über das Gespräch anzufertigen, um ggf. beweisen zu können, dass der/die Bewerber/in nicht diskriminiert wurde.

Das Gespräch sollte nicht mit überfallartigen Fragen begonnen werden, sondern immer mit der Präsentation des Betriebes. So schaffen Sie eine lockere Atmosphäre, und der Bewerber verliert die Scheu vor der ungewohnten Umgebung.

Es bieten sich Aussagen an über:

Größe des Betriebes, Anzahl der Mitarbeiter, Vorstellung besonderer Produkte oder be-

trieblicher Leistungen, Kurzbeschreibung des Aufgabenbereichs des neuen Mitarbeiters, Aufstiegsmöglichkeiten u. ä. Weitere Fragen entnehmen Sie dem „Leitfaden zum Vorstellungsgespräch“ Mustertextseite.

Ausgangspunkt für die weitere Gesprächsführung sind die vom Bewerber eingereichten Unterlagen wie Zeugnisse usw. Sind die dort gemachten Angaben nicht schlüssig, können diese im Vorstellungsgespräch nachgefragt und konkretisiert werden. Beschränken Sie Ihre Fragen auf ganz konkrete Anforderungen, die für die Tätigkeit im Unternehmen wichtig sind. Fragen rund um den Lebenslauf, die Hobbys oder sonstige nicht betrieblich relevanten Tatbestände dürfen nicht gestellt werden.

Erlaubt sind nach wie vor alle Fragen, die objektiv und sachlich für die zu besetzende Stelle wichtig sind und nicht gegen die Benachteiligungsmerkmale des AGG verstoßen.

Auf unzulässige Fragen braucht der Stellenbewerber nicht zu antworten, im Gegenteil, er darf sogar lügen, ohne dass hieraus negative Konsequenzen für ihn entstehen.

Kosten des Vorstellungsgespräches

Sie sind zum Ersatz der Vorstellungskosten verpflichtet, unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag zustandekommt oder nicht (BAG 14.2.77 DB 1977 S. 1193). Zu den Vorstellungskosten gehören die Fahrtkosten und evtl. notwendig werdende Übernachtungs- und Verpflegungskosten sowie der entstandene Verdienstausschlag. Unaufgeforderte Bewerbungen und nicht vereinbarte Vorstellungstermine lösen keinen Anspruch auf Erstattung der Vorstellungskosten aus.

Sie können eine Kostenübernahme aber auch vollständig ausschließen, in dem Sie im Einladungsschreiben wie folgt formulieren: „Die im Rahmen der Vorstellung anfallenden Kosten wie z. B. Fahrtkosten oder Verdienstausschlag werden nicht erstattet.“

Oftmals besteht auch bei der Einstellung von Mitarbeitern die Möglichkeit, finanzielle Zuschüsse zu erhalten. Informieren Sie sich hierüber im Vorfeld bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit.





Wissen
– Können –
Leidenschaft



Alternativ mit Autogas unterwegs Kfz-Meisterbetriebe rüsten Benzin-Fahrzeuge fachgerecht um

Er ist für fast alle Benziner eine Alternative – der Kraftstoff Autogas, der auch Flüssiggas oder Liquefied Petroleum Gas (LPG) heißt. Die entscheidenden Vorteile gegenüber Erdgas liegen auf der Hand: Die Umstellung eines Otto-Motors auf Autogas ist zum einen einfacher und damit kostengünstiger. Zum anderen kann der spezielle Autogastank oft platzsparend in der Reserveradmulde untergebracht werden. 400 000 Autofahrer haben sich bereits für die Treibstoff-Alternative entschieden. Eine Anzahl, die in kommenden Jahren laut Experten deutlich steigen wird. Sie prognostizieren für das Jahr 2015 bis zu 1,5 Millionen Fahrzeuge, die mit dem alternativen Antrieb ausgerüstet sein werden.

Der Einbau der entsprechenden Tank- und Einspritzanlage sei mit etwa zwei Tagen recht schnell getan, sagt ein Sprecher der Kfz-Innung. Wer sich aber für einen Gastank entscheidet, sollte sich vorher von einem Fachmann beraten lassen, rät er. Der Experte könne genau klären, ob das Fahrzeug für den Umbau geeignet sei.

Kfz-Meisterbetriebe mit dem blau-weißen Meisterschild und dem Zusatzzeichen „Anerkannter Betrieb für Gassystemprüfung (GSP)“ garantieren dabei qualitativ hochwertige und fachmännische Arbeit (www.kfz-meister-finden.de). Die Mitarbeiter wurden für den Einbau, die Reparatur und die Wartung von Gasanlagen extra geschult. Zudem müssen sie die Fach-Seminare innerhalb von drei Jahren wiederholen und erneut mit einer Prüfung erfolgreich abschließen. Spätestens aber nach dem Einbau muss ein anerkannter Kfz-Betrieb auf jeden Fall eine Gassystemprüfung durchführen. Er stellt auch gleich eine Bescheinigung

zur Vorlage bei der Zulassungsstelle aus, die den Einbau in die Fahrzeugpapiere einträgt.

Da die Umbaukosten niedrig sind, amortisiert sich eine Autogasanlage rasch. Ein privater Autotonutzer fährt bei ausschließlichem Autogasbetrieb bereits nach etwa zweieinhalb Jahren in der Gewinnzone. Basis für die Berechnung ist dabei eine jährliche Fahrleistung von 30 000 Kilometern sowie ein Verbrauch von acht Litern auf 100 Kilometern. Denn: Autogas ist derzeit immerhin rund 70 Cent pro Liter günstiger als Super-Benzin. Somit kön-

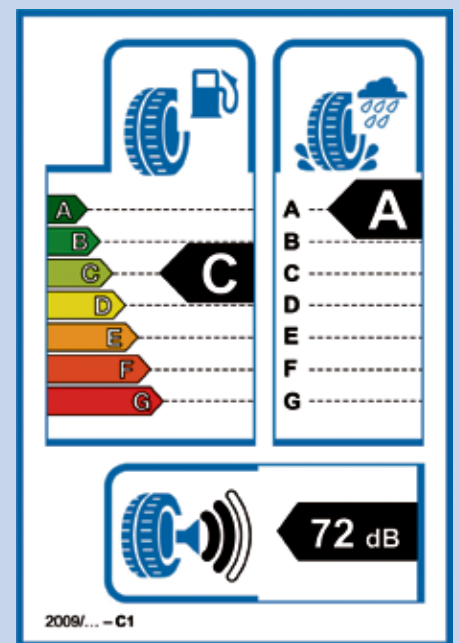
nen unter Berücksichtigung eines Mehrverbrauchs von rund 20 Prozent gegenüber dem Benzinbetrieb die Kraftstoffkosten um bis zu 50 Prozent gesenkt werden. Bei Nachrüstkosten zwischen 1.800 Euro und 2.500 Euro lohnt sich der Gasbetrieb für das Portemonnaie von Vielfahrern.

Zudem ist Autogas nicht nur günstig, sondern auch umweltfreundlich, da es emissionsarm ist. Bei fachgerechter Umrüstung in einem Kfz-Meisterbetrieb ist das Fahren mit Gas nicht gefährlicher als mit Benzin – dafür sorgen Sicherheitsventile im Tank. Bei einem Brand kann so das Gas aus dem erhitzten Tank gezielt ausströmen und kontrolliert abfackeln. Durch ein immer dichter werdendes Autogas-Tankstellen-Netz können Autofahrer inzwischen an rund 5.700 Orten den alternativen Kraftstoff nachfüllen. Und das geht genau so einfach wie das Tanken von Benzin oder Diesel. Autogas wird unter verhältnismäßig geringem Druck von ca. acht bar in flüssiger Form im Autogastank gespeichert. Mit den gängigen Tankgrößen lassen sich so je nach Fahrweise und Fahrzeugtyp problemlos 400 bis 600 Kilometer mit einer Tankfüllung zurücklegen. Sollte das Autogas während der Fahrt doch einmal zur Neige gehen, können sogenannte bivalent ausgerüstete Fahrzeuge per Knopfdruck auf Benzin umgestellt werden. Denn sie haben neben dem Gastank weiterhin den ursprünglichen Benzintank an Bord.

Ab November 2012 Kennzeichnungspflicht für Reifen

Ab dem 1. November 2012 müssen neue Reifen, die in Kfz-Betrieben zum Verkauf angeboten werden, mit Angaben über den Rollwiderstand und gegebenenfalls über die Nasshaftung sowie die Geräuschemission gekennzeichnet sein. Vorgesehen sind für die Kraftstoffeffizienz und Nasshaftung Einstufungen von Klasse A bis G. Das Rollgeräusch wird in Dezibel (dB) angegeben. Markiert werden die Reifen entweder mit einem direkt am Reifen angebrachten Aufkleber oder durch eine gedruckte Kennzeichnung.

Für ab dem 1. Juli 2012 hergestellte Reifen sind Reifenhersteller verpflichtet, die Kennzeichnung bereitzustellen. Diese können Kfz-Betriebe in der Übergangszeit vom 1. Juli 2012 bis 1. November 2012 schon verwenden. Grundlage für die Kennzeichnungspflicht ist die Verordnung (EG) Nr. 1222/2009 vom 25. November 2009. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.kfz-gewerbe.de





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



Große Leistungsschau des Handwerks auf d

Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-We präsentierten die Vielfalt des Handwerks

Mit insgesamt 13 Ständen präsentierten sich die Innungen und die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald sowie die Handwerkskammer Koblenz als größter Aussteller des Kreishandwerktages in Betzdorf auf der Handwerks- und Wirtschaftsmeile.

Rund 30 Tausend Besucher konnten bei bestem Wetter die unterschiedlichsten Stände besichtigen und auch ihr handwerkliches Können unter Beweis stellen oder den Handwerkern bei ihrer Arbeit über die Schultern sehen.

Für Groß und Klein bot die Handwerks- und Wirtschaftsmeile der Innungen umfangreiche Informationen und vielfältige Unterhaltung für die gesamte Familie.

Mit einem 50 Tonnen Kran in nahezu 50 Meter Höhe die Stadt Betzdorf aus der Vogelperspektive besichtigen – das machte die Dachdecker-Innung des Kreises Altenkirchen möglich. Burkard Löcherbach, Obermeister der Innung: „Ich glaube, damit haben wir ins Schwarze getroffen. Den gesamten Tag über war der Kran stark frequentiert und die Besucher hatten viel Freude.“ Darüber hinaus konnten die Gäste, passend zum Muttertag, eigenständig Schiefer-Herzen herstellen. Aber auch die Informationen kamen nicht zu kurz. Alle Fragen zum Thema Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik wurden von den Profis umfassend beantwortet.



Wichtige Tipps rund um das Auto und nützliche Hinweise zu Unfallgefahren erhielten Interessierte an dem Stand der Kraftfahrzeug-Innung. Mit einem Verkehrs- und Überschlagsimulator wurden Unfälle simuliert und wichtige Verhaltensregeln gegeben.

Wie kann der Sicherheitsgurt gelöst werden? In welcher Zeit kann sich ein Fahrer aus dem Unfallwagen befreien? Viele Besucher nutzten auch hier die Gelegenheit sich zu informieren.

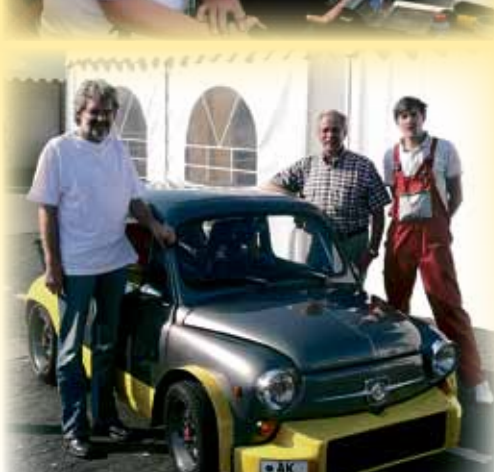
Auch die Friseurinnen und Friseure der Friseur- und Kosmetik-Innung zeigten auf der Handwerksmeile ihr Können. Sie legten vor Ort Hand an und verhalfen nahezu 20 Modellen zu einem völlig neuen Styling. Es wurde geschnitten, geföhnt, gestylt und geschminkt. Die Modelle präsentierten sich anschließend

den Besuchern des Kreishandwerktages. Anhand von Fotos konnten diese selbst den „Vorher-Nachher-Effekt“ beurteilen. Selbstverständlich standen die Profis rund um das Thema Haare und Make-up dem interessierten Publikum Rede und Antwort.



Regenerative Energie, wie beispielsweise Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Solartechnik standen im Mittelpunkt der Elektro-Innung und der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung. Dass Öl und Gas immer teurer werden und die Benzinpreise stetig steigen, musste niemand den Besuchern erläutern. Die Spezialisten nahmen diese Veranstaltung jedoch zum Anlass, aufzuklären, welche alternativen Möglichkeiten sich zukünftig bieten.

„Holz ist für viele der beliebteste Werkstoff,“ so Wolfgang Becker, Obermeister der Tischler-Innung. Wie vielfältig Holz einsetzbar ist, konnten die Besucher auf dem Informationsstand der Innung sehen. „Individuell hergestellte Möbel oder hochwertige Fenster und Haustüren oder auch Treppen sind die Zierde eines jeden Hauses. Und das ganze zu bezahlbaren Preisen“, so Becker. Aber auch den jüngeren Besuchern bot die Innung ein kleines Highlight. Unter Anleitung der Fachmänner konnten diese sich Holzstelzen fertigen.



Dem Kreisheimattag des Kreises Altenkirchen

Westerwald sowie die Handwerkskammer Koblenz auf der Handwerks- und Wirtschaftsmeile

Frische und Vielfalt, das war das Markenzeichen der Bäcker-Innung auf dem Kreisheimattag. Auch an diesem Tag kam alles frisch auf den Tisch. Gebacken wurde in „Nostalgie“ und mit modernster Technik. Dazu die besondere Handarbeit. „Lecker, lecker, frisch vom Bäcker“.



Den ganzen Tag sorgte die Bäcker-Innung für das leibliche Wohl der Gäste. Kulinarische Köstlichkeiten anlässlich des Muttertags wurden ebenso präsentiert wie frische Backwaren aus Meisterhand.

Board-Ingenieur Schrotti vom Musik- und Showexpress sorgte auf der Handwerksmeile für musikalischen Spaß und gute Laune. Schrotti ist seit 1989 als größte Einmannkapelle der Welt im Guinnessbuch der Rekorde eingetragen.

Mit dem Slogan „Male Dir Dein eigenes Bild!“ war die Maler- und Lackierer-Innung vertreten. Jung und Alt hatten die Möglichkeit durch viel Geschick ein eigenes Bild kreativ und individuell zu gestalten. Natürlich standen die Männer vom Fach auch für wichtige Tipps über Malerarbeiten und Hausdämmung sowie Energieersparnis zur Verfügung.

Auch die Vielfältigkeit in den Metallberufen konnte bestaunt werden. Hightech mit modernsten Maschinen oder individuelle Herstellung – ganz wie das Publikum es mochte. Die

Besucher waren auf jeden Fall begeistert von dem Stand der Handwerkskammer Koblenz, was man aus Eisen und Stahl so alles machen kann. Strickt nach dem Motto „Alles, was nicht von Händen geschaffen wurde, wurde von Maschinen geschaffen, die von Händen geschaffen wurden“!

Auch die Kinder und Jugendlichen kamen nicht zu kurz. Mit flüssigem Wachs konnten diese ihre eigenen Wachsfiguren und -hände herstellen.

Die Präsentation des Handwerks wurde abgerundet durch individuelle und umfangreiche Informationen der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und der Handwerkskammer Koblenz. Wo gibt es welche Betriebe? Welche Voraussetzungen muss ich haben, um ein Handwerk zu erlernen? Was wird in welchem Beruf gemacht?

Die Organisationen standen den gesamten Tag über für Fragen rund um die Ausbildung und die unterschiedlichen Handwerkszweige zur Verfügung. Auch das Versorgungswerk des Rhein-Westerwälder Handwerks ließ es sich nicht nehmen, auf dem Kreisheimattag anwesend zu sein.



„Die Mühen haben sich gelohnt“, so Kreishandwerksmeister Hans Peter Vierschilling und Hauptgeschäftsführer Udo Runkel, am Ende des Kreisheimattages. „Es freut uns, dass die Darstellung des Handwerks von den Besuchern so gut angenommen wurde. Unser Dank gilt an dieser Stelle allen Mitwirkenden für ihr persönliches Engagement.“





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.**

Energieeffizienz in kleinen und mittleren Unternehmen

Für die Sicherung und erfolgreiche Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts Deutschland ist eine verlässliche und bezahlbare Energieversorgung die wesentliche Grundlage. Energiekosten werden nachhaltig durch einen sparsamen Umgang mit Energie, energieeffizienter Gestaltung von Arbeitsprozessen sowie der Nutzung von regional verfügbaren Energieressourcen reduziert.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) machen die Ausgaben für Strom und Wärme oft drei bis zehn Prozent der Betriebskosten aus. Aufgrund steigender Energiepreise ist eine Energieeffizienzberatung durch einen qualifizierten Energieberater unabdingbar, zumal dies nicht nur Kosten- sondern auch Wettbewerbsvorteile bringt.

Die Energieberater zeigen Energieeinsparpotenziale in Ihrem Betrieb auf und nennen Ihnen Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz. Außerdem berechnen Sie Ihnen Kosten und Amortisationszeiten und geben Hinweise zu den Fördermöglichkeiten. Die größten Energieeinsparpotenziale liegen dabei in der Beleuchtung, Abwärme, Heizung, Warmwasser und Druckluft. Bei richtiger Umsetzung sind Einsparungen von insgesamt bis zu ca. 30.000 € möglich.

Für kleine und mittlere Unternehmen wird die Bezeichnung einer fachkundigen, unabhängigen Energieberatung angeboten, welche in konkrete Vorschläge für wirtschaftlich sinnvolle Energieeffizienzmaßnahmen mündet. Die Beratung besteht aus den zwei voneinander unabhängig zu beantragenden Komponenten Initialberatung und Detailberatung.

Bei der Initialberatung werden energetische Schwachstellen im Unternehmen identifiziert. Diese dauert maximal 2 Tage. Das maximal förderfähige Tageshonorar beträgt 800 €. Der Fördersatz kann bis zu 80 % des förderfähigen Tageshonorars betragen, jedoch höchstens 1.280 €. Bei der Detailberatung wird eine vertiefende Energieanalyse zur Erarbeitung eines konkreten Maßnahmenplans ausgearbeitet mit Angabe zu Kosten und Amortisation. Die Dauer der Detailberatung beträgt 10 Tage. Das maximal förderfähige Tageshonorar beträgt hier ebenfalls 800 €. Hier beträgt der Fördersatz bis zu 60 % des maximal förderfähigen Tageshonorars, höchstens 4.800 €.

Die Beratung für die Initialberatung muss innerhalb von 12 Wochen ab Erteilung der Zusage durch die KfW erfolgen, bei der Detailberatung innerhalb von 8 Wochen.

Der Energieberater kann über die KfW-Beraterbörse unter „www.kfw.beraterboerse.de“ ausgewählt werden. Der Einsatz eines persönlich bekannten Energieberaters ist ebenfalls möglich.

Die Antragstellung erfolgt über die Regionalpartner, dies sind die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern.

Eine weitere Förderung ist durch einen Investitionskredit möglich. Hier werden zum einen allgemeine Umweltschutzmaßnahmen wie z.B. im Bereich von Luft, Wasser, Lärmvermeidung,



Abfall oder Abwasser sowie eine effiziente Energieversorgung und -verwendung (ohne erneuerbare Energien) gefördert. Eine weitere Förderung ist im Bereich der Energieeffizienzmaßnahmen von KMU möglich. Dies betrifft zum Beispiel die Bereiche Haus- und Energietechnik, Prozesskälte und -wärme oder Mess-, Regel- und Steuerungstechnik. Hier beträgt der Finanzierungsanteil bis zu 100% der förderfähigen Investitionskosten, der Kreditbetrag für Energieeffizienzmaßnahmen in KMU darf 10 Mio. € pro Vorhaben nicht überschreiten. Für allgemeine Umweltschutzmaßnahmen liegt der Regelhöchstbetrag bei 2 Mio. € pro Vorhaben.

Die Antragstellung erfolgt immer über die Hausbank und vor der Investition.

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

Für weitere Fragen steht Ihnen der Autor gerne unter der Rufnummer 02663-9680141 oder unter folgender E-Mail: info@gebäudeenergieberatung-schmidt.de zur Verfügung.

KfW-Unternehmerkredit

Neue Finanzierungsmöglichkeiten für etablierte Unternehmen Die neuen KfW-Kreditprogramme ermöglichen Handwerksbetrieben jetzt, ihre Finanzierung flexibler zu gestalten. Seit April ist der KfW-Unternehmerkredit noch besser auf die Bedürfnisse der Unternehmen, die mindestens drei Jahre am Markt sind, abgestimmt. Weitere Infos unter www.kfw.de

Achtung bei unerwarteten Gutschriften

Es fängt alles ganz harmlos an, nämlich mit einer Gutschrift. Betrüger, die an Kontodaten von Bankkunden kommen möchten, überweisen oft einfach auf gut Glück kleine Centbeträge auf ein beliebiges Konto. Danach buchen Sie einfach Beträge ab. Wie aber kann man sich wehren?

Die Masche funktioniert folgendermaßen: Wenn nach der Überweisung der Gutschrift von der Bank keine Fehlermeldung kommt, ist das die Bestätigung dafür, dass das Konto tatsächlich existiert. Die Betrüger buchen dann bei den nichtsahnenden Bankkunden meist kleinere bis mittelgroße Beträge durch Lastschriftzug vom Konto ab. Der Name des Kontoinhabers wird dabei nicht benötigt, denn nach den seit 2009 geltenden gesetzlichen Regeln bei Überweisungen und Lastschriften erfolgt kein Abgleich mehr zwischen Kontonummer und Kontoinhaber. Aber, Bankkunden müssen auf dem Schaden nicht sitzen bleiben. Sie können sich relativ einfach gegen solche Betrügereien zur Wehr setzen. Eine Lastschrift kann nämlich im klassischen Einzugsermächtungsverfahren innerhalb von 6 Wochen nach dem Zeitpunkt des auf die Abbuchung folgenden Rechnungsabschlusses per Widerruf kostenlos zurückgeholt werden.

Wichtig daher:

Regelmäßige Kontrolle der Kontoauszüge!

Das heißt: Bei einem quartalsmäßig durchgeführten Abschluss durch die Bank, was bei privaten Girokonten die Regel ist, haben Bankkunden bis zu viereinhalb Monate Zeit zum Stornieren. Handelt es sich um eine innerhalb des europäischen SEPA-Systems ausgeführte Lastschrift, kann der Widerruf innerhalb von acht Wochen nach der Abbuchung erfolgen. Aber selbst nach Ablauf der Fristen muss das Geld nicht zwangsläufig verloren sein. Kann der geschädigte Bankkunde glaubhaft nachweisen, dass er dem Abbuchenden keine Einzugsermächtigung erteilt hat, besteht die Möglichkeit, das Geld noch bis zu 13 Monate nach der Abbuchung wieder zurückzuholen.

Hinweis: Kontrollieren Sie regelmäßig die Kontoauszüge und achten Sie dabei auch auf kleinere „krumme“ Beträge. Sollten Sie eine Abbuchung auf dem Kontoauszug entdecken, die unklar ist, fragen Sie sofort bei der Hausbank nach und für den Betrugsfall veranlassen Sie umgehend die Rückholung des Betrages.

Ferienbeschäftigung von Schülern und Studenten

Arbeits- und sozialrechtliche Hinweise

Die Ferienzeit steht an, viele Betriebe stocken die Stammbesetzung mit Schülern oder Studenten als Aushilfskräften auf. Da diese „Jobs“ arbeitsrechtlich vollwertige Arbeitsverhältnisse sind, müssen einige Tücken beachtet werden. Sonst droht z. B. ein Langzeitstudent bis zur Verrentung im Betrieb zu bleiben! Nachstehend geben wir eine Zusammenstellung der wesentlichen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen, die bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten als Aushilfskräfte in der Ferienzeit zu beachten sind.



Schüler, die noch nicht 15 Jahre alt sind (Kinder) oder die noch der Vollzeitschulpflicht (ab Schuleintritt 9 Jahre) unterliegen, dürfen nicht beschäftigt werden. Die geringfügigen Ausnahmen im Jugendarbeitsschutzgesetz sowie der Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23.06.1998 (BGBl.1 Nr. 38 vom 26.06. 1998, S. 1508; kann bei den Verbandsgeschäftsstellen angefordert werden) sind in Baubetrieben kaum von Bedeutung.

Vollzeitschulpflichtige Jugendliche (15- bis unter 18-jährige) dürfen während der Schulferien für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden. Im übrigen gelten für Schüler und Studenten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Der Arbeitgeber hat demzufolge die dort aufgezählten Grenzen und Verpflichtungen zu beachten, insbesondere zum Beispiel die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, das Nacht- sowie Samstag- und Sonntagsarbeitsverbot, die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden, die entsprechenden Ruhepausen, das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit sowie die Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren. Die Verpflichtung zur vorherigen ärztlichen Untersuchung entfällt, wenn es sich um eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für die Jugendlichen zu befürchten sind, handelt.

Sozialversicherung – Schüler

Schüler allgemein bildender Schulen, die eine entgeltliche Beschäftigung in den Ferien ausüben, sind bezüglich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wie Arbeitnehmer zu behandeln und danach als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB

V, § 20 Abs. 1 SGB XI, § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI).

Es besteht in diesen Versicherungszweigen jedoch keine Versicherungspflicht, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV handelt. Wird durch den Ferienjob die jährliche Zeitgrenze der kurzfristigen Beschäftigung (2 Monate, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird / 50 Arbeitstage, wenn die wöchentliche Beschäftigungszeit nicht mindestens fünf Tage beträgt) nicht überschritten, besteht deshalb grundsätzlich Versicherungsfreiheit in Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Versicherungspflicht tritt jedoch trotz Unterschreitens der Zeitgrenze ein, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt. Berufsmäßigkeit ist insbesondere bei Schülertlassenen anzunehmen, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben. Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung ist in diesen Fällen daher nicht gegeben.

Verdient der Schülertlassene jedoch nicht mehr als 400 € im Monat, ist Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger Entlohnung gegeben. Wegen ihres Gelegenheitscharakters nicht berufsmäßig und daher als versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung möglich, ist die befristete Beschäftigung eines Abiturienten, der bis zum mutmaßlichen Studienbeginn erstmals eine befristete Beschäftigung aufnimmt. In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemein bildender Schulen, die eine Beschäftigung aufnehmen, versicherungsfrei gemäß § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Schüler eine schulische Einrichtung besucht, die der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten dient, z.B. eine Abendschule.

Sozialversicherung – Studenten

Studenten, die ausschließlich während der Semesterferien eine Beschäftigung aufnehmen, sind unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI, § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III, wenn sie als ordentlich Studierende an einer Hochschule oder Universität eingeschrieben sind, sogenanntes „Werkstudentenprivileg“.

Hat der Student jedoch vor Aufnahme der Beschäftigung in den Semesterferien bereits Beschäftigungen ausgeübt, und hat er dabei wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 20 Stunden geleistet, muss festgestellt werden, ob er innerhalb eines Jahres – zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung – mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) Beschäftigungen mit einer

wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden ausgeübt hat. Ist dies der Fall, ist er als Arbeitnehmer von Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung ist der Student nur dann nach den allgemeinen Regeln versicherungsfrei, wenn die Beschäftigung geringfügig gemäß § 8 SGB IV (§ 5 Abs. 2 SGB VI) ist. Mithin ist der Student versicherungsfrei, wenn er

- monatlich nicht mehr als 400 € verdient, oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Jahres für nicht länger als zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ausübt.

Meldeverfahren:

Da geringfügig Beschäftigte in das allgemeine Meldeverfahren einbezogen worden sind, sind Meldungen für in den Schul- bzw. Semesterferien geringfügig beschäftigte Schüler und Studenten bei der Knappschaft Bahn See zu erstatten. Es gelten die allgemeinen Fristen von sechs Wochen für die An- und sechs Wochen für die Abmeldung. Die Wirtschaftsbereiche, die der Sofortmeldung unterliegen, haben die Pflicht, eine Sofortmeldung vor Beginn der Beschäftigung direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abzugeben. Es handelt sich um eine zusätzliche Meldung.

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Studenten und Schüler anzumelden und damit stets versichert. Lohnsteuer ist von dem Arbeitsentgelt der Studenten und Schüler entsprechend den Angaben der Lohnsteuertabelle abzuführen, sofern nicht bei geringfügig Beschäftigten die Lohnsteuer pauschaliert wird. Bei Krankheit ist Lohnfortzahlung zu gewähren gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Danach besteht nur in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Die an Schüler und Studenten (außer Praktikanten, die im Zuge ihrer Ausbildung eine praktische Tätigkeit nachweisen müssen und für die eine freie Vereinbarung über das Entgelt vorliegt) gezahlten Löhne unterliegen der Beitragspflicht zu den Sozialkassen des Baugewerbes und zur Winterbaumlage. Urlaubsanspruch erwerben Schüler und Studenten wie auch die übrigen Arbeitnehmer entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere BRTV und gegebenenfalls Jugendarbeitsschutzgesetz).

Aushelfende Schüler und Studenten, gleich ob sie eine gewerbliche oder Angestellten-tätigkeit ausüben, haben auch Anspruch auf Bezahlung der regelmäßigen Arbeitszeit, die infolge eines Feiertages ausfällt. Für volljährige Schüler und Studenten, die als gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, gilt der Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohnes im Baugewerbe.

Aushilfsarbeitsvertrag für Schüler/Schülerinnen

Zwischen der Firma _____

– im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt –

und

Herrn/Frau _____

– im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt – (falls der Arbeitnehmer noch nicht volljährig ist, hier die Erziehungsberechtigten mit eintragen) wird folgender befristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

1. Beginn und Tätigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit Sachgrund „Ferien-/Freizeit-Aushilfstätigkeit“.

Der Arbeitnehmer wird befristet eingestellt ab _____ bis zum _____

als _____ (Tätigkeitsbeschreibung)

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auch andere Aufgaben im Unternehmen übertragen, die seinen Fähigkeiten entsprechen, oder seinen Arbeitsort und -platz verlegen, soweit dies zumutbar ist.

2. Bezüge und Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung brutto _____ Euro Stundenlohn* / _____ Euro Monats* (Wochen-)*gehalt. Die Arbeitszeit beträgt täglich*/ wöchentlich*/ monatlich* _____ Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festgelegt. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

3. Entgeltfortzahlung und Urlaub. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für die Dauer der Aushilfstätigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ab einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Monat entsteht ein Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat wird ein Zwölftel des Jahresurlaubs gewährt. Die Lage und Verteilung des Urlaubs wird dabei einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern festgelegt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Urlaubsbestimmungen

4. Kündigung. Dieser Arbeitsvertrag endet zu dem unter 1. angegebenen Datum, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Ansonsten kann dieser Arbeitsvertrag beiderseits unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur schriftlich gekündigt werden. Soweit die Voraussetzungen des § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB vorliegen, kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden. Für eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5. Ausschlussfrist. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht worden sind. Wird der Anspruch abgelehnt oder äußert sich die andere Vertragspartei nicht innerhalb von 4 Wochen nach Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Das gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubten Handlungen.

6. Beiträge zur Sozialversicherung. Werden die sozialversicherungsfreien Einkommensgrenzen überschritten oder handelt es sich um ein geringfügiges Arbeitsverhältnis, zahlt der Arbeitgeber, sofern die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse und die Höhe der Entgeltzahlung die gesetzlich vorgegebenen Grenzwerte nicht überschreiten, die gesetzlich festgelegten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Über eine weitere entgeltliche Nebentätigkeit/Aushilfstätigkeit hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zu unterrichten, damit eine korrekte sozialversicherungs- und steuerrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigung erfolgen kann. Unterläßt der Arbeitnehmer dies, haftet er für nachträglich zu zahlende Sozialversicherungsbeiträge.

7. Besteuerung. Wird die steuerfreie Einkommensgrenze überschritten und nichts anderes vereinbart, erfolgt bei geringfügigen Arbeitsverhältnissen die pauschale Versteuerung des Entgelts durch den Arbeitgeber. Soll eine pauschale Versteuerung durch den Arbeitgeber nicht vorgenommen werden, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorzulegen. Die Versteuerung erfolgt dann auf der Grundlage der Lohnsteuerkarte. Im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleiches erfolgt ggf. eine Steuerrückstattung.

8. Schriftformklausel und Schlussbestimmungen. Änderungen, Nebenabreden und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform; dies gilt auch für den Verzicht auf die Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle ihm bekannt gewordenen betriebsinternen Angelegenheiten, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer hat alle Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wichtig sind, ohne besondere Aufforderung sofort zu melden. Dies trifft besonders bei Wechsel der Wohnung/des Wohnortes oder des Familienstandes und der Aufnahme eines zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisses zu. Alle Gegenstände und Unterlagen hat der Arbeitnehmer spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zurück zu geben. Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers besteht nicht.

9. Weitere Vereinbarungen

Keine

O Nachstehend und ggf. Fortsetzung auf Beiblatt

* nichtzutreffendes durchstreichen

Ort, Datum

Arbeitnehmer

ggf. Erziehungsberechtigte

Unterschrift Arbeitgeber

Leitfaden zum Einstellungsgespräch

Denken Sie daran, dass viele Fragen, die Sie interessieren, nicht gestellt werden dürfen.

1. Persönliches Auftreten beim Einstellungsgespräch - erste Eindrücke

- Pünktliches Erscheinen?
- Haare gewaschen?
- Rasiert?
- Bekleidung und Schuhe ordentlich?
- Gepflegter oder ungepflegter Gesamteindruck?
- Angemessene Ausdrucksweise?
- Zustand des Autos (anschauen!)
- Geordnete Bewerbungsunterlagen?

2. Gründe für die Berufswahl

- Was waren die Gründe für die Wahl Ihres Ausbildungsberufes?
- Würden Sie diesen Beruf heute noch einmal lernen?
- Würden Sie nach der Lehre von Ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen?
- Wenn nicht, warum nicht?
- Wenn ja, warum haben Sie später den Ausbildungsbetrieb verlassen?

3. Kenntnisse und Fertigkeiten

- Welche Tätigkeit liegt Ihnen besonders?
- Was können Sie besonders gut?
- Was machen Sie nicht so gern?
- Mit welchen Maschinen haben Sie in der Vergangenheit gearbeitet?
- Besteht Bereitschaft zur Ableistung von:
 - ✓ Überstunden
 - ✓ Wochenendarbeit
 - ✓ Montageeinsatz

4. Weiterbildung und Perspektive

- Welche beruflichen Ziele haben Sie?
- Haben Sie in der Vergangenheit schon Fortbildungslehrgänge besucht? Wenn ja, welche?
- Besteht zukünftig weiter Bereitschaft zur Fortbildung?
- Was tun Sie aktuell für Ihre Weiterbildung?

5. Fragen wegen der Wechselhintergründe

- Wie sind Sie auf die freie Stelle aufmerksam geworden?
- Weshalb wollen Sie die Arbeitsstelle wechseln?
- Welche Arbeiten haben Sie zuletzt ausgeführt?
- Was gefiel Ihnen bei dieser Arbeit und was gefiel Ihnen nicht?
- Was versprechen Sie sich von der bei uns ausgeschriebenen Stelle?
- Üben Sie Neben- oder geringfügige Beschäftigungen aus?

6. Unser Betrieb

- Haben Sie irgendwann schon einmal in unserem Betrieb oder einem Zweigbetrieb gearbeitet?
- Haben Sie schon Kenntnisse über unseren Betrieb? Wenn ja, welche?
- Wenn nein - Betrieb erklären.
- Arbeiten Verwandte von Ihnen im Betrieb? Wenn ja, bitte nennen.
- Kennen Sie Beschäftigte aus unserem Betrieb?
- Haben Sie einen Überblick über die Tätigkeit, die Sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz erwartet?

7. Gesprächsabschluss

- Wie sind Ihre Einkommensvorstellungen?
- Welche Personen (Arbeitgeber) können Sie als Referenz nennen?

8. Weitere Fragen/Bemerkungen/Notizen:

Zum Abschluss sollten Sie dem Bewerber für das Einstellungsgespräch danken und ggf. darauf hinweisen, dass weitere Bewerber zu einem Gespräch eingeladen sind und Sie sich die Entscheidung bis zum Abschluss aller Einstellungsgespräche vorbehalten.

Personalfragebogen

Name, Vorname: _____
 (bei Verheirateten auch Geburtsname)

Anschrift: _____

Telefon-Nr.: _____ Mobil: _____ E-Mail : _____

Bankkonto-Nr.: _____ bei _____ BLZ: _____

Bei Minderjährigen: Gesetzlicher Vertreter: _____

Krankenkasse: _____ Mitglieds-Nr.: _____

Name, Vorname des Ehegatten: _____

Sie/Er ist berufstätig als: _____ Arbeitnehmer Selbstständig

Im Haushalt lebende Kinder: (Fortsetzung ggf. auch Beiblatt)

Geburtsname; falls abweichend	Vorname	Alter in Jahren

Arbeiten Verwandte im Betrieb? Nein Ja - Wenn ja, wie ist der/deren Name?

Bestehen Krankheiten, die die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit beeinträchtigen Ja Nein

Haben Sie Vorstrafen, die für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sein könnten? Ja Nein

Beziehen Sie Rente? Nein Ja - Wenn ja, welche? _____

Ihr Schulabschluss: Hauptschule Mittlere Reife Abitur _____

Sie verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung: Nein Ja - Wenn ja, als:
 _____ Abschlussprüfung bestanden am: _____

Fremdsprachenkenntnisse in _____ gering mittel recht gut

Haben Sie weitere Arbeitsverhältnisse? Nein Ja Wenn ja, wie viele? _____

Zu welchem Termin könnten Sie frühestens die Arbeit aufnehmen? _____

Weiterbildung: (Fortsetzung ggf. auf Beiblatt)

Seminarthema	Veranstalter	Prüfung? Ja/Nein/Datum

Bisherige Tätigkeiten: (Fortsetzung ggf. auf Beiblatt)

von	bis	Art der Tätigkeit	Arbeitgeber

Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben vollständig sind und der Wahrheit entsprechen. Dieser Fragebogen ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Unvollständige oder unrichtige Antworten berechtigen zur Anfechtung des Arbeitsvertrages und zur Kündigung und verpflichten zum Schadensersatz.

Sonstiges: _____

 Ort, Datum

 Unterschrift Bewerber/in (Bei Minderjährigen: Unterschrift des gesetzl. Vertreters)

VHV Bürgschaftsservice/Kautionsversicherung: Mehr Spielraum für die Kreditlinie und bis zu 75% Beitragseinsparung

Unternehmen der Bauwirtschaft müssen heute akzeptieren, dass bei Bau-Aufträgen Sicherheitseinbehalte gefordert werden. Ein wachsendes Sicherheitsbedürfnis - sowohl der öffentlichen als auch der privaten Auftraggeber - hat dazu geführt, dass Aufträge ohne Vereinbarung eines Sicherheitseinbehaltes kaum noch vergeben werden.

Das heißt, der Auftraggeber behält einen bestimmten Prozentsatz, zwischen 3 % und 10 % der Auftragssumme bzw. der Schlussrechnung als Sicherheit ein. Zwar können diese Einbehalte meist in Form von Bürgschaften der Hausbank abgelöst werden, doch auch dann binden die geforderten Sicherheitsleistungen große Teile des Kapitals, da sie ganz oder teilweise auf die Kreditlinie angerechnet werden. Eine günstige Alternative bieten Spezialversicherer, wie die VHV. Der Vorteil: Bürgschaften vom Versicherer werden nicht auf die Kreditlinie bei der Bank angerechnet, das heißt, der Liquiditätsspielraum wird nicht eingeschränkt. Eine attraktive Alternative also, gerade in Zeiten, in denen die Kreditvergabe der Banken restriktiver wird.

Es gibt eine Vielzahl an unterschiedlichen Bürgschaften, je nachdem, welche Leistung abgesichert werden soll. Am häufigsten wer-

den Vertragserfüllungs- und Mängelansprüchebürgschaften nachgefragt. Üblicherweise schließen Unternehmen einen Bürgschaftsrahmen oder eine Bürgschaftslinie ab, um ihren Bürgschaftsbedarf zu decken. Bis zu einer Bürgschaftslinie von 100.000 € ist nur eine vereinfachte Bonitätsprüfung erforderlich. Abhängig von der Bonitätsprüfung fordert die VHV keine bzw. maximal 20 % Sicherheiten.

Eine kostenfreie komfortable Onlineverwaltung unter „www.buergschaftsportal.vhv.de“ macht das Beantragen und Verwalten der Bürgschaften für den Kunden flexibel, einfach und transparent.

Mitglieder bestimmter Verbände können ihren Bürgschaftsbedarf sehr kostengünstig abdecken. Die möglichen Beitragsersparnisse möchten wir exemplarisch an 2 Beispielen aufzeigen. Es wird unterstellt, dass bei der Hausbank ein Avalzins von 1,5% pro Jahr vereinbart ist und die Gewährleistungsbürgschaft über 5 Jahre läuft.

Bei einem Bürgschaftsbedarf von 15.000 € entstehen dem Unternehmer folgende Kosten: 15.000 € x 1,5% = 225 € pro Jahr x 5 Jahre Laufzeit = 1.125 € (ohne evtl. Ausfertigungs- und Hebegebühren).

Über den Rahmenvertrag mit z.B. dem Bau-gewerbeverband entstehen dem Mitglied für die o.g. Konstellation nur Kosten in Höhe von einmalig: 240 €!!!

Beitragsersparnis: 885,00 €!!!

Bei einem Bürgschaftsbedarf von 240.000 € entstehen dem Unternehmer folgende Kosten: 240.000 € x 1,5% = 3.600 € pro Jahr x 5 Jahre Laufzeit = 18.000 € (ohne evtl. Ausfertigungs- und Hebegebühren).

Über den Rahmenvertrag mit z.B. dem Bau-gewerbeverband entstehen dem Mitglied für die o.g. Konstellation nur Kosten in Höhe von einmalig: 5.400 €!!!

Beitragsersparnis: 12.600 €!!!

Mehr Informationen zum VHV Bürgschaftsservice und zur VHV Kautionsversicherung erhalten Sie bei Ihrem VHV Experten oder unter www.vhv.de

40.000 UNTERNEHMEN DER BAUWIRTSCHAFT OHNE LIQUIDITÄTSENGPÄSSE

VON EXPERTEN
VERSICHERT

VHV
VERSICHERUNGEN

DEUTSCHLANDS BESTE KAUTIONSVERSICHERUNG

Über 270.000 Bürgschaften pro Jahr, mehr als 5 Mrd. Euro Gesamtobligo – als führender Kautionsversicherer sorgt die VHV für die Liquidität zehntausender Bauunternehmen und Handwerker und somit für deren finanzielle Absicherung. Denn viele Auftraggeber fordern heute von Bauunternehmen hohe Sicherheitseinbehalte – Liquiditätsengpässe sind häufig die Folge. Die einfache wie kostengünstige Lösung sind Bürgschaften der VHV Kautionsversicherung. Damit geben Sie Ihren Kunden Sicherheit, entlasten Ihre Kreditlinie bei der Bank und schaffen sich finanzielle Freiräume für weitere Projekte. Mehr Informationen erhalten Sie von Ihrer **VHV Gebietsdirektion Koblenz, Schloßstrasse 9-11, Tel.: 0261.915 24-11, Fax: 0261.915 24-24, www.vhv-bauexperten.de**

Nebentätigkeit von Arbeitnehmern

Die Nebentätigkeit oder Nebenbeschäftigung spielt in der heutigen „Freizeitgesellschaft“ mit den verkürzten Arbeitszeiten eine zunehmende Rolle, aber auch Kurzarbeit wird immer häufiger für Nebentätigkeiten genutzt.

Unter Nebentätigkeit oder Nebenbeschäftigung versteht man die Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer außerhalb seines Arbeitsverhältnisses aufnimmt, sei es auf der Grundlage eines Werk-, Dienst- oder Arbeitsvertrages, sei es in Form von sportlichen Betätigungen. Auch die Wahrnehmung von Ehrenämtern sind rechtlich als Nebentätigkeit anzusehen. Dieser Text soll Ihnen helfen, die arbeitsrechtliche Behandlung von Nebentätigkeiten einschätzen zu können. Für weitergehende Fragen wenden Sie sich an die Geschäftsstelle der Kreishandwerkerschaft bzw. an einen arbeitsrechtlich versierten Rechtsanwalt.

Arbeitsvertrag und Nebenbeschäftigung

Der Arbeitnehmer stellt dem Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrags seine Arbeitskraft zur Verfügung. Während der geregelten Arbeitszeit hat sich der Arbeitnehmer für die Interessen des Arbeitgebers einzusetzen. In seiner Freizeit ist der Arbeitnehmer grundsätzlich frei und kann somit eine Nebenbeschäftigung annehmen. Diese Freiheit ist allerdings insoweit eingeschränkt, als durch die Nebentätigkeit erhebliche Beeinträchtigungen der Arbeitskraft des Arbeitnehmers zu erwarten sind, Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers berührt werden, Schwarzarbeit oder sonstige Verstöße gegen das Gesetz wie z.B. das Arbeitszeitgesetz vorliegen können, der Erholungszweck des Urlaubs beeinträchtigt oder der Heilungsprozess während einer Krankheit verzögert wird.

Mit dem Arbeitnehmer kann auch vertraglich vereinbart werden, dass er bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers jede Nebenbeschäftigung unterlässt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, einen Anspruch auf Beendigung der Nebentätigkeit durch den Arbeitnehmer.

Beispiele:

Ein Arbeitnehmer kommt am Montag in stark angetrunkenem Zustand zur Frühschicht, weil er die Nacht durchgefeiert hat, oder arbeitet nach achtstündigem Arbeitstag für weitere sechs Stunden in einer Gaststätte, fährt mit eigenem Fahrzeug nach Dienstschluss Taxi oder erfüllt in seiner Freizeit Aufträge in eigener privater Werkstatt für ein Konkurrenzunternehmen.

Die Möglichkeiten, die Einfluss auf das Arbeitsverhältnis ausüben können, sind vielfältig.

Rechtlich kann der Arbeitgeber die Nebentätigkeiten verbieten, wenn diese ein solches Ausmaß annehmen, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann

oder wenn er an der Unterlassung aus Wettbewerbsgründen ein berechtigtes Interesse hat oder wenn sie gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen.

Vielfach ist in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen das Recht, eine Nebentätigkeit aufzunehmen, beschränkt oder aufgehoben. Während ein vertragliches Nebentätigkeitsverbot nur wirksam ist, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, ist die tarifvertragliche Einschränkung der Nebentätigkeit umstritten. Vertragliche Nebentätigkeitsbeschränkungen oder auf Weisung beruhende Nebentätigkeitsverbote sind unwirksam, wenn der Arbeitgeber davon nicht berührt wird. Dies ist insbesondere bei der Freizeitgestaltung im weiteren Sinne der Fall. Hierzu gehört auch die Wahrnehmung von Ehrenämtern im Sport, Schule, karitativen oder religiösen Vereinigungen, in Parteien, Verbänden oder Vereinen.

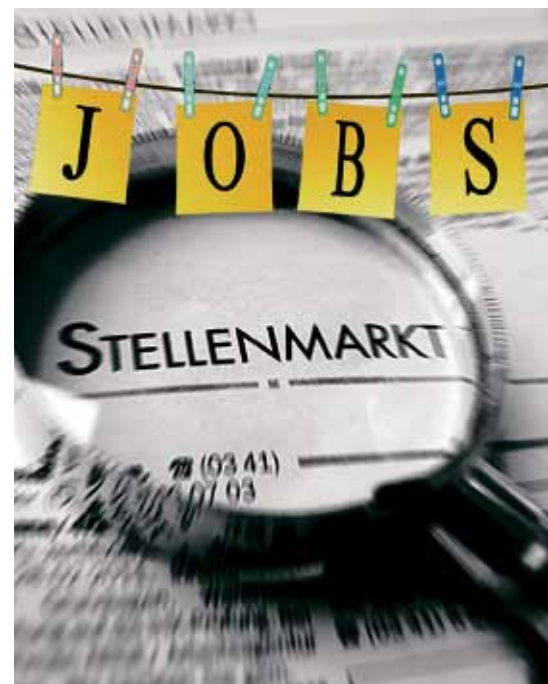
Soweit die Nebentätigkeit bezahlt wird, ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unlautere Konkurrenz macht oder gegen gesetzliche Bestimmungen, wie Arbeitszeitgesetz oder das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (SchwarzarbG) verstößt. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber nach vorheriger Abmahnung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung kündigen. So z.B. wenn der Verstoß mit dem Verrat von Geschäftsgeheimnissen verbunden ist. (Tritt ein solcher Fall bei Ihnen ein, sollten Sie hierüber mit einem Rechtsanwalt oder der Rechtsberatung der Kreishandwerkerschaft sprechen, bevor Sie weiter handeln.)

Entgeltfortzahlung

In allen Fällen verbotener oder zu dulden der Nebentätigkeit stellt sich bei eintretenden Unfällen die Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Fällt der Arbeitnehmer wegen Verletzung bei einer zulässigen Nebentätigkeit aus, so steht ihm je nach Einzelfall ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber zu. Bei unzulässigen oder verbotenen Nebenbeschäftigungen entfällt ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers.

Beispiele:

Ein Arbeitnehmer hilft im Wege der Nachbarschaftshilfe einem Bauern beim Äpfelpflücken, fällt vom Baum und bricht sich den Arm. Er hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber. Ein Schlosser hat an einem arbeitsfreien Samstag eine entgeltliche Nebentätigkeit angenommen. Er erleidet einen Arbeitsunfall. Er hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung sowohl gegen den Arbeitgeber seiner Haupttätigkeit als auch gegen den seiner Nebentätigkeit. Ein Arbeitnehmer betreibt nebenberuflich mit Billigung seines Arbeitgebers ein ordnungsgemäß angemeldetes Holzsägewerbe, er verletzt sich dabei. Er hat gegen seinen Arbeitgeber keinen Anspruch auf Entgeltfort-



zahlung, weil der Unfall in Ausübung seines Gewerbes als selbständiger Unternehmer geschah. Ein Arbeitnehmer ist nebenher als Kraftfahrer tätig, obwohl ihm das der Arbeitgeber seiner Haupttätigkeit ausdrücklich verboten hat. Infolge Übermüdung verursacht er einen Verkehrsunfall, bei dem er sich verletzt. Der Arbeitgeber der Haupttätigkeit ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen; dies einmal aus dem Gesichtspunkt eines evtl. selbständig ausgeübten Gewerbes, zum anderen bei abhängiger Beschäftigung aus dem Gesichtspunkt, dass der Arbeitgeber der Nebentätigkeit hierfür aufkommt. Das ausdrückliche Verbot der Kraftfahrertätigkeit kann mitentscheidend sein.

Zusammenfassung

Nebentätigkeit bzw. Nebenbeschäftigung ist für den Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig. Sie kann nur dann untersagt werden, wenn sie mit der beruflichen Stellung beim Arbeitgeber nicht im Einklang steht, etwa bei Führungskräften, wenn sie die Interessen des Unternehmens belasten oder zu belasten geeignet sind. Sie können aber auch wegen ihrer besonderen Gefährlichkeit oder Beeinträchtigung der Arbeitsleistung verweigert werden. Soweit die Untersagung der Nebentätigkeit vertraglich oder tarifvertraglich festgelegt ist, ist sie nur wirksam, soweit die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden können. Der Arbeitgeber kann sich gegen die Beeinträchtigung seiner Interessen durch eine Abmahnung wehren und im Wiederholungsfall mit sofortiger Wirkung kündigen. Unabhängig davon sollte im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer vor Aufnahme einer Nebentätigkeit dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen hat.

Wirtschaftsempfang im Kreis Altenkirchen bei Möbelwerkstätte Gert Schumann GmbH

Auch in diesem Jahr fand der Wirtschaftsempfang im Kreis Altenkirchen großen Anklang. Mehrere Hundert Vertreter aus Handwerk, Wirtschaft und Politik nutzten die Gelegenheit, sich auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. Gastgeber war die Möbelwerkstätte Gert Schumann GmbH aus Altenkirchen. Gert Schumann, Geschäftsführer des Unternehmens, begrüßte die Gäste und freute sich mit den weiteren Veranstaltern, IHK, KHS RWW, Aktionskreis Altenkirchen e.V., Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Altenkirchen und Wirtschaftsjuniorer Sieg – Westerwald e.V., dass so viele Besucher am Empfang teilnahmen. „Gestalten und Bauen im Dialog“, so die Philosophie des Unternehmens, das bereits im Jahre 1890 gegründet wurde und somit auf eine lange Erfahrung im Bereich des Möbel- und Innenausbau zurückblicken kann.

Durch die im Jahre 2005 gegründete Schumann Project GmbH können zwischenzeitlich in Ergänzung zu den Bereichen Möbelbau und Innenarchitektur sämtliche Gewerke aus einer Hand angeboten werden - von der Planung bis zur Bauleitung.

Gastredner der Veranstaltung war Reiner Meutsch, Initiator der Stiftung FLY & HELP. Mit seinem Thema „Bildung in Entwicklungsländern – Basis für selbstbestimmtes Leben und wirtschaftlichen Aufbau“ beeindruckte er die anwesenden

Besucher. „Bildung für alle“, so die Maxime seiner Stiftung FLY & HELP, mit der Meutsch auf die weltweiten Defizite im Bereich der Schulbildung aufmerksam machen möchte.

In vielen Regionen der Welt gehört eine angemessene Schulbildung immer noch nicht zu den Grundrechten. Da diese jedoch die Basis für ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben ist und auch den wirtschaftlichen Aufbau eines Landes mitbestimmt, baut Meutsch mit Hilfe seiner Stiftung Schulen in den Entwicklungsländern und versucht damit, jungen

Menschen zu einem soliden Fundament für ihr Leben zu verhelfen. Der enthusiastische und kurzweilige Vortrag des Referenten wurde mit einem lang anhaltenden Applaus der Gäste belohnt. Das Schlusswort sprach Hans Peter Vierschilling, Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft RWW, der sich bei dem gastgebenden Unternehmen sowie den weiteren Veranstaltern bedankte. Bei einem Imbiss und kühlen Getränken hatten die Gäste nach dem offiziellen Teil ausreichend Gelegenheit, dass Gehörte zu vertiefen.



„Als größter Krankenversicherer im Land Rheinland-Pfalz betreut die AOK rund 720.000 Mitglieder. Dazu kommen 280.000 kostenfrei mitversicherte Familienangehörige. Somit schenken knapp 1 Mio. Menschen der AOK ihr Vertrauen.“

Mit einem Volumen von rund 2,7 Milliarden Euro verwaltet die AOK einen der größten öffentlichen Haushalte in Rheinland-Pfalz und kommt dank solider Haushaltsplanung bereits im dritten Jahr ohne Zusatzbeitrag aus“, bestätigt Thomas Schneider, Abteilungsleiter „Firmenkundenservice“ bei der AOK Rheinland-Pfalz.

„Für die AOK ist die persönliche Beratung und ein optimaler Service für die Versicherten die Grundlage ihrer Arbeit“, betont er. Spezialisten für Ernährung und Sport, Pflegefachkräfte und persönliche Krankengeldfallmanager beraten

die Versicherten in ganz persönlichen Lebenssituationen.

Neben einer breiten Palette an Kernleistungen bietet die AOK diverse Zusatzangebote, die den Versicherungsschutz bei der AOK attraktiv machen. Neben einem unvergleichlichen kostenfreien Gesundheitsprogramm für die ganze Familie gibt es günstige Zusatzversicherungen für das Ausland und Zahnersatz, sowie lukrative Bonustarife. Außerhalb der kundenfreundli-



Service getestet

chen Öffnungszeiten in den Geschäftsstellen ist die AOK rund um die Uhr über das Servicetelefon 01801 171700 für 0,039 Euro/min aus dem deutschen Festnetz und max. 0,42 Euro/min aus dem Mobilfunknetz erreichbar. Die medizinische Telefonhotline Clarimedis, sowie Unterstützung bei Behandlungsfehlern komplettieren das Leistungsfeld der AOK.

Andere über die AOK

Die AOK-Rheinland-Pfalz hat das TÜV-Siegel „Service tested - gut“ erhalten. Vor allem die gute persönliche und telefonische Erreichbarkeit der AOK-Geschäftsstellen und die Freundlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerteten die Befragten als außergewöhnlich gut. Das Siegel ist ein Zertifikat eines unabhängigen Prüfinstituts, das den Verbrauchern bestätigt, dass sie in den 76 AOK-Geschäftsstellen und rund 500 Servicestellen in Rheinland-Pfalz bestens bedient werden.

**Bodenständig
investieren.**

**Suchen Sie solide Werte für Ihre Geldanlage?
Entdecken Sie Sachwerte!**

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.



Generalagentur Horst-Dieter Theis
Am Stadtgraben 46 ● 56626 Andernach
Telefon (0 26 32) 4 25 93 ● Telefax (0 26 32) 4 28 85 ● Mobil (01 71) 6 26 56 43
horst-dieter.theis@signal-iduna.net ● www.signal-iduna.de/horst-dieter.theis

Achtung! Unbeabsichtigte Arbeitsverhältnisse nach Ausbildungsabschluss

Es gibt immer wieder Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden, aus denen Sie besonders viel lernen können. Oftmals ist der Auslöser eine Nicht-Übernahme am Ende der Ausbildung. Denn dann fallen die Hemmungen, eine Klage durchzuziehen. Im vorliegenden Fall ging es um eine Auszubildende zur Rollladen- und Jalousiebauerin. Das Auszubildende bestand seit dem 15.9.2003 und endete mit Bestehen der Abschlussprüfung am 13.7.2006. Strittig waren letztlich die Frage der Übernahme und die Überstundenvergütung während der Ausbildung.

Neue Anhaltspunkte für Sie, damit ein Arbeitsverhältnis nicht „aus Versehen“ begründet wird

Der letzte Tag der Abschlussprüfung, der 13.7.2006, war ein Donnerstag. Nachdem die Auszubildende vom Prüfungsergebnis erfahren hatte, kam sie nicht noch einmal in den Betrieb. Allerdings tauchte sie am kommenden Montag, dem 17.7.2006, wieder pünktlich im Ausbildungsunternehmen auf.

Nach ihren Angaben erhielt sie von ihrem Ausbilder – gleichzeitig Gesellschafter des Ausbildungsunternehmens – den Auftrag, den Hof zu reinigen. Zudem sollte sie Tische und Bänke aufbauen und für Sonnenschutz sorgen, denn der „Auftraggeber“ wollte am späten Nachmittag seinen Geburtstag dort feiern. Der Ausbilder selbst widersprach dieser Aussage vor Gericht und gab an, den Auftrag zur Reinigung des Hofes schon vor Monaten gegeben zu haben. Am Dienstag erschien die ehemalige Auszubildende nicht zur Arbeit, am Mittwoch, dem 19.7.2006, war sie wieder anwesend. An diesem Tag wurde ihr gegen 9.00 Uhr mitgeteilt, dass sie nicht übernommen werde.

Die Beweislast liegt bei der Auszubildenden

Nach Ansicht der Auszubildenden ist nach § 24 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein unbefristeter Arbeitsvertrag zu Stande gekommen. Das ist immer dann der Fall, wenn Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung beschäftigt werden, auch wenn ein Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich oder schriftlich vereinbart worden ist.

Das LAG Mainz sah die Voraussetzungen des Gesetzestextes hier nicht gegeben und gab dem Ausbildungsbetrieb Recht (10.5.2007, 2 Sa 32/07). § 24 BBiG setze nämlich voraus, dass die Arbeit im Auftrag und mit Wissen des Auszubildenden durchgeführt wird.

Dass diese Voraussetzungen erfüllt sind, dafür liegt die Beweislast beim Kläger, in diesem Fall bei der Auszubildenden. Letztlich stand hier allerdings Aussage (Ausbilder: Auftrag wurde vor Monaten erteilt) gegen Aussage (Azubi: Auftrag wurde am 17.7. erteilt), so dass der Beweis durch sie nicht erbracht werden konnte. Es war somit kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen.

Auszubildende erscheint erst am übernächsten Arbeitstag

Noch ein weiterer Aspekt hätte die Klage der Auszubildenden zum Scheitern gebracht: Damit § 24 BBiG anwendbar wird, ist es nämlich erforderlich, dass der Azubi bereits am ersten Arbeitstag nach der Prüfung im Betrieb erscheint und arbeitet.

Das war hier allerdings nicht der Fall. Die Prüfung war am Donnerstag, und gearbeitet hat die ehemalige Auszubildende erst wieder am Montag. Zudem war sie am Dienstag erneut

nicht im Betrieb. Offenbar hat sie zu diesem Zeitpunkt selbst nicht an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geglaubt.

Wichtiger Hinweis:

Lassen Sie es nicht zu, dass auch nur irgendeine Tätigkeit in Ihrem Unternehmen durch einen ehemaligen Auszubildenden verrichtet wird, wenn dieser die Abschlussprüfung bereits bestanden hat und nicht übernommen werden soll.

Sobald Sie davon Kenntnis erlangen, sollten Sie handeln und die Arbeit untersagen – am besten unter Anwesenheit eines Zeugen.

Vorsicht, auch nach Jahren müssen Sie unter Umständen noch Überstunden bezahlen

Während das LAG Mainz in der Frage des Beschäftigungsverhältnisses der Vorinstanz Recht gab, drehte es eine andere strittige Frage allerdings zu Gunsten der Auszubildenden. Diese hatte nämlich die Bezahlung von Überstunden, welche während der ersten beiden Jahre der Ausbildung angefallen waren, gefordert.

Das hatte das AG Trier noch abgelehnt (21.11.2006, Az. 3 Ca 1240/06). Vorgelegt hatte die Auszubildende ihren Ausbildungsnachweis, aus dem die Anzahl der geleisteten Überstunden (195,25) eindeutig hervorging. Dieser Ausbildungsnachweis war vom Ausbilder regelmäßig abgezeichnet worden.

Damit hat der Ausbilder – so das LAG im Gegensatz zur Vorinstanz – die Anzahl der Überstunden bestätigt. Da diese damals nicht bezahlt wurden, wurde die Vergütung nach Beendigung der Berufsausbildung inklusive Verzinsung und Mehrarbeitszuschlag fällig. Basis für die Berechnung sei der während der Ausbildung gezahlte Stundensatz.

Doppelte Vorsicht beim Abzeichnen der Ausbildungsnachweise

Dieses Urteil ist für Sie in seiner Wirkung nicht zu unterschätzen. In der Praxis werden Ausbildungsnachweise häufig nebenbei unterzeichnet und nur quergelesen. Das ist ohnehin mit Risiken verbunden – schließlich müssen ja alle Lernziele eines Ausbildungsabschnitts erreicht und das muss auch dokumentiert werden.

Ist zusätzlich noch die Ausbildungszeit in den Nachweis aufgenommen, so ist doppelte Vorsicht geboten. Prüfen Sie daher in diesem Fall jeweils auch, ob die tatsächlich dokumentierte Ausbildungszeit mit der im Arbeitsvertrag/Tarifvertrag verankerten Zeit übereinstimmt.

Das ist insbesondere von Bedeutung, wenn es sich bei dem Auszubildenden um einen Jugendlichen handelt, für den besonders strenge Arbeitszeitregeln gelten.

Simon – die linke Hand des Handwerks



Mit einer neuen Filmreihe unter dem Motto „Simon – die linke Hand des Handwerks“ setzt das deutsche Handwerk seine am 16.01.2010 gestartete Imagekampagne fort. Der TV-Star Simon Gosejohann räumt in diesen Filmen auf unterhaltsame Weise mit Klischees auf und wirft ein vollkommen neues Licht auf die Ausbildungsberufe des Handwerks. Das Handwerk erhofft sich, dass die Filme für viele ein Anstoß sind, sich intensiver mit einem der über 130 Ausbildungsberufe des Wirtschaftsbereichs auseinanderzusetzen. In der ersten Staffel besucht Simon einen Fotografen, einen Bäcker, einen Orthopädiemechaniker, einen Elektriker und einen Feinwerkmechaniker. Seine Filmpartner sind echte Auszubildende, Gesellen und Meister, die ihm zeigen, wie anspruchsvoll und vielfältig das Handwerk ist. Alle Episoden von „Simon – die linke Hand des Handwerks“ finden Sie unter www.handwerk.de.



engelbert
strauss

e.s. workwear
DER STOFF FÜR ECHE Helden

engelbert-strauss.com

engelbert strauss GmbH & Co KG | Frankfurter Straße 98 - 102 | 63599 Biebergemünd | Tel. 0 60 50 / 97 10 12 | info@engelbert-strauss.de

Überweisung auf falsches Konto – was ist zu tun?

Beim Ausfüllen von Überweisungsaufträgen schleicht sich schnell einmal ein Zahlendreher bei der Empfänger-Kontonummer ein. Da seit Anfang November 2009 die Geldinstitute die Kontonummer nicht mehr mit dem Namen des Empfängers abgleichen müssen, ist also davon auszugehen, dass der Überweisungsbetrag auch auf einem falschen Empfängerkonto gutgeschrieben wird. Durch eine neue rechtliche Regelung haben Kunden gegenüber ihren Kreditinstituten grundsätzlich keinen Anspruch mehr auf die Erstattung des fehlgeleiteten Geldes. Wird der Fehler sofort bemerkt, sollte der Bankkunde schnell reagieren und umgehend seine Hausbank informieren. Möglicherweise kann die Bank die Überweisung noch vor der Gutschrift des Betrages auf dem falschen Empfängerkonto stoppen und stornieren. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht allerdings nicht. Bemerkt man den Fehler jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt, z.B. wenn der richtige Empfänger den Betrag anmahnt, wird es schwierig und es muss unter Umständen eine zeitaufwendige Rückholaktion eingeleitet werden. Dies vor allem deshalb, weil Geldinstitute Namen und Anschrift ihrer Kunden ohne

deren Zustimmung aus Datenschutzgründen grundsätzlich nicht weitergeben dürfen. Da der Auftraggeber der Überweisung Namen und Adresse des falschen Empfängers aber nicht kennt, bleibt nur eine Möglichkeit: Er schreibt die Bank des Empfängers direkt an, schildert den Fall und bittet die Bank, den Rückforderungsbrief an den Kontoinhaber weiterzuleiten, damit dieser von sich aus eine Rücküberweisung veranlasst.

Kompliziert wird es jedoch, wenn der Empfänger einfach nicht reagiert. Dann bleibt eigentlich nur noch der Weg zu einem Rechtsanwalt, um die Ansprüche durchzusetzen, denn letztendlich hat der „Unbekannte“ sich ungerechtfertigt bereichert.

Kann der Kunde jedoch noch nicht einmal Namen und Adresse des Empfängers ausfindig machen, hat er schlechte Karten und muss möglicherweise das Geld komplett abschreiben.

Hinweis: Tätigen Sie keine Überweisung auf die Schnelle! Überprüfen Sie unbedingt bei jeder Überweisung in Ruhe die Bankleitzahl und die Kontonummer des Empfängers sowie den Betrag, bevor sie den Auftrag losschicken.

Aufbewahrung digitaler Unterlagen bei Bargeschäften

Das Bundesfinanzministerium (BMF) weist in einem aktuellen Schreiben darauf hin, dass bei der Benutzung digitaler Registrierkassen oder Waagen mit digitaler Registrierkassenfunktion die digitalen Belege bei Bargeschäften aufgehoben werden müssen.

In dem Entwurf heißt es, dass es nicht reicht, wenn man bei digitalen Registrierkassen und Waagen mit Registrierkassenfunktion Papier-Ausdrucke aufhebt. Alle steuerlich relevanten Einzeldaten müssten „unveränderbar und vollständig aufbewahrt werden“. Das gelte vor allem für Journal-, Auswertungs-, Programmier- und Stammdatenänderungsdaten, wenn eine vollständige Speicherung in dem Gerät unmöglich sei.

Eine Verdichtung dieser Daten ist nicht erlaubt. Die Betriebe müssen die digitalen Unterlagen und die Strukturinformationen in einem auswertbaren Datenformat aufbewahren.

Außerdem sind die Betriebe verpflichtet, die genauen Einsatzorte und -zeiträume der entsprechenden Geräte zu protokollieren und diese Protokolle ebenfalls aufzubewahren.

BMF-Schreiben von 26.11.2010,
Az.: IV A4-S 0316/08/10004-07

Iveco Daily Kipper

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

Bis zu
7 Tonnen ZGG!



www.iveco.de

IVECO
TRANSPORT IS ENERGY

STURM

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

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

Daily 7-Tonner Die clevere Alternative

Iveco macht's mal wieder vor. Als einer der ersten Hersteller bietet Iveco mit dem neuen Daily 7-Tonner eine Nutzlast von bis zu 4,7 Tonnen im leichten Transporter-Segment.

Das ist mehr als bei einem üblichen 7,5 Tonnen LKW! In Verbindung mit den PKW-typischen Fahreigenschaften sowie dem hohen Komfortniveau ist der Daily 7-Tonner die clevere Alternative für alle, die schwere Lasten transportieren möchten, aber trotzdem agil bleiben wollen – vor allem in der Stadt. So sparen Sie gegenüber einem herkömmlichen mittelschweren LKW nicht nur Geld, sondern haben auch den Vorteil einer hohen Nutzlast.

Dank seines stabilen Leiterraums und der speziellen Konstruktionsmerkmale erlaubt der Daily-7-Tonner nahezu jeden Aufbau für unbegrenzte Einsatzmöglichkeiten im professionellen Transportbusiness.

WWW.HANDWERK.DE

Offizieller Partner der Evolution.



Das Handwerk hat viel von der Natur gelernt. Wie man aber Hightech-Endoskope oder einen Biomasse-Wärmelüfter bauen, haben wir uns selbst beigebracht. So werden jedes Jahr über 150.000 Innovationen in deutschen Handwerksbetrieben entwickelt. Sich ständig zu verbessern, liegt eben nicht nur in der Natur der Natur.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN

Steuerfahnder echt oder falsch?

Immer wieder fallen Unternehmer auf falsche Steuerfahnder rein. Neu ist der Trick nicht, aber dennoch haben Betrüger regelmäßig Erfolg damit. Erfahrungsgemäß geben sich die Betrüger als „Steuerfahnder“ oder als „Finanzbeamte“ aus. Sie stehen plötzlich im Betrieb und fordern Akteneinsicht und Bargeld.

Zuerst lassen sie sich die Personalpapiere und Gewerbeunterlagen zeigen und fordern dann von den Betroffenen die Aushändigung des Barvermögens, dass sie als angebliches Schwarzgeld oder als eine Art Sicherheit kasieren. Den Unternehmern drohen sie mit sofortiger Festnahme und Schließung des Betriebes, wenn ihrer Aufforderung nicht Folge geleistet wird.

Das kann Ihnen nicht passieren?

Mit dieser Masche haben die Betrüger selbst bei „gestandenen“ Unternehmern Erfolg. Wie aber unterscheidet der Unternehmer die falschen von den echten Fahndern? Einfach ist dies nicht, denn auch die echten Fahnder treten gar nicht so anders auf: keine Voranmeldung, Durchsuchung etc. Einen Unterschied gibt es jedoch: Die echten Fahnder ergreifen nicht die Flucht, wenn die Polizei kommt.

Wie aber reagieren Sie richtig?

Bevor Sie die Polizei rufen, sollten Sie als erstes Ihren Steuerberater und Ihren Rechtsanwalt informieren. Beide sind in der Lage, zu beurteilen, ob es sich um einen echten Einsatz handelt oder nicht. Sollte es um ernsthafte Anschuldigungen gehen, benötigen Sie auf jeden Fall die Hilfe Ihres Rechtsanwalts.

Droht der Fahnder mit Durchsuchung, so lassen Sie sich den Durchsuchungsbeschluss zeigen und notieren Sie Namen, Aktenzeichen und verantwortliche Behörde. Vertrauen Sie nicht auf scheinbare Behördenausweise. Solche amtlich wirkenden Ausweise lassen sich leicht erstellen – daher sollte auch Ihr Rechtsanwalt sich diese noch einmal zeigen lassen.

Machen Sie keine Aussagen ohne Rechtsbeistand!

Bei einem echten Einsatz müssten Sie Unterlagen aushändigen. Halten Sie schriftlich fest, was Sie übergeben und machen Sie, wenn möglich, hiervon Kopien. In keinem Fall sollten Sie ohne Rechtsbeistand Bargeld aushändigen, unabhängig davon, wie massiv man Ihnen droht. Sollte es sich nämlich um Betrüger handeln, ist das Geld futsch. Echte Fahnder würden in dem Fall jedoch die Polizei dazu holen,

um ihre Forderungen durchzusetzen.

Lassen Sie sich nicht irritieren, falls die Betrüger mit Steuernachzahlung oder Sicherheitseinbehalt für Steuerbeträge argumentieren: Steuerfahnder setzen Steuerbeträge nicht spontan bei so einem Einsatz fest. Dies ist Sache der Finanzverwaltung.



Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

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-Wester-

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick



Claudia Hildebrand

Mobil:
0178/3475507

E-Mail:
childebrand@dbl-itex.de

wald 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

Baugeld bleibt zweckgebunden

Vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfGE) scheiterte die Beschwerde eines Bauunternehmers gegen die Neufassung des Bauforderungssicherungsgesetzes (BauFordSiG). Bauunternehmen dürfen weiterhin das für einen Auftrag gezahlte Baugeld nicht zur Finanzierung eines anderen Projektes benutzen, sondern müssen das Geld zügig an die beteiligten Subunternehmer weitergeben. Wenn nicht, droht eine Strafe.

Der klagende Bauunternehmer sah sich durch die Regelung im BauFordSiG in seiner Berufsfreiheit eingeschränkt, da das Gesetz den Empfänger von Baugeld verpflichtete, dieses nur zur Bezahlung solcher Personen zu verwenden, die an der Herstellung des Baus beteiligt waren. Dies soll den Bauhandwerker und andere Baubeteiligte vor Forderungsausfällen insbesondere bei Insolvenz des Bauunternehmers schützen.

Die Verfassungsrichter vertraten jedoch nicht die Ansicht des Beschwerdeführers. Laut Auffassung der Richter darf angesichts des Volumens, das die Forderungsausfälle in der Bauwirtschaft erreicht haben, und der teilweise existenziellen wirtschaftlichen Folgen, die sich hieraus insbesondere für Bauhandwerker ergeben, der Gesetzgeber solche Schutzmaßnahmen ergreifen, die die Berufsausübungsfreiheit der Baugeldempfänger erheblich einschränken.

BVerfGE, Beschluss vom 27.1.2011, Az.: 1 BvR 3222/09

„Prüfungs- und Anzeigepflicht des Bauunternehmers“

Das Oberlandesgericht Hamm hat entschieden, dass der Bauunternehmer gegenüber dem Bauherren eine Prüfungs- bzw. Anzeigepflicht hinsichtlich der erkennbaren Mangelhaftigkeit der vom Vorunternehmer erbrachten Leistungen hat. Dies gilt auch dann, wenn der Bauherr selbst die Vorleistungen in Eigenarbeit erbracht hat.

Das Gericht hat ausgeführt, es sei anerkannt, dass dem Nachunternehmer gegenüber dem Bauherren eine Prüfungs- und Anzeigepflicht hinsichtlich der Mangelhaftigkeit vom Vorunternehmer erbrachter Leistungen treffen könne.

Diese Grundsätze seien entsprechend auf die Eigenleistungen des Bauherren anzuwenden. Dies gelte insbesondere dann, wenn hiervon ein wichtiger Bauabschnitt betroffen sei, von dessen fachgerechter Ausführung das Gelingen des Gesamtbauwerks entscheidend abhängt. Allerdings habe der Bauunternehmer für die mangelhafte Eigenleistung des Bauherren nur dann, wenn die Mangelhaftigkeit für den Bauunternehmer erkennbar gewesen sei. *OLG Hamm, Beschluss vom 12.1.2010, Az.: 19 W 33/10, RA Ickenroth*

Regiearbeiten - Vergütung von Fahrzeiten

Im Baugewerbe ist davon auszugehen, dass bei Werkleistungen die über einen längeren Zeitraum an einem Ort erbracht werden, Fahrtkosten der Mitarbeiter in den Stundensätzen enthalten sind, sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde.

Im entschiedenen Fall hatte ein Betrieb des Baugewerbes im Rahmen eines Einheitspreisvertrages bestimmte Leistungen im Stundenlohn vereinbart. Die Arbeiten erstreckten sich über einen längeren Zeitraum. Bei der Abrechnung legte er die vereinbarten Regiesätze zu Grunde, verlangte jedoch für angefallene Fahrzeiten zwischen Betrieb und Baustelle eine gesonderte Vergütung. Der Auftraggeber verweigerte die Zahlung dieser Kosten, da im Vertrag nur Regiesätze ohne Erwähnung von Fahrzeiten vereinbart waren. Das Oberlandesgericht Hamm gab dem Auftraggeber Recht.

Ein Werkunternehmer ist grundsätzlich berechtigt, auch die Erstattung der Kosten zu verlangen, die ihm entstehen, wenn Leistungs-ort und Betriebsstätte auseinander liegen. Bei kleineren Werkleistungen, die in nur einigen Stunden erbracht werden, werden die Fahrtkosten entsprechend nach Stunden berechnet. Bei Werkleistungen, die über einen längeren Zeitraum an einem Ort erbracht werden, ist dagegen die stundenweise Berechnung dieser Kosten nach den Erfahrungen der Richter nicht allgemein üblich. Es ist in solchen Fällen davon auszugehen, sofern keine gesonderte Vereinbarung getroffen wurde, dass der Fahrtkostenaufwand bei der Kalkulation mit in die Stundensätze einbezogen wurde. *OLG Hamm, Urteil vom 8.2.2011, Az.: 21 U 88/10*

Allgemeine Geschäftsbedingungen unter Kaufleuten wirksam in einen Vertrag einbeziehen

Lieferanten weisen gerade beim Kauf von Baumaterialien oder -teilen häufig auf ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Reicht dieser Hinweis aus oder müssen die AGB beigefügt werden?

Im entschiedenen Fall enthielt die Auftragsbestätigung eines Baustoffhändlers lediglich den Hinweis, dass seine Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten. Diese waren nicht beigefügt. Der Käufer, ein Bauunternehmer, beachtete diesen Hinweis nicht und verlangte ebenfalls keine Einsicht in die AGB. Gegen die Kaufpreisforderung des Händlers wollte der Bauunternehmer mit einer, allerdings nicht unstrittigen Gegenforderung aufrechnen. Der Händler berief sich indes auf seine AGB, die eine Aufrechnung nur mit unstrittigen oder rechtskräftigen Forderungen zuließen. Der Bauunternehmer vertrat die Auffassung, dass diese Klausel nicht wirksam vereinbart sein. Mit Urteil vom 11.11.2010 entschied das OLG Celle, dass die Aufrechnung des Bauunternehmers unwirksam sei, da das seitens des Verkäufers in seinen AGB geregelte Aufrechnungsverbot wirksam in den Vertrag einbezogen wurde.

Das Gericht vertrat die Auffassung, dass im Verhältnis zwischen zwei Unternehmern für die Einbeziehung auch die Übersendung einer Auftragsbestätigung mit Hinweis auf die zu Grunde liegenden AGB genüge, wenn diese Auftragsbestätigung widerspruchsfrei entgegengenommen wird. Unter Kaufleuten sei es ausreichend, dass der Vertragspartner des Verwenders von Allgemeinen Geschäftsbedingungen zumindest die Möglichkeit der Kenntnisnahme habe. *OLG Celle, Urteil vom 11.11.2010, Az.: 11 U 133/10*

Hemmung der Verjährung – Beendigung durch Einschlafen von Verhandlungen

Solange Vertragspartner über einen vom Auftraggeber behaupteten Anspruch aus dem Vertrag verhandeln, ist der Ablauf der Verjährungsfrist gehemmt und zwar solange, bis einer der Vertragspartner die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert.

Entschieden wurde folgender Fall: Ein Bau-träger verkaufte an den Käufer eine Doppelhaushälfte. Bevor die Gewährleistungsfrist abgelaufen war, rügte der Käufer Feuchtigkeitsmängel. Der Bau-träger sand dem Käufer diese zu. Aufgrund eines Rechtsstreits, den er mit der Rohbau-firma führte, vereinbarte er mit dem Käufer, dass das Ende dieses Rechtsstreits abgewartet werden sollte. Daher verzichtet der Bau-träger gegenüber dem Käufer bis zum 2.12.2003 auf die Einrede der Verjährung.

Das Verfahren gegen die Rohbau-firma zog sich länger hin. Der Bau-träger und der Käufer führten mit jeweils erheblichen Pausen bis zum Jahr 2009 einige Gespräche. Im Wesentlichen ging es in den Gesprächen darum, dass der Rechtsstreit immer noch nicht beendet sei. Dennoch erhob der Bau-träger später die Einrede der Verjährung mit der Begründung, dass die Verhandlungen aufgrund der langen Gesprächspausen eingeschlafen seien.

Der Bundesgerichtshof (BGH) vertrat diese Auffassung jedoch nicht. Der Begriff der Verhandlung in § 203 BGB sei bei einer Hemmung der Verjährung weit auszulegen. Hiernach genüge für ein Verhandeln jeder Meinungs-austausch über den Schadensfall, sofern der Verpflichtete nicht von vorne herein jeden Ersatz sofort und eindeutig ablehne.

Da im vorliegenden Fall jedoch der Bau-träger immer wieder bis zum Jahr 2009 zu erkennen gegeben habe, dass er die Verhandlungen mit dem Käufer zumindest bis zum Ende des Rechtsstreits gegen die Rohbau-firma weiterführen wolle und der Käufer damit einverstanden war, sei von fortlaufenden Verhandlungen auszugehen. Die Tatsache, dass es längere Zeiträume gab, in denen der Bau-träger mit dem Käufer keinen Kontakt hatte, ändere nichts daran, dass die Verhandlungen auch während dieser Gesprächspausen weder eingeschlafen noch gescheitert seien. *BGH, Beschluss vom 28.10.2010, Az.: VII ZR 82/09*

IKK-Gesundheitsexperten helfen bei der Rückkehr in den Beruf.

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Wenn ein Beschäftigter innerhalb von zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, sieht der Gesetzgeber ein systematisches Engagement des Arbeitgebers vor: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Diese Maßnahme soll u.a. verhindern, dass der Mitarbeiter erneut arbeitsunfähig wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine oder mehrere verschiedene Erkrankungen die Arbeitsunfähigkeit verursacht haben.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, sich aktiv für die Eingliederung von Mitarbeitern im Betrieb einzusetzen. Das Ziel ist, dass der Arbeitgeber aktiv dazu beiträgt, die Gesundheit des Mitarbeiters dauerhaft zu stärken.

Dabei gibt es keine festgeschriebene Vorgehensweise. Jede Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters sollte individuell behandelt werden. Die Gesundheitsexperten der IKK Südwest verfügen über das erforderliche Fachwissen und langjährige Erfahrung. Sie helfen dabei, Maßnahmen zur Eingliederung auszuwählen, zu organisieren und durchzuführen. In enger Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Mitarbeitern geben sie Tipps und stehen beratend zur Seite.

Weitere Informationen erhalten interessierte Arbeitgeber über die kostenfreie IKK Gesundheits-Hotline 0800/0 119 000 an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr.



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% Handwerkerabbatt
**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.

