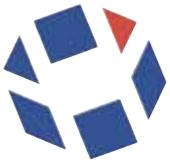


www.handwerk-rww.de

# BRENNPUNKT



# Handwerk

11. Jhg. 2. Ausgabe  
10. Juni 2013 € 3,-

Magazin der Innungen und Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald



## Behinderung als Beschäftigungsargument

56410 Montabaur  
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald  
PVST Deutsche Post AG

## Inhalt

- Chancen für die Arbeitswelt - Behinderung als Beschäftigungsargument 4
- Fit für SEPA? 6
- Steuern und Finanzen 7
- Arbeitsrecht 8
- Aus den Innungen 9
- Wenn der Spion im Unternehmen arbeitet 16
- Mustertextseiten 17 – 19
- Informationen aus dem Kfz-Gewerbe 22
- Das kleine Urlaubs-Lexikon 30
- Individuelle Grußformeln für Ihre Korrespondenz 32
- Vertrags- und Baurecht 34

Brennpunkt Handwerk im Internet:  
[www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de)

Erscheinungstermine 2013/2014

**BRENNPUNKT**  
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

02. September 2013	06. August 2013
02. Dezember 2013	06. November 2013
10. März 2014	15. Februar 2014
09. Juni 2014	15. Mai 2014

## Gerhard Linke verabschiedet

In einer kleinen Feierstunde verabschiedeten die Geschäftsführung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald Gerhard Linke in den Vorruhestand.

1970 begann er seine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der damaligen Kreishandwerkerschaft Oberwesterwald, die er am 27.06.1973 erfolgreich abschließen konnte.

Im Laufe seiner 43-jährigen Tätigkeit in der Handwerksorganisation arbeitete Linke in den verschiedenen Abteilungen der Kreishandwerkerschaft und wurde insbesondere im Kassenwesen eingesetzt.

Im Jahre 1985 erfolgte seine Bestellung zum Kassenleiter. In dieser Funktion arbeitete er auch nach der Fusionierung der Kreishandwerkerschaften Altenkirchen, Neuwied und Westerwaldkreis bis zu seiner Verabschiedung in den Vorruhestand.

Geschäftsführung und alle Kolleginnen und Kollegen wünschen ihm für die Zukunft alles erdenklich Gute.



## ELStAM-Verfahren – jetzt einsteigen

Wer bisher noch nicht in das elektronische Lohnsteuerverfahren eingestiegen ist, sollte das Thema auf jeden Fall im dritten Quartal 2013 angehen. Mehrere hunderttausend Arbeitgeber sind bereits auf das elektronische Lohnsteuerabzugsverfahren umgestiegen und haben sich von der Papier-Lohnsteuerkarte verabschiedet.

Am 1. Januar 2013 ist das ELStAM-Verfahren gestartet. Rund 800.000 Arbeitgeber stiegen bereits im 1. Quartal in das elektronische Verfahren ein. Damit wurde bereits für 10,5 Millionen Arbeitnehmer der Lohnsteuerabzug papierlos durchgeführt. 86 Softwarehersteller befassen sich mit ELStAM, was einer Marktabdeckung von 85% aller Lohnkonten entspricht.

### Nicht bis Dezember warten

Die Arbeitgeber haben grundsätzlich die Möglichkeit, den Einstieg in das Verfahren bis zum Jahresende zurückzustellen.

Damit man jedoch vom papierlosen Verfahren bald profitieren kann, empfiehlt sich allerdings ein früher Einstieg. Evtl. Engpässen beim Datenaustausch zum Ende des Kalenderjahres können Arbeitgeber damit entgehen.



### Daten der Arbeitnehmer auch stufenweise übertragen

Zur Erleichterung des Verfahrenseinstiegs, insbesondere von größeren Arbeitgebern, kann man die Daten der Arbeitnehmer auch stufenweise, also verteilt auf verschiedene Zeitpunkte, in das ELStAM-Verfahren überführen.

Für einen reibungslosen Einstieg ist der Informationsaustausch mit den Arbeitnehmern empfehlenswert. Entsprechende Musterschreiben gibt es auf der Internetseite [www.elster.de](http://www.elster.de).

Von den Finanzbehörden wird der Verfahrenseinstieg in das ELStAM-Verfahren positiv bewertet. Aufgetretene Fragen, die durch den Einstieg in das Verfahren in den verschiedenen Verfahrensbereichen aufgetreten sind, befinden sich noch im Klärungsprozess.

# Kreishandwerkerschaft und Forum Soziale Gerechtigkeit hatten eingeladen

## Arbeitgeber sollen Potenziale behinderter Arbeitskräfte besser nutzen

Viele Schwerbehinderte fühlen sich von der Wirtschaft und der Politik im Stich gelassen! Sie sind arbeitslos. Die Mehrheit der heimischen Unternehmen sieht Probleme in der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigung von Schwerbehinderten. Sie beschäftigen daher keine oder weit weniger als die geforderte Quote von 5 %. Das Forum Soziale Gerechtigkeit und die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald sehen daher Handlungsbedarf. Jetzt hatten Sie im Rahmen der von der Bundesregierung unterstützten Initiative „JobWinWin“ zu einem Arbeitgeberseminar in die Räume der Kreishandwerkerschaft in Montabaur eingeladen.

Kreishandwerksmeister Werner Zöllner (Kropf) begrüßte die Gäste, Mentoren und Referenten. Er bedauerte, dass noch einige Plätze frei geblieben waren. Für das Forum Soziale Gerechtigkeit unterstrich Uli Schmidt (Horbach) die Bedeutung der Initiative: „Es ist nicht akzeptabel, dass viele heimische Firmen sich bei der Beschäftigung behinderter Menschen verweigern, obwohl sie weitreichende staatliche Unterstützungen in Anspruch nehmen können.“

In ihrem Vortrag wies Wiebke Schär von der Interessengemeinschaft Selbstbestimmt Leben (ISL) e.V. in Berlin auf die oft hohe berufliche Motivation von beeinträchtigten Arbeitnehmern hin: „Sie sind im Betrieb meist wertvolle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Firmen müssen nur ihre Potenziale erkennen und nutzen“, so Schär. Sie stellte eine Studie vor, nach der 70 % aller befragten Unternehmen über positive Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen berichten.

Die Fördermöglichkeiten bei Einstellung von Menschen mit einem Handicap stellte Barbara Vieweg, ebenfalls von der ISL e.V. in Berlin in den Westerwald gekommen, vor. Unter anderem vom Integrationsamt, der Rentenversicherung und der Arbeitsagentur sei eine behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsplätze ebenso wie eine laufende Bezuschussung des Lohnes möglich, so der Gast aus der Bundeshauptstadt.

Über reichliche Erfahrungen mit der Beschäftigung behinderter Menschen berichteten dann in einem Interview zwei Mentoren. „Es ist mir ein Rätsel, weshalb nicht mehr Unternehmen deren meist hohe Leistungsbereitschaft erkennen“, meinte Friedhelm Peetz (Brühl bei Bonn). Auf wenige Probleme bei der Beschäftigung von insgesamt 25 schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Unternehmen wies Garcia Schade (Mainz) hin.

Über einige Thesen und Berichte wurde anschließend kontrovers diskutiert. So wurde die von den Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, zu zahlende Ausgleichsabgabe von einem Teilnehmer als zu ge-



Sie alle waren um Aufklärung über die Beschäftigung behinderter Menschen im Westerwald bemüht, vln: Friedhelm Peetz (Mentor), Elisabeth Schubert (Kreishandwerkerschaft), Rene Sehr (Agentur für Arbeit), Barbara Vieweg (ISL), Udo Runkel (Kreishandwerkerschaft), Wiebke Schär (ISL), Uli Schmidt (Forum Soziale Gerechtigkeit), Franz-Josef Münch (Integrationsamt) und Martin Willuweit (Integrationsfachdienst).

ring angesehen. „Das hat in der jetzigen Form keine Lenkungsfunktion“, meinte er. Von einem Arbeitgeber wurde der Kündigungsschutz für Schwerbehinderte als Hinderungsgrund genannt.

Franz-Josef Münch vom Integrationsamt in Koblenz stellte dazu fest, dass in 77 % aller Fälle einer Kündigung zugestimmt werde und nur in etwa 1 bis 2 % diese endgültig versagt werde. Angeregt wurde die Gründung eines regionalen Netzwerkes von Arbeitgebern, die ihre Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit einem Handicap austauschen und weitergeben könnten.

Über Schwierigkeiten mit der Förderung seiner angestellten Fachkräfte mit einer Behinderung berichtete ein selbständiger Schuhmachermeister. Im Zusammenwirken der vertretenen Organisationen wie Integrationsamt, Arbeitsagentur (Rene Sehr) und Integrationsfachdienst (Martin Willuweit) konnten diese Probleme ebenso wie diejenigen von anderen Teilnehmern zur Zufriedenheit des jeweiligen Arbeitgebers gelöst werden.

Zufrieden äußerte sich der Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Udo Runkel, am Ende der Veranstaltung: „Die heute gehörten Infos bringen uns auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels weiter, aber wir müssen unsere Betriebe künftig rund um die Beschäftigung behinderter Menschen noch besser informieren.“

Der **E-CHECK**

Sicherheit vom **Elektromeister**

Geprüft nach VDE  
**E-CHECK**  
Mit dem neuen Ausweisverfahren

Zu Ihrer Sicherheit:  
Die Prüf-Plakette  
für Ihre  
Elektroanlage

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



## Chancen für die Arbeitswelt Behinderung als Beschäftigungsargument

Für die Integration behinderter Menschen in die Gesellschaft ist die Eingliederung in das Arbeitsleben ein wesentlicher Bestandteil. Die Ausübung eines Berufes oder das Innehaben eines Arbeitsplatzes ist für behinderte Menschen eine wesentliche Voraussetzung, um am Leben der Gesellschaft teilzuhaben. Da die Arbeitswelt von seiner Grundstruktur leistungs- und erfolgsorientiert ausgerichtet ist, würde ohne Reglementierung der Personenkreis der behinderten Menschen kaum Chancen für eine Teilhabe am Arbeitsleben haben. Wenn man sich mit dem Regelwerk jedoch auseinandersetzt, so erkennt man schnell, dass die Integration von behinderten Menschen sehr wohl auch Chancen für die Arbeitswelt insgesamt beinhaltet.

### 1. Beschäftigung behinderter Menschen

Alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind nach dem Schwerbehindertenrecht verpflichtet zu prüfen, ob sie freie Stellen an schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen vergeben können (§ 81 SGB IX). Wenn Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen beschäftigen, so müssen sie die Arbeit der Behinderung der beschäftigten Menschen anpassen. Der behinderte Mensch hat Anspruch u. a. auf:

- Eine Beschäftigung entsprechend seiner Fähigkeiten und Kenntnisse.
- Eine bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen, die der Förderung des beruflichen Fortkommens oder der beruflichen Bildung förderlich sind.
- Die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitstätte einschließlich der Betriebsanlage, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Unfallgefahr.
- Soweit hierzu technische Arbeitshilfen erforderlich sind, ist der Arbeitsplatz entsprechend unter Berücksichtigung der Behinderung auszustatten.
- Nicht zuletzt haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzeren Arbeitszeiten wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig sind.

Die oben aufgezeigten Pflichten für die Arbeitgeber korrespondieren mit nicht von der Hand zu weisenden Vorteilen für die Arbeitgeber.

Investitionshilfen zur Schaffung von Arbeitsplätzen:

- Die Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen vom Integrationsamt finanzielle Zuschüsse zu den Investitionskosten für die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze bekommen.

Dabei gehören die gesamten Investitionskosten für den neuen Arbeitsplatz, nicht nur die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen zu den förderungsfähigen Kosten, so dass der Betrieb insgesamt durch Verbesserung seiner Strukturen profitieren kann. Die genaue Förderhöhe ist abhängig vom Einzelfall, die Regelförderung darf 60 % bzw. 20.000,00 € der Gesamtinvestitionskosten nicht überschreiten. Die Regelförderung kann um 5.000,00 € bzw. um 10% aufgestockt werden, wenn der Arbeitgeber eine Beschäftigungsquote von mindestens 3 % erfüllt oder nicht beschäftigungspflichtig ist, so dass der Zuschuss pro förderungsfähigen Arbeitsplatz sich sogar auf 30.000,00 € oder 80 % der anerkennungsfähigen Gesamtinvestitionskosten erhöhen kann.

Des Weiteren können Investitionskosten auch für den Fall gewährt werden, wenn ein schwerbehinderter Mensch den bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen kann und ohne die Neuschaffung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes die personenbedingte Kündigung droht.

Bei der Förderung der behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen ist zu beachten, dass die Förderung zunächst den Anspruch des behinderten Menschen selbst betrifft, das heißt, dass der Rehabilitationsträger die entsprechenden Leistungen vorrangig an den behinderten Versicherten erbringt.

Als Rehabilitationsträger kommen dabei in Betracht die Agentur für Arbeit, die Rentenversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung sowie das Integrationsamt und die örtliche Fürsorgestelle. Für den Arbeitgeber besteht hinsichtlich der individuellen Unterstützung des Behinderten durch die Rehabilitationsträger der Vorteil, dass die Ausstattung auch von anderen Mitarbeitern genutzt werden kann. Daneben hat der Arbeitgeber jedoch auch die Möglichkeit, für betriebsbedingte Maßnahmen aufgrund von technischer Weiterentwicklung, für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sowie für die betriebliche Innovation durch Veränderung des betrieblichen Umfeldes, vom Integrationsamt bzw. der örtlichen Fürsorgestelle Leistungen zu erhalten. Diese können 60 % der anrechnungsfähigen Kosten betragen. Die Beantragung sollte jedoch immer vor einer möglichen Auftragsvergabe oder Umgestaltung erfolgen. Das Integrationsamt bzw. die örtliche Fürsorgestelle prüft innerhalb von 2 Wochen, ob und wer für die Maßnahme zuständig ist.

### Personelle Unterstützung:

Kann der schwerbehinderte Beschäftigte seine Arbeitsleistung nur mit Unterstützung eines anderen Arbeitnehmers erbringen, so kann der Arbeitgeber hierfür Leistungen von der örtlichen Fürsorgestelle erhalten.

Die Höhe des Zuschusses ist gestaffelt nach dem Umfang der personellen Unterstützung von 0 bis 3 Stunden, der Beschäftigungsquote und dem monatlichen Bruttoarbeitslohn der unterstützenden Person. Voraussetzung ist dabei zunächst nur, dass alle Möglichkeiten, die den schwerbehinderten Menschen zu einer fremdunterstützten unabhängigen Arbeitsleistung befähigen, ausgeschöpft sein müssen. Die finanzielle Unterstützung wird zunächst für 2 Jahre gewährt und kann auf Antrag weiter bewilligt werden. Die Leistung liegt zwischen 106,- und 850,- € pro Monat.

#### Minderleistung:

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit beim Integrationsamt einen Minderleistungsausgleich zu beantragen, wenn die Leistung eines schwerbehinderten Mitarbeiters überwiegend und nicht nur vorübergehend unter den Normalleistungen liegt. Die Minderleistung ist überdurchschnittlich hoch, wenn die Arbeitsleistung um mindestens 30 % geringer ist, als die Arbeitsleistung eines anderen Beschäftigten in vergleichbarer Tätigkeit, dabei beläuft sich die Förderungssumme zwischen 144,- und 650,- € pro Monat. Der Zuschuss wird wie bei der personellen Unterstützung für zunächst 2 Jahre bewilligt, mit einer Verlängerungsmöglichkeit.

#### Beratung und Betreuung:

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, über das Integrationsamt und die örtlichen Fürsorgestellen sowohl eine technische Beratung wie auch durch die Integrationsfachdienste eine psychosoziale- und berufsbegleitende Betreuung zu erlangen. Dabei beschränkt sich die Unterstützung des Integrationsfachdienstes nicht auf den schwerbehinderten Menschen, sondern umfasst u.a. auch den Arbeitgeber und die Kollegen. Die Integrationsfachdienste sind dafür zuständig, einen Ansprechpartner für den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, um ihm bei Beantragung der Leistung zu unterstützen und ihn darüber zu informieren.

#### Eingliederungszuschuss:

- Neben den bereits oben dargestellten Leistungszuschüssen, die von dem Integrationsamt zu erbringen sind, kann der Arbeitgeber Eingliederungszuschüsse für behinderte oder schwerbehinderte Menschen erhalten. Die Eingliederungszuschüsse sind bei der Agentur für Arbeit zu beantragen. Die Höhe und Dauer der Förderung richten sich nach dem Umfang der Minderleistung des Arbeitnehmers und der jeweiligen Eingliederungserfordernis, dabei kann der Zuschuss bis zu 15 % des Arbeitsentgeltes als Lohnkostenzuschuss und bis zu einer Dauer von 12 Monaten erbracht werden. Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann der Zuschuss bis zu einer Dauer von 36 Monaten geleistet werden. Der Eingliederungszuschuss kann auf bis zu 70 % des Arbeitsentgeltes erhöht werden, wenn es sich um eine Eingliederung von schwerbehinderten Menschen handelt, die aufgrund ihrer Art oder Schwere

der Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind.

- Dabei wird die Förderdauer bei schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf 96 Monate erhöht.

#### Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze (Mehrfachanrechnung)

- Die Arbeitgeber, die der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen unterliegen, also im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze haben, können über die sonst übliche Anrechnung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen auf Pflichtarbeitsplätze aufgrund der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen eine Mehrfachanrechnung geltend machen, wenn aufgrund der Art und Schwere der Behinderung entweder eine Kürzung der Arbeitszeit notwendig ist, Zeiten der Ausbildung erforderlich sind oder die Teilhabe am Arbeitsleben oder die Vermittlung einer beruflichen Ausbildungsstätte auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Zuständig hierfür ist die Agentur für Arbeit.

Nach dem Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft für Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2011/2012 sind für die obigen Leistungen an die Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen 24,17 Millionen Euro geflossen. Für behinderungsgerechte Einrichtungen von Arbeitsplätzen waren dies 28,57 Millionen Euro an Leistungen für außergewöhnliche Belastungen 97,50 Millionen Euro sowie für Prämien und Zuschüsse für Berufsausbildungen 0,41 Millionen Euro. Daraus ist zu sehen, dass neben der rein sozialen und integrativen Komponente der Beschäftigung von Behinderten auch erhebliche finanzielle Anreize bestehen, behinderte Menschen zu beschäftigen.

## 2. Kündigungsschutz und Zusatzurlaub

Für viele Arbeitgeber ist ein Einstellungshemmnis, dass Schwerbehinderte einen Kündigungsschutz in der Art genießen, dass der Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung. Bei der ordentlichen Kündigung hört das Integrationsamt den schwerbehinderten Mitarbeiter, den Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretungen an. Falls für die Entscheidung des Integrationsamtes erforderlich, führt es eine mündliche Kündigungsverhandlung durch. Ziel ist es, eine gütliche Einigung zu erreichen. Dafür kann das Integrationsamt auch im technischen Beratungsdienst einen Arbeits- und Fachmediziner oder einen Integrationsfachdienst hinzuziehen, um den Sachverhalt eindeutig zu klären, oder eine Zukunftsprognose stellen zu lassen. Konnte keine Einigung erzielt werden, entscheidet das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei soll es die Interessen des schwerbehinderten Mitarbeiters am Fortbestand des Beschäftigungsver-

hältnisses mit dem des Arbeitgebers an einer wirtschaftlichen Ausnutzung des Arbeitsplatzes abwägen.

#### Das Integrationsamt soll seine Entscheidung innerhalb eines Monats treffen

Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entscheidung aussprechen. Bei der außerordentlichen Kündigung ist Voraussetzung, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung besteht. Der Arbeitgeber muss innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen nach Bekanntwerden der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt beantragen. Diese trifft die Entscheidung innerhalb weiterer 2 Wochen nach Antragsingang. Dabei hat das Integrationsamt die Zustimmung zu erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung des Betroffenen steht.

Trifft das Integrationsamt in dieser Zeit keine Entscheidung, so tritt die sogenannte Fiktion ein. Das heißt, nach Ablauf von 2 Wochen gilt die Zustimmung durch das Integrationsamt als erteilt und der Arbeitgeber kann kündigen.

Ist jedoch anhand der Zahlen belegbar, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen tatsächlich ein Einstellungshemmnis sein sollte?

Die aufgeworfene Frage ist aufgrund der statistischen Erhebungen zu verneinen. Bei den ordentlichen Kündigungsverfahren wurden als Grund für die Kündigung der schwerbehinderten Menschen 51 % betriebsbedingte Gründe, wie Betriebsstilllegungen, Insolvenzverfahren, Schließungen oder Umstrukturierungen der Betriebsteile oder Wegfall der Arbeitsplätze angegeben. Nur bei 30 % der Kündigungsverfahren wurden behinderungsbedingte Gründe angegeben. Gründe, die im persönlichen Verhalten des Arbeitnehmers lagen, waren mit ca. 17 % Grundlage für das Kündigungsbegehren. Bei der außerordentlichen Kündigung lagen die persönlichen Gründe bei ca. 72 %.

Demzufolge ist es auch nicht verwunderlich, dass die Integrationsämter in rund 75 % aller Kündigungsanträge dem Kündigungsbegehren zugestimmt haben. Zu den Einzelheiten verweise ich auf den Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2011/2012.

## 3. Fazit:

Die Beschäftigung behinderter Menschen kann und soll auch als Chance für den Fachkräftemangel gesehen werden, zumal 60 % der arbeitslosen Schwerbehinderten einen Studien- oder Berufsabschluss aufweisen. Bei den Nichtschwerbehinderten lag der Anteil deutlich darunter.

Lothar Simanowski, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht, Florianstr. 8, 56072 Koblenz,

Unterer Grabring 17, 56566 Neuwied  
Tel.: 02622/88474-12, Fax: 02622/88474-20

# Fit für SEPA – Was Handwerksbetriebe jetzt tun müssen

Es scheint noch eine Weile hin, aber der Termin rückt unweigerlich näher: Anfang nächsten Jahres kommt das endgültige Aus für nationale Zahlverfahren bei Überweisungen und Lastschriften.

Konkret bedeutet das für Sie: Ab 1. Februar 2014 werden gemäß EU-Verordnung Nr. 260/2012 bislang verwendete nationale Lastschriften und Überweisungen eingestellt und vollständig durch das SEPA-Verfahren (Single Euro Payments Area) ersetzt. Das bisherige nationale Verfahren DTA wird abgeschaltet, Zahlungen und Lastschrifteinzüge nach diesem Verfahren werden nicht mehr bearbeitet.

Mit dem neuen Verfahren hat die EU einheitliche Standards eingeführt, die den Zahlungs-

verkehr über die Grenzen der 32 teilnehmenden Länder vereinfachen und beschleunigen soll.

onsnummer bei der Deutschen Bundesbank beantragen und mit dem eigenen Kreditinstitut eine Vereinbarung über den Einzug von Forderungen durch SEPA-Verfahren abschlie-



## Kontobezeichnung ändert sich

Sowohl für Kreditinstitute als auch für Kontoinhaber ist damit eine Reihe von Änderungen verbunden.

So müssen Daten wie Kontonummer und Bankleitzahl auf IBAN (International Bank Account Number) und BIC (Bank Identifier Code) umgestellt werden. Die IBAN wird in Deutschland 22 Stellen umfassen und besteht aus dem Länderkennzeichen, der Prüfziffer, der Kontonummer und der Bankleitzahl. Die BIC entspricht der internationalen Bankleitzahl. Bei Umstellung auf SEPA-Überweisung und SEPA-Lastschrift werden diese Angaben von Geschäftspartnern und Angestellten benötigt, damit Rechnungen bezahlt und Gehälter überwiesen werden können. Die neue Bankverbindung des Unternehmens muss auf alle Rechnungen, wichtigen Formularen und Zahlscheinen abgedruckt werden und die betriebliche EDV muss auf die Umstellung vorbereitet werden.

## Veränderungen im Lastschriftverfahren

Einschneidende Änderungen bringt die Umstellung im SEPA-Lastschriftverfahren mit sich. Hier gibt es in Zukunft immer ein Fälligkeitsdatum, an dem die Belastung fällig wird, und das dem Zahlungspflichtigen auch so kommuniziert werden muss.

Damit es überhaupt zu Zahlungen in diesem Verfahren kommen kann, muss der Zahlungspflichtige dem Zahlungsempfänger ein unterschriebenes SEPA-Lastschrift-Mandat erteilen (bisher Einzugsermächtigung und Abbuchungsauftrag). Ferner müssen Lastschrifteinreicher eine Gläubiger-Identifikati-

ben. Zudem muss jede SEPA-Lastschrift mit einer Mandatsreferenznummer versehen werden.

## Was Betriebe im Vorfeld klären sollten

Sind Ihre Systeme – wie zum Beispiel die Buchhaltungssoftware – SEPA fähig?

Hierbei muss beachtet werden, dass die Datenformate für deutsche Zahlungen und SEPA-Zahlungen unterschiedlich sind.

Angelegte Stammdaten von Lieferanten und Kunden müssen auf IBAN und BIC umgestellt werden.

Bei der Teilnahme am Lastschriftverfahren ist eine Gläubiger-Identifikationsnummer bei der Deutschen Bundesbank zu beantragen.

Die Teilnahme am SEPA-Lastschriftverfahren ist nur elektronisch möglich. Informieren Sie sich rechtzeitig über die Vorgehensweise.

Vereinbaren Sie mit Ihren Kunden rechtzeitig das entsprechende Lastschriftmandat, damit Sie am neuen Lastschriftverfahren teilnehmen können.

## Informieren Sie sich schon heute

Wichtig für Handwerksbetriebe: Sie sollten sich schon jetzt informieren, was zu tun ist, um den eigenen Zahlungsverkehr rechtzeitig „fit für SEPA“ zu machen. Informationen darüber, was bei der Umstellung auf SEPA-Verfahren im Einzelnen zu beachten ist, erteilen die örtlichen Kreditinstitute. Hilfreiche Checklisten und konkretes Know-how gibt es auch im Internet, zum Beispiel unter [www.naspa.de](http://www.naspa.de).

## Impressum

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

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

Idee und Konzeption: Elisabeth Schubert

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; GF Karl-Ludwig Krauter;  
Ausgabe D: Auflage 1.300 Exemplare  
KHS Birkenfeld: GF Stephan Emrich;  
Ausgabe E: Auflage 500 Exemplare  
KHS Alzey-Worms: GF Sabine Theis;  
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

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

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

# Steuern und Finanzen

## Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen ab 1.7.2013

Ab dem 1.7.2013 werden die geschützten Beträge, die bei einer Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögensrechte nicht gepfändet werden dürfen, erhöht. Zuletzt waren die Pfändungsfreigrenzen zum 1. Juli 2011 erhöht worden. Da die Festlegung der Pfändungsfreigrenzen an die Feststellung des steuerlichen Grundfreibetrages gekoppelt sind und dieser sich zum Stichtag um 1,57% erhöht hat, war nach Ablauf der Frist von 2 Jahren (seit der letzten Erhöhung) eine neue Festsetzung vorzunehmen. Damit steigt ab 1. Juli 2013 der monatlich unpfändbare Grundbetrag auf 1.045,04 € (bisher: 1.028,89 €). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich an Ihre Innungsgeschäftsstelle.

## Brutto-Listenneupreis bleibt Basis fürs Finanzamt

Der Bundesfinanzhof (BFH) hält daran fest, dass keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Ein-Prozent-Regelung bestehen. Sie kommt zum Tragen, wenn der Arbeitnehmer seinen Dienstwagen auch privat nutzt und kein Fahrtenbuch führen möchte.

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer geklagt, der ein gebrauchtes Leasingfahrzeug vom Chef zur Verfügung gestellt bekommen hatte. Zu Beginn des Leasingvertrags war der Wagen noch 32.000 Euro wert. Der Bruttolistenpreis belief sich aber auf 81.400 Euro, deshalb setzte das Finanzamt als geldwerten Vorteil aus der Überlassung einen Betrag von monatlich 814 Euro an. Der Kläger wollte, dass der Gebrauchtwagenwert angesetzt wird. Außerdem würden Neufahrzeuge kaum noch zum Bruttolistenpreis veräußert. Der Gesetzgeber müsse immer einen Abschlag vorsehen. Die Klage blieb ohne Erfolg.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hält an der Rechtsprechung fest, dass die Ein-Prozent-Regelung individuelle Besonderheiten in Bezug auf die Art und die Nutzung des Dienstwagens grundsätzlich unberücksichtigt lasse. Schon früher hatte der BFH entschieden, dass nachträgliche Änderungen am Fahrzeug unabhängig davon, ob Wert erhöhend oder Wert verringernd, grundsätzlich unerheblich bleiben, so dass auch bei einem vom Arbeitgeber gebraucht erworbenen Fahrzeugs grundsätzlich der Bruttolistenpreis anzusetzen ist.

Auch dem Einwand des Klägers, dass heutzutage auch Neufahrzeuge praktisch kaum noch zum ausgewiesenen Bruttolistenpreis verkauft würden und der Gesetzgeber deshalb von Verfassung wegen gehalten sei, Anpassungen vorzunehmen, etwa durch einen Abschlag vom Bruttolistenpreis, folgte der BFH nicht. Man müsse auch berücksichtigen, dass der Vorteil des Arbeitnehmers nicht nur in der Fahrzeugüberlassung selbst liege, sondern

auch in der Übernahme sämtlicher damit verbundener Kosten wie Steuern, Versicherungsprämien, Reparatur- und Wartungskosten sowie insbesondere der Treibstoffkosten.

Alle diese Aufwendungen seien ohnehin weder im Bruttolistenpreis, noch in den tatsächlichen, möglicherweise geringeren Anschaffungskosten abgebildet. Soweit der BFH in anderem Zusammenhang auf die tatsächlichen Fahrzeugpreise abstelle, nämlich bei der Besteuerung des Vorteils durch Rabatte beim Neuwagenkauf (Jahreswagenbesteuerung), werde hier der Vorteil nicht nach Maßgabe einer grob typisierenden Regelung, sondern auf Grundlage des tatsächlich verwirklichten Sachverhalts ermittelt und besteuert. Diese Möglichkeit hat der Arbeitnehmer im Rahmen der Nutzungsüberlassung eines Dienstwagens ebenfalls, wenn er sich für die Fahrtenbuchmethode entscheidet.

BFH, Urteil vom 13.12.2012, Az.: VI R 51/11

## Ehegatten-Arbeitsverhältnis – steuerliche Anerkennung

Das Finanzgericht Düsseldorf entschied in einem aktuellen Urteil, dass ein Unternehmer die Lohnkosten seiner Frau nicht als Betriebsausgaben geltend machen konnte, weil das Arbeitsverhältnis einem Vergleich mit gängigen Arbeitsverträgen nicht stand hielt. Ein Zahnarzt hatte seine Frau für die Erledigung von Büroarbeiten angestellt. Die Arbeitszeit betrug laut Arbeitsvertrag 45 Stunden im Monat. Die Arbeit erfolgte zu unregelmäßigen Zeiten und von zu Hause aus. Bei einer Betriebsprüfung wurde das Arbeitsverhältnis nicht anerkannt, da weder eine konkrete Arbeitszeit festgelegt war noch ein Stundenzettel geführt wurde. Die Folge war, dass die Lohn- und Sozialversicherungskosten der Ehefrau steuerlich nicht anerkannt wurden. Die gegen diese Entscheidung eingelegte Klage war erfolglos. Ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis müsse sowohl inhaltlich als auch in der Durchführung dem entsprechen, was bei Arbeitsverträgen unter Fremden üblich sei, so die Richter in ihrem Urteil. Bei Teilzeitbeschäftigungen kann es durchaus vorkommen, dass das Aufgabengebiet und der zeitliche Einsatz des Arbeitnehmers nicht in allen Einzelheiten festgelegt werde. In solchen Fällen sei es aber üblich, dass die Arbeitszeiten durch Stundenzettel nachgewiesen werden. Da dies im behandelten Fall nicht so war, erkannten die Richter die in der Steuererklärung geltend gemachten Kosten nicht an. Finanzgericht Düsseldorf, Urteil vom 06.11.2012, Az.: 9 K 2351/12

## Bundesfinanzhof zur Steuerfreiheit von Zuschüssen zum Arbeitslohn

Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung, zum Jobticket oder anderen Extras sind unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Der Bundesfinanzhof (BFH) nahm in zwei Urteilen zum erforderlichen Kriterium „zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ Stellung. Laut Ansicht des Gerichts muss es sich hierbei

um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handeln, auf die der Arbeitnehmer keinen zivilrechtlichen Anspruch haben dürfe.

In den entschiedenen Fällen hatten die Arbeitgeber (AG) die ursprünglichen Arbeitsverträge gekündigt und in den neuen Arbeitsverträgen vereinbart, dass die Arbeitnehmer Zuschüsse zur Kinderbetreuung, zum Internet, zu Fahrtkosten oder Erholungsbeihilfen erhalten. Diese Zuschüsse wurden steuerfrei gezahlt. Die Finanzverwaltung hielt die Anwendung der entsprechenden Vorschriften (insbesondere § 3 Nr. 33 EStG oder § 40 Abs. 2 EStG) nicht für einschlägig, da es sich nicht um einen Zuschuss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn handele. Die Zahlungen wurden entsprechend nachversteuert. Der BFH gab der Finanzverwaltung insoweit Recht. Nach dem BFH handelt es sich um „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“, wenn die Leistung bzw. das Arbeitsentgelt entweder durch Vereinbarung oder etwa durch eine dauernde Übung arbeitsrechtlich geschuldet ist. Das ist der Arbeitslohn, auf den zumindest im Zeitpunkt der Zahlung ein verbindlicher Rechtsanspruch besteht. Dieser ist immer steuerpflichtig. Wenn davon das Gesetz Leistungen unterscheidet, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden, können nach dem BFH derartige Leistungen dann nur noch freiwillige Arbeitgeberleistungen sein, auf die der Arbeitnehmer keinen arbeitsrechtlichen Anspruch hat. Denn nur solche schuldet der Arbeitgeber nicht „ohnehin“. Letztlich können auch freiwillige Leistungen über das arbeitsrechtliche Instrument der betrieblichen Übung zu ohnehin geschuldetem Arbeitslohn werden und daher der Anwendungsbereich der Pauschalierungs- und Begünstigungsnormen eingeschränkt sein. BFH, Urteile vom 19.09.2012, Az.: VI R 54 und 55/11

## Verzugszinssätze, Stand 01.01.13

### Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2012:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
05.07.12	1,5%	6,5%

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B Fassung 2012, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

- (Privat-)Verbraucher 5% über Basiszins
- Unternehmen 8% über Basiszins

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.13	-0,13 %	4,87 % Verbr. 7,87 % 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](http://www.basiszinssatz.info)

# Arbeitsrecht

## Sozialplanabfindung bei vorgezogener Altersrente

Es ist zulässig, bei der Bemessung von Sozialplanleistungen eine vorgezogene gesetzliche Altersrente zu berücksichtigen. Darin liegt weder ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) noch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, so eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Im vorliegenden Fall berechnete sich bei der Beklagten nach dem Sozialplan die Abfindung aus dem Bruttoentgelt, der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter (Standardformel). Mitarbeiter ab dem 58. Lebensjahr erhielten allerdings nur 85 % des Bruttolohns unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Altersrente. Der 62-jährige Kläger bekam eine Abfindung von 4.975 €. Nach der Standardformel hätte er 234.247 € erhalten. Er machte eine unzulässige Altersdiskriminierung geltend.

Das BAG sah dies anders. Ein Sozialplan soll die künftigen Nachteile für die Mitarbeiter aus einer Betriebsänderung ausgleichen. Die Mittel hierfür sind begrenzt. § 10 Satz 3 Nr. 6, 2. Alt. AGG und Art. 6 Abs. 1 Satz 1 RL 2000/78/EG erlauben eine Berechnung, die nach dem Lebensalter differenziert. Die Abfindung soll bei rentennahen Arbeitnehmern die Zeit bis zum vorzeitigen Renteneintritt überbrücken. Daher ist es zulässig, nur diese wirtschaftlichen Nachteile mit einer darauf bezogenen Berechnungsformel auszugleichen. Es ist nicht notwendig, ihnen mindestens die Hälfte einer Abfindung nach der Standardformel zu zahlen. Das verlangt auch das Unionsrecht nicht. *BAG, Urteil vom 26.03.2013, Az.: 1 AZR 813/11*

## Mehrfache Verringerung der Arbeitszeit wegen Elternzeit

Nach § 15 Abs. 6 BEEG können Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit grds. zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine Einigung nicht möglich ist. Eine einvernehmliche Regelung ist dann nicht anzurechnen.

Die Klägerin war seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Nach der Geburt ihres Kindes 2008 nahm sie zunächst bis Juni 2010 für zwei Jahre Elternzeit. Am 3. Dezember 2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Mai 2009 auf wöchentlich 15 Stunden und für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit am 4. Juni 2010 auf wöchentlich 20 Stunden. Mit Schreiben vom 7. April 2010 nahm die Klägerin ab dem 5. Juni 2010 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehe entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vereinbarung der Parteien vom 3. Dezember 2008 nicht entgegen, so die Richter. Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen. *BAG, Urteil vom 19.02.2013, Az.: 9 AZR 461/11*

## Betriebsvereinbarung über Altersgrenze zum Renteneintritt ist nicht diskriminierend

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind nicht diskriminierend und daher wirksam. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 05.03.2013 entschieden. *BAG, Urteil vom 05.03.2013, Az.: 1 AZR 417/12*



## Konkurrenzfähigkeit kann fristlose Kündigung zur Folge haben

Wer als Arbeitnehmer (AN) seinem Arbeitgeber (AG) unerlaubt Konkurrenz macht, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen, wie ein aktuelles Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts zeigt.

Sachverhalt: Der AN war seit August 2000 als Rohrleitungsmonteur bei seinem AG, der einen Betrieb für Abflussrohrsanierungen führt, beschäftigt. Im August 2007 war der AN zunächst im Auftrag seines AG bei einer Kundin, um die Abflussrohre im Bereich Küche und Keller mit einer Spezialeamera zu inspizieren.

Einige Tage später kam er zurück und verlegte bei der Kundin neue Abflussrohre zur Behebung des festgestellten Schadens. Dafür verlangte er 900 € in bar, die die Kundin auch zahlte. Eine Quittung stellte der AN nicht aus. Das Geld behielt für sich. Im Jahr 2011 erfuhr der AG von dem Vorfall, da die Kundin wegen der Nachbesserung mangelhafter Leistungen des AN vorsprach. Daraufhin kündigte der AG dem Rohrleitungsmonteur fristlos.

Durch diese Konkurrenzfähigkeit hat der AN nach Ansicht des Hessischen Landesarbeits-

gerichts seine arbeitsvertraglichen Pflichten massiv verletzt. Ein AN darf im Marktbereich seines AG Dienste und Leistungen nicht anbieten. Dem AG soll dieser Bereich uneingeschränkt und ohne die Gefahr nachteiliger Beeinflussung durch die eigenen AN offenstehen. Die dem AN im Juli 2011 ausgesprochene fristlose Kündigung war deshalb nach Ansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts wirksam und beendete das Arbeitsverhältnis mit deren Zugang. *Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 28.01.2013, Az.: 16 Sa 593/12*

## Umziehen ist Arbeit

Ordnet der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung im Betrieb an und soll das Umziehen im Betrieb erfolgen, so zählt das Umziehen sowohl zu Beginn als auch am Ende des Arbeitstages als Arbeitszeit. Das Gleiche gilt für die Zeit, die der Arbeitnehmer von der Umkleestelle bis zu seinem Arbeitsplatz und zurück unter normalen Bedingungen benötigt. *BAG, Urteil vom 19.09.2012, Az.: 5 AZR 678/11*

## Fehlen nur vorübergehend Aufträge, darf nicht „betriebsbedingt“ gekündigt werden

Kündigt ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen wegen Auftragsmangels, muss er im Streitfall darlegen, dass der Rückgang nicht nur vorübergehend hinzunehmen sein wird, es sich also nicht um kurzfristige Produktions- oder Auftragschwankungen handelt. Wird Kurzarbeit geleistet, ist das ein Indiz dafür, dass nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen wird. *BAG, Urteil vom 23. 02. 2012, Az.: 2 AZR 482/11*

**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.

## Unternehmertag des rheinischen Bäckerhandwerks Kurt Wilhelm Schumacher zum Ehrenobermeister ernannt

Der diesjährige Unternehmertag des rheinischen Bäckerhandwerks wurde im Gebiet der Bäcker-Innung RWW durchgeführt. Tagungsort war das Hotel Glockenspitze in Altenkirchen.

Zur Eröffnung des Unternehmertags lud die Innung am Vortag zu einem Festabend ein. Obermeister Quirnbach freute sich, dass viele Kolleginnen und Kollegen an dieser Veranstaltung teilnahmen. Ein umfangreiches Unterhaltungsprogramm und ein leckeres Buffet sorgten für gute Stimmung unter den Gästen.

Im Rahmen des Festabends konnte Quirnbach noch eine ganz besondere Ehrung vornehmen. Aufgrund seiner Verdienste um das Bäckerhandwerk ernannte er Kurt Wilhelm Schumacher zum Ehrenobermeister der Bäcker-Innung RWW. Werner Rödder, Bäckermeister aus Wissen und langjähriger Weggefährte Schumachers, hielt die Laudatio.

Schumacher war in der Zeit vom 24.02.1986 bis 13.11.2006 Obermeister der damaligen Bäcker-Innung des Kreises Altenkirchen. Nach der Fusion der Bäcker-Innungen Alten-

kirchen, Neuwied und Westerwaldkreis zur jetzigen Bäcker-Innung RWW war er stellv. Obermeister der Innung. Aus gesundheitlichen Gründen musste er dieses Amt leider am 09.03.2009 niederlegen.

Obermeister Quirnbach überreichte Kurt Wilhelm Schumacher die Urkunde der Bäcker-Innung RWW und dankte ihm für sein langjähriges ehrenamtliches Engagement innerhalb der Innung.



Weitere Informationen zum Unternehmertag in der nächsten Ausgabe.



### Serienausstattung

- Bordcomputer
- Dieselpartikelfilter
- Fahrersitz mehrf. verstellbar
- Gurtstraffer
- Beifahrersitzbank
- Radiovorbereitung
- Fahrerairbag
- Höhenverstellb. Lenkrad
- Servolenkung
- Zentralverriegelung

### Sonderausstattung

- Doppelkabine mit 7 Sitzplätzen
- 2 Jahre Garantie Km-unbegrenzt
- Euro 5-Motor mit 78 kW (106 PS)
- Pritsche 2,8 m mit Alu-Bordwänden
- Langmaterialträger an Stirnwand
- Winterreifen (5-fach)
- Reserverad unter Pritsche
- AHK-Kugelkopf mit AHK-Steckd. 12V. 13-pol.
- Opt. Garantie, 36-Monate 250.000 km 750,- €

Alle Angaben unverbindlich. Irrtum vorbehalten, \*zzgl. Überführung und ges. MwSt. Solange der Vorrat reicht.

**Altenkirchener Autozentrale Sturm GmbH • Iveco-Vertragshändler**

Kölner Straße 62-64 • 57610 Altenkirchen

Ihr Kundenberater: Werner Marciniak • Telefon: 02681-9580-14 • eMail: w.marciniak@autozentrale-sturm.com

## Versammlung der Innung für Raum und Ausstattung RWW

Die diesjährige Innungsver-sammlung der Innung für Raum und Ausstattung Rhein-Wes-terwald fand in den Räumen der Kreishand-werkerschaft in Montabaur statt.

Obermeister Jörg Heinen ließ in seinem Jah-resrückblick das vergangene Jahr Revue pas-sieren und berichtete seinen Innungskollegen u.a. von den Tätigkeiten und Veranstaltungen des Landesinnungsverbandes. Hier ging er auch auf die Aktivitäten des Landesinnungs-meisters Helmut Schmidt ein, der sich nach wie vor mit großem Engagement für das Raumausstatterhandwerk einsetzt und sich mit entsprechenden Petitionen an die Politik wendet.

Angeregt wurde aus den Reihen der Versamm-lungsteilnehmer, zukünftig einen Innungs-stammtisch zu veranstalten, um somit die kollegialen Kontakte und den fachlichen Aus-tausch zu intensivieren.

Einstimmig wurde die von Geschäftsführerin Schubert vorgetragene Jahresrechnung 2011 sowie der Haushaltsplan für das Geschäftsjahr 2013 verabschiedet.

Bei einem kleinen Imbiss blieb zum Abschluss der Versammlung noch ausreichend Zeit zum Erfahrungsaustausch mit den Kollegen.

## Zimmerer luden ein

Eine Innungsver-sammlung der et-was anderen Art führte in diesem Jahr die Zimmerer-Innung RWW im Schützenhaus in Raubach durch. Informationen zu aktuellen Themen, vorgetragen von Kollegen und unterlegt mit praxisnahen Er-fahrungen, sorgten für viel Diskus-sion unter den Versammlungsteil-nehmern.

Zuerst aber wurden die Regularien, beginnend mit dem Jahresrück-blick des Obermeisters, abgehan-delt. „Das Zimmerer- und Holzbaugewerbe in unserem Innungsbezirk profitierte von einem stabilen hohen Auftragsniveau. Dank gefüllter Auftragsbücher war für Pessimismus bei unse-ren Mitgliedsbetrieben kein Platz,“ so Höhn. Nach Ansicht des Obermeisters bestimmten und bestimmen zunehmend die Fragen der Energiewende das Baugeschehen, was dazu



strukture und harmonische Zusammenarbeit sowie den besten Wünschen für die anwesen-den Versammlungsteilnehmer schloss Höhn seinen Jahresrückblick.

Zum Thema „Ersthelfer im Betrieb“ referierte Holger Kappler und sorgte mit seinem Vortrag für große Diskussion unter den Kolleginnen



führe, dass immer mehr öffentliche Gebäude und private Auftraggeber Holz, als den Bau-stoff der Zukunft schätzten. Im Fokus der Branche stehe die Energiewende. „Jeder will sie – bloß wie kann sie gelingen? Die politische Diskussion verdrängt gerne die Einsicht, dass sich der gegenwärtige Energiebedarf nicht ein-fach 1:1 regenerativ decken lässt“, so der Ober-meister weiter.

Dreh- und Angelpunkt der Energiewende sei die Energieeinsparung und diese gelte neben dem Verkehrsaufkommen insbesondere für den Gebäudebestand in Deutschland. „Wie ab heute gebaut wird, ist mitentscheidend, ob die langfristigen von der Politik ins Auge gefassten Energie- und klimapolitischen Ziele erreicht werden können. Im Hinblick auf die Umset-zung lautet die Erfolgsformel: Bauen mit Holz = aktiver Klimaschutz“, so Höhn. Die Bran-che habe sich erfolgreich, als „Klimaschutz-handwerk“, etabliert. Da der Verbraucher für das Bauen mit Holz starke Partner an seiner Seite benötige, sei nach wie vor das Ziel und die Aufgabe durch hochwertige Beratung zu-friedene Kunden zu gewinnen. Mit dem Dank an seine Vorstandskollegen/in für die kon-

und Kollegen. Aber auch die Neuregelung der DIN 68.800, vorgestellt durch den stellv. Ober-meister Peter Menges, bot umfangreichen Ge-sprächsstoff und führte zu einem regen Mei-nungsaustausch unter den Handwerkern.

Obermeister Höhn behandelte das Thema Ausbildung, die aufgrund der demographi-schen Entwicklung und der veränderten An-forderungen im Zimmererhandwerk immer größere Bedeutung gewinnt.

Nachdem bei einem gemeinsamen Essen noch ausreichend Gelegenheit zum Gedankenaus-tausch im Kollegenkreis bestand, wurde zum krönenden Abschluss der Versammlung noch der „Vogel abgeschossen“. In einem gemein-samen „Königsschießen“ kürten die Hand-werker ihren „Schützenkönig“. Nachdem 1. und 2. Ritter ausgezeichnet waren, hieß es den Schützenkönig zu ermitteln. Nach einigen spannenden Durchläufen konnten die Hand-werkerschützen zum Schluss Stefan Kraut-wurst, DEG Koblenz, auszeichnen. Neben der Siegetrophäe überreichte Obermeister Höhn dem Schützenkönig eine Urkunde und natür-lich auch einen guten Tropfen.

- Anzeige -

### 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

## Versammlung der Elektro-Innung im Kreis Altenkirchen

Wer etwas über LED-Beleuchtungstechnik, Versicherungsschutz oder Ausbildung wissen wollte, war auf der diesjährigen Innungsverammlung der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Kreises Altenkirchen genau richtig. Hierzu konnte Obermeister Wolfgang Hild die Mitglieder im Hotel Nasser Hof herzlich begrüßen.

„Einerseits hören wir nach wie vor von Staupleiten, Untergang des Euro und sinkenden Börsenzahlen. Andererseits berichtet man in verschiedenen Branchen über steigende Umsatzzahlen und sinkende Arbeitslosigkeit. Ich würde sagen, wir befinden uns nach wie vor auf hoher See und haben große Schwierigkeiten, die Segel richtig zu setzen“, so der Obermeister in seinem Geschäftsbericht. „Deutschland profitiert derzeit noch vom hohen Export der Industrie. Vor wenigen Jahren hat man Massentlassungen durchgeführt, jetzt sucht man wieder händeringend nach Arbeitskräften, um die hohen Nachfragen aus dem Ausland zu erfüllen. Auch das Elektrohandwerk im Landkreis Altenkirchen kann für das abgelaufene Geschäftsjahr eine wirtschaftlich positive Bilanz ziehen. Hinsichtlich Ausbildung ist jedoch die Nachfrage an jungen Frauen und Männern höher als das Angebot. Dies macht sich bereits bei der Zahl der eingehenden Bewerbungen bemerkbar“, so

der Obermeister weiter.

Thomas Schneider, Vorsitzender des Prüfungsausschusses, berichtete über die im vergangenen Haushaltsjahr durchgeführten Zwischen- und Gesellenabschlussprüfungen. Von der Firma Philips berichtete Burkhard Fischotter Wissenswertes und Interessantes zum Thema „LED – Die Technologie der Zukunft“. In seinem Vortrag ging er auf Beleuchtungslösungen in Innen- und Außenbereichen, Energieeffizienz und Möglichkeiten der LED-Technik ein. Seitens der SMK Versicherungsmakler AG erläuterte Günther Menne das Rahmenabkommen mit dem Fachverband FEHR, Wiesbaden.

Auch Katharina Aulmann, Job-Fux an der Marion-Dönhoff-Schule Wissen und Westwaldschule Gebhardshain, ließ es sich nicht nehmen, sich und die damit verbundenen Tätigkeiten als Ausbildungsvermittlerin vor-



zustellen. In Ihrem Vortrag erläuterte sie verschiedene Möglichkeiten, junge Menschen in den Berufsalltag zu integrieren, die auf den ersten Blick Schwierigkeiten haben, eine geeignete Ausbildungsstelle zu bekommen. Weiterhin erkundigte sich Aulmann nach den Voraussetzungen, die junge Menschen mitbringen müssen, um eine Ausbildung im Elektrohandwerk zu erhalten.



### WIR HABEN JEDEN BLICKWINKEL.

- ✓ Wirtschaftsprüfung
- ✓ Steuerberatung
- ✓ Recht
- ✓ Betriebswirtschaftliche Beratung

360°

**MARX & JANSSEN**  
REVISIONS- UND TREUHAND-GMBH

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

56276 Großmaiseid · Tel. 0 26 89 - 98 50-0  
56235 Ransbach-Baumbach · Tel. 0 26 23 - 88 08-0

[www.marx-jansen.de](http://www.marx-jansen.de)

IHR  
ERFOLG  
IST UNSER  
ZIEL



In Kooperation mit:

**Korts**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
Köln · [www.korts.de](http://www.korts.de)

**MPower GmbH**  
Unternehmensberater  
Stuttgart · Winnen/WW · [www.mpower.de](http://www.mpower.de)





Vielleicht möchten Sie gern **selbst entscheiden**, mit wem Sie Ihr Zimmer teilen.

Menschen sind nun einmal verschieden. Mindestens so verschieden wie die Ergänzungstarife unseres **KlinikSchutz-Programms**. Eins haben diese Zusatzversicherungen der SIGNAL IDUNA allerdings gemeinsam: man behandelt Sie damit auch als gesetzlich Versicherten wie einen Privatpatienten. So können Sie sich im Krankheitsfall nicht nur Ihre Wunschklinik aussuchen, sondern auch den Arzt Ihres Vertrauens.

Filialdirektion Koblenz  
Löhrstraße 78-80, 56068 Koblenz  
Telefon (0261) 1 39 01-23, Fax (0261) 1 39 01-55

**SIGNAL IDUNA**   
gut zu wissen

Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

## Die private Krankenzusatzversicherung der SIGNAL IDUNA Bedarfsgerechte Lösungen auch ohne Gesundheitsprüfung

Um Leistungseinschränkungen bei der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zu kompensieren sowie den Zugriff auf Komfortleistungen zu haben, die die GKV nicht bieten kann, empfiehlt die SIGNAL IDUNA Gruppe eine private Zusatzversicherung. Diese bietet sich nicht nur für Pflichtversicherte an, sondern auch für freiwillige GKV-Mitglieder, wie höherverdienende Arbeitnehmer und Selbstständige sowie die Angehörigen dieser Personkreise.

Die Zusatzversicherungen der SIGNAL IDUNA bieten Leistungen für jeden Bedarf. Diese reichen beispielsweise von der Vorsorgeergänzung über Erstattungen für Sehhilfen oder Heil- und Hilfsmittel sowie Naturheilkunde und Zahnkosten bis zur stationären Ergänzung, die etwa die freie Krankenhauswahl oder privatärztliche Behandlung ermöglicht. Die Palette beginnt bei der günstigen Grundergänzung und erstreckt sich bis zur First-Class-Zusatzversicherung. Die Beiträge richten sich nicht nach dem Einkommen, sondern allein nach dem gewählten Versicherungsschutz und dem Eintrittsalter, was bedeutet: Je eher man sich für eine private Zusatzversicherung entscheidet, desto günstiger wird's.

Sehr viele von uns haben es inzwischen am eigenen Leib erfahren: Seit dem 1. Januar 2012 ist der Gang zum Zahnarzt teurer geworden. Und zwar auch für gesetzlich Krankenversicherte. Der Grund: Die Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ) wurde nach mehr als 20 Jahren reformiert.

Die GOZ regelt die Vergütung von zahnärztlichen Leistungen für Privatpatienten. Hierzu zählen auch Kassenpatienten, die Leistungen außerhalb des Leistungskataloges der sogenannten Regelversorgung in Anspruch nehmen. Und das ist in der Praxis fast immer der Fall. Fest steht: Die Eigenanteile für Kronen, Brücken, Implantate und Prothesen werden teurer. Und der gesetzlich Versicherte muss diese Belastungen in voller Höhe selbst zahlen. Nach größeren Zahnersatzmaßnahmen mit einer besseren Versorgung kommen da schnell mehrere tausend Euro zusammen. Mittlerweile werden sogar Kredite zur Finanzierung von Zahnersatz angeboten. Diese kann sich der Patient mit einer privaten Krankenzusatzversicherung sparen, denn sie schützt ihn vor den deutlich höheren Belastungen. Voraussetzung: Er schließt seine Zahnzusatzversicherung frühzeitig ab. Die SIGNAL IDUNA hält in Sachen private Zusatzversicherung eine

Reihe von Lösungen bereit – auch ohne Gesundheitsprüfung. Diese richten sich flexibel an den Bedürfnissen des Kunden aus. Weitere Infos erhalten Sie bei der Filialdirektion Koblenz, Tel.: 0261/1390123.

Übrigens: Die Qualität des Ergänzungsversicherungsschutzes der SIGNAL IDUNA bestätigten immer wieder auch unabhängige Experten wie die von Focus Money, Finanztest Stiftung Warentest oder n-tv.

### Kritik am PflegeBAHR ungerechtfertigt

Für den Pflegefall ist private Zusatzvorsorge zwingend erforderlich, um die finanziellen Belastungen abzufedern. Seit dem 1. Januar 2013 gibt es die staatlich „Geförderte Ergänzende Pflegeversicherung“, den sogenannten PflegeBAHR.

Doch die teilweise undifferenzierte Kritik in vielen Medien führt zu Verunsicherung, die angesichts des ohnehin schon geringen Verbreitungsgrades privater Pflegezusatzversicherungen wenig hilfreich ist.

„Die staatliche Förderung gibt einen Anreiz, selbst zusätzliche Vorsorge für den Pflegefall zu treffen“, so Reinhold Schulte, Vorsitzender des Verbandes der Privaten Krankenversicherung. Sie motiviere zudem, sich der Versorgungssituation im Pflegefall bewusst zu werden und die Mindestabsicherung weiter aufzustocken.

Die vielen Anfragen der Versicherten zeigten, dass diese politische Initiative das Bewusstsein der Menschen für den Vorsorgebedarf in der Pflege bereits sehr gestärkt habe. Besonders junge Leute und Geringverdiener finden im Pflege-Bahr einen attraktiven Anreiz.

Schulte: „Insbesondere bei einem frühen Beginn der geförderten Pflegezusatzversicherung wird schon mit einem minimalen Eigenbeitrag eine umfassende Absicherung erreicht.“

Neben dem Fördertarif PflegeBAHR bietet die SIGNAL IDUNA noch das leistungsstarke, spartenübergreifende „PflegeSchutz-Programm“ an. Dieses besteht aus Pflegetagegeld- und Pflegerentartarifen, die eine bedarfsgerechte Vorsorge für den Pflegefall ermöglichen.



Eine private Krankenzusatzversicherung kompensiert Leistungseinschränkungen bei der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und bietet den Zugriff auf Komfortleistungen, die die GKV nicht bieten kann. Foto: SIGNAL IDUNA

## Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald tagte



„Zur heutigen Innungsversammlung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW darf ich Sie recht herzlich begrüßen und willkommen heißen“, so der Obermeister der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW, Gerd Schanz, in seiner Begrüßungsansprache. Zahlreiche Mitgliedsbetriebe waren der Einladung zur Versammlung in die Krambergsmühle nach Winkelbach gefolgt.

In seinem Jahresbericht ging Schanz insbesondere auf die Ausbildungssituation und die Personalpolitik im Friseurhandwerk ein. „Wir müssen davon ausgehen, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt in wenigen Jahren dramatisch ändern wird“, so der Obermeister.

„Gerade die Personalpolitik wird uns daher in Zukunft Sorgen machen. Wir alle wissen,

die Geburtenzahlen schwinden und damit auch der mögliche Nachwuchs für unser Handwerk. Bereits jetzt spüren wir einen merkbaren Rückgang an Bewerbern um einen Ausbildungsplatz. Dies wird sich in Zukunft noch verstärken“, so Schanz weiter. In diesem Zusammenhang sprach er die Nachwuchsförderungskampagne „MY BEAUTY CAREER“

an, die vom Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks und L’Oreal Professionelle Produkte ins Leben gerufen wurde.

Mit der Hilfe von Ausbildungsbotschaftern soll bei dieser Kampagne in enger Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen jungen Menschen die Vielfältigkeit des Friseurberufes sowie die Karrierechancen näher gebracht werden.

Zum Abschluss seines Jahresrückblickes zog Obermeister Schanz ein kurzes aber durchaus kritisches Resümee seiner 1-jährigen Amtszeit und berichtete ebenfalls von seinem Bestreben, zukünftig innerhalb der Innung ein Modeteam zu etablieren.

Mit den besten Wünschen an alle Kolleginnen und Kollegen und dem Dank an den Vorstand

für die geleistete Arbeit schloss Obermeister Schanz seinen Jahresbericht.

„Wir haben den schönsten Beruf der Welt“, so die Aussage von Landesinnungsmeister Guido Wirtz vom Friseurverband Rheinland, der als Gast in einer „Offenen Gesprächsrunde“ den anwesenden Versammlungsteilnehmern Rede und Antwort stand. Wirtz berichtete über die Arbeit des Landesverbandes und informierte auch über die Tarifpolitik im Friseurhandwerk.



Nachdem der Haushaltsplan 2013 und die Jahresrechnung 2011 verabschiedet sowie ein weiterer Meisterbeisitzer für den Gesellenprüfungsausschuss gewählt war, nutzten die Versammlungsteilnehmer die Gelegenheit zum Meinungsaustausch im Kollegenkreis.

# QUALITÄTS- ANHÄNGER

## HUMBAUR

Competence in Trailers

### Autohaus Röser GmbH

Richard-Reuter-Straße 9  
56276 Großmaischeid

Fon 02689 5276

Fax 02689 5270

info@auto-roeser.de

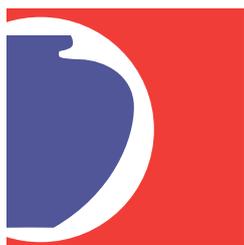
www.auto-roeser.de



**PKW-ANHÄNGER  
IN GROSSER  
AUSWAHL!**

Abbildung ähnlich/  
kann Sonderaus-  
stattung enthalten

# Jahresversammlung der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP



„Nomen est omen“, getreu dieser Redensart hatte auch in diesem Jahr die Töpfer- und Keramiker-Innung RLP zu ihrer Innungsversammlung in die „Töpferstuben“ nach Hörh-Grenzhausen eingeladen.

Nach der Begrüßung durch Obermeister Roland Giefer und dem Totengedenken blickte dieser in seinem Jahresbericht auf das vergangene Jahr zurück.

„Ein bewegtes Jahr liegt hinter uns und nachdem in meinem letzten Bericht noch ein breitgefächertes Krisenszenario mit Staatsschuldenkrise, Machtwechsel in China usw. im Vordergrund stand, können wir heute feststellen, dass die deutsche Wirtschaft allmählich wieder zu Kräften kommt. Die Firmen starten

mit wachsender Zuversicht ins neue Jahr und der Optimismus kehrt wieder zurück“, so der Obermeister.

In seinem ausführlichen Rückblick ging Giefer ebenfalls auf das Thema Ausbildung und Fachkräfte ein. Hier sprach er auch den Berufsinformationstag „Top-Job Keramik“ des Bildungs- und Forschungszentrums Keramik e.V., Hörh-Grenzhausen an, bei dem man sich umfangreich über die Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten in allen keramischen Bereichen und Berufen informieren konnte. „Bedauerlicher Weise“, so Giefer, „haben im Laufe der Jahre immer weniger junge Menschen eine Ausbildung in unserem Handwerk absolviert. Um so erfreulicher ist es daher, dass im vergangenen Jahr 5 Lehrlinge eine Ausbildung im Keramikerhandwerk begonnen haben.“

Nachdem Giefer über die durchgeführten Prüfungen sowie die Landes- und Bundeswettbe-

werbe berichtet hatte, sprach er auch die bundesweite Aktion „Tag der offenen Töpferei“ an. „Zwischenzeitlich“, so der Obermeister, „nehmen über 550 Werkstätten an dieser Veranstaltung teil. Die Zahl der teilnehmenden Betriebe aus Rheinland-Pfalz ist in diesem Jahr auf 21 gestiegen und ich wünsche mir, dass sich diese erfreulich Entwicklung weiter fortsetzt.“

Mit einer positiven Bewertung der im Jahr 2013 anstehenden Aktivitäten im Bereich der Keramik und dem Dank an alle Kollegen schloss Giefer seinen Jahresbericht.

Nach einstimmiger Verabschiedung der Jahresrechnung 2012 und des Haushaltsplanes 2013 stand noch die Wahl eines Vorstandsbeisitzers auf der Tagesordnung. Hier wurde Martin Münk einstimmig von der Versammlung für den Rest der Amtsperiode gewählt.

Nachdem die Tagesordnung abgehandelt worden war, nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.

## Mitgliederversammlung der Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe RWW

Die Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald hatte zur Mitgliederversammlung eingeladen. Erfreut konnte Obermeister Röser eine große Beteiligung feststellen. Neben den Regularien standen auch zwei wichtige Themen auf dem Programm. Zum einen wurden die wichtigsten Neuerungen zur Abgasuntersuchung sowie zur Hauptuntersuchung der Fahrzeuge vorgestellt. Des Weiteren informierte Herr Joachim Syha vom Zentralverband des Deutschen Kraftfahrzeuggewerbes über die künftige Ausbildung in diesem Handwerk.

Hier wurden nicht nur die neuen Ausbildungspläne vorgestellt, sondern auch das Thema Nachwuchsgewinnung stand auf dem Programm. In Anbetracht des demographischen Wandels sieht auch das Kraftfahrzeuggewerbe hier dringenden Handlungsbedarf. Insbesondere sei die Werbung über das Internet und die verschiedenen Sozialmedien gefragt.

„Um auch in Zukunft für die jungen Leute interessant zu bleiben, muss sich das Handwerk noch besser in der Öffentlichkeit darstellen. Nur ein attraktiver Ausbildungsberuf hat in Zukunft die Chance, Nachwuchs zu gewinnen“, so Obermeister Röser. Auch die wirtschaftliche Situation in den Betrieben wurde durchleuchtet. Diese ist in den einzelnen Betrieben und bei den verschiedenen Herstellern sehr unterschiedlich zu bewerten.

„Kaum ein anderes Handwerk ist dem Wandel des Kaufverhaltens so stark ausgesetzt wie das Kfz-Gewerbe. Wir müssen uns ständig auf neue Verkaufsstrategien einstellen und es ist ein täglicher Kampf ums Überleben“, so Röser weiter. Und dennoch steht für Obermeister Röser fest, dass es auch hier wieder die kleinen und mittelständischen Betriebe sind, die

in Deutschland Verlässlichkeit zeigen. „Es sind die kleinen Handwerksbetriebe und Familienunternehmen, die um jeden Arbeitsplatz und jeden Ausbildungsplatz kämpfen, die persönliche Opfer bringen, nur um den Betrieb und die Arbeitsplätze zu erhalten. In der Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald sind derzeit 266 Betriebe organisiert. In diesen Betrieben werden derzeit 333 Lehrlinge ausgebildet.“

In der kürzlich stattgefundenen Freisprechungsfeier konnten rund 80 junge Leute den Gesellenbrief erhalten. Sie haben mit Fleiß und Leistung die Abschlussprüfung bestanden und fast alle haben einen Arbeitsplatz. Arbeit muss sich aber auch lohnen“, so Obermeister Röser.

„Immer höhere Steuern und Abgaben führen dazu, dass der Unterschied zwischen arbeiten und weniger oder gar nicht arbeiten, Leistung

oder weniger Leistung – immer geringer wird. Dabei will ich in keiner Weise die soziale Absicherung in unserem Lande angreifen. Sie ist wichtig und gut. Es muss aber dafür gesorgt werden, dass der Missbrauch eingedämmt wird.“

Es darf nicht sein, dass jemand der die Schlupflöcher in unserem sozialen Netz kennt, im Endeffekt mehr in der Tasche hat, als derjenige, der von früh bis spät seiner Arbeit nachkommt. Arbeit muss sich lohnen und Menschen die arbeiten wollen, müssen wir kurzfristig die Möglichkeit hierzu bieten“. Hauptgeschäftsführer Udo Runkel gab Einblick in die Jahresrechnung der Innung und Vorstand und Geschäftsführung wurde Entlastung erteilt. Auch der Haushaltsplan für das Rechnungsjahr 2013 wurde einstimmig beschlossen. Weiterhin beschlossen wurden verschiedene Informationsveranstaltungen und Seminare, die seitens der Innung angeboten werden sollen.



## Wenn der Spion im Unternehmen arbeitet

Noch immer unterschätzen Unternehmen die Bedrohung ihrer Betriebsgeheimnisse durch die eigenen Mitarbeiter.

Dateien von Kunden, Kalkulations- und Konstruktionsunterlagen sollten natürlich nicht in die Hände der Konkurrenz gelangen. Ebenso wie die gewerblichen Schutzrechte stellen auch die Betriebsgeheimnisse einen erheblichen Wert für ein Unternehmen dar. Absicherungen in Form von Alarmanlagen, Überwachungskameras, Werksschutz etc. sollen vor dem unbefugten Zugriff von außen schützen. Die firmeneigenen Server werden durch die jeweils neueste Firewall geschützt. Jedem ist bewusst, wie notwendig ein wirksamer Schutz ist.

Aber, bei aller Sorgfalt für den unbefugten Zugriff von außen, verlieren viele Betriebsinhaber jedoch die firmeninterne Gefahr aus den Augen.

Viel häufiger werden Betriebsgeheimnisse durch die eigenen Mitarbeiter verraten. Gerade ausscheidende oder abwanderungswillige Mitarbeiter verschaffen sich häufig Betriebsgeheimnisse, um diese anschließend für sich selbst oder ihren neuen Arbeitgeber zu nutzen.

Die hieraus für alle Beteiligten entstehenden Konsequenzen sind jedoch schwerwiegend. Sowohl dem Mitarbeiter, der die Betriebsgeheimnisse verrät, als auch den Mitarbeitern des Unternehmens, das die fremden Betriebsgeheimnisse nutzt, drohen Strafverfahren, denn sowohl der Verrat von Betriebsgeheimnissen als auch die Nutzung dieser Geheimnisse für eigene oder fremde Zwecke stellt eine Straftat dar.

Diese kann unter Umständen auch mit einer Haftstrafe geahndet werden. Natürlich gilt dies auch für die Geschäftsführer eines Unternehmens, wenn nachgewiesen wird, dass sie die Nutzung fremder Geheimnisse gefördert haben. In der Praxis ist dies jedoch relativ selten, da eine direkte Beteiligung der Geschäftsführung oft nicht nachgewiesen werden kann. Somit treffen die strafrechtlichen Konsequenzen in den meisten Fällen vor allem die Mitarbeiter, die die Betriebsgeheimnisse ihres Arbeitgebers kopieren oder verraten.

Das Unternehmen, welches fremde Geheimnisse nutzt, muss mit erheblichen zivilrechtlichen Konsequenzen rechnen. Es kann auf Unterlassung der Geheimnisnutzung und insbesondere auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden. Aufgrund einer neuen BGH-Rechtsprechung droht dem Unternehmen dabei, dass es sämtlichen Gewinn herausgeben muss, der aus Aufträgen stammt, bei denen fremde



Betriebsgeheimnisse genutzt wurden.

Anders als bei der Verletzung von Patenten oder Marken, so die Entscheidung des BGH, ist nicht nur ein Anteil des Gewinns herauszugeben sondern der gesamte Gewinn.

Für alle Beteiligten kann somit die Nutzung fremder Betriebsgeheimnisse existenzbedrohend werden. Auch wenn viele Unternehmer nichts davon wissen, dass neue Mitarbeiter die Betriebsgeheimnisse des alten Arbeitgebers mitbringen, ist dies für die rechtliche Bewertung keine hinreichende Entschuldigung. Es liegt in der Pflicht der Unternehmer, durch entsprechende Vorkehrungen derartiges zu verhindern.

Neue Mitarbeiter müssen ausdrücklich auf das Verbot der Verwendung von Daten und Unterlagen ihrer ehemaligen Arbeitgeber hingewiesen werden.

Neben diesem Hinweis muss zusätzlich auch die Einhaltung dieses Verbotes kontrolliert werden.

Es muss auf jeden Fall sichergestellt sein, dass eine derartige Kontrolle der Mitarbeiter durch Vorgesetzte erfolgt, damit diese keine fremden Betriebsgeheimnisse verwenden können. Außerdem müssen alle Mitarbeiter verpflichtet werden, beim Verdacht einer entsprechenden Zuwiderhandlung sofort Meldung zu erstatten.

Aber auch die Sicherung der eigenen Betriebsgeheimnisse sollten die Unternehmen nicht vernachlässigen. Auf jeden Fall muss verhin-

dert werden, dass Mitarbeiter die geheimen Informationen ihres Arbeitgebers kopieren und in unzulässiger Weise nutzen.

Insbesondere ist bei der Verteilung von Zugriffsrechten darauf zu achten, dass Mitarbeiter nur auf die Programme der EDV Zugriff haben, die sie für ihre Arbeit auch tatsächlich benötigen.

Zusätzlich sollte auch der Datenverkehr kontrolliert werden. Hier ist die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Systems ausdrücklich zu verbieten. Nur so können Inhalte von E-Mails kontrolliert werden. Auch wenn keine Inhaltskontrolle erfolgt, sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass beim Transfer von ungewöhnlich großen Datenmengen eine systeminterne Meldung erfolgt.

Oftmals deutet gerade dies darauf hin, dass Betriebsgeheimnisse kopiert werden.

Wird dann eine Entwendung von Betriebsgeheimnissen festgestellt, muss schnell gehandelt und juristische Hilfe in Anspruch genommen werden, um den Schaden so gering wie möglich zu halten.

Nachstehendes Beispiel für eine mögliche Formulierung im Arbeitsvertrag:

### Internet, EDV- und E-Mail-Nutzung

Der Zugang zum Internet und die Nutzung von betrieblichen E-Mail-Anschlüssen und EDV-Systemen ist nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch - besonders zu privaten Zwecken - ist ausdrücklich verboten. Verstöße gegen diese Anordnung werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen, besonders bei Nutzung von kriminellen, pornographischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten, zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Zur Überwachung dieses Verbotes ist der Arbeitgeber berechtigt, erforderliche Maßnahmen und Kontrollen durchzuführen. So ist er u. a. berechtigt, E-Mails und Internetseiten, die der/die Arbeitnehmer/in in einem für persönliche Nachrichten vorgesehenen Archiv oder Ordner angelegt hat, einzusehen, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der/die Arbeitnehmer/in gegen das Verbot in Satz 2 verstoßen hat.

## **Unterlassungserklärung Betriebsgeheimnisse/Verschwiegenheitserklärung**

Zwischen dem Arbeitgeber \_\_\_\_\_ (Unternehmer)

und dem/der Arbeitnehmer/in \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer/in)

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

### **1. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, vertrauliche Informationen**

Dem/Der Arbeitnehmer/in gelangen im Verlauf der Beschäftigung im Unternehmen Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse sowie andere vertrauliche Informationen und Vorgänge zur Kenntnis, die ihm/ihr in Ausübung seiner/Ihrer Tätigkeit oder bei anderer Gelegenheit anvertraut oder bekannt werden. Betroffen sind danach die geschäftlichen, betrieblichen oder technischen Kenntnisse sowie Angelegenheiten, Vorgänge und Informationen, die nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich sind und von Dritten nur mit erheblichem bzw. größerem Aufwand und unter Einsatz von Fachwissen in Erfahrung gebracht werden können.

Als Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gelten dabei die nicht offenkundigen Informationen mit Bezug zur Geschäftstätigkeit des Unternehmens, die nach dessen ausdrücklichen oder erkennbaren Willen geheim zu halten sind, weil diese ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse des Unternehmens darstellen.

Als vertrauliche Informationen im Sinne dieser Vereinbarung gelten, unabhängig von dem Medium, in dem sie enthalten sind, alle wirtschaftlichen, technischen und sonstigen Daten, Mitteilungen, Schriftstücke und ähnliches, einschließlich textlicher, tabellarischer, grafischer, fotografischer, zeichnerischer, elektronischer, mündlicher oder sonstiger Mitteilungen, Computersoft- und -hardware, Know-how und aller sonstigen zwischen den Vertragsparteien offenlegten Informationen, soweit sie für Dritte von wirtschaftlichem Interesse sein könnten.

Mit der Datenverarbeitung beauftragte Arbeitnehmer/innen, sind bei Beginn der betrieblichen Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten und unterliegen nach dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 5 Satz 2 BDSG) einer besonderen Geheimhaltungspflicht.

**Das Unternehmen bezeichnet die nachstehend aufgeführten Bereiche/Vorgänge/Entwicklungen als ausdrücklich geheimhaltungsbedürftig:** (Entsprechende Eintragungen vornehmen)

### **2. Verpflichtungserklärung**

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich gegenüber Dritten über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertraulichen Informationen Stillschweigen zu bewahren. Dritte sind dabei auch Kollegen/innen, die in bestimmte betriebsinterne Angelegenheiten nicht oder noch nicht eingeweiht werden sollen, z. B. Mitarbeiter in der Probezeit, Auszubildende oder Praktikanten. Der/Die Arbeitnehmer/in bewahrt auch Stillschweigen über das, was er/sie aufgrund von privaten Gesprächen von Kunden untereinander oder von Kunden mit ihm/ihr erfährt. Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Führt dies zu einer Behinderung des weiteren beruflichen Fortkommens, so ist er/sie auf Antrag von der Schweigeverpflichtung zu entbinden.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung gilt nicht für Angelegenheiten die bereits offenkundig und damit nicht mehr geheim oder schutzfähig sind. Tritt die Offenkundigkeit später ein, erlischt die Schweigeverpflichtung ab diesem Zeitpunkt.

### **3. Vertragsstrafe**

Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann nach dem Gesetz über den unlauteren Wettbewerb (§ 17 UWG) oder dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 43 u. § 44 BDSG) strafbar sein, zum Ausspruch einer Kündigung berechtigen oder Schadenersatzansprüche bewirken. Für den Fall jedes Verstoßes verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in ohne Schadensnachweis zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt. Gilt für den Zeitraum der Vertragsverletzung eine reduzierte Kündigungsfrist, z.B. vor oder während der Probezeit, reduziert sich die Vertragsstrafe auf eine halbe Bruttomonatsvergütung. Weitergehender Schadenersatz sowie die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen bleiben vorbehalten.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer/in

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

# Urlaubsbescheinigung

Herr/Frau \_\_\_\_\_ geb. am: \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_ war bei mir/uns\* im laufenden Urlaubsjahr

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ beschäftigt.

Gem. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag\* beträgt der gesamte Jahresurlaub \_\_\_\_\_ Arbeitstage/Werk-  
tage\*.

Für das laufende Jahr \_\_\_\_\_ wurden gewährt bzw. abgegolten \_\_\_\_\_ Arbeitstage/  
Werktage\*, dies entspricht \_\_\_\_\_ /12 des Jahresurlaubs.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Firmenstempel, Unterschrift

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen

# Urlaubsantrag

Abt.: \_\_\_\_\_

Pers. Nr.: \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ-Wohnort: \_\_\_\_\_

vom: \_\_\_\_\_ (erster Urlaubstag) bis: \_\_\_\_\_ (letzter Urlaubstag) = \_\_\_\_\_ Urlaubstage

Derzeit noch vorhandener Urlaubsanspruch: \_\_\_\_\_ Tage

abzüglich jetzt beantragter Urlaubstage: \_\_\_\_\_ Tage

Resturlaubstage: \_\_\_\_\_ Tage

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitnehmer/in

---

# Urlaubsgenehmigung

Den von Ihnen beantragte Urlaub genehmigen wir wie folgt:

Erster Urlaubstag ist der: \_\_\_\_\_

Letzter Urlaubstag ist der: \_\_\_\_\_

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am \_\_\_\_\_ zur üblichen Zeit.

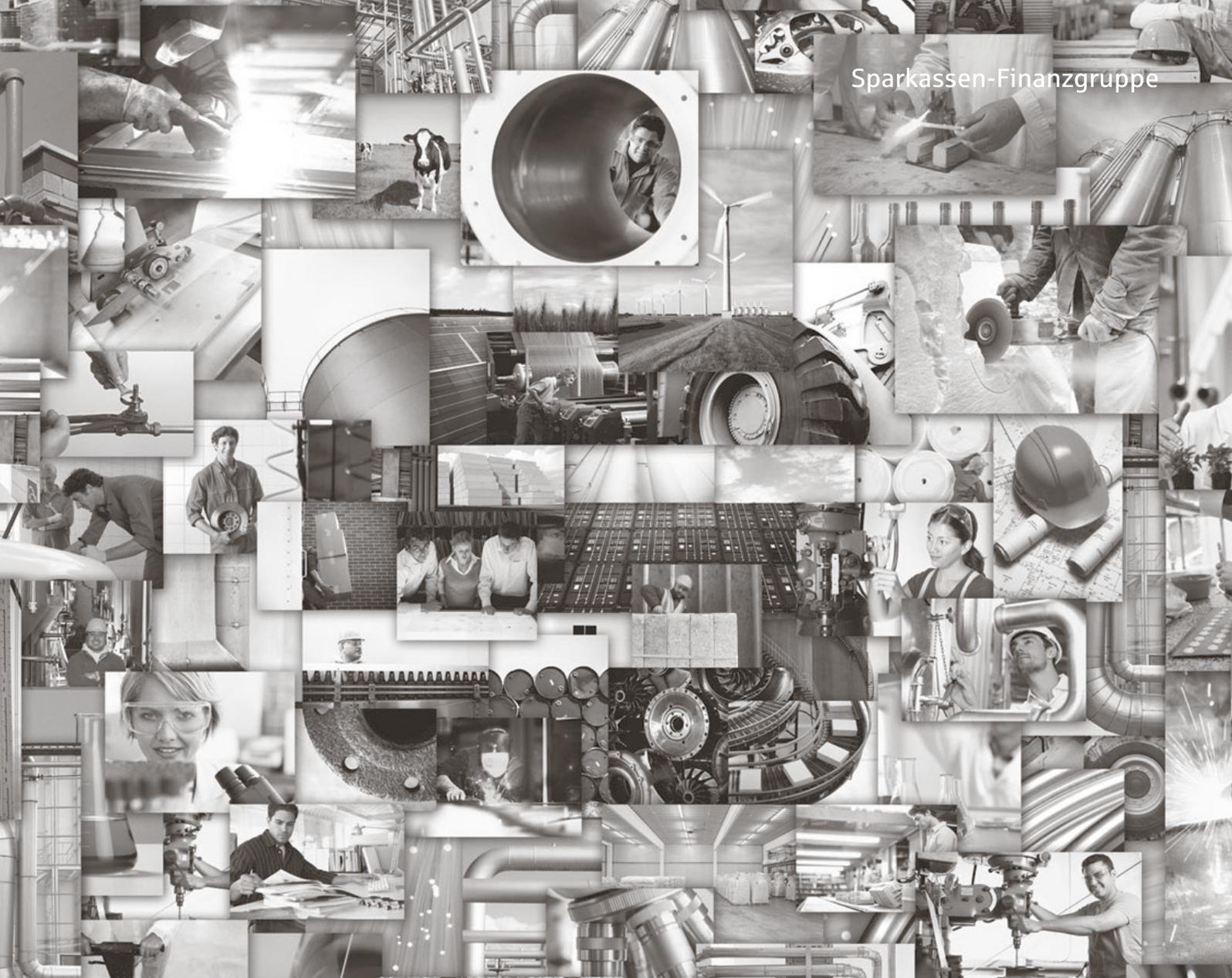
Nehmen Sie den Urlaub wie genehmigt in Anspruch, stehen Ihnen noch \_\_\_\_\_ Tage Jahresurlaub zu.

Bemerkungen:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Arbeitgeber



# 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](http://www.sparkasse.de). **Wenn's um Geld geht - Sparkasse.**

## Innungsbetriebe erhalten Ehrenpreis



Quelle: Ruth Boekle, Pressesprecherin Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung, Tel. 06131/16-2549

Eine besondere Auszeichnung erhielten die Bäckereien Frank Remy aus Siershahn (li.) sowie Backhaus Hehl GmbH aus Müschenbach (re.). Mit 12 weiteren Bäckereien aus Rheinland-Pfalz, wurden die Innungsbetriebe mit dem Landesehrenpreis des Bäckerhandwerks

für herausragende handwerkliche Brot- und Backwarenqualität ausgezeichnet.

Gemeinsam mit dem Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks und dem Innungsverband Südwest überreichte die rheinland-

pfälzische Ministerpräsidentin Eveline Lemke in Mainz die Urkunden an die Fachbetriebe. Innung und Geschäftsführung gratulieren den langjährigen Innungsmitgliedern für diese Auszeichnung und freuen sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

## Jahreshauptversammlung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald

Im Hotel „Sonnenhof“ in Weyerbusch fand dieses Jahr die Jahreshauptversammlung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald statt. Obermeister Werner Zöllner konnte erfreut eine große Beteiligung feststellen. Nachdem die Teilnehmer begrüßt wurden und der Obermeister den Geschäftsbericht vorgetragen hatte, gab Herr Horre vom Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Rheinland-Rheinessen Einblick in die zukünftige Arbeit des Fachverbandes.

Auch das Thema Ausbildung und Nachwuchswerbung stand auf der Tagesordnung. „Der Beruf des Klempners und des Anlagenmechanikers muss attraktiver für die potenziellen Lehrlinge werden, damit neue Nachwuchskräfte ausgebildet werden können.

Der demografische Wandel spielt auch hier wieder eine große Rolle. Wir müssen uns darauf einstellen, dass uns der Berufsnachwuchs nicht mehr die Tür einrennt“, so Obermeister Zöllner. „Viele wissen immer noch nicht, dass man mit einer Gesellprüfung und dem Meisterbrief in der Tasche, zum Beispiel ein Hochschulstudium absolvieren kann. Es stehen im Handwerk so viele Möglichkeiten offen und das muss den jungen Menschen deutlich gemacht werden“, so Zöllner weiter.

Der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald gehören derzeit 162 Betriebe an. In diesen Betrieben werden insgesamt 264 Lehrlinge in den Berufen Anlagenmecha-

niker und Klempner ausgebildet.

An den Gesellenprüfungen im Januar und Juni 2012 nahmen 86 Lehrlinge aus der Innung teil. Davon schlossen 66 die Gesellenprüfung erfolgreich ab.

Hauptgeschäftsführer Udo Runkel gab Einblick in die Jahresrechnung der Innung. Vorstand und Geschäftsführung wurde einstimmig Entlastung erteilt. Auch der Haushaltsplan für das Rechnungsjahr 2013 wurde

einstimmig beschlossen. Zum Abschluss der Tagung konnte Obermeister Werner Zöllner, dem langjährigen Obermeister der Sanitär-Innung des Kreises Neuwied und jetzigen Ehrenobermeister, Gerhard Weingarten aus Kurtscheid eine besondere Ehrung zukommen lassen. Ehrenobermeister Weingarten wurde für seinen unermüdlichen Einsatz um das Handwerk mit dem Ehrenteller der Innung Rhein-Westerwald ausgezeichnet.



Im Bild v.l.n.r.: Obermeister Werner Zöllner und Ehrenobermeister Gerhard Weingarten

# Entspannt in den Urlaub.

Sorgenfrei mit dem Auto unterwegs – vom Kfz-Meister geprüft.



WISSEN · KÖNNEN · LEIDENSCHAFT  
Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



## Gut vorbereitet in den Auto-Urlaub

Ostsee, Bayerischer Wald, Toskana oder Kroatien - es ist „in“ mit dem Auto in den Urlaub zu fahren. Ärgerlich, wenn man dann wegen einer Panne unterwegs liegen bleibt. Deshalb: Vor dem Start in die Ferien das Auto im Kfz-Betrieb auf Ferientauglichkeit prüfen lassen.

An erster Stelle steht beim Urlaubs-Check durch den Fachmann die Sicherheit. Er nimmt sich die Bremsanlage, Stoßdämpfer und elektrische Leitungen vor. Weiter geht es mit den Flüssigkeitsständen – vom Motoröl über Brems- und Batterieflüssigkeit bis hin zum Kühl- und Wischwasser. Wenn nötig, füllt er den Scheibenreiniger nach und ersetzt die Wischblätter.

### Drei Millimeter Profiltiefe optimal

Und wie steht's um die Reifen? Sind Druck und Profiltiefe in Ordnung? Gerade vor einer Urlaubsreise mit viel Gepäck gilt: Voll beladen und mit hohem Tempo muss der Reifendruck höher sein. Er wird bei kalten Reifen und mit

Blick auf die Angaben in der Betriebsanleitung erhöht. Mindestens 1,6 Millimeter Profiltiefe sind Pflicht, besser sind aber mindestens drei Millimeter für Sommerreifen.

Gute, kühle Luft im Wageninnern macht nicht nur die Fahrt angenehmer, sondern auch sicherer. Deshalb steht auf der Urlaubs-Checkliste auch die Wartung der Klimaanlage. Bei Bedarf füllen die Kfz-Profis Kältemittel nach und tauschen den Trockner aus.

### Bordausrüstung noch top?

Eine große Reise ist der ideale Zeitpunkt, um die Bordausrüstung zu überprüfen: Sind die Materialien im Verbandskasten aktuell und vollständig?

Ins Auto gehören Warndreieck und Warnwesten, die in vielen Ländern Pflicht sind. Für den Fall des Falles sollten auch Abschleppseil, Starthilfekabel, Wagenheber, Motoröl, Reserverkanister und Ersatzlampen im Auto griffbereit sein.



## Durchs Nadelöhr: Maßnahmen für Autobahn-Baustellen

Ab auf die Autobahn in Richtung Urlaub. Schon nach wenigen Kilometern kündigt sich eine Baustelle an. Und da wird's eng: Die



Überholspur misst nur zwei Meter. Reicht der Platz? Nicht nur für Kleintransporter und SUV gilt hier wegen der Maße Überholverbot, sondern auch für manchen Kleinwagen.

Das hat der ADAC in einem Test herausgefunden ([www.adac.de/autobreite](http://www.adac.de/autobreite)). 280 Modelle wurden dabei gemessen. Das Ergebnis: Rund 67 Prozent der Neuwagenmodelle sind zu üppig.

Das nordrhein-westfälische Verkehrsministerium hat darauf reagiert. Die Straßenverkehrsämter sollen die Spuren in Autobahn-Baustellen mit einer maximalen Breite von 2,10 Meter freigeben. Dennoch: In den anderen Bundesländern bleibt alles wie gehabt.

Letztendlich sollte sich jeder Autofahrer über die tatsächliche Fahrzeugbreite informieren, um ein Bußgeld von 20 Euro und Einschränkungen bei der Versicherung zu umgehen, rät der Sprecher der Kfz-Innung. Im Fahrzeugschein ist lediglich die Breite ohne Außenspiegel vermerkt.

Die kompletten Ausmaße stehen oft nur in der Betriebsanleitung oder in Verkaufsprospekten. Auch die Fachleute in den Kfz-Betrieben stehen bei Fragen rund um die Fahrzeugabmessungen beratend zur Seite.



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](mailto:info@goerg-jung.mercedes-benz.de)

Internet: [goerg-jung.mercedes-benz.de](http://goerg-jung.mercedes-benz.de)

LKW-Service:

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



## Schornsteinfeger-Innung wählte neuen Obermeister

Zahlreiche Mitglieder waren der Einladung von Vorstand und Geschäftsführung zur diesjährigen Innungsversammlung der Schornsteinfeger-Innung Montabaur gefolgt.

Neben den Berichten des Techn. Innungswarts, Rainer Albus sowie des Lehrlingsworts, Ferdinand Schlickel, richtete auch Landesinnungsmeister Michael Bauer sein Grußwort an die Versammlungsteilnehmer.

Bauer ging unter anderem auf die im Schornsteinfegerhandwerk seit dem 01.01.2013 eingetretenen Veränderungen ein und gab Tipps und Anregungen zur Umsetzung im täglichen Geschäft.

Auch in der diesjährigen Innungsversammlung wurden wieder einige Ehrungen vorgenommen. Mit dem Dank und einer Urkunde für eine langjährige gute Zusammenarbeit wurden Werner Loth und Hans-Walter Ploeger geehrt.

Willkommen hieß der Vorstand die Kollegen Michael Baldus, Marco Fasel, Björn Fritz, Marcel Heinrich, Stephan Kessler, Peter Matthey, Ralf Ploeger, Mario Schäfer und Sascha Schmitz. Verbunden mit den Wünschen auf eine gute Zusammenarbeit wurde den jungen Kollegen eine Mitgliedsurkunde der Innung ausgehändigt. Einstimmig wurde Vorstand und Geschäftsführung auf Antrag der Kassensprüfer Entlastung für das Haushaltsjahr 2012 erteilt und die Jahresrechnung verabschiedet.

Im Rahmen der Versammlung standen auch Neuwahlen für das Amt des Obermeisters auf der Tagesordnung.

Einstimmig wurde Marco Villmann (im Bild rechts) von der Versammlung als neuer Obermeister der Innung gewählt. Sein Stellvertreter ist nun der bisherige Obermeister, Christof Kegler (im Bild links), der ebenfalls einstimmig von den Innungskollegen gewählt wurde.

Nach der Verabschiedung des Haushaltsplanes 2013 endete die Innungsversammlung mit einem gemeinsamen Abendessen und guten Gesprächen im Kreise der Kollegen.





**GmbH**



**Kopiersysteme - Drucksysteme - PC-Netzwerktechnik - Bueromoebel - Reparaturwerkstatt**



Am Puls der Zeit



**DEVELOP**



Wir machen Farbe preiswert  
– mieten statt kaufen!

**Die ineo+ Serie von Develop ist die innovative Lösung für Ihr Büro. Fordern Sie uns:**

**saf-Kopiersysteme GmbH**  
 Bahnhofstraße 37 56422 Wirges  
 Fon: 0 26 02 / 60 19 5 Fax: 0 26 02 / 80 35 2  
 E-Mail: info@saf-wirges.de

## Innungsversammlung fand große Resonanz

### Mitglieder informierten über Innungsarbeit

Zur diesjährigen Innungsversammlung der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Westerwaldkreises konnte Obermeister Christoph Hebgen zahlreiche Mitglieder im Hotel Paffhausen in Wirges begrüßen.

Im Rahmen der Versammlung wurde Gerd Schimmelfennig für langjährige Tätigkeit im Vorstand geehrt. Hierzu richteten Präsident Werner Wittlich (Handwerkskammer Koblenz) und Bernd Wiczorek (Vorstand KEVAG)



ein Grußwort an das scheidende Vorstandsmitglied. Seitens der Innung dankte Obermeister Hebgen, Gerd Schimmelfennig für die über 30-jährige ehrenamtliche Tätigkeit im Vorstand.

Hierbei ging er auf wichtige Meilensteine im Vorstandsleben Schimmelfennigs ein und ließ

diese noch einmal Revue passieren.

Im Anschluss daran ging OM Hebgen in seinem Geschäftsbericht auf die wirtschaftliche Lage des Elektrohandwerks im Land ein. Als weitere Tagesordnungspunkte führten die Bereichsleiter der Innung ihre Jahresberichte durch und standen den Teilnehmern Rede und Antwort. Rolf Wanja und Rudi Gottke informierten als Mitglieder des Gesellenprüfungsausschusses über die Ergebnisse der durchgeführten Abschlussprüfungen. Der Öffentlichkeitsbeauftragte Uwe Herod berichtete über die im abgelaufenen Jahr durchgeführten Schulungen und Veranstaltungen der Innung.

Als Referenten konnte die Innung Herrn Uwe Heil, Bildungszentrum Lauterbach, begrüßen. Heil informierte die Versammlungsteilnehmer über die Initiative „weiter bilden“, an der sich die Innung Westerwaldkreis ebenfalls angeschlossen hat. Seitens der KEVAG berichtete Karl-Otto Hein über die „Technischen Anschlussbedingungen“ und deren Gültigkeit



im Versorgungsgebiet. Stefan Ahrling von der Firma Doepke, Norden, informierte die Versammlungsteilnehmer über Allstromsensitive Fehlerstromschutzschalter, Einsatzgebiete für allstromsensitive RCD's Typ B, Typ F sowie über Normen, Richtlinien zur Schadensverhütung.

Auch Praxisbeispiele und Anwendungen wurden umfangreich erläutert. Im Anschluss an seinen Vortrag stand Ahrling der Versammlung für weitere Fragen zur Verfügung.

**Wir sind für Sie nah!**

**AOK**  
Die Gesundheitskasse.

**KEINE NULLACHTFÜNFZEHN  
NUMMIER  
VOR ORT-BERATUNG IN IHREM BETRIEB.**



**AOK Rheinland-Pfalz/Saarland**  
Die Gesundheitskasse

Informationen unter:  
**[www.aok-business.de](http://www.aok-business.de)**

## Innungsversammlung der Elektro-Innung Neuwied

Zur diesjährigen Innungsversammlung der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Kreises Neuwied konnte Obermeister Wolfgang Hoffmann zahlreiche Mitglieder im Food-Hotel Neuwied begrüßen und willkommen heißen.

In seinem Geschäftsbericht ging Hoffman auf die Themenschwerpunkte Ausbildung und Attraktivität des Ausbildungsberufs Elektronik ein. „Es ist daher überaus wichtig, dass wir in Zukunft unser Handwerk noch besser in der Öffentlichkeit darstellen. Nur ein attraktiver Ausbildungsberuf hat in Zukunft die Chance, noch Nachwuchs zu gewinnen. Wir alle wissen, ohne Lehrlinge haben wir bald auch keine Fachkräfte mehr. Wir müssen also die Ausbildung und das Wirken in unserem Beruf für die jungen Leute erstrebenswert machen“, so Hoffmann. „Nur wenn uns das gelingt, dass wir Jugendliche für unseren Beruf begeistern, werden wir die personellen Herausforderungen bestehen. Gerade in unserer ländlich geprägten Region ist das Handwerk der sicherste und zuverlässigste Partner der Kommunen. Dies sollte man auch bei bürokratischen Hürden bis hin zur Auftragsvergabe berücksichtigen.“ Steffen Fischer von der SolarWorld AG aus Bonn referierte über das Thema „Photovoltaikanlagen – Von der Theorie zur Praxis“.

Insbesondere ging Fischer auf die Grundlagen der Photovoltaik ein. Weitere Themen waren das Planungsprogramm „Suntool“, Dach- und Montagevarianten, Solarstrom-Eigenverbrauch und Wirtschaftlichkeit von PV-Anlagen und Speicherung von Solarstrom.

Dipl.-Ing. (DH) Stefan Petri vom Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen / Rheinland-Pfalz, Wiesbaden, ging in seinem Vortrag auf die Themen E-Check, PV-Anlagen, PV-Richtlinien und den PV-Anlagenpass ein. Im Anschluss stand er den Teilnehmern

für weitere Fragen zur Verfügung.

Seitens der David-Roentgen-Schule Neuwied (DRS) referierten Meilce Kollenda und Christian Mücke über den digitalen Eignungstest „Online Diagnose“ und dem Unterstützungsangebot der DRS Neuwied für Berufsanfänger.

Einstimmig beschlossen die Versammlungsteilnehmer die Jahresrechnung sowie den Haushaltsplan. Obermeister Hoffmann dankte den Innungsbetrieben für ihre Teilnahme und lud im Anschluss an die Versammlung zu einem gemeinsamen Imbiss ein.



## HEIZEN MIT DER WÄRMEPUMPE

twoplus®

BESSER IST'S  
MIT WÄRMEPUMPE

+ Umweltfreundlich  
+ Wirtschaftlich  
+ Zuverlässig

0261 392-2000  
[www.kevag.de](http://www.kevag.de)



Unsere Fachpartner. Ihre Spezialisten für Wärme und Energie:

**WEISGERBER**  
GebäudeTechnik

**JOSEF SCHMITZ**  
Heizung - Sanitär - Kälte

**W. Göttsche & Söhne**  
Börsch.

**BiSolar**  
Energieeffiziente Solar

**MAIS**  
Heizung - Lüftung - Sanitär

**ELEKTROTECHNIK**  
**SCHNEIDER**

**STAHL**  
Kälteanlagen

**R. NEUROTH**  
Kälteanlagen

**H-BGEN**  
Kälteanlagen

**ELEKTRO** / **HANSEN**

**WINZ**  
Kühlanlagen

**ELEKTROTECHNIK**  
**SALMON**  
Kälteanlagen

**MEDERER**  
Nur unser Konzept in die Zukunft

# Elektro-Innungen setzen auf Weiterbildung

## Initiative „weiter bilden“ gestartet

Die Innungen der elektrotechnischen Handwerke der Kreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwald haben sich der Initiative „weiter bilden“ angeschlossen. Es ist ein Gemeinschaftsprojekt des Fachverbandes Elektro- und Informationstechnik Hessen Rheinland-Pfalz, der IG Metall und des Bildungs- und Technologiezentrums für Elektro- und Informationstechnik e. V. Lauterbach.

Gefördert wird diese Initiative durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Europäische Union und den Europäischen Sozialfond für Deutschland.

Eine einmalige Aktion, an der die Mitgliedsbetriebe der Elektro-Innungen ihre Mitarbeiter zu sehr günstigen Konditionen weiterbilden können. In diesem Jahr werden insgesamt 16 Fachseminare rund um das Thema Elektrotechnik angeboten. Die Resonanz der Betriebe ist mehr als beeindruckend. So stehen auf der Agenda „VDE-Neuerscheinungen“, bei dem



die Seminarteilnehmer über wichtige und aktuelle Normen und Vorschriften der Elektroinstallation vermittelt bekommen. In den Seminaren „E-Check Basis“ sowie „E-Check Messübungen“ werden die Teilnehmer mit wichtigen rechtlichen Bestimmungen der Prüfung konfrontiert, um innerhalb des Seminars eigenständige Prüfungen von Anlagen nach DIN VDE 0100 Teil 600 und 0105 Teil 100 durchzuführen.

Doch damit nicht genug. Im dreitägigen Seminar „Sachkundiger für Beleuchtungsanlagen“

erhalten die Teilnehmer das entsprechende Know-how sachkundig Beleuchtungsanlagen zu berechnen und zu beurteilen.

Kaufmännische Mitarbeiter, Lageristen und Nichttechniker erhalten bei dem Workshop „Erlebniswelt Elektrotechnik“ das notwendige Rüstzeug, den praktischen Umgang mit den auf der Baustelle eingesetzten Werkzeugen und Materialien zu erlernen.

Weitere Informationen zur Initiative erhalten Sie über die Innungsgeschäftsstelle Montabaur, Telefon 02602 / 1005-25.

## Fahrplan Ausbildungsbus - WWH-Linienverkehr

Höhr-Grenzhausen - Westerburg/Berufsschule und zurück

Während der Schulzeit: Montag - Freitag, Stand: August 2012

	Hinfahrt	Rückfahrt Mo. - Do.	Rückfahrt Freitag		Hinfahrt	Rückfahrt Mo. - Do.	Rückfahrt Freitag
Höhr-Grenzhausen/ Schulzentrum	6.10 Uhr	16.55 Uhr	15.55 Uhr	Mündersbach Haltestelle	6.47 Uhr	16.20 Uhr	15.20 Uhr
Alsbach/Mitte Ort	6.17 Uhr	16.50 Uhr	15.50 Uhr	Hersbach/ Haltestelle Bergstraße	6.50 Uhr	16.18 Uhr	15.18 Uhr
Wittgert/Haltestelle Mitte Ort	6.22 Uhr	16.42 Uhr	15.42 Uhr	Schenkelberg	6.53 Uhr	16.17 Uhr	15.17 Uhr
Dessen/Mitte Ort	6.25 Uhr	16.40 Uhr	15.40 Uhr	Hartenfels/Haltestelle	6.55 Uhr	16.15 Uhr	15.15 Uhr
Oberhaid Haltestelle	6.29 Uhr	16.36 Uhr	15.36 Uhr	Steinen/Haltestelle	7.00 Uhr	16.10 Uhr	15.10 Uhr
Selters/Voba	6.35 Uhr	16.30 Uhr	15.30 Uhr	Westerburg/ Berufsschule	7.20 Uhr	16.00 Uhr	15.00 Uhr
Goddert Haltestelle	6.40 Uhr	16.27 Uhr	15.27 Uhr				
Rückeroth/Haltestelle Bundesstraße	6.42 Uhr	16.25 Uhr	15.25 Uhr				

**Busunternehmen: WWH-Touristik**

**Tel. 02661/40695, Fax: 02661/40882**

## Eckard Kleppel wird Ehrenobermeister der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald

Zur diesjährigen Innungsversammlung der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald konnte Obermeister Thomas Christian zahlreiche Innungskollegen im Schützenhaus in Raubach begrüßen. Besonders hieß er den neuen Landesinnungsmeister des Fleischerverbandes Rheinland-Pfalz, Markus Kramb sowie Klaus Wolf von der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel willkommen.

In seinem Geschäftsbericht ging Christian auf die Vielzahl der wahrgenommenen Termine im Ablauf des vergangenen Jahres ein. Vorstand und Geschäftsführung wurde einstimmig für das Jahr 2012 Entlastung erteilt. Aufgrund des Ausscheidens von Eckard Kleppel aus dem Vorstand musste eine Ergänzungswahl vorgenommen werden. Einstimmig wählte die Versammlung Bodo Bein aus Linkenbach als Beisitzer in den Vorstand.

In Würdigung seiner Verdienste für die Innung wurde Eckard Kleppel mit einstimmigem Votum der Versammlungsteilnehmer zum Ehrenobermeister der Fleischer-Innung RWW ernannt. Obermeister Christian überreichte Kleppel die Urkunde der Innung und bedankte sich nochmals für die geleistete Arbeit. Zum 25-jährigen Firmenjubiläum über-

reichte Christian Fleischermeister Volkhard Schnug, Wahlrod noch die Urkunde der Handwerkskammer Koblenz.

Landesinnungsmeister Kramb informierte zu aktuellen Themen des Fleischerhandwerks, wie z.B. Sachstand der neuen Schlachtverordnung, den geforderten Sachkundenachweis und die geplanten Änderungen in der freiwilligen Selbstkontrolle des Verbandes.

Klaus Wolf, von der Berufsgenossenschaft Nahrung erläuterte die Veränderungen im

Prämienverfahren der Aktion „Denk an mich. Dein Rücken“. Wolf lud die Kollegen zu einer Schulung ins Schulungszentrum der Berufsgenossenschaft für März 2014 ein.

Zum Abschluss informierte Obermeister Christian noch über die „Mehrwertsteuerhandhabung bei Speisen und Getränken“.

Bei einem gemeinsamen Imbiss im Anschluss an die Versammlung blieb ausreichend Zeit zum Informationsaustausch im Kollegenkreis.



Im Bild v. r.n.l. Obermeister Thomas Christian, Ehrenobermeister Eckard Kleppel, Fleischermeister Volkhard Schnug, Landesinnungsmeister Markus Kramb, Vorstandskollegen Bodo Bein, Jürgen Berg, Sebastian Barz, Heinz-Werner Schäfer und stv. Obermeisterin Pia Hillen.

## Betriebsbesichtigung stand auf der Tagesordnung Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen besuchte Firma Davinci Haus

Geschäftsbericht, Fachvorträge, Jahresrechnung, Haushaltsplan und Satzungsänderung. All dies sind Bestandteile einer Innungsversammlung. Doch im Fall der Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen sollte es in diesem Jahr mehr sein. So stand auch die Besichtigung eines international tätigen Unternehmens, der Firma Davinci Haus GmbH & Co. KG aus Elben, auf der Agenda.

Seit über 30 Jahren errichtet Davinci Häuser aus Holz und Glas in filigraner Fachwerkbauweise. Die Teilnehmer hatten hier die Gelegenheit, Produktion, Organisation und Betriebsabläufe in Augenschein zu nehmen.

Darüber hinaus bot der Besuch des Musterhauszentrums in Gebhardshain die Möglich-

keit, die Architektur und das Interieur der Fertighäuser live zu erleben. Im Anschluss lud die Innung zur offiziellen Innungsversammlung ins Café Schneider in Gebhardshain ein. Obermeister Wolfgang Becker begrüßte die Mitglieder und gab einen umfangreichen Geschäftsbericht über das abgelaufene Jahr und stellte diesen zur Diskussion.

Seitens der Handwerkskammer Koblenz referierte Dipl.-Ing. Norbert Dümpelfeld über das Thema „Energieeinsparung in Tischlereien“, und informierte die teilnehmenden Innungsmitglieder über Möglichkeiten der effizienten Energienutzung. Energieeinsparung und der Einsatz von regenerativen Energien sind insgesamt für das Tischlerhandwerk zu einem zentralen Thema herangewachsen. Dümpelfeld

zeigte in seinem Vortrag ebenfalls zahlreiche Möglichkeiten für die Betriebe auf, Energie und damit Kosten zu sparen.

Die Themen „Beitragspflicht zur SOKA-Bau“, „Neue Tarifverträge im Tischlerhandwerk Rheinland-Pfalz“ und „Öffnung der Innung für Montagebetriebe“ wurde von Hermann Hubing, Geschäftsführer des Fachverbandes Leben Raum Gestaltung Rheinland-Pfalz, Koblenz, ausführlich erläutert und dargestellt.

Mit einem eindeutigen Votum sprachen sich die Versammlungsteilnehmer gegen die Öffnung der Innung für Montagebetriebe aus.

Mit dem Dank an alle Kollegen beendete Obermeister Becker einen informativen und interessanten Versammlungsnachmittag.





engelbert  
strauss



engelbert strauss GmbH & Co. KG

Frankfurter Straße 98 - 102 | 63599 Biebergemünd

Tel. 0 60 50 / 97 10 12 | [info@engelbert-strauss.de](mailto:info@engelbert-strauss.de)

**ENGELBERT-STRAUSS.DE**

**E.S. WORKWEAR**



# Das kleine Urlaubs-Lexikon

Julien Christ, Pixelio.de

## Begriff Urlaub

Unter Urlaub versteht man den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber von den Arbeitsverpflichtungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

## Urlaubsanspruch

Nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) stehen einem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr 24 Werktage bezahlter Erholungsurlaub zu. Der volle gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Ein Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Beschäftigung besteht dann, wenn

- der Arbeitnehmer vor Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit wieder aus dem Betrieb ausscheidet,
- die Wartezeit am Ende des Kalenderjahres noch nicht erreicht wurde, oder
- die Wartezeit zwar erfüllt, der Arbeitnehmer aber in der ersten Jahreshälfte aus dem Betrieb ausscheidet.

Der Gesetzgeber geht beim Mindesturlaub von 24 Werktagen gem. BUrlG von der 6-Tage-Woche aus.

Wird weniger als sechs Tage in der Woche gearbeitet, muss der Urlaub umgerechnet werden. Dies geschieht bei einer 5-Tage-Woche nach folgender Formel:

Urlaub in Werktagen dividiert durch 6, multipliziert mit 5. Auf ein Urlaubsjahr umgerechnet bedeutet dies:  $24 : 6 = 4 \times 5 = 20$  Arbeits-

tage. Ergeben Bruchteile von Urlaubstagen mindestens einen halben Tag, ist auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile unter einem halben Tag sind anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb abzugelten.

## Selbstbeurlaubung

Eine Selbstbeurlaubung, d. h. der Arbeitnehmer legt seinen Urlaub fest und tritt diesen eigenständig an, ist unzulässig.

Ein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht auch nicht für den Fall, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, Urlaub zu gewähren, nicht nachkommt. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, muss der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Urlaubsgewährung klagen.

## Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte

Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer haben ebenso wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Ausgangspunkt für die Berechnung des Urlaubsanspruchs dient der Urlaub der Vollzeitkraft.

Bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen hinsichtlich Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ist als Ausgangswert zunächst derselbe Urlaubsumfang anzusetzen. Der Urlaubsanspruch wird dann im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit gegenüber der Vollzeitkraft gemindert ist. Die Formeln stellen sich bei Berechnung des Teilzeiturlaubs in Werk- oder Arbeitstagen wie folgt dar:

## Werktage (bei 6-Tage-Woche)

Vollzeit-Werktagsurlaubstage dividiert durch 6; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 24 Werktage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet, ein Jahresurlaubsanspruch von acht Arbeitstagen ( $24:6 = 4 \times 2 = 8$  Arbeitstage).

Bitte beachten! Nicht unüblich ist, nach erfüllter Wartezeit Urlaub im Vorgriff zu gewähren. Dies könnte z. B. im Januar sein, wenn der Arbeitnehmer Urlaub für den Wintersport beantragt. Scheidet der Arbeitnehmer dann vor Jahresende aus, kann zuviel gewährter Urlaub nicht mehr zurückgefordert werden.

## Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche)

Vollzeit-Arbeitstagsurlaubstage dividiert durch 5; Ergebnis multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen je Woche. Beläuft sich der Urlaubsanspruch einer Vollzeitkraft z. B. auf 25 Arbeitstage, so ergibt sich für eine Teilzeitkraft, die an zwei Wochentagen arbeitet, ein Jahresurlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen ( $25:5=5 \times 2 = 10$  Arbeitstage)

Diese Formeln gelten immer dann, wenn z. B. ein Tarifvertrag eine andere Umrechnungsmethode nicht vorsieht. Arbeiten Teilzeitkräfte nur stundenweise, ist gleichermaßen zu verfahren.

Es empfiehlt sich dann eine Umrechnung in Urlaubsstunden.

Bruchteile sind dann anteilig nach Stunden zu gewähren oder beim Ausscheiden aus dem

Betrieb abzugelten. Sollten Fragen bei der Berechnung des Teilzeiturlaubs auftreten, hilft Ihnen die Innungsgeschäftsstelle sicher gerne weiter.

### Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung erfolgt erst auf Verlangen und Antrag des Arbeitnehmers. Dabei soll ein Urlaubsteil mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern nicht vorschreiben, wann sie in Urlaub zu gehen haben. Er hat deshalb auch kein Recht, von sich aus eine Beurlaubung, z. B. bei niedriger Auftragslage, vorzunehmen. Auch nicht haltbar ist die in der Praxis anzutreffende Übung, für unentschuldigte Fehltag Urlaub anzurechnen. Die zeitliche Festlegung erfolgt gemeinsam durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Wünsche der Arbeitnehmer sind gebührend zu beachten. So ist z. B. einem Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern der zusammenhängende Urlaub bevorzugt in den Schulferien zu gewähren.

Überschneiden sich die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, ist eine gegenseitige Interessenabwägung vorzunehmen. Betriebsferien kann der Arbeitgeber „kraft Direktionsrecht“ vorsehen (falls vorhanden, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat). Die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer müssen – von Härtefällen abgesehen – dahinter zurückstehen (LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 378/02). Das BAG hält den Umfang der Betriebsferien mit drei Fünftel des Jahresurlaubs als zulässig (28.07.81) 1 ARB 79/79).

Der Arbeitgeber hat letztendlich das Dispositionsrecht hinsichtlich der Terminfestlegung des Urlaubs. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu keiner Übereinkunft, ist, falls vorhanden, der Betriebsrat anzuhören und in die Entscheidung mit einzubeziehen.

### Urlaubswiderruf

Haben Sie zu einem bestimmten Termin Urlaub gewährt, bleibt es dabei. Sie können den Urlaub nicht einseitig widerrufen. Ausnahme: Sie haben sich den Widerruf bei der Genehmigung vorbehalten (BAG 14.03.06 - 9 AZR 11/05). Ansonsten kann der Urlaub nur im gegenseitigen Einvernehmen rückgängig gemacht werden.

Wird ein Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Gründe aus dem Urlaub zurückgerufen oder kann eine gebuchte Reise auf Wunsch des Betriebes nicht angetreten werden, hat der Betrieb die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.

### Bildungsurlaub

In fast allen Bundesländern besteht zwischenzeitlich ein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub. Dieser Bildungsurlaub wird auf den vereinbarten Jahresurlaub nicht angerechnet. Einzelheiten sind den jeweiligen Gesetzen und Durchführungsverordnungen der Länder zu entnehmen. Zu beachten ist aber auch bei

der Beantragung von Bildungsurlaub, dass dieser vom Arbeitgeber nur dann zu gewähren ist, wenn dringende betriebliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen.

### Krankheit während des Urlaubs

Zweifelsfrei durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Krankheitstage während des Urlaubs werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Diese Tage stehen dem Arbeitnehmer erneut als Urlaub zu. Dem Arbeitnehmer ist es allerdings nicht möglich, den Urlaub eigenmächtig um evtl. Krankheitstage zu verlängern. Auch wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub im Ausland verbringt, ist er verpflichtet, seinen Betrieb über die eingetretene Krankheit zu unterrichten. In diesem Fall ist es außerdem erforderlich, dass er ein ärztliches Attest vorlegt. Dieses Attest muss zweifelsfrei bestätigen, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist. Die Bescheinigung irgendeiner Krankheit reicht nicht aus. Sollten bei Krankheitsmeldungen aus dem Ausland Zweifel bestehen, wenden Sie sich bitte an die zuständige Krankenkasse.

### Nebentätigkeit während des Urlaubs

Nicht jeder Urlauber verreist. Viele bleiben lieber zu Hause. Bei manchem wird die Frage akut: Darf ich während des Urlaubs bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten? Grundsätzlich nein. Denn das Bundesurlaubsgesetz untersagt dem Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, die dem Urlaubszweck – der Erholung – zuwiderläuft. Arbeiten zum Beispiel am eigenen Haus oder Gefälligkeitsleistungen für Nachbarn sind allerdings erlaubt. Verboten ist auch nicht, dass der Arbeitnehmer im Urlaub ein zweites Arbeitsverhältnis fortsetzt, das vorher schon bestanden hat.

Dies kann z. B. der Fall sein, wenn eine Mitarbeiterin eine Teilzeitbeschäftigung als Kellnerin ausübt. Ansonsten gilt: Eine Erwerbstätigkeit während des Urlaubs kann vom Arbeitgeber nach Abmahnung mit einer Kündigung beantwortet werden. Wird dabei z. B. für ein Konkurrenzunternehmen gearbeitet, kann der Arbeitgeber unter Umständen sogar mit einer außerordentlichen Kündigung reagieren.

### Urlaubsübertragung ins Folgejahr

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Liegt einer dieser Gründe vor und verhindert somit die Erfüllung des Urlaubsanspruchs während des Urlaubsjahres, verschiebt sich die zeitliche Grenze des Urlaubsanspruchs quasi automatisch vom 31.12. eines Jahres auf den 31.03. des Folgejahres. Für die Übertragung müssen weder Sie als Arbeitgeber noch Ihr/e Arbeitnehmer/in tätig werden. Die Übertragung erfolgt kraft Gesetzes (BAG 09.08.94 - 9 AZR 346/92). Damit gilt: Die Resturlaubsansprüche in normal verlaufenden Arbeitsverhältnissen aus dem Vorjahr verfallen spätestens zum 31. März des Folgejahres. Der Resturlaub muss innerhalb des Übertragungszeitraums so

rechtzeitig gewährt und genommen werden, dass er noch vor dem 31.03. vollständig abgewickelt werden kann, andernfalls verfällt er, es sei denn, der Arbeitgeber hält den Anspruch ausdrücklich offen.

### Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch nach mehrjähriger Krankheit, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ist der vorhandene Urlaubsanspruch abzugelten. Wie hoch der abzurechnende Urlaubsanspruch ist, hängt von den Regelungen im anzuwendenden Arbeits- oder Tarifvertrag ab. Haben die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag nur einen Gesamturlaubsanspruch (z. B. .... erhält 28 Tage Urlaub ...) eingetragen bzw. keine Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Mindest- und dem freiwilligen Zusatzurlaub gemacht, so haben sie damit auch keine eigenständigen Regeln für die Gewährung und Abgeltung des freiwilligen Zusatzurlaubs aufgestellt. In einem solchen Fall hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Abgeltung des vereinbarten Gesamturlaubsanspruchs bestehend aus dem gesetzlichen Mindest- und dem vertraglich zugesagten Mehrurlaub (BAG 04.05.10. – 9 AZR 183/09). Daraus folgt, dass sich die Urlaubsabgeltung nur dann auf den Mindesturlaub beschränkt, wenn im Arbeits- oder Tarifvertrag eine klare Trennung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und darüber hinausgehenden Zusatzurlaub vorgenommen wird.

Voraussetzung für die Urlaubsabgeltung ist weiter, dass das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr beendet wird und der Resturlaub auch in der Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden kann. In diesem Fall ist eine Urlaubsbescheinigung zur Vorlage beim neuen Arbeitgeber auszustellen. Das Urlaubsentgelt ist in der Weise zu berechnen, als hätte der Arbeitnehmer diesen Anspruch während des Arbeitsverhältnisses erworben. Maßgeblich ist daher das gewöhnliche Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer während des Urlaubs weitergezahlt worden wäre. Ein evtl. vorhandener zusätzlicher Urlaubsgeldanspruch geht unter, da in diesem Fall der Urlaub ja nicht angetreten wurde (BAG 19.05.09 – 9 AZR 477/07). Einzelarbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen können andere Regelungen vorsehen.

### Urlaub und Ausschlussfrist

Ist eine Ausschlussfrist zu beachten, so verfällt der Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht wird. Versäumt der/die Arbeitnehmer/in eine tarif- oder arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, verfällt der tarifliche Teil des Abgeltungsanspruches. Dies gilt nicht für die Abgeltung des im Tarifurlaub enthaltenen gesetzlichen Mindesturlaubs (20 Arbeitstage/Jahr bei 5-Tage-Woche). Dieser ist unabdingbar und steht auch nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (BAG 23.04.96 – 9 AZR 165/95).

**WIR BIETEN IHNEN:**

- **Neuverträge**  
 mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O<sub>2</sub>
- **Vertragsoptimierung**  
 Umstellung und Tarifwechsel Mobilfunk und Festnetz
- **Vertragsverlängerung**  
 mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O<sub>2</sub>
- **Mobilfunkgeräte**  
 und Zubehör
- **Festnetzgeräte**  
 und Zubehör
- **Office Equipment:**  
 Drucker und Faxgeräte  
 Multifunktionsgeräte  
 Verbrauchsmaterialien
- **Montageservice für:**  
 Freisprecheinrichtungen  
 Navigations- & Ortungssysteme  
 Telefonanlagen  
 Alarm- und Videoanlagen  
 Türschließsysteme



**UNSERE SERVICE LEISTUNGEN:**

- **Instandsetzung defekter Mobiltelefone**, innerhalb und außerhalb der Garantiezeit
- **Kostenlose Leihgeräte** für unsere Kunden für die Dauer der Reparatur
- **Software-Updates und Installation** von Zusatzsoftware
- **Aufarbeitung** gebrauchter Mobiltelefone
- **Komplette Abwicklung mit Versicherung** wie Wertgarantie, Assona, etc.



**IHRE PERSÖNLICHEN ANSPRECHPARTNER:**



▪ **Giannina Guerreschi**  
 Tel.: 02631 / 9166 - 33  
 Fax: 02631 / 9166 - 72  
 Email: giannina.guerreschi@funkfrank.de



▪ **Jaqueline Widmann**  
 Tel.: 02631 / 9166 - 32  
 Fax: 02631 / 9166 - 72  
 Email: jaqueline.widmann@funkfrank.de



**Funk Frank GmbH & Co. KG**

Krasnauer Straße 6 | 56566 Neuwied  
 Tel.: 02631 / 9166 - 22

Mo. - Fr. 09.00 - 18.00 Uhr  
 Sa. 09.30 - 14.00 Uhr

# Individuelle Grußformeln für Ihre Korrespondenz



*Mit freundlichen Grüßen*

Die meisten Geschäftsbriefe und E-Mails, die auf Ihrem Schreibtisch landen enden „Mit freundlichen Grüßen“. Diese altbewährte Grußformel ist aus der Mode gekommen und in vielen Jahren zu einer nicht mehr zeitgemäßen Floskel geworden. Die meisten Empfänger empfinden diese Formulierung als distanziert und weniger höflich. Im Gegensatz zur Anrede, die wesentlich stärkeren Konventionen unterliegt, können Sie bei der Grußformel kreativer werden. Machen Sie daher Schluss mit dem Einerlei in der Geschäftskorrespondenz und greifen Sie nicht aus falsch verstandener Höflichkeit auf verstaubte Formulierungen zurück! Nutzen Sie individuelle Grußformeln, denn damit wirken Ihre Briefe und E-Mails moderner und heben sich gleichzeitig positiv von denen der Konkurrenz ab. Nachstehend einige alternative Grußformeln, die persönlicher und individueller sind:

## Freundliche Grüße

In der Geschäftspost findet diese Formel häufiger Verwendung. Wenn Sie den Empfänger nicht kennen, liegen Sie mit dieser Grußformel immer richtig. Vermehrt wird auch eine Ortsangabe dahinter gesetzt („aus Montabaur“), was ebenfalls unverfänglich ist.

## Beste Grüße

Die können Sie beim Erstkontakt zum Kunden verwenden. Sie sind ein bisschen weniger distanziert als „Freundliche Grüße“. Diese Grußformel ist auch unter Kollegen und Geschäftspartnern üblich, die sich schon längere Zeit durch die Korrespondenz von E-Mails oder Briefen kennen.

## Herzliche Grüße

Kennen Sie die Person besser, schicken Sie diese Grüße. Voraussetzung hier ist, dass Sie mit dem Adressaten bereits persönlichen Kontakt hatten, denn herzlich muss auch von Herzen kommen. Alles Andere wäre „überzogen“ und Sie könnten einer unbekannt Person damit durchaus zu nahe treten.

## Gruß

Eine derart knappe Grußformel sollten Sie nur dann einsetzen, wenn Sie viele E-Mails mit Kollegen oder Mitarbeitern intern versenden. Für den Kundenkontakt ist der kurze „Gruß“ eher ungeeignet.

## Unternehmensspezifische Grüße

Handwerksunternehmen können auch persönliche Grüße, die auf das Unternehmen abgestimmt sind, einsetzen. Hier sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Allerdings muss die Formel zum Betrieb passen

Weitere Beispiele:

- Herzliche Grüße aus dem herbstlichen Montabaur
- Ihnen und Ihrer Frau herzliche Grüße (wenn man den Ehepartner kennt!)
- Viele Grüße
- Viele Grüße aus dem sommerlichen Montabaur
- Freundliche Grüße und ein schönes Wochenende
- Mit sonnigen Grüßen
- Mit den besten Wünschen für ein schönes Wochenende
- Mit den besten Wünschen für Ihren Urlaub
- Mit (den) besten Grüßen

Egal für welche Formulierung Sie sich jeweils entscheiden: Achten Sie bei Ihrer Auswahl immer darauf, dass die Grußformel zur verwendeten Anrede passt!

Neben der Grußformel unter dem Brief oder der E-Mail darf auch die Signatur nicht fehlen. Überprüfen Sie Ihre Signatur nach den gebräuchlichen Regeln. Sie muss Namen und Anschrift sowie Rechtsform und Handelsregisternummer enthalten.

## Gut investiert: AOK gibt jährlich über 100 Millionen Euro für Prävention aus



Region/Montabaur. Die AOK investiert bundesweit jährlich über 100 Millionen Euro in Präventionsmaßnahmen, um ihre Versicherten möglichst fit zu halten.

Im vergangenen Jahr hat die AOK pro Versicherten 4,41 € für Präventionsleistungen ausgegeben und liegt damit deutlich über der vom Gesetzgeber empfohlenen Richtgröße von 2,94 €. „Wir stecken mehr Geld als jede andere Krankenkasse in die Prävention.“

Da leisten wir viel Überzeugungsarbeit gegen den Trend, denn unser Gesundheitssystem ist viel zu stark als Reparaturbetrieb aufgestellt“, sagte Stefan Hönicke, Projektleiter für betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland. „Wenn im Auto Warnleuchten aufblinken, reagiert man sofort. Das ist beim Thema Gesundheit noch viel zu selten der Fall.“

Wir helfen unseren Versicherten und unseren Firmenkunden, Warnsignale rechtzeitig zu erkennen und zu handeln.“

Mit ihren Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung ist die AOK auch in den Unternehmen in der Region aktiv. „Präventi-

on funktioniert dann am besten, wenn wir dort sind, wo unsere Versicherten sich Tag für Tag aufhalten“, so Hönicke. 2011 wurden 41 Prozent der von der GKV mit betrieblichen Maßnahmen erreichten Unternehmen durch die AOK betreut.

Dabei geht es auch darum, die Risiken einer flexiblen Arbeitswelt mit Sonn- und Feiertagsarbeit, ständiger Erreichbarkeit oder langen Anfahrtswegen zu minimieren. Von diesen Angeboten profitieren jedoch nicht nur AOK-Versicherte, sondern alle Mitarbeiter eines Unternehmens.

Darüber hinaus bietet die AOK verschiedene Online-Präventionsprogramme, darunter „Rücken aktiv“ und „Abnehmen mit Genuss“. „Die AOK ist die Nummer eins in Sachen Prä-



vention. Für diesen Erfolg braucht es kein enges Korsett gesetzlicher Vorgaben, sondern die Möglichkeit, auf die individuellen Bedürfnisse unserer Versicherten auch entsprechend flexibel reagieren zu können“, so Stefan Hönicke.

Weitere Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erhalten interessierte Betriebe bei ihrem AOK-Firmenkundenberater und im Internet unter [www.aok-bgf.de](http://www.aok-bgf.de)

## 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 Bringservice. Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zunftkleidung hat ITEX Gaebler für jeden Arbeitsbereich die passende Kleidung.

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

### Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick



**Claudia Hildebrand**

Mobil:  
0178/3475507  
E-Mail:  
[childebrand@dbl-itex.de](mailto:childebrand@dbl-itex.de)

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.dbl-itex.de](http://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](http://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

## Bundesgerichtshof präzisiert Pflichten des Architekten

Ein Architekt ist grundsätzlich verpflichtet, bereits in den Vorgesprächen mit dem Auftraggeber den wirtschaftlichen Rahmen für ein Bauvorhaben abzustecken und dessen Kostenvorstellungen zu berücksichtigen. Dies entschied der Bundesgerichtshof (BGH) im Urteil vom 21.03.2013.

Die dem Architekten gegenüber zum Ausdruck gebrachten Kostenvorstellungen sind nach Ansicht des BGH in dem Sinne verbindlich, dass sie - vorbehaltlich einer nachträglichen Änderung - den Planungsrahmen bestimmen. Sie würden jedenfalls dann regelmäßig zum Vertragsinhalt, wenn der Architekt ihnen nicht widerspricht.

Auch wenn sie nur einen Kostenrahmen abstecken und keine genaue Obergrenze enthalten, seien solche Kostenvorstellungen beachtlich. Mögliche Zweifel müsse der Architekt aufklären, was auch durch die von der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure erfassten Kostenermittlungen für den Auftraggeber geschehen kann. Überschreite der Architekt den vorgegebenen Kostenrahmen und sei die Planung deshalb unbrauchbar, so könne sein Anspruch auf Honorar entfallen. Geklagt hatte ein Architekt auf Zahlung seines Honorars. Der Mann war 1998 von dem Beklagten mit der Planung eines Wohnhauses beauftragt worden. Die vom Architekten vorgelegte Planung wurde nicht realisiert. Der Beklagte hielt sie für unbrauchbar, weil sie mit Baukosten von über 1,5 Millionen DM weit über dem vorgegebenen Kostenrahmen von 800.000 DM gelegen habe. Der BGH verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurück. *BGH, Urteil vom 21.03.2013, Az.: VII ZR 230/11*

## Insolvenz des Bieters - Ausschluss im Ermessen der Vergabestelle!

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgericht (OLG) Celle führt die Insolvenz eines Bieters nicht unbedingt zu seinem Ausschluss vom Vergabeverfahren. Hierüber entscheidet vielmehr der Auftraggeber nach eigenem Ermessen. Dazu muss er konkrete Nachforschungen anstellen und überprüfen, ob der insolvente Bieter Gewähr für eine ordnungsgemäße und fachgerechte Leistung bietet. Al-

leine die allgemeinen Risiken der Beauftragung eines insolventen Unternehmens reichen nicht aus, um den Bieter auszuschließen. Bei der Abwägung des Risikos, ob ein insolventes Unternehmen beauftragt werden soll, kann auch der Abstand zum zweitplatzierten Bieter mitbewertet werden. Im entschiedenen Fall bot der Insolvenzverwalter eines mehr als ein Jahr davor insolvent gewordenen Unternehmens bei einer EU-weiten Ausschreibung Fassadenbauleistungen an. Er offerierte den niedrigsten Angebotspreis. Einziges Zuschlagskriterium war der Preis. Die Vergabestelle bat den Insolvenzverwalter um Angaben über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, u. a. um die Vorlage eines Insolvenzplans. Die Vergabestelle befand sich ferner im Besitz des Sachstandsberichtes des Insolvenzverwalters an das Insolvenzgericht. Weitere bzw. aktuellere Informationen erhielt die Vergabestelle von dem Insolvenzverwalter nicht. Der Insolvenzverwalter teilte mit, dass ein Insolvenzplan nicht bestehe. Er könne aber bestätigen, dass das Unternehmen wirtschaftlich dauerhaft leistungsfähig sei. Weitere Unterlagen überreichte er nicht.

Die Vergabestelle strengte daraufhin selbst umfangreiche Ermittlungen zur Situation der Insolvenzschuldnerin an. Nach dem letzten Bericht an das Insolvenzgericht war die weitere Fortführung des Unternehmens unsicher, der Mitarbeiterbestand deutlich gesunken und der Versuch des Verkaufs des Unternehmens gescheitert. Daraufhin schloss die Vergabestelle den Bieter aus. Der wandte sich gegen seinen Ausschluss mit einem Nachprüfungsverfahren.

Ohne Erfolg. Grundsätzlich hat sich die Vergabestelle intensiv mit der weiteren Leistungsfähigkeit des Bieters auseinandergesetzt. Im Rahmen ihres Ermessens ist sie auch verpflichtet, umfassende Nachforschungen - auch durch Nachfrage beim Bieter - durchzuführen. Dem ist die Vergabestelle jedoch nach der Auffassung des Gerichts nachgekommen. Der Insolvenzverwalter hätte erkennen müssen, dass er Unterlagen über die Leistungsfähigkeit des Bieters insgesamt vorlegen muss, auch wenn kein Insolvenzplan vorliegt. Eine Vertragserfüllungsbürgschaft des Bieters (über 5 % der Auftragssumme) alleine ist nach Auffassung des Gerichts nicht ausreichend, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu belegen.

Bei der Abwägung, ob ein Bieter wegen Insolvenz ausgeschlossen werden soll, kann neben dem Umstand, dass es keinen Insolvenzplan gibt, auch berücksichtigt werden, wie groß der Abstand zum zweitplatzierten Bieter ist. Die Entscheidung der Vergabestelle war ermessensfehlerfrei. *OLG Celle, Beschluss vom 18.02.2013, Az.: 13 Verg 1/13*

## Einwendungen gegen Schlussrechnung

Der Auftraggeber einer Werkleistung ist mit Einwendungen gegen die Schlussrechnung nicht deshalb ausgeschlossen, weil eine Prü-

fung derselben gemäß § 16 Nr. 3 VOB/B innerhalb von 2 Monaten unterblieben ist. Die Prüfungsfrist ist lediglich Fälligkeitsvoraussetzung für die Schlussrechnung, führt jedoch nicht zum Ausschluss von Einwendungen gegen die Schlussrechnung. Es findet eine Sachprüfung statt. *OLG Koblenz, Beschluss vom 18.12.2012, Az.: 2 U 1001/11*

## Gewährleistungseinbehalt kann nur durch Bürgschaft abgelöst werden - Vertragsklausel unwirksam

Nach Auffassung des OLG Hamm ist eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers, welche dem Auftragnehmer lediglich die Möglichkeit einräumt, den Gewährleistungseinbehalt durch eine selbstschuldnerische Bürgschaft eines Kreditinstituts oder eines Kreditversicherers abzulösen, gemäß § 307 BGB unwirksam. Damit würde dem Auftragnehmer das nach dem Gesetz bestehende Wahlrecht bzgl. der übrigen Ablösemöglichkeiten genommen werden. *OLG Hamm, Urteil vom 10.01.2013, Az.: 21 U 14/12*

## Kosten eines Sachverständigen für die Kontrolle von Mängelbeseitigungsarbeiten sind nicht erstattungsfähig

Nach einer Entscheidung des Oberlandesgericht (OLG) Köln besteht kein Anspruch auf Erstattung der Kosten eines Sachverständigen für die Kontrolle von Mängelbeseitigungsarbeiten. Sachverhalt: Unter Einbeziehung der VOB/B beauftragt der Auftraggeber (AG) den Auftragnehmer (AN) mit der Durchführung von Bauarbeiten. Aufgetretene Mängel werden vom Auftragnehmer beseitigt. Der AG lässt diese Mängelbeseitigungsarbeiten durch einen Sachverständigen überprüfen. Der Sachverständige kann keine Mängel an den Nachbesserungsarbeiten feststellen. Der AG verlangt von dem AN die angefallenen Sachverständigenkosten. Der AN lehnt die Zahlung ab.

Das OLG Köln gibt dem AN Recht. Ein Anspruch auf Erstattung der Kosten des Sachverständigen besteht nicht. Nach Auffassung des OLG Köln handelt es sich bei den Kosten für die Begutachtung nach Abschluss der Mängelbeseitigung nicht um Kosten zur Beseitigung des Mangels gemäß § 13 Abs. 5 Nr. 1 VOB/B.

Grundsätzlich sind Privatgutachterkosten als Mangelfolgeschäden vom AN zu erstatten, um die Ursache und das Ausmaß etwaig eingetretener Mängel festzustellen. Im entschiedenen Fall wurde der Sachverständige allerdings erst nach erfolgter Mängelbeseitigung beauftragt. Eine Pflicht zur Erstattung der Kosten durch den AN kommt in diesen Fällen allenfalls dann in Betracht, wenn konkrete Umstände nahelegen, dass die Mängelbeseitigung fehlgeschlagen ist. *OLG Köln, Beschluss vom 03.09.2012, Az.: 22 U 58/12*



## Seminarangebot „Work-Life-Balance“ der IKK Südwest IKK Jobaktiv sorgt für gesunde und ausgeglichene Mitarbeiter

Gesundheitsstörungen, abnehmende Motivation oder Stress beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und verursachen Unternehmen jährlich hohe Kosten. Häufige Gründe für die oben genannten Symptome sind ein Ungleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben. Denn nur, wenn das Gefüge aus Beruf, Familie und Freizeit ausbalanciert ist, kann der Mensch den Anforderungen unserer schnelllebigen Zeit erfolgreich begegnen.

Die IKK Südwest bietet im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements IKK Jobaktiv Unternehmen das Seminar „Work-Life-Balance“ an, bei dem Gesundheitsberater der IKK den teilnehmenden Beschäftigten helfen, ihr persönliches Gleichgewicht zu finden. Studien belegen, dass das Konzept „Work-Life-Balance“ sich nicht nur für den Einzelnen, sondern für das gesamte Unternehmen auszahlt und daher in einer modernen Personalpolitik unerlässlich ist.

Zufriedenere, leistungsfähigere Mitarbeiter, geringere Ausfallzeiten und weniger Fluktuation sowie ein verbessertes Image in der Öffentlichkeit sind Pluspunkte für Unternehmen, die sich in vielen Bereichen auszahlen. Die Beschäftigten gewinnen durch ein optimiertes Zeitmanagement mehr Lebensqualität sowie Raum für Familie und Freizeit und lernen, Erholungsphasen effektiv zu nutzen.

So dient „Work-Life-Balance“ als Motor für wirtschaftliches Wachstum, persönliche Zufriedenheit und gesellschaftliche Stabilität.

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



WENN ES SINN MACHT,  
ÜBERNEHMEN WIR DAS.

Mehr **Leistung**  
an Ihrer Seite

Wechseln Sie jetzt: 0800/0 119 119  
[www.ikk-suedwest.de](http://www.ikk-suedwest.de)

Unseren Service können Sie sehen.  
Ihr Team spürt ihn.

Partner des Handwerks  
**5%**  
Handwerker-  
rabatt



**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.

