



M O B B I N G



Inhalt

- Mobbing - Angriff auf die Leistungsfähigkeit 4
- Das ändert sich mit der EnEV 2014 6
- **Steuern und Finanzen 7**
- **Arbeitsrecht 8**
- Schulpartnerschaften 9
- **Aus den Innungen 10**
- **Mustertextseiten 17-19**
- **Aus den Innungen 20**
- AOK-Familienstudie 2014 23
- Informationen aus dem Kfz-Gewerbe 24
- **Aus den Innungen 26**
- Lohnsteuer-Nachschau eingeführt 30
- Neues Fahreignungs-Bewertungssystem 31
- Vorsicht bei Beschäftigung von Jugendlichen 32
- **Vertrags- und Baurecht 34**

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

Erscheinungstermine 2014/2015

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

08. September 2014	15. August 2014
08. Dezember 2014	11. November 2014
9. März 2015	13. Februar 2015
8. Juni 2015	15. Mai 2015

Nachruf!

Gerhard Linke

In tiefer Trauer nehmen wir Abschied von Herrn Gerhard Linke, der am 01. Mai 2014 verstorben ist.

Der Verstorbene hat in der Zeit vom 01. August 1970 bis 27. Juni 1973 bei der Kreishandwerkerschaft seine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellter absolviert. Nach der Ausbildung war er in den verschiedenen Abteilungen tätig und wurde am 15. November 1985 zum Kassenleiter ernannt.

Wir alle trauern um einen Mitarbeiter, der zuverlässig und stets mit voller Hingabe seine Aufgabe erledigt hat. Gerhard Linke hat mit Umsicht und unermüdlicher Einsatzbereitschaft dem Handwerk und seinen Organisationen gedient. Dafür gilt unser besonderer Dank. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Familie.

Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Kurt Krautscheid
Vors. Kreishandwerksmeister

Udo Runkel
Hauptgeschäftsführer

Elisabeth Schubert
Geschäftsführerin

Erwin Haubrich
Hauptgeschäftsführer i. R.

Aus „Holz und Kunststoff“ wird „Tischler Schreiner Deutschland“ Tischler-Innungen präsentieren sich mit neuem Logo

Im Rahmen der diesjährigen Innungsver-sammlungen der Tischler-Innungen Altenkirchen, Neuwied und Westerwald wurde das neue Motiv des Bundesinnungsverbandes „Tischler Schreiner Deutschland“, Berlin, präsentiert.

Erkennungszeichen ist der orangefarbene Würfel in seiner besonderen Perspektive. Er wird als räumliche Form aus genau einem Blickwinkel gezeigt. Die Grundfarbe Orange, die markanten Verläufe und das Volumen definieren das Erschei-

nungsbild des Würfels. Der Würfel kann auch in regional unterschiedlichen Ausprägungen genutzt werden. So ist gewährleistet, dass neben dem Bundesinnungsverband auch die Fachverbände und Innungen ihr eigenes Motiv auf Grundlage des bundeseinheitlichen Logos regional präsentieren.

Mitgliedsbetriebe der Tischler-Innungen müssen die Nutzung der Marken beantragen. Weitere Informationen sowie Antragsformulare erhalten Sie bei Ihrer Innungsgeschäftsstelle (Michael Braun, Tel. 02602-100525). Machen Sie mit und werden Teil von „Tischler Schreiner Deutschland“.



Familienfreundliche Betriebe werden prämiert

WFG schreibt Preis aus – Bewerbungen bis zum 31. Juli möglich

Beruf und Familie sind nicht immer einfach unter einen Hut zu bekommen.

Für Betriebe, die besonders familienfreundlich planen, haben die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH und die Gleichstellungsstelle des Westerwaldkreises mit Unterstützung der IHK Koblenz (Geschäftsstelle Montabaur), der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und der Agentur für Arbeit Montabaur den Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb im Westerwaldkreis“ ausgeschrieben. Noch bis zum 31. Juli können sich alle Unternehmen aus Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistung mit Sitz im Westerwaldkreis, die familienfreundliche Strukturen bereits eingeführt haben oder ein besonders preiswürdiges Projekt in diesem Bereich planen, für den Wettbewerb „Familienfreundliche Betriebe“ anmelden. Insgesamt winken Preisgelder von 4.000 Euro.

Ziel des Wettbewerbes ist es, Unternehmen und Öffentlichkeit im Westerwaldkreis für das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu sensibilisieren, beispielhafte Unternehmen für ihren Einsatz zu würdigen und diese Modelle bekannt zu machen, damit sie Nachahmung finden.

Mit dem Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb im Westerwaldkreis“ werden Betriebe aus dem Kreis ausgezeichnet, in denen die Familienorientierung eine wichtige Rolle spielt. Hierbei ist nicht ausschließlich an Familien mit

Kindern gedacht, ebenso von zunehmender Bedeutung ist die Vereinbarkeit des Berufs mit den Anforderungen der Pflege von Angehörigen. Bewerbungsunterlagen können im Internet

unter www.wfg-ww.de/gruender-unternehmer/wettbewerb.html herunter geladen werden. Weitere Infos bei Beate Ullwer 02602/124-606 und Michael Jodlauk 02602/124-308.



Gemeinsam fördern sie familienfreundliche Strukturen in Westerwälder Betrieben: v.l. Dorothea Samson, Dieter Knopp, beide Agentur für Arbeit Montabaur, Michael Jodlauk, WFG, Elisabeth Schubert, Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Landrat Achim Schwickert, Richard Hover, Leiter der IHK-Geschäftsstelle Montabaur und Beate Ullwer, Gleichstellungsbeauftragte des Westerwaldkreises.

Bad Hönninger Bäckermeister fährt mit zur Fußballweltmeisterschaft

Als Bäckermeister Günther Thiermann vor 8 Jahren in Rente ging, dachte er bestimmt nicht daran, dass er die deutsche Nationalmannschaft bei der diesjährigen WM in Brasilien mit Backwaren versorgen wird. Aber, erstens kommt es anders, zweitens als man denkt.

Wenn unsere Fußballer rufen, gibt es auch für Bäcker Thiermann kein Halten. Ende Mai ist er bereits nach Südamerika geflogen. Versorgen wird er die Spieler vor allem mit Roggenbrot, Körnerbrötchen und Laugenteilchen. Aber auch Kuchen gehört zum traditionellen brasilianischen Frühstücksbüfett.

Durch seine ehrenamtliche Tätigkeit im Senior Experten Service Bonn, der interessierten Menschen im Ruhestand die Möglichkeit bietet, ihre Kenntnisse und ihr Wissen an andere Menschen im Ausland und in Deutschland weiterzugeben, war er schon „als Botschafter des deutschen Brotes“ in Qatar, Guatemala, Bali, Chile und Vietnam. In Brasilien war er bereits dreimal und kennt damit das Land und seine Sprache. Günther Thiermann freut sich auf seine Tätigkeit in Brasilien, bei der er ganz nebenbei die Möglichkeit hat, die Fußballprofis, insbeson-

dere von Bayern München, persönlich kennenzulernen. Die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald und alle Handwerkskolleg(inn)en

wünschen Thiermann, aber natürlich auch der deutschen Nationalmannschaft in Brasilien alles Gute und viel Erfolg.





Mobbing – Angriff auf die Leistungsfähigkeit

Aus dem Mail-Verteiler gerutscht? In der Kantine immer allein, keiner grüßt mehr? Das kann Zufall sein. Oder System mit Übergriffen bis hin zu Rufmord und sexueller Gewalt. Mobbing findet überall statt. Mobbing macht krank und kostet das Unternehmen viel Geld infolge von Arbeitsausfällen, Minderleistungen oder Kündigung und Neueinstellung. Mobber stellen die Leistungsfähigkeit infrage, stellen extrem hohe Anforderungen, bei denen das Opfer versagen muss, oder setzen es unter einen enormen psychischen Druck, indem sie dessen Arbeit ständig kritisieren oder niedermachen. Nicht zuletzt deshalb ist in den vergangenen Jahren die Zahl der psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz stetig gestiegen. Die Fehlzeiten-Statistiken der Krankenkassen belegen das. Denn nicht nur Stress und steigende Arbeitsbelastungen sind die Ursache dafür, dass das Burn-Out-Syndrom zur Volkskrankheit am Arbeitsplatz wird – auch Mobbing, die tägliche Schikane, macht krank und verursacht damit dem Unternehmen enorme Kosten. Das Deutsche Ärzteblatt (DÄ 12/01) schreibt, dass die geschätzten betrieblichen Mobbingkosten bei 25.000 bis 75.000 Euro pro Jahr und pro Betroffenen liegen und die volkswirtschaftlichen Mobbingkosten auf mehrere Milliarden Euro jährlich geschätzt

werden. Die Bemühungen der Betriebe, die der Vermeidung von Mobbing Rechnung tragen, lohnen sich deshalb bestimmt.

Ursachen von Mobbing und rechtliche Einordnung

In der Regel hat der Mobber Selbstwertprobleme. Oftmals fühlt er sich dem Mobbingopfer unterlegen oder benachteiligt. Aufgrund eigener persönlicher Schwächen greift der Mobber zu Schikanen, übler Nachrede und Psychoterror. Ein häufiges Motiv der Mobber ist Neid. Der Mobber ist neidisch auf die Position seines Opfers, darauf, dass sein Opfer befördert und ihm vor die Nase gesetzt wurde, dass sein Opfer bei Kollegen beliebter ist. Aufgrund mangelnder Konfliktlösungsstrategien weiß sich der Mobber nicht gegen die vermeintliche Ungerechtigkeit zu wehren. Er trägt den Konflikt deshalb mit unfairen Mitteln aus. Deshalb müssen Mobbingopfer sich nichts zuschulden kommen lassen, um zur Zielscheibe von Schikanen zu werden.

Die Rechtsprechung bezeichnet Mobbing als eine Vielzahl unterschiedlicher Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, die mindestens einer der Betroffenen als gegen seine Person gerichtet und schikanös empfindet (LAG

Köln 25.03.10 - 7 Sa 1127/09). Aber nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird, ist von rechtlicher, insbesondere arbeitsrechtlicher und schadensrechtlicher, Relevanz. Unter den Begriff „Mobbing“ fallen rechtlich alle Verhaltensweisen, die bei objektiver Betrachtung darauf abzielen, Rechtsgüter des Betroffenen wie insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit nachhaltig zu beeinträchtigen. Solche Verhaltensweisen können Schadensersatzansprüche auslösen, wenn sie materielle oder immaterielle Schäden verursachen. Inzwischen ist ein deliktischer Schadensersatzanspruch wegen des sozialen Phänomens des Mobblings unter dem Gesichtspunkt der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes (§ 823 Abs. 1, Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG) grundsätzlich anerkannt (LG Erfurt 17.11.10 - 3 O 1157/10). Ein solcher Anspruch setzt aber voraus, dass die Verletzung schwerwiegend ist – und das hängt von Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund sowie Grad des Verschuldens ab.

Abgrenzung von Mobbing und alltäglichen Konfliktsituationen

Die Gerichte grenzen Verhaltensweisen Dritter, die von einem Betroffenen als Mobbing

empfunden werden, von Arbeitsplatzkonflikten allgemeiner Art ab. Die arbeitsteilige Wirtschaft bringe es typischerweise mit sich, dass am Arbeitsplatz Menschen unterschiedlicher Persönlichkeitsstruktur einem intensiven sozialen Dauerkontakt ausgesetzt sind, deshalb sind die Grenzen zwischen Rangeleien unter Kollegen und Mobbing fließend, so das LAG Köln. Im störungsfreien und wohlwollenden Miteinander werden solche Reibungsverluste offen kommuniziert und behoben. Der Fokus ist sachorientiert und konstruktiv. Ein vorübergehendes schlechtes Betriebsklima, eine kurzfristige Verstimmung oder ein kurz aufflammender Konflikt sind damit nicht gemeint.

Die Grenze zieht die Rechtsprechung anhand eines vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Kriteriums, das auf Zeit und Dauer der Schikane abstellt und auf deren Verwerflichkeit: Nur ein systematisches Verhalten des oder der Schädiger kann einen Schadensersatzanspruch unter dem Gesichtspunkt des Mobbing begründen. Voraussetzung ist, dass eine bestimmte Person fortgesetzt, bewusst und zielgerichtet angefeindet, schikaniert oder diskriminiert wird und damit sein allgemeines Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt werden (BAG 16.05.07 - 8 AZR 709/06). Es geht also nicht um Einzelfälle, sondern um eine Vielzahl einzelner Handlungen, die letztlich zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führen.

Fürsorge- und Schutzpflicht des Arbeitgebers

Zu den arbeitsrechtlichen Pflichten eines Arbeitgebers gehört es, seine Beschäftigten vor Mobbinghandlungen zu schützen. Im Falle der Verletzung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf Unterlassung weiterer Verletzungshandlungen (LAG Schleswig-Holstein 17.03.10 - 6 Sa 256/09). Hier ist insbesondere der Ehrenschutz von Bedeutung, der auch den Schutz gegen unwahre Behauptungen und gegen herabsetzende ehrverletzende Äußerungen und Verhaltensweisen umfasst. Erst daraus kann sich ein Anspruch des Betroffenen auf Unterlassung der Herabwürdigung und Missachtung durch andere ergeben (LAG Hannover 09.03.09 - 9 SA 378/08). Aber: Nicht jede unberechtigte Kritik, überzogene Abmahnung oder gar unwirksame Kündigung stellt gleichzeitig auch eine Persönlichkeitsverletzung dar und führt zu einer Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme (LAG Berlin-Brandenburg 18.06.10 - 6 Sa 271/10).

Beschwerderecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 84,85 BetrVG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 13 AGG)

Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, haben die Möglichkeit, sich formlos beim Arbeitgeber und (falls vorhanden) dem Betriebsrat zu beschweren. Die Beschwerde er-

fordert das Vorbringen eines Arbeitnehmers, mit dem dieser auf eine Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder eine sonstige Beeinträchtigung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer des Betriebs hinweist und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt. Nach dem Gesetzeswortlaut ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer eine eigene Beeinträchtigung rügt, er darf sich nicht zum Fürsprecher anderer Belegschaftsmitglieder machen (BAG 22.11.05 - 1 ABR 50/04).

Entsprechen die vom Arbeitnehmer gerügten Mobbinghandlungen den Diskriminierungstatbeständen aus § 1 AGG – etwa geschlechts- oder herkunftsspezifischen Benachteiligungen – oder Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG, steht dem Betroffenen ein Beschwerderecht gemäß § 13 AGG zu. Die Beschwerde muss hinreichende Tatsachen enthalten, um dem Arbeitgeber eine Prüfung zu ermöglichen.

Strafanzeige

Eine weitere Möglichkeit für Mobbingopfer besteht darin, die Täter strafrechtlich zu belangen. In Betracht kommt eine Strafanzeige beispielsweise wegen Beleidigung, Körperverletzung, sexueller Nötigung oder übler Nachrede.

Beweislast bei Mobbing

Das Hauptproblem besteht für Betroffene darin, den Nachweis zu führen, dass sie systematisch gemobbt werden. Dies bedeutet, dass Mobbingopfer mindestens einmal wöchentlich über einen Zeitraum von einem halben Jahr hinweg angegriffen, angefeindet, schikaniert oder diskriminiert werden. Zwar können sie anhand eines ärztlichen Attests die Auswirkungen wie etwa psychische Belastungen nachweisen, die konkreten Ursachen aufzuzeigen erweist sich in der Praxis häufig als schwierig.

Die Vorlage ärztlicher Bescheinigungen, auch wenn diese einen Hinweis darauf enthalten, dass die psychische Erkrankung auf der Situation am Arbeitsplatz oder sogar auf Mobbing beruhe, ist für die Darlegung und Beweisführung weder im Hinblick auf die behaupteten Handlungen noch auf die Kausalität ausreichend, heißt es in einer Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein. Auch pauschaler und wertender Vortrag mit Worten wie „gängelein“, „beschimpft“, „verbale Übergriffe“, „Beleidigungen und massiven Drohungen“ ist nicht ausreichend. Die Darlegungen müssen sich beispielsweise darauf erstrecken, dass die beanstandeten Verhaltensweisen die Gesundheitsprobleme ausgelöst haben (LAG Schleswig-Holstein 17.03.10 - 6 Sa 256/09).

Der Arbeitnehmer, der sich auf Mobbing beruft, muss also im Detail angeben, auf welche Weise und von wem Mobbing ausgeht. Das Schlagwort „Mobbing“ alleine genügt laut einer anderen Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein nicht. Zwar hatte der Arbeitnehmer im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses wegen einer krankheitsbedingten Kündigung vorgetragen, durch eine gut dreieinhalb Jahre andauernde Mobbing-situation sowohl im

engeren Kollegen- und Vorgesetztenkreis, als auch im weiteren Umfeld des Arbeitsbereichs in seiner körperlichen und seelischen Gesundheit derartig beeinträchtigt zu sein, dass eine intensive und lang anhaltende Behandlung erforderlich sei. Er hätte aufzeigen müssen, auf welche Weise er in den vergangenen Jahren an und im Umfeld seines Arbeitsplatzes gemobbt worden ist (LAG Schleswig-Holstein 11.03.08 - 2 Sa 11/08).

Eine Beweiserleichterung sieht § 22 AGG vor, der zur Anwendung kommt, wenn die Mobbinghandlung gleichzeitig eine Diskriminierung darstellt. § 22 lautet: Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Empfehlenswert ist es, ein so genanntes Mobbing-Tagebuch zu führen, in denen Anlass, Datum und Uhrzeit und der Täter der Mobbinghandlung festgehalten sind.

Ausschluss- und Verjährungsfristen

Selbst wenn Gerichte die Mobbingvorwürfe als ersatzfähige schädigende Handlung einstufen, können Betroffene leer ausgehen. Sie müssen ggfs. arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen beachten. Die Ausschlussfrist und die Verjährungsfrist beginnen wegen der systematischen sich aus mehreren einzelnen Handlungen zusammensetzenden Verletzungshandlung frühestens mit der zeitlich letzten Mobbing-Handlung (BAG - 8 ARZ 709/06).

Fazit

Mobbing kann in unterschiedlichsten Situationen zum Ausdruck kommen. Für die Rechtsprechung relevant und damit für Betroffene im Hinblick auf Schadensersatz oder Entschädigungsansprüche von Bedeutung, ist die Regelmäßigkeit der Schikane und deren Verwerflichkeit.

Mobbing-Opfer sollten offensiv mit der Situation umgehen und den Arbeitgeber mit den Zuständen konfrontieren. Vorgesetzte, die offen kommunizieren und ihre Mitarbeiter in Entscheidungen einbeziehen, sind das beste Mittel gegen Mobbing. Durch ihr Verhalten und ihre Vorbildfunktion sind sie in der Lage, das Betriebsklima und den sozialen Umgang innerhalb des Unternehmens zu verbessern und damit dem Entstehen von Mobbing vorzubeugen. Die wichtigsten Maßnahmen dabei sind die Sensibilisierung aller Beschäftigten in Bezug auf Mobbinghandlungen sowie die Beseitigung Mobbing begünstigender Faktoren, die in betrieblichen Mängeln, Engpässen im Arbeitsablauf und schlechter Arbeitsorganisation liegen.

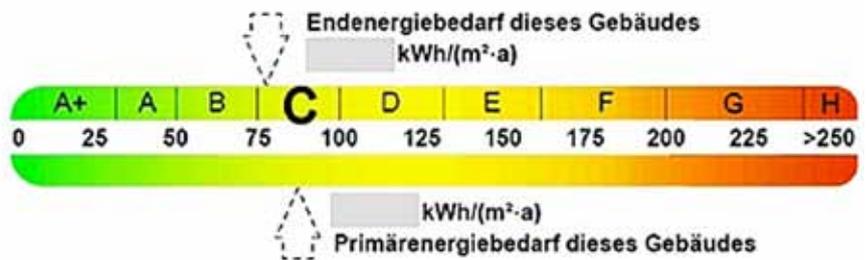
Von Hauptgeschäftsführer i. R. Erwin Haubrich bearbeiteter Artikel aus „Newsletter arbeitsrecht.de“. Mit freundlicher Genehmigung des Bund-Verlag GmbH, Frankfurt.

Das ändert sich mit der EnEV 2014

Am 1. Mai 2014 ist die novellierte Energieeinsparverordnung in Kraft getreten. Die Novellierung bringt eine Reihe wichtiger Änderungen, auch im Hinblick auf den Energieausweis.

Mit Wirkung ab 2016 werden die energetischen Anforderungen an Neubauten deutlich angehoben. Der zulässige Wert für die Energieeffizienz (Jahres-Primärenergiebedarf) wird um 25 % gesenkt. Diese Neubaustandards sind ein notwendiger Schritt hin zum Niedrigstenergiegebäude. Europarecht bestimmt nämlich, dass ab 2021 alle Neubauten als Niedrigstenergiegebäude errichtet werden müssen (neue Behördengebäude schon ab 2019).

Die konkreten Vorgaben an die energetische Mindestqualität von Niedrigstenergiegebäu-



den sollen rechtzeitig bis spätestens Ende 2016 – für Behördengebäude - bzw. Ende 2018 – für alle Neubauten - festgelegt werden.

Die Neuregelungen der EnEV stärken auch die Aussagekraft von Energieausweisen.

Energieausweise, die ab Mai 2014 erstellt werden, müssen neben der Farbskala (dem Bandtacho) auch Energieeffizienzklassen in Form eines Buchstabens von A+ bis H ausweisen und haben zudem eine durch den Aussteller zu beantragende kostenpflichtige Registrierungsnummer.

Auch für Immobilienanzeigen gilt künftig neues Recht. Die Energieeffizienzklassen müssen zusätzlich zu der Art des Energieausweises (Bedarf oder Verbrauch) und dem wesentlichen Energieträger für die Heizung künftig in Immobilienanzeigen genannt werden. Um dem verbesserten Gebäudebestand Rechnung zu tragen, liegt der Skalenendwert künftig nur noch bei 250 kWh/(m²·a). Gibt es für ein Wohngebäude bereits einen noch gültigen Energieausweis, muss die Effizienzklasse (Buchstabe) nicht genannt werden, denn es gibt keine Pflicht, sich eigens für die Anzeige einen neuen Energieausweis ausstellen zu lassen.

Künftig müssen also Verkäufer und Vermieter einer Immobilie Pflichtangaben des Energieausweises in kommerziellen Anzeigen veröffentlichen und den Energieausweis bereits bei der Besichtigung vorlegen. Nach Vertragsabschluss erhält der Käufer oder der neue Mieter eine Kopie des Dokuments.

Wer dies unterlässt, kann mit Bußgeldern von 15.000 Euro bestraft werden.

Der Energieausweis wird mit dieser Novelle also zur verbindlichen energetischen Visitenkarte jedes Gebäudes. Er weist jedem Gebäude künftig eine genaue Energieeffizienzklasse zu. Den niedrigsten Energiebedarf stellt die Klasse A+ dar, ein sehr hoher Energiebedarf wird mit dem Buchstaben H gekennzeichnet. Die bisherige Farbskala, die die Effizienz von grün bis rot darstellt bleibt ebenfalls erhalten.

Auch für Altbauten gibt es Änderungen:

Öl- und Gasheizkessel, die vor 1985 eingebaut wurden, müssen ab 2015 laut der aktuellen Energieeinsparverordnung (bis auf einige Ausnahmen) außer Betrieb genommen werden. Spätestens nach 30 Jahren müssen Heizungsanlagen ersetzt werden, die nach dem

1. Januar 1985 eingebaut wurden. Allerdings gibt es für diese Regelung einige Ausnahmen.

Ein- und Zweifamilienhausbesitzer, die zum 1. Februar 2002 in ihrem Haus mindestens eine Wohnung selbst genutzt haben, sind von der Verpflichtung befreit.

Sollte es zu einem Eigentümerwechsel kommen, muss der neue Hausbesitzer die Austauschpflicht innerhalb von zwei Jahren erfüllen. Ausgenommen von der Austauschpflicht sind Niedertemperatur- und Brennwertkessel.



Hinsichtlich der Dämmung gilt: Spätestens bis Ende 2015 müssen oberste Geschossdecken, die nicht die Anforderungen an den Mindestwärmeschutz erfüllen, gedämmt sein. Hierunter fallen Decken beheizter Räume, die direkt an ein nicht beheiztes Dachgeschoss angrenzen.

Es reicht jedoch auch aus, wenn das darüber liegende Dach gedämmt ist oder den Anforderungen des Mindestwärmeschutzes entspricht.

Ausnahmen gelten ebenfalls, wenn die Hausbesitzer zum 1. Februar 2002 in ihrem Haus mindestens eine Wohnung selbst genutzt haben.

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;

Konzeption und Gestaltung:
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 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

Dienstwagen-Vereinbarung unter Eheleuten

Wenn ein Ehegatte im Betrieb seines Partners mitarbeitet, darf er auch einen Dienstwagen bekommen und diesen für private Fahrten nutzen, so die Bestätigung des Bundesfinanzhof (BFH) laut einem aktuellen Beschluss. Voraussetzung ist allerdings, dass die Vereinbarungen zwischen den Eheleuten „fremdüblich“ sind. Insbesondere wenn es sich um „hochwertige“ Fahrzeuge handelt, betrachtet dies die Finanzverwaltung sehr genau.

Darf ein Mitarbeiter seinen Dienstwagen auch privat nutzen, hat er hierdurch einen geldwerten Vorteil, den er versteuern muss. Dennoch kann es sich lohnen, dem mitarbeitenden Ehepartner einen Dienstwagen zu überlassen. Dies ist grundsätzlich zulässig, so der Bundesfinanzhof. Aber die Vereinbarung hierüber muss derjenigen entsprechen, die auch mit einem anderen Arbeitnehmer üblicherweise getroffen würde. Hieran jedoch scheitern die Vereinbarungen oft.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Handelsvertreter seine Ehefrau als Mini-Jobber. Die Ehefrau erhielt als Entgelt zunächst 100 Euro bzw. später 150 Euro pro Monat sowie die Möglichkeit, ein Dienstfahrzeug zu nutzen. Mit der sogenannten 1%-Regelung wurde die private Nutzung des Dienstwagens abgerechnet. Das Finanzamt lehnte die steuerliche Berücksichtigung des Ehegatten-Arbeitsverhältnisses ab.

Zu Recht, so die Entscheidung des BFH, denn es fehlte in diesem Fall an der Fremdüblichkeit: Die einfache Büro­tätigkeit, die geringe Höhe der Vergütung und die im Gegensatz dazu stehende uneingeschränkte Möglichkeit, ein hochwertiges Auto zu nutzen, beurteilte das Gericht nicht mehr als unter Fremden üblich. *BFH, Beschluss vom 21. 01. 2014, Az.: X B 181/13*

Gewerblicher Mietvertrag - wer sollte unterschreiben?

Handwerker, die Gewerberäume anmieten, sollten genau überlegen, wer den Mietvertrag mit unterschreibt. Wenn der zweite Unterzeichnende kein Unternehmer ist – z.B. die Ehefrau des Handwerkers – streicht das Finanzamt einen Teil der Vorsteuer.

Diese Erfahrung machte im entschiedenen Fall der Chef einer KFZ-Werkstatt während einer Umsatzsteuersonderprüfung. Der Prüfer trat die Auffassung, dass der Vorsteuerabzug aufgrund der Rechnungen über die Anpachtung der Werkstatt des Klägers nur zu 50 % zu gewähren sei, weil der Pachtvertrag und die Rechnungen die Ehefrau auch als Leistungsempfängerin auswiesen.

Der Pächter klagte dagegen. Das Finanzgericht (FG) Düsseldorf entschied jedoch gegen ihn, mit der Begründung: „Der Vorsteuerabzug steht dem Unternehmer zu, der als Leistungsempfänger eine auf seinen Namen lautende Rechnung mit gesondert ausgewiese-

ner Steuer besitzt. Leistungsempfänger ist im Allgemeinen derjenige, der aus dem der Leistung zugrunde liegenden Schuldverhältnis als Auftraggeber berechtigt und verpflichtet ist.“ Dass der Unternehmer die Pacht alleine vom Betriebskonto gezahlt und die Räumlichkeiten ausschließlich für Zwecke seines Unternehmens genutzt hatte, ändere nichts daran, dass beide gemeinsam mit Leistungsempfänger sind. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Urteils wurde ein Revisionsverfahren vor dem Bundesfinanzhof zugelassen. *FG Düsseldorf, Urteil vom 13.12.2013, Az.: 1 K 2947/11 U*

Nicht abgeführte Lohnsteuer – GmbH-Geschäftsführer haftet

Der Geschäftsführer einer GmbH haftet nach dem Prinzip der Gesamtverantwortung grundsätzlich für nicht an das Finanzamt abgeführte Lohnsteuer. Etwas anderes kann nur gelten, wenn eine entsprechende schriftlich fixierte Geschäftsverteilung mit einem weiteren Geschäftsführer vorliegt

Sachverhalt: Eine GmbH hatte für mehrere Monate keine Lohnsteuer abgeführt. Das Finanzamt ging gegen die zwei Geschäftsführer vor, da es gegen die Gesellschaft nicht erfolgreich vollstrecken konnte. Einer der beiden wehrte sich mit dem Argument, dass nach der internen Vereinbarung nur der andere Chef für die steuerlichen Aufgaben und somit für die Zahlung der Lohnsteuer zuständig gewesen sei. Er selbst sei seiner Überwachungspflicht nachgekommen, indem er sich in regelmäßigen Abständen über die Abführung der Steuern informiert habe.

Dies ließ das Finanzgericht (FG) nicht gelten. Der Geschäftsführer hafte nun mal als gesetzlicher Vertreter und könne sich nicht auf die interne Aufgabenverteilung berufen, so die Richter. Es gelte das Prinzip der Gesamtverantwortung eines gesetzlichen Vertreters. Dieses Prinzip verlange zumindest eine gewisse Überwachung der Geschäftsführung im Ganzen.

Durch eine entsprechende Aufgabenteilung könne zwar die Verantwortung eines Geschäftsführers begrenzt werden. Dies erfordere allerdings eine vorherige, eindeutige – und deshalb schriftliche – Klarstellung, wer für welchen Bereich zuständig sei. Anderenfalls bestünde die Gefahr, dass im Haftungsfall jeder auf die Verantwortlichkeit des anderen verweise. Allerdings müsse auch der nicht mit den Steuern betraute Chef bei einer schriftlichen Aufgabenteilung einschreiten, wenn die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft dies erforderte, beispielsweise in finanziellen Krisen. Außerdem müsse er dafür sorgen, dass er rechtzeitig davon erfahre, so das Gericht. Im vorliegenden Fall fehle es bereits an einer schriftlichen Aufgabenteilung zwischen den Geschäftsführern, sodass schon deshalb die geltend gemachte Geschäftsverteilung haftungsrechtlich ohne Bedeutung sei. Da der Kläger wusste, dass sich die Gesellschaft in

einer finanziellen Krise befand, habe der Kläger ungeachtet dessen schon eine gesteigerte Überwachungspflicht gehabt. Insofern wäre daher selbst bei einer schriftlichen Aufgabenteilung die Gesamtverantwortung des Klägers wieder aufgelebt. Der Kläger könne sich auch nicht damit entschuldigen, dass eine Steuerberaterin eingebunden gewesen sei und dass er sich regelmäßig darüber informiert habe, dass die Steuerpflichten der Gesellschaft erfüllt würden. Seine Schuld liege darin, dass er nicht darauf bestanden habe, die Löhne nur gekürzt zu zahlen. Dann hätte nämlich die Lohnsteuer ordnungsgemäß abgeführt werden können. *FG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.12.2013, Az.: 3 K 1632/12*

Privatgutachten - Kosten

Kosten eines Privatgutachtens, das zur Aufklärung der Verantwortlichkeit für Mängel einer Kaufsache erstellt worden ist, sind erstattungsfähig. Ein solcher verschuldensunabhängiger Anspruch ergebe sich aus § 439 Abs. 2 BGB, so die Richter. Die Erstattungsfähigkeit von Sachverständigenkosten ist in diesem Zusammenhang schon in der Vergangenheit mehrfach bestätigt worden. *BGH, Urteil vom 30.04.2014, Az.: VIII ZR 275/13*

Aufklärungspflicht der Bank bei Empfehlung offener Immobilienfonds

Eine Bank, die den Erwerb von Anteilen an einem offenen Immobilienfonds empfiehlt, muss den Anleger u n g e f r a g t über das Bestehen der Möglichkeit einer Aussetzung der Anteilsrücknahme durch die Fondsgesellschaft aufklären. *BGH, Urteil vom 29.04.2014, Az.: XI ZR 477/12 und XI ZR 130/13*

Verzugszinssätze, Stand 01.01.14

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
01.01.14	-0,63 %	4,62 % Verbr. 7,62 % Untern.

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

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

Link auf den Zinsrechner:
www.basiszinssatz.info

Arbeitsrecht

Altersgrenze bei Versorgungsverordnung muss angemessen sein

Grundsätzlich können Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Dennoch muss darauf geachtet werden, dass diese Bestimmungen nicht altersdiskriminierend sind, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) aktuell entschieden hat.

Das BAG hatte folgende Regelung zu bewerten: Die Versorgungsordnung sieht nach Vollendung des 65. Lebensjahres die Gewährung einer Altersrente vor. Versorgungsberechtigt sind Mitarbeiter, die über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei der Beklagten verfügen und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Eine solche Bestimmung verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters.

Die im Juni 1945 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung der Beklagten zugesagt worden.

Die auf Gewährung einer Altersrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten gerichtete Klage hatte vor dem BAG Erfolg. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersrente zu zahlen. Dem Anspruch steht die Bestimmung der Versorgungsordnung, wonach der Arbeitnehmer bei Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben darf, nicht entgegen.

Diese Bestimmung ist nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Sie führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters iSv. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung ausschließt.

Diese Benachteiligung ist nicht nach § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Danach können zwar grundsätzlich Altersgrenzen in Systemen der betrieblichen Altersversorgung festgesetzt werden. Die konkrete Altersgrenze muss jedoch angemessen sein. Dies ist bei einer Bestimmung nicht der Fall, die Arbeitnehmer, welche noch mindestens 20 Jahre betriebstreu sein können, von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt. *BAG, Urteil vom 18.03.2014, Az.: 3 AZR 69/12*

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Insolvenzverwalter während der Elternzeit

Wird über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet, besteht das Arbeitsverhältnis zunächst fort. Der Insolvenzverwalter kann das Arbeitsverhältnis allerdings unter Beachtung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen kündigen. § 113 S. 2 Insolvenzordnung (InsO) sieht dafür eine Kündigungsfrist von höchstens drei Monaten vor, die allen längeren vertraglichen, tariflichen

oder gesetzlichen Kündigungsfristen vorgeht. Als Ausgleich für die insolvenzbedingte zeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt § 113 S. 3 InsO einen verschuldensunabhängigen Schadenersatzanspruch. § 113 InsO ist eine in sich geschlossene Regelung, die dem Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf gewährt, dass der Insolvenzverwalter von der Höchstfrist des § 113 S. 2 InsO keinen oder nur eingeschränkten Gebrauch macht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sozialversicherungsrechtliche Nachteile durch die Kündigung nach sich zieht. Im entschiedenen Fall war es der Verlust der Möglichkeit, sich während der Elternzeit weiterhin beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern (§ 192 SGB V). Das Gesetz sieht insoweit allein den Schadenersatzanspruch nach § 113 S. 3 InsO vor. *BAG, Urteil vom 27.02.2014, Az.: 6 AZR 301/12*

Betriebsübergang, Recht zum Widerspruch kann verwirkt werden

Wird ein Betrieb veräußert, kann ein dort beschäftigter Arbeitnehmer auf die Feststellung klagen, dass zwischen ihm und dem Betriebserberwerber ein Arbeitsverhältnis besteht. Dadurch kann er aber sein Recht aus § 613a Abs. 6 BGB verwirken, gegenüber dem früheren Arbeitgeber dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu widersprechen.

Der Kläger war seit 1985 in einer Kantine tätig. 1996 wurde der Betrieb von der Beklagten, einer Catering-Firma im Rahmen eines Auftrags übernommen. Die Beklagte verlor den Catering-Auftrag zum 31.12.2010. Sie informierte den Kläger, dass sein Arbeitsverhältnis im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB auf einen anderen Caterer übergehen werde.

Der Betriebserberwerber bestritt jedoch einen Betriebsübergang, woraufhin ihn der Kläger auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses verklagte. In diesem Prozess einigte sich der Kläger mit dem Betriebserberwerber darauf, ein Betriebsübergang habe niemals stattgefunden, ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen habe nie bestanden. Der Betriebserberwerber verpflichtete sich zur Zahlung von 45.000,00 Euro an den Kläger.

Anschließend erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten den Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a Abs. 6 BGB. Er verlangt nunmehr von der Beklagten als Betriebsveräußerin die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses und Annahmeverzugslohn. Zuletzt hatte das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 04.07.2012 - 6 Sa 83/12) die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgericht (BAG) ohne Erfolg. Das Gericht befand, der Kläger habe »durch die Art und Weise der Prozessführung und Prozessbeendigung« sein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses verwirkt.

Die Verwirkung wird nach Auffassung des Senats dadurch begründet, dass der Arbeitnehmer zunächst das Bestehen seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserberwerber geltend macht und dann über diesen Streitgegenstand eine vergleichsweise Regelung trifft.

Das gelte jedenfalls dann, wenn ein Betriebsübergang tatsächlich stattfand und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers auf den zunächst verklagten Betriebserberwerber übergegangen ist.

Nach einer vergleichweisen Einigung mit dem Betriebserberwerber, durch welche der Bestand des Arbeitsverhältnisses geregelt wird, geht der Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines »bereinigten« Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber ins Leere. *BAG, Urteil vom 17.10.2013, Az.: 8 AZR 974/12*

EuGH: Arbeitnehmerfreizügigkeit - Berufserfahrung von Wanderarbeitern muss voll angerechnet werden

Mitarbeitern aus dem EU-Ausland muss ihre frühere Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern bei der Festsetzung des Arbeitsentgelts im aktuellen Betrieb voll angerechnet werden. Eine lediglich teilweise Anrechnung ist europarechtswidrig, entschied der Europäische Gerichtshof. *EuGH, Urteil vom 05.12.2013, Az.: C-514/12*

Unbezahlter Sonderurlaub mindert gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gewährung eines unbezahlten Sonderurlaubs, bleibt der gesetzliche Urlaubsanspruch unberührt. Eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs darf in einem solchen Fall nicht erfolgen. *BAG, Urteil vom 06.05.2014, Az.: 9 AZR 678/12*

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 Kreislandwerkerschaften nicht, sofern ihnen nicht nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden zur Last gelegt werden kann.

Schulpartnerschaften

Das Handwerk ist auf gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte angewiesen. So ist es - auch angesichts rückläufiger Schülerzahlen - eine vorrangige Aufgabe, Angebote gezielter Berufsorientierung zur Vorbereitung auf das Arbeitsleben bereitzustellen. Schüler sollen frühzeitig die Vielfalt handwerklicher Berufe möglichst authentisch und praxisorientiert erfahren.

Eigene Interessen und Vorstellungen können so überprüft, Neigungen und Talente geweckt werden. Die Jugendlichen erhöhen durch frühzeitige Kontakte zur Arbeitswelt ihre Chancen, beginnend mit einer qualifizierten Ausbildung über Fort- und Weiterbildung bis hin zur Karriere in leitenden Positionen oder der Selbstständigkeit. Die Handwerkskammer bietet Lehrern und Schülern vielfältige Hilfestellungen, indem sie neben Informationsveranstaltungen, Projekten und Aktivitäten auch Kontakte zwischen Schulen und Betrieben vermittelt. Jährlich belegen 400 Schüler über das BMBF-Programm „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ in zweiwöchigen Praktika verschiedene handwerkliche Berufsbereiche in den Werkstätten der Handwerkskammer, in denen sie Fähigkeiten und Fertigkeiten ausprobieren und praxisnah erproben.

Die betriebliche Wirklichkeit vermittelt sich ihnen aber erst über authentische Erfahrungen in den Produktions- und Dienstleistungsstätten der Unternehmen selbst. Schule und Betriebe müssen in Kontakt miteinander treten, wenn es darum geht, Praktika oder Betriebskundungen umzusetzen. Diese Prozesse sind allerdings oft aufwändig: Die Wahl des richtigen Betriebes, Abstimmungen zu Inhalten, Anforderungen und Zeitaufwand unter den Beteiligten oder gegenseitige Erwartungen sind oft nicht untereinander abgestimmt.

Schulpartnerschaften

Über die Vermittlung von Schulpartnerschaften werden Schulen und Betriebe miteinander vernetzt und können über praxisorientiertes Lernen gegenseitige Erfahrungswerte umsetzen und ihre jeweiligen Konzepte zur Berufsorientierung optimieren.

Vorteile für die Schulen

- Feste Kontakte zu Betrieben mit persönlichen Ansprechpartnern und Betreuern.
- Unterstützung bei der Berufswahlvorbereitung durch konkrete Praxisangebote und berufliche Informationen.
- Mitwirkung der Betriebe bei Berufswahlmaßnahmen, Bewerbertraining und bei Elternabenden.
- Verbesserung der Übergänge von der Schule in die Ausbildung.
- Öffentlichkeitswirksame Präsentationen ihrer Erfolge zusammen mit den Partnerbetrieben.



Vorteile für die Betriebe

- Direkte Kontakte zu Schulen und deren Bewerbern.
- Bewerberauswahl wird vereinfacht.
- Nachwuchswerbung bei Schülern, Lehrern oder Eltern.
- Schüler-Praktikanten werden über die Partnerschule intensiver unterstützt.
- Besseres Kennenlernen der beruflichen Interessen, Kenntnisse und Fertigkeiten der Praktikanten.
- Sicherung von Fachkräften über passgenaue Lehrstellenvermittlung.

Netzwerkpartner

Die Handwerkskammer Koblenz koordiniert die Partnerschaften im gesamten Kammerbezirk,

wobei die Ausbildungsberatung Schulen und Betriebe in den einzelnen Regionen akquiriert.

Innungen und Kreishandwerkerschaften setzen sich dabei in ihren lokalen Bereichen ein, ausbildende Betriebe mit regional ansässigen Schulen zusammenzuführen. Auch unterstützen und begleiten sie Berufsorientierungsprozesse der jeweiligen Partner durch Schulhospitationen, Angebote von Betriebsbesichtigungen, Informationsveranstaltungen und schulische Berufswahlangebote wie Bewerbertraining, berufliche Inhalte und Anforderungen.

Kleinere Unternehmen müssen nicht außen vor bleiben. Eine Schule kann mehrere Klein- und Kleinstbetriebe in einer Partnerschaft zusammenfassen.

Vorteile ergeben sich hierbei in einem breiteren Spektrum unterschiedlicher Gewerke, innerhalb dessen sich den Schülern auch die Möglichkeit von Wechseln ergeben.

Schulpartnerschafts-Vereinbarungen

Zwischen jeder Schule und jedem Betrieb wird eine Partnerschaftvereinbarung abgeschlossen, in dem die Partner ihre gemeinsamen Aktivitäten sowie die Laufzeit festhalten. Zudem erhalten Betrieb und Schule eine Partnerschaftsurkunde zur Besiegelung der Kooperation.

Interessierte Betriebe können sich bei der Kreishandwerkerschaft RWW unter der Telefonnummer 02631-946413, bei Herrn Fred Kutscher melden.

Er wird dann die Kontakte zwischen den zuständigen Ausbildungsberatern der Handwerkskammer und dem Betrieb herstellen.

Bei Fragen zur praktischen Umsetzung steht Ihnen auch gerne der Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft RWW, Kurt Krautscheid, zur Verfügung, der bereits erfolgreich die Schulpartnerschaft mit der ortsansässigen Schule durchführt. Telefon 02683-939193



GmbH



Kopiersysteme - Drucksysteme - PC-Netzwerktechnik - Bueromoebel - Reparaturwerkstatt



Am Puls der Zeit



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

Elektro-Innung des Kreises Neuwied unter neuer Führung



Zur diesjährigen Versammlung der Innung der elektrotechnischen Handwerke des Kreises Neuwied lud der Vorstand ins Restaurant Waldterrasse nach Rengsdorf ein. Obermeister Wolfgang Hoffmann begrüßte die Mitglieder und versprach bereits zu Beginn einen informativen Nachmittag im Kreise der Kollegen.

In seinem Geschäftsbericht ging der Obermeister auf den Themenschwerpunkt Ausbildung ein. „In ganz Europa genießt unser handwerkliches Ausbildungssystem mit Lehre, Gesellenzeit und Meisterprüfung hohes Ansehen. Das Handwerk und seine Organisationsstrukturen sind beispielgebend. Dies gilt es gegen Deregulierungsforderungen der EU-Kommission zu

schützen. Das Handwerk hat ein gutes Image. Wir stehen nach einer aktuellen Umfrage auf Platz 5 der 18 meistgeschätzten Berufe“, so Hoffmann. 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 weiter. „Nur wenn uns das gelingt, wenn 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“. Bernd Nonninger, Gebietsverkaufsleiter Region West der Firma OBO Bettermann GmbH & Co. KG, Menden referierte zu den Themenbereichen „Grundlagen Brandschutz“, „Zwischendeckenmontage in Flucht- und Rettungswegen“ sowie „Funktionserhaltungssysteme“. Im Anschluss daran stand er für weitere Fragen der Versammlungsteilnehmer zur Verfügung.

Seitens des Fachverbandes FEHR, Wiesbaden, informierte Stefan Petri die Versammlungsteilnehmer über die neue Initiative „E-GO“ und den seitens des Verbandes erstellten „Leitfaden

Energieeffizienz“. Als weiteren Punkt stand die Wahl eines Obermeisters auf der Tagesordnung. Obermeister Hoffmann bedankte sich beim Vorstand und allen Mitgliedern für die gute und konstruktive Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren. Aufgrund der Doppelbelastung – Obermeister der Innung sowie Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses – wolle er jedoch das Amt des Obermeisters zur Verfügung stellen.

Vorgeschlagen und einstimmig gewählt wurde der bisherige stellvertretende Obermeister Georg Selig, Elektroinstallateurmeister aus Neuwied, der seine Wahl annahm. Hoffmann gratulierte dem neuen „Chef“ der Innung und wünschte ihm viel Erfolg und Schaffenskraft bei seiner neuen Aufgabe. Durch die Wahl des bisherigen stellvertretenden Obermeisters Georg Selig zum Obermeister musste auch ein neuer Stellvertreter gewählt werden. Für dieses Amt wurde vorgeschlagen und ebenfalls einstimmig gewählt Michael Weiß, Elektroinstallateurmeister aus Neuwied.

Der Gewählte nahm das Amt an und bedankte sich für das entgegengebrachte Vertrauen. Einstimmig beschlossen die Versammlungsteilnehmer die Jahresrechnung sowie den Haushaltsplan. Obermeister Selig dankte den Innungsbetrieben für ihre Teilnahme und lud im Anschluss an die Versammlung zu einem gemeinsamen Imbiss ein.

Tischler-Innung Neuwied begrüßte zahlreiche Mitglieder zur Innungsversammlung

„Die heutige Innungsversammlung der Tischler-Innung des Kreises Neuwied ist geprägt von einer interessanten Tagesordnung“, mit diesen Worten begrüßte Obermeister Norbert Dinter die zahlreich erschienenen Mitglieder im Berufsbildungswerk Heinrich-Haus in Heimbach-Weis. Und er sollte Recht behalten. Doch zuvor ging Dinter in einem ausführlichen Geschäftsbericht auf die Belange im Tischlerhandwerk ein. „Die wirtschaftliche Lage unserer Betriebe war im vergangenen Jahr auf einem guten Niveau. In diesem Jahr wird mit einem Wachstum um 2 Prozent gerechnet. Problematisch erachte ich jedoch die zukünftige Situation auf dem Ausbildungsmarkt.

Momentan haben wir einen leichten Rückgang an Auszubildenden, gemessen an den Vorjahreszahlen. Diese werden sich jedoch in den nächsten Jahren für alle spürbar verringern“, so Dinter weiter.

Kurt Wölwer, Leiter Ausbildung des Berufsbildungswerks Heimbach-Weis, referierte zum Thema „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAmB)“. In einem Vortrag zum Thema „Arbeitssicherheit“ präsentierte Jochen Weyer von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall wichtige Bereiche des Arbeitsschutzes. So erläuterte er Neuregelungen der Gefähr-



dungsbeurteilung nach der alternativen Regelbetreuung (Unternehmermodell) und die Notwendigkeit der Mitarbeiterunterweisung. Auch zum Thema „Ersthelfer im Handwerksbetrieb“ stand Weyer den Versammlungsteilnehmern Rede und Antwort.

„Stressbewältigung am Arbeitsplatz“, so hieß die Überschrift des Vortrags von Pamela Maurer, Gesundheitsberaterin der IKK Südwest. Laut Umfrage großer Krankenkassen leiden derzeit 30 bis 35% der Bevölkerung unter stressbedingten psychischen Belastungen. 60% klagten über depressive Stimmung, Schlafstörungen, Nervosität und Unruhe, während

70% zumindest zeitweise unter Verspannungen, Rückenschmerzen und/oder Abgeschlagenheit leiden. Welche Möglichkeiten Chefs und Mitarbeiter haben, diesen Beschwerden entgegenzuwirken und welche Auswirkungen der Stress auf die Belegschaft haben kann, wurde in diesem Vortrag erläutert.

Haushaltsplan und Jahresrechnung wurden einstimmig beschlossen und Vorstand sowie Geschäftsführung Entlastung erteilt. Nach der Beratung und Beschlussfassung weiterer Berufsstandsfragen konnte Obermeister Dinter die Versammlung mit dem Dank an alle Kollegen/innen schließen.

Tischler-Innung Westerwaldkreis führt Innungsversammlung durch

Direkt drei interessante Fachvorträge standen auf der Agenda der diesjährigen Innungsversammlung der Tischler-Innung Westerwaldkreis, die im Hotel Deynique in Westerburg stattfand. Hierzu konnte Obermeister Siegfried Schmidt zahlreiche Mitglieder der Innung begrüßen und willkommen heißen. „Die Betriebe des Tischlerhandwerks tragen mit innovativen Lösungen zur Erhöhung der Energieeffizienz bei. Sie bringen die energetische Gebäudesanierung voran. Das Tischlerhandwerk sieht hier Investitionen beispielsweise bei neuen Fenstern und Türen sowie im energetischen Innenausbau“, so der Obermeister in seinem Geschäftsbericht. Schmidt weiter: „Unsere Betriebe beraten ihre Kunden über Energieeinsparungen und Maßnahmen, die hierfür erforderlich sind. Und das alles auf Basis einer hohen Fachkompetenz“.

Von der Firma Remmers aus Löningen referierte Peter Scholz zum Thema „Farben und Lacke im Innenbereich“. Scholz stellte das Unterneh-

men und dessen Produkte vor. Weiterhin ging er auf die „Decopaint-Richtlinie in Deutschland“ ein. Hintergrund ist die vom Deutschen Lackinstitut, Frankfurt / Main, herausgegebene Chemikalien-Verordnung zur Begrenzung der Emission flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) durch Beschränkung des Inverkehrbringens lösehaltiger Farben und Lacke.

Auch Michael Daum, Direktor der Nassauischen Sparkasse, Geschäftsstelle Montabaur, folgte der Einladung und stand den Teilnehmern Rede und Antwort zu Fragen aus den Bereichen SEPA-Umstellung, Investition und aktuelle sowie mittelfristige Zinssituation bei der Kreditvergabe an KMU. In seiner Funktion als Landesinnungsmeister referierte Siegfried Schmidt über Aktuelles und Neuerungen im Hause des Fachverbandes Leben Raum Gestaltung Rheinland-Pfalz, Koblenz. In seinem Vortrag ging Schmidt auf die Themenbereiche „Neuwahl des Vorstandes und der Ausschüsse“,

„Erhalt des Verbandsstandortes Koblenz“ sowie „Arbeitssicherheit – Umstellung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durch die BG“ ein. Es kam zu einer interessanten und lebhaften Diskussion innerhalb der Versammlungsteilnehmer. Als weiterer Punkt stand die Wahl eines stellvertretenden Obermeisters auf der Tagesordnung. Obermeister Schmidt dankte dem bisherigen Stellvertreter Alexander Dupp – der aus privaten Gründen das Amt zur Verfügung gestellt hatte – für seine Tätigkeit innerhalb des Vorstandes. Vorgeschlagen und einstimmig gewählt wurde Michael Baumann, Tischlermeister aus Brandscheid, der seine Wahl annahm. Schmidt gratulierte seinem neuen Stellvertreter und wünschte ihm viel Erfolg und Schaffenskraft bei seiner neuen Aufgabe.

Nach der Durchführung weiterer Regularien und dem Dank an alle Kollegen schloss Obermeister Schmidt die Innungsversammlung der Tischler-Innung.

Bäcker-Innung Rhein-Westerwald feierte Tag des deutschen Brotes

Dunkler Rauch stieg beim Anfeuern aus dem Schornstein des mobilen Backofens, den die Mitglieder der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald vor dem historischen Rathaus von Montabaur aufgebaut hatten. Sie nahmen den Tag des deutschen Brotes zum Anlass, die Besucher der Kreisstadt mit den verschiedensten Brotköstlichkeiten zu verwöhnen. Zahlreiche Menschen nutzten die Gelegenheit, sich von der Qualität des heimischen Bäckerhandwerks zu überzeugen. Nach erfolgter Kostprobe konnte sich jeder kostenlos das Brot mit nach Hause nehmen. Viele dankten es den Bäckermeistern mit einer Spende, die dem Haus der Jugend in Montabaur zu Gute kommen soll.

„Ich denke, mit dieser Aktion konnten wir viele Menschen von der Qualität und Vielfalt unseres Bäckerhandwerks überzeugen“, so Hubert Quirnbach, Obermeister der Innung, am Ende eines erfolgreichen Tages.



Abfalltransporte – Ausnahmen für das Handwerk

Erleichterungen bei der Anzeige- und Erlaubnispflicht

Seit dem Inkrafttreten des neuen Abfallgesetzes am 1. Juni 2012 war die Aufregung groß: Abfalltransporte sollten zukünftig angezeigt, bei Sonderabfällen sogar genehmigt werden. Handwerker hatten bisher noch eine Übergangsfrist bis zum 1. Juni 2014.

Jetzt kann zum Teil Entwarnung gegeben werden. In der neuen Anzeige- und Erlaubnisverordnung – AbfAEV sind Abfalltransporte „im Rahmen wirtschaftlicher Unternehmen“ von der Erlaubnispflicht ausgenommen. Im Rahmen „wirtschaftlicher Unternehmen“ bedeutet, dass der Hauptunternehmenszweck nicht der Abfalltransport ist. Eine Anzeigepflicht besteht nur noch, wenn mehr als 2 Tonnen gefährliche Abfälle oder mehr als 20 Tonnen nicht gefährlicher Abfälle pro Jahr transportiert werden. Handwerksbetriebe aus der Bau- und Ausbaubranche, die ihre eigenen Abfälle zur Deponie oder dem eigenen Betriebshof fahren, sollten also genau prüfen, ob sie diese Mengengrenzen einhalten. Wer sich nicht sicher ist, sollte die Anzeige vorsichtshalber vornehmen, da auch bei nicht rechtzeitiger Anmeldung bereits Bußgelder drohen. Zu-

ständige Behörde für die Anzeige ist in Rheinland-Pfalz die Sonderabfall-Management-Gesellschaft (SAM) in Mainz. Die Anzeige ist kostenpflichtig und zu erneuern, wenn sich z.B. der Betriebsstandort ändert. Formulare und Ausfüllhilfen finden sich unter <http://www.sam-rlp.de/anzeigeerlaubnis/formulare-und-merkblaetter.html> bei „Anzeige nach § 53 KrWG“. Neben dem ausgefüllten Formblatt ist eine Kopie der Gewerbeanmeldung oder eines Handelsregisterauszuges an die SAM zu übersenden. Die Bestätigung der Anzeige ist im Fahrzeug für eventuelle Kontrollen mitzuführen.

Die Anzeige kann auch elektronisch erfolgen. Gegenüber der Papierform ist die elektronische Anzeige in Rheinland-Pfalz kostengünstiger, wobei der aufwandsbasierte Gebührenrahmen bei 50 € bis 150 € liegt. Wer den Link www.eAEV-Formulare.de anklickt, kann die elektronische Anmeldung am PC vornehmen. Nach erfolgreichem Versand der Anzeige müssen Sie sich diese als PDF-Datei herunterladen und abspeichern. Solange Sie noch keine Bestätigung von der Behörde haben, führen Sie einen Ausdruck des Antrags mit dem Vermerk, dass noch keine Bestätigung seitens der

Behörde vorliegt, in Ihren Fahrzeugen mit. Nur so können Sie bei Kontrollen nachweisen, dass die Anzeige gemacht wurde. Ihre Bestätigung erhalten Sie allerdings nicht als fertiges Dokument, sondern als Link, unter dem Sie sich innerhalb von 4 Wochen das Dokument selbst herunterladen müssen. Später wird der Link nicht mehr aktiv sein. Diese Bestätigung muss dann gegen die Kopie des Antrags in den Fahrzeugen ausgetauscht werden.

Achtung bei gewerblichem Transport!

Sollte ein Handwerksbetrieb Abfälle gewerblich transportieren, so muss er neben einer Anzeige für die nicht gefährlichen Abfälle auch eine Erlaubnis für den Transport der gefährlichen Abfälle bei der SAM einholen. Es werden Anforderungen an die Zuverlässigkeit und Fachkunde des Betriebsinhabers oder -leiters und die Sachkunde des übrigen Personals gestellt. Als gewerblich gilt z. B., wenn für andere Unternehmen deren Abfälle gegen Entgelt regelmäßig transportiert werden.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der HwK-Koblenz, Zentrum für Umwelt und Arbeitssicherheit, Tel. 0261/ 398-656, Fax -992, zua@hwk-koblenz.de, www.hwk-koblenz.de

Fahrtenschreiber – was gibt es diesmal wieder Neues

Die Regelungen für digitale Fahrtenschreiber sind ein einziger Vorschriften-Dschungel und werden immer umfangreicher. Welche Neueregulungen das Europäische Parlament verabschiedet hat und was das Handwerk zukünftig beachten muss, erfahren Sie hier.

Seitens des Europäischen Parlamentes wurden die überarbeiteten Regeln für digitale Tachographen angenommen. Zukünftig müssen Handwerker, wenn sie einen LKW mit einem zulässiges Gesamtgewicht von bis zu 7,5 Tonnen besitzen und Werkzeug, Material, Maschinen und Ausrüstungen in einem Umkreis von 100 Kilometern ab Firmensitz zur Baustelle transportieren, keine Fahrtenschreiber einbauen. Doch VORSICHT: Diese Regelung tritt erst ab März 2015 in Kraft. Betriebe müssen sich daher noch einige Monate gedulden, bis

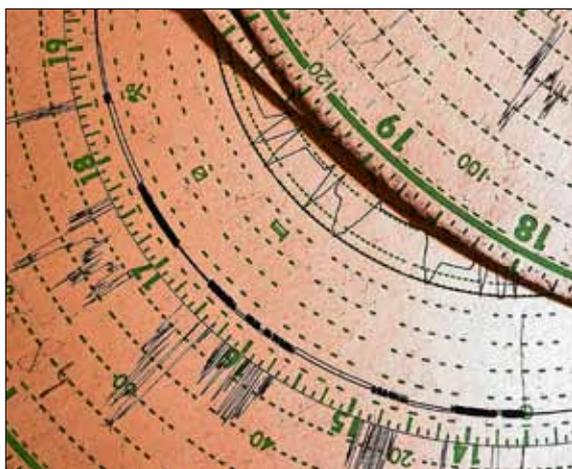
sie von dieser Neuregelung Gebrauch machen können. Die bisherige Lösung, wonach in einem Radius von 50 Kilometern für Fahrzeuge zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen kein digitaler Tachograph einzusetzen ist, entfällt. Aus Sicht des Handwerks ein klares „Eins zu Null“ für die Neuregelung und die Ausweitung der Kilometerpauschale. Leider nicht auf ganzer Linie. Einer zuvor vom Handwerk geforderten Erweiterung auf 150 Kilometer Radius um das Betriebsgelände wurde leider nicht entsprochen.

Auch Ausnahmeregelungen für einzelne Fahrten werden – wie vom Handwerk gefordert – nicht berücksichtigt. So kann es im schlimmsten Fall sein, dass der Handwerker für lediglich eine Fahrt im Jahr (über den vorgeschriebenen Kilometer-Radius hinaus) einen digitalen Fahrtenschreiber nebst Unternehmenskarte, Software und Download-Key benötigt, um Daten aus dem Tachographen herauszuladen. Die Mitarbeiter benötigen darüber hinaus Fahrerkarten.

Es kommt noch mehr: Die Kontrolleure verlangen bei Fahrten über den 50 Kilometer-Radius hinaus (zukünftig ab März 2015 100 Kilometer) eine Bescheinigung der vergangenen 28 Tage, soweit sie nicht auf der Fahrerkarte gespeichert sind. Der Unternehmer muss darauf die Tage dokumentieren, an denen der Fahrer anderen Tätigkei-

ten, etwa der Lenkung eines nichtnachweispflichtigen Fahrzeuges oder der Arbeit in der Werkstatt, nachgegangen ist – entweder durch die vorhandenen gespeicherten Daten auf der Fahrerkarte oder (wenn nicht durchgängig ein nachweispflichtiges Fahrzeug gelenkt wurde) durch die Bescheinigung für berücksichtigungsfreie Tage. Der Nachweis dieser Tage muss maschinenschriftlich erbracht und vom Fahrer und Unternehmer vor der Fahrt unterschrieben werden. Innerhalb Deutschlands gibt es dazu kein offiziell vorgeschriebenes Formular.

Die berücksichtigungsfreien Tage kann man in Deutschland alternativ vor der Fahrt in den Tachographen eingeben. Dies bringt jedoch im Alltag keine große Erleichterung. Die Einhaltung der korrekten Lenk- und Ruhezeiten spielt im Handwerk keine große Rolle, da die eigentlichen Fahrzeiten im Verhältnis zur Arbeitszeit auf der Baustelle relativ gering sind. Dennoch sind die Betriebe dazu gezwungen, die Dauer der Fahrt und entsprechende Ruhepausen aufzuzeichnen, was mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden ist. Entsprechende Formulare hat der Handwerker vor aufzeichnungspflichtiger Fahrt mitzuführen, eine handschriftliche Dokumentation ist nicht erlaubt. Bußgelder spielen auch eine große Rolle. Wer absichtlich oder aus Unwissenheit gegen die Regelung verstößt – was gar nicht so selten ist – kann mit einer Geldbuße von ca. 600 bis 1.000 Euro rechnen. Ob es im Ergebnis immer noch „Eins zu Null“ für das Handwerk steht, soll ein Jeder selbst beurteilen.



Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Informationen erhalten Sie von

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

Signal Iduna Gruppe · Filialdirektion Koblenz
Löhrstraße 78-80 · 56068 Koblenz
Telefon 02 61/1 39 01 21

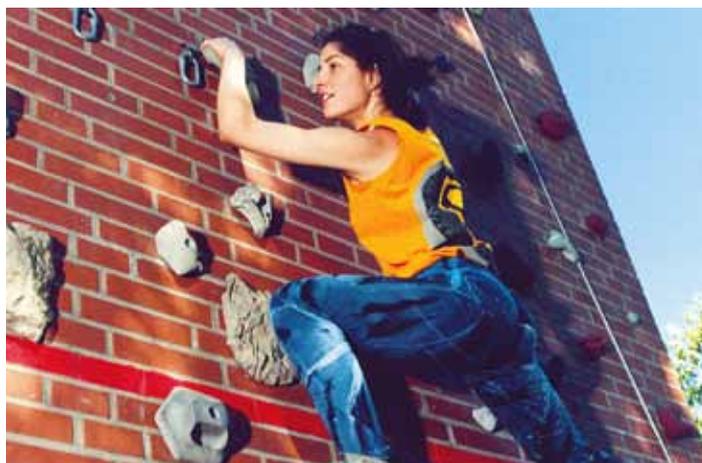
Neue Versicherungslösungen Existenzsicherung nach Krankheit und Unfall

Der Verlust der eigenen Arbeitskraft durch Krankheit oder Unfall zählt zu den existenziellsten Risiken. Daher raten auch unabhängige Experten dringend, hier privat vorzusorgen.

Eine Versicherung gegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit ist eine der wohl wichtigsten Policen überhaupt. Doch steht eine entsprechende Versicherung nicht jedem zur Verfügung. Berufliche Gründe, gesundheitliche Einschränkungen oder schlichtweg wirtschaftliche Aspekte hindern so manchen daran, einen ausreichenden Versicherungsschutz aufzubauen. Betriebsinhaber müssen nachweisen, dass sie ihren Betrieb nicht zumutbar umorganisieren können, um so weiterhin eine sinnvolle Tätigkeit ausüben. Erst wenn dies nicht möglich ist, erkennt die Versicherung eine Berufsunfähigkeit an. Die SIGNAL IDUNA bietet mit VitaLife eine echte Hilfe in Form einer monatlichen Rente, wenn nach schweren Unfällen oder Krankheiten die körperliche Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist. VitaLife greift auch bei Krebserkrankungen und der irreversiblen Beeinträchtigung lebenswichtiger Organe, etwa des Gehirns nach einem Schlaganfall oder des Herzens nach einem Infarkt. Der

dauerhafte Verlust von Grundfähigkeiten – Sehen, Hören, Sprechen, Orientierungssinn – ist ebenso wie der Eintritt einer Pflegebedürftigkeit versichert. Ausschlaggebend für die Zahlung ist allein die Schwere der körperlichen Einschränkung, unabhängig von einer eventuellen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit.

Der Versicherte kann auch wählen, ob er die Leistung bis zum Beginn der Altersrente, zum 67. Lebensjahr oder lebenslang erhalten möchte. Mit der Ausbaugarantie besteht die Möglichkeit, die Höhe der vereinbarten Monatsrente einmalig um maximal 500 Euro zu erhöhen.



Wer hoch hinaus will, muss sich auf seine Versicherung verlassen können. VitaLife sichert die eigene Arbeitskraft gegen die Folgen von Krankheit und Unfall ab.

Foto: SIGNAL IDUNA

Weitere Informationen erhalten Sie in der SIGNAL IDUNA-Filialdirektion Koblenz.

Kontakt:

Löhrstraße 78-80,
56068 Koblenz;
Tel.: 0261/139010

Fairness-Ranking 2014 bei „Focus-Money“ SIGNAL IDUNA zum dritten Mal fairster Kfz-Versicherer

(Juni 2014) Im aktuellen Fairness-Ranking der Wirtschaftszeitschrift Focus-Money erhielt die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, auch in diesem Jahr die Auszeichnung „Fairster Kfz-Versicherer“. Nahezu 3.000 Fahrzeugbesitzer hatten ihren Versicherer in sechs Kategorien bewertet.

Für die Versicherten galt es, insgesamt 23 Fairness- und Leistungsmerkmale zu beurteilen, die in sechs Kategorien zusammengefasst wurden.

Neben dem Preis-Leistungs-Verhältnis werteten die Versicherten über Kundenservice, -beratung und -kommunikation sowie Schadensregulierung und das Produktangebot. In vier Kategorien und damit auch in der Gesamtnote erhielt die SIGNAL IDUNA die Note „Sehr gut“.

Als besonderes Highlight des dreistufigen SIGNAL IDUNA-Tarifs ist nach wie vor der Öko-Bonus für Fahrzeuge mit geringem CO₂-Ausstoß enthalten.

Für alle Fahrzeuge mit fest eingebauten Navi-

gationsgeräten sieht die Tarif-Variante Exklusiv eine Neuwertentschädigung für fest eingebaute „Navis“ vor. Wird beispielsweise das Navi innerhalb von 12 Monaten ab Anschaffung gestohlen, organisiert SIGNAL IDUNA dem Kunden ein Ersatzgerät und bezahlt den Einbau.

Die Tarif-Varianten Optimal und Exklusiv bieten den Schadenfreiheits-Bonus in der Teilkasko-Versicherung mit Selbstbeteiligung: Versicherte, die in einem Kalenderjahr ohne Teilkaskoschaden geblieben sind, erhalten eine Gutschrift in Höhe von 50 Euro zur Verrechnung auf ihre Selbstbeteiligung. Die maximale Gutschrift beträgt 150 Euro. Ereignet sich dann ein Teilkaskoschaden, der über der vereinbarten Selbstbeteiligung liegt, kommt der SF-Bonus zum Tragen. So kann sich die Selbstbeteiligung im Schadensfall sogar bis auf Null reduzieren.

Möchte ein junger Fahrer sein eigenes Auto versichern, geht das häufig nur zu einem hohen Beitrag.

Doch auch hier bietet der Tarif eine Besonderheit: Unter bestimmten Voraussetzungen kann der junge Fahrer bereits zu einem sehr günstigen Beitragssatz eine eigene Autoversicherung abschließen.

FOCUS MONEY

FAIRSTER
KFZ-VERSICHERER

Kundenurteil sehr gut

6 weitere Anbieter
erhielten die Note sehr gut

Im Test: Deutschlands größte
Kfz-Versicherer

Ausgabe 18/2014



Das Leben steckt voller Überraschungen.
Gut, wenn man darauf **vorbereitet ist.**

Ein Unfall oder eine schwere Krankheit können Ihr Leben schnell aus dem Gleichgewicht bringen. Und wenn dadurch die Gesundheit oder die körperliche Leistungsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt sind, kommt es auf echte Hilfe an: Mit der monatlichen Rente von VitaLife müssen Sie sich um die finanzielle Seite keine Gedanken machen. So sind Sie auf jeden Fall gut abgesichert.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

Gute Auftragslage im Zimmererhandwerk hält an

„Für Pessimismus ist kein Platz, die Auftragsbücher unserer Mitgliedsbetriebe der Zimmerer-Innung RWW waren und sind gut gefüllt“, so Obermeister Volker Höhn zu Beginn seines Jahresrückblickes anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung. Zahlreiche Betriebe waren der Einladung zur Versammlung gefolgt, standen doch informative Themen auf der Tagesordnung. Zusammengekommen war man im Golfclub Dreifelden um dort, nach ausführlicher Tagung, im Rahmen eines Schnupperkurses Einblick in den Golfsport zu erhalten.

Bevor die Regularien abgehandelt wurden, blickte Obermeister Höhn auf das vergangene Jahr zurück. „Die deutsche Holzbaubranche erreichte eine geschätzte Umsatzsteigerung von 2% und für das Jahr 2014 wird mit nochmals dem gleichen Wachstum gerechnet. Der Aufschwung im Wohnungsbau beschert dem Bauen mit Holz eine kontinuierlich steigende Holzbaquote“, so der Obermeister.

Höhn sieht in der Steigerung der Energiepreise und der angestrebten Reduzierung der Treibhausgase eine immer größer werdende Chance für das Bauen mit dem nachwachsenden Rohstoff Holz. Das Kohlendioxid hat mit rund 50% den größten Anteil an Treibhausgasen. 1 Kubikmeter Holz entlastet die Atmosphäre um 1 Tonne CO₂. Wald entzieht der Atmosphäre Kohlendioxid, durch den Vorgang der Photosynthese. Im Baum wird das Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂) chemisch umgewandelt. Der Kohlenstoff (C) wird in Form von Zucker im Holz gespeichert, welches die Lebensgrundlage des Baumes ist.

Der Sauerstoff (O₂) geht als Lebensgrundlage für den Menschen in die Atmosphäre. Dieser wird dadurch das Treibhausgas CO₂ entzogen. Nutzt man das Holz für Produkte (Häuser, Brücken, Möbel usw.), bleibt der Effekt der CO₂-Reduzierung erhalten. Dadurch, dass man Holz nutzt und dafür weniger andere Materialien benötigt, die bei ihrer Entstehung wiederum CO₂ erzeugen (Zement, Stahl usw.), reduziert man die CO₂-Entstehung zusätzlich. Holzverwendung ist also aktiver Klimaschutz, in mehrfacher Hinsicht, so die Argumentation des Obermeisters.

„Holz ist zwar einer der ältesten Baustoffe, aber durch seine Flexibilität und Vielfältigkeit ein Baustoff mit großer Zukunft. Außerdem ist Holz der genialste Baustoff der Welt und wir Zimmerer dürfen stolz darauf sein, mit diesem genialen Rohstoff der Natur wirken zu können! Bauen mit Holz hat nicht nur Zukunft – Holz ist Zukunft“, so die enthusiastische Aussage des Zimmerermeisters.

Mit dem Dank an seine Vorstandskollegen/in für die konstruktive und harmonische Zusammenarbeit sowie den besten Wünschen für die



anwesenden Versammlungsteilnehmer schloss Höhn seinen Jahresrückblick. Nachdem die Jahresrechnung 2012 sowie der Haushaltsplan 2014 verabschiedet waren, stellte Obermeister Höhn den Versammlungsteilnehmern die Internetseite von Holzbau Deutschland vor. Zentrales Thema hierbei war die Präventionskampagne:

„ABSICHERN STATT ABSTÜRZEN“ - DIE KAMPAGNE FÜR MEHR SICHERHEIT IM HOLZBAU

„Das Ziel dieser Kampagne ist es“, so Höhn, „Arbeitsunfälle weitgehend zu vermeiden, zumindest aber deutlich zu reduzieren“. Unfälle führten zu immer höheren Kosten und seien damit ein betriebswirtschaftliches Risiko für jeden Betrieb.

In diesem Zusammenhang gab der Obermeister zu bedenken, dass die Bau-Berufsgenossenschaft für das Jahr 2015 eine Beitragserhöhung von ca. 40% plane. Prävention sollte daher ein wichtiges Thema jedes Unternehmens sein.

Zur Unterstützung der Mitgliedsbetriebe plane daher die Innung eine Schulung nach dem Modell der Innung Reutlingen unter der Bezeichnung „Sicherheit mit einem Griff“. Höhn richtete den eindringlichen Appell an alle Kollegenbetriebe, das Thema Arbeitssicherheit ernst zu nehmen und die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen bzw. sich zu der geplanten Schulung anzumelden. Es seien bereits Fälle mit privatrechtlichen Regressansprüchen der BG bekannt, die im Einzelfall zur Insolvenz geführt hätten.

Dieses Thema sorgte ebenso wie der anschließende Vortrag von Notar Dr. jur. Stephan Braun zur „Unternehmensnachfolge – Erbschaftsrecht und Steuerrecht in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)“ für regen Diskussionsbedarf bei den Versamm-

lungsteilnehmern. Lehrlingswart und stellvertretender Vorsitzender des Landesinnungsverbandes Holger Kappler informierte die Versammlungsteilnehmer zum Thema Ausbildung im Zimmererhandwerk. Kappler berichtete, dass insbesondere die Verbesserung der überbetrieblichen Ausbildung im Zimmererhandwerk auf der Agenda des Vorstandes stehe.

Man habe dahingehend bereits Gespräche mit der Handwerkskammer Koblenz geführt und plane eine Anpassung des Ausbildungsrahmenplanes an die aktuellen Gegebenheiten der Ausbildung im Zimmererhandwerk.

Nachdem alle Tagesordnungspunkte abgehandelt waren, wurde die Versammlung bei einem gemeinsamen Golfschnupperkurs und einem sich daran anschließenden Abendessen ausklingen gelassen.



Fachvorträge – Knigge – Anti-Aging

Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen führt abwechslungsreiche Innungsversammlung durch

Wer glaubt, dass Anti-Aging-Creme und Knigge auf einer Innungsversammlung fehl am Platz sind, der konnte sich auf der diesjährigen Innungsversammlung der Altenkirchener Tischler-Innung eines Besseren belehren lassen. Zur Versammlung konnte Obermeister Wolfgang Becker zahlreiche Mitglieder nebst Partner im Hotel Hammermühle in Wahlrod begrüßen. Schwerpunktmäßig ging der Obermeister in seinem Geschäftsbericht auf die duale Ausbildung und europapolitische Aspekte ein. „In ganz Europa genießt unser handwerkliches Ausbildungssystem mit Lehre,



- Anzeige -

KIPPER-AKTION 2014



EUROCARGO

- 7,5 t Gesamtgewicht
- ML 80 E 18 K / 80 E 22 K
- 180 PS / 220 PS
Euro 5 Turbo-Motor EEV

STURM

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

IVECO
TRANSPORT IS ENERGY

Gesellenzeit und Meisterprüfung hohes Ansehen. Das Handwerk und seine Organisationsstrukturen sind beispielgebend“. Becker weiter: „Das gilt es gegen alle negativen Angriffe zu schützen. Das Handwerk hat ein gutes Image“. Anschließend stellte Obermeister Becker gemeinsam mit Rolf Hellwig, Werbeagentur Smoothday, Möglichkeiten der Außendarstellung der Innung vor. Das Thema Gemeinschaftswerbung war ebenso Bestandteil des Vortrags wie die Präsentation der Tischler-Innung auf der eigenen Internetseite. Auch wurde erörtert, wie man diese noch kunden- und zielorientierter gestalten könne. Seitens der Berufsbildenden Schule Wissen stellten die Fachlehrer Jürgen Diedershagen und Dirk Hoch den Versammlungsteilnehmern die Berufsschule Wissen und den Schulgang „Berufsfachschule – Fachrichtung Holzwirtschaft“ vor. Im ersten Jahr der Berufsfachschule erlernen Jugendliche wichtige Grundzüge aus dem Bereich der Holzwirtschaft. Diedershagen machte deutlich, dass diese Jugendlichen potentielle Bewerber für eine Ausbildung im Tischlerhandwerk seien. Während der Versammlung hatten die Partnerinnen der Innungsmitglieder die Gelegenheit – im Rahmen eines Damenprogrammes – wichtige und nützliche Tipps zum Thema „Creme, Duft, Anti-Aging, Pflege und Kosmetik“ zu erhalten. Interessiert hörten die Teilnehmerinnen dem Vortrag von Dr. Sabrina Groß-Gericke und Simone Groß von der Adler-Apotheke Wissen zu. Auch das Thema Knigge stand auf der Tagesordnung der diesjährigen Versammlung. Ob im Beruf oder privat – gute Manieren und Umgangsformen sind im alltäglichen Miteinander unabdingbar. Was ist erlaubt und was sollte man tunlichst unterlassen?

Mit großem Interesse verfolgten die Teilnehmer dem Vortrag von Angelika Theis, Theis Kommunikation, Wissen. Bei einem gemeinsamen Abendessen (3-Gänge Menü) in geselliger Runde wurden die Umgangsformen bei Tisch und Handhabung verschiedener Speisen, Stil und Etikette, erlernt. Mit dem Dank an alle Kollegen beendete Obermeister Becker einen informativen und interessanten Versammlungstag.

Dass Wirrwarr um die Verjährungsfristen

In der täglichen (Bau-) Praxis stellt sich immer wieder die Frage, wann Mängelansprüche (Gewährleistungsansprüche des Käufers bzw. Auftraggebers gegenüber dem Verkäufer/Lieferanten bzw. Auftragnehmer) verjähren. Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, wann Kauf- bzw. Werklohnansprüche verjähren. Hier gilt grundsätzlich die einheitliche Regelung, dass die Verjährungsfrist 3 Jahre beträgt, ab dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Bei der Frage, wann aber Mängelansprüche verjähren, gilt es zu differenzieren. Liegt ein Kaufvertrag vor oder ein Werkvertrag? Werden Baumaterialien Gegenstand des Kaufvertrags, oder sonstige bewegliche Sachen? Wurde BGB-Werkvertragsrecht vereinbart, oder wurde die VOB/B zugrunde gelegt. Die nachfolgende Tabelle soll Ihnen einen Überblick über die regelmäßigen Verjährungsfristen von Mängelansprüchen geben, differenzierend nach den unterschiedlichen Vertragstypen.

Verkauf beweglicher Sachen (1)

Stand Mai 2014

Vertragspartner	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Neue Sache Unternehmer an Verbraucher	2 Jahre	Nein	Nein
Gebrauchte Sache Unternehmer an Verbraucher	2 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf 1 Jahr
Neue Sache Unternehmer an Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf mindestens 1 Jahr	Ja, auf Null
Gebrauchte Sache Unternehmer an Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf Null	Ja, auf Null

Verkauf von Baumaterialien (2)

Vertragspartner	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Neue Sache Unternehmer an Verbraucher	5 Jahre	Nein	Ja, auf 2 Jahre
Gebrauchte Sache Unternehmer an Verbraucher	5 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf 1 Jahr
Neue Sache Unternehmer an Unternehmer	5 Jahre	Nein	Ja, auf Null
Gebrauchte Sache Unternehmer an Unternehmer	5 Jahre	Ja, auf Null	Ja, auf Null

Angebot werkvertraglicher Leistungen (3)

Leistung an	Gesetzliche Gewährleistungspflicht ist...	Durch AGB formularmäßig verkürzbar ?	Durch Individualvereinbarung verkürzbar ?
Reparatur für Verbraucher	2 Jahre	Ja, auf 1 Jahr	Ja, auf Null
Reparatur für Unternehmer	2 Jahre	Ja, auf mindestens 1 Jahr	Ja, auf Null
Bauleistung für Verbraucher	5 Jahre	Ja, nach VOB/B 2012 auf 4 Jahre (Ausnahme :2 Jahre*)	Ja, auf Null
Bauleistung für Unternehmer	5 Jahre	Ja, nach VOB/B 2012 auf 4 Jahre (Ausnahme :2 Jahre*)	Ja, auf Null

*) in Kurzform: Weist der Kunde ein sinnvoll erscheinendes Wartungsangebot zurück, verkürzt sich die Frist auf 2 Jahre.

Die Voraussetzungen für das Anerkenntnis einer Individualisierung – in indirekter Abgrenzung zu AGB – sind dringend zu beachten. Eine Vielzahl von Regelungen dieser Art werden vermutlich bei rechtlicher Überprüfung als Individualvereinbarungen nicht anerkannt, sondern als AGB ausgewiesen. Eine Individualvereinbarung liegt erst dann vor, wenn für beide Partner die Möglichkeit bestand, die inhaltliche Ausgestaltung unmittelbar zu beeinflussen.

FINALE

SONNTAG, 13.07. 21:00 Rio de Janeiro

Sieger Halbfinale 1



Sieger Halbfinale 2



HALBFINALE 1

Di, 08.07. 22:00 Belo Horizonte



Sieger Spiel A

Sieger Spiel C

SPIEL A

Fr, 04.07.

22:00 Fortaleza

Sieger Spiel 1



Sieger Spiel 2

SPIEL B

Sa, 05.07.

22:00 Salvador

Sieger Spiel 3



Sieger Spiel 4

SPIEL 1

Sa, 28.06. 18:00 Belo Horizonte

Erster Gruppe A

Zweiter Gruppe B



SPIEL 2

Sa, 28.06. 22:00 Rio de Janeiro

Erster Gruppe C

Zweiter Gruppe D



SPIEL 3

So, 29.06. 18:00 Fortaleza

Erster Gruppe B

Zweiter Gruppe A



SPIEL 4

So, 29.06. 22:00 Recife

Erster Gruppe D

Zweiter Gruppe C



GRUPPE A

Do, 12.06. 22:00 Sao Paulo

Brasilien – Kroatien



Fr, 13.06. 18:00 Natal

Mexiko – Kamerun



Di, 17.06. 21:00 Fortaleza

Brasilien – Mexiko



Do, 19.06. 00:00 Manaus

Kamerun – Kroatien



Mo, 23.06. 22:00 Brasilia

Kamerun – Brasilien



Mo, 23.06. 22:00 Recife

Kroatien – Mexiko



GRUPPE B

Fr, 13.06. 21:00 Salvador

Spanien – Niederlande



Sa, 14.06. 00:00 Cuiabá

Chile – Australien



Mi, 18.06. 18:00 Porto Alegre

Australien – Niederlande



Mi, 18.06. 21:00 Rio de Janeiro

Spanien – Chile



Mo, 23.06. 18:00 Curitiba

Australien – Spanien



Mo, 23.06. 18:00 Sao Paulo

Niederlande – Chile



GRUPPE C

Sa, 14.06. 18:00 Belo Horizonte

Kolumbien – Griechenland



So, 15.06. 03:00 Recife

Elfenbeinküste – Japan



Do, 19.06. 18:00 Brasilia

Kolumbien – Elfenbeinküste



Fr, 20.06. 00:00 Natal

Japan – Griechenland



Di, 24.06. 22:00 Cuiabá

Japan – Kolumbien



Di, 24.06. 22:00 Fortaleza

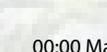
Griechenland – Elfenbeinküste



GRUPPE D

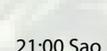
Sa, 14.06. 21:00 Fortaleza

Uruguay – Costa Rica



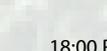
So, 15.06. 00:00 Manaus

England – Italien



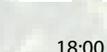
Do, 19.06. 21:00 Sao Paulo

Uruguay – England



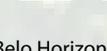
Fr, 20.06. 18:00 Recife

Italien – Costa Rica



Di, 24.06. 18:00 Natal

Italien – Uruguay



Di, 24.06. 18:00 Belo Horizonte

Costa Rica – England





SPIEL UM PLATZ 3

Sa, 12.07. 22:00 Brasilia

:

:

Verlierer Halbfinale 1

Verlierer Halbfinale 2

HALBFINALE 2

Mi, 09.07. 22:00 Sao Paulo

:

:

Sieger Spiel B

Sieger Spiel D

SPIEL C

Fr, 04.07.

18:00 Rio de Janeiro

Sieger Spiel 5

:

:

Sieger Spiel 6

SPIEL D

Sa, 05.07.

18:00 Brasilia

Sieger Spiel 7

:

:

Sieger Spiel 8

SPIEL 5

Mo, 30.06.

18:00 Brasilia

Erster Gruppe E

Zweiter Gruppe F

:

:

SPIEL 6

Mo, 30.06.

22:00 Porto Alegre

Erster Gruppe G

Zweiter Gruppe H

:

:

SPIEL 7

Di, 01.07.

18:00 Sao Paulo

Erster Gruppe F

Zweiter Gruppe E

:

:

SPIEL 8

Di, 01.07.

22:00 Salvador

Erster Gruppe H

Zweiter Gruppe G

:

:

GRUPPE E

So, 15.06.

18:00 Brasilia

Schweiz – Ecuador

:

:

So, 15.06. 21:00 Porto Alegre
Frankreich – Honduras

:

:

Fr, 20.06. 21:00 Salvador
Schweiz – Frankreich

:

:

Sa, 21.06. 00:00 Curitiba
Honduras – Ecuador

:

:

Mi, 25.06. 22:00 Manaus
Honduras – Schweiz

:

:

Mi, 25.06. 22:00 Rio de Janeiro
Ecuador – Frankreich

:

:

GRUPPE F

Mo, 16.06. 00:00 Rio de Janeiro

Argentinien – Bosnien-Herzeg.

:

:

Mo, 16.06. 21:00 Curitiba
Iran – Nigeria

:

:

Sa, 21.06. 18:00 Belo Horizonte
Argentinien – Iran

:

:

So, 22.06. 00:00 Cuiabá
Nigeria – Bosnien-Herzeg.

:

:

Mi, 25.06. 18:00 Porto Alegre
Nigeria – Argentinien

:

:

Mi, 25.06. 18:00 Salvador
Bosnien-Herzeg. – Iran

:

:

GRUPPE G

Mo, 16.06. 18:00 Salvador

Deutschland – Portugal

:

:

Di, 17.06. 00:00 Natal
Ghana – USA

:

:

Sa, 21.06. 21:00 Fortaleza
Deutschland – Ghana

:

:

Mo, 23.06. 00:00 Manaus
USA – Portugal

:

:

Do, 26.06. 18:00 Recife
USA – Deutschland

:

:

Do, 26.06. 18:00 Brasilia
Portugal – Ghana

:

:

GRUPPE H

Di, 17.06. 18:00 Belo Horizonte

Belgien – Algerien

:

:

Mi, 18.06. 00:00 Cuiaba
Russland – Südkorea

:

:

So, 22.06. 18:00 Rio de Janeiro
Belgien – Russland

:

:

So, 22.06. 21:00 Porto Alegre
Südkorea – Algerien

:

:

Do, 26.06. 22:00 Sao Paulo
Südkorea – Belgien

:

:

Do, 26.06. 22:00 Curitiba
Algerien – Russland

:

:

Global Player aus Windhagen Gastgeber des Wirtschaftsempfangs 2014

Zahlreiche Vertreter aus Politik und Wirtschaft kamen auch in diesem Jahr zum Wirtschaftsempfang im Kreis Neuwied, der in Windhagen bei der Firma Wirtgen GmbH durchgeführt wurde. Bevor bei einer Betriebsbesichtigung, die noch vor dem eigentlichen Empfang am Nachmittag stattfand, die Gäste unter anderem die Produktionsabläufe und die große Produktpalette des Maschinenbauers kennenlernen durften, stellten die Gesellschafter der Wirtgen Group, Stefan Wirtgen und Jürgen Wirtgen, ihr Unternehmen und dessen Erfolgsgeschichte vor.

Die ausgedehnte Besichtigungstour hinterließ bei den Besuchern großen Eindruck. Diese Begeisterung spiegelte sich auch bei den Rednern des Wirtschaftsempfangs wider, die den Gastgebern gegenüber nicht mit Komplimenten und anerkennenden Worten geizten.

Nachdem der Vizepräsident der IHK Koblenz, Bruno Reufels, etwas zur Wirtschaftsfrage sagte, lautete das Thema des Gastredners, Dr. Dietmar Lindenberger vom Energiewirtschaftlichen Institut der Uni Köln „Aktuelle Herausforderungen der Energiewende“.

Seine Ausführungen sorgten für reichlich Diskussion unter den Teilnehmern des Wirtschaftsempfangs. Nach dem Schlusswort von Jürgen Mertgen, Vorstandsmitglied der Kreis-

handwerkerschaft Rhein-Westerwald, hatten die Gäste noch ausreichend Gelegenheit, in lockerer Runde weitere Gespräche zu führen und neue Kontakte zu knüpfen.



Wenn einer eine Reise tut ...



... dieses alte Zitat von Matthias Claudius kann auch auf die diesjährige Innungsreise der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald angewendet werden, die in den Norden Deutschlands nach Papenburg und Hamburg ging. Während man am 1. Reisetag noch bei eingetrübtem Himmel und kühleren Temperaturen mit dem Bistro Bus der Firma Schuy vom Westerwald aus startete, konnten sich die Reiseteilnehmer neben dem tollen Programm jeden Tag mehr über einen strahlendblauen

Himmel und wärmere Temperaturen freuen. Als 1. Highlight stand die Besichtigung der Meyer Werft in Papenburg auf dem Programm. Im Rahmen einer VIP-Führung erhielten die Teilnehmer Einblicke in die Geschichte und die Produktionsabläufe des Unternehmens. Modernster Schiffsbau koordiniert mit einer Logistik auf höchstem Niveau hinterließen große Eindrücke bei der Reisegruppe. Bei einem gemeinsamen Abendessen ließ man den Tag ausklingen.

Am 2. Tag ging es bereits zeitig weiter zum nächsten Reiseziel, der Freien und Hansestadt Hamburg, wo die Teilnehmer die restlichen Reisetage verbrachten. Bevor man im Hotel „Alte Wache“ die Zimmer bezog, wurde bei einer Stadtrundfahrt die imposante Stadt im Norden Deutschlands erkundet. Hamburg ist als Stadtstaat ein Land der Bundesrepublik Deutschland.

Mit über 1,7 Millionen Einwohnern ist Hamburg die zweitgrößte Stadt Deutschlands, achtgrößte der Europäischen Union.

Auch eine Hafensrundfahrt durfte im Programm nicht fehlen. Der Hamburger Hafen ist der größte Seehafen Deutschlands und zählt zu den zwanzig größten Containerhäfen weltweit. Zudem ist Hamburg seit 1982 Sitz des Internationalen Seegerichtshofs. Im Rahmen einer einstündigen Hafensrundfahrt präsentierten sich den Reiseteilnehmern „Große Pötte und auch Luxusliner“.

Die Reiseplanung gab den Urlaubern auch ausreichend Möglichkeit, auf eigene Faust die Hansestadt zu erkunden bzw. die Zeit für den Besuch eines Musicals zu nutzen.

Hiervon machten alle Reiseteilnehmer, jeder auf seine Art und Weise, hinreichend Gebrauch, sodass am Ende der Innungsfahrt alle voll neuer Eindrücke die Heimreise in den Westerwald antraten.

Innung für Kälte- und Klimatechnik Rheinland-Pfalz zu Besuch in Dresden

Auf Einladung der Firma compact-Kältetechnik zu einer Werksbesichtigung machte die Innung für Kälte- und Klimatechnik RLP einen Ausflug nach Dresden.

Der erste Tag startete mit einem Innungsabend im Sophienkeller in Dresden. Bei gutem Speis und Trank konnten sich die Dresdenbesucher auf die dreitägige Veranstaltung hervorragend einstimmen. Am Freitag stand die Besichtigung der Produktionsstätte der Firma compact-Kältetechnik in Dresden auf dem Programm. Bei einer Betriebschulung konnten die Kollegen verschiedenste Problemstellungen und deren Behebung diskutieren. Das Alternativprogramm führte die Damen zum Besuch in das Schloss Pillnitz von August dem Starken, Kurfürst von Sachsen und König von Polen. Am Abend war die Innung dann Gast der Firma Compact Kältetechnik im „Dresden 1900“. Hier wurde beim geselligen Abendessen der Erfahrungsaustausch weiter fortgeführt. Der Samstag begann mit einer Stadtführung.

Der Höhepunkt dieses Tages war der Besuch der Semperoper. Alle Kolleginnen und Kollegen hatten viel gesehen und erlebt. Der eine

oder andere wird sicherlich noch einmal nach Dresden reisen. Denn Dresden ist immer eine Reise wert.



Innungsversammlung gut besucht



„Volles Haus“ konnte Obermeister Marco Villmann anlässlich seiner ersten Innungsversammlung als Obermeister der Schornsteinfeger-Innung Montabaur verkünden.

In seinem Jahresrückblick analysierte Villmann zum einen sein erstes Jahr als Obermeister der Innung und zum anderen die Situation seines Berufsstandes nach dem ersten Jahr des Wettbewerbs.

Er vertrat die Auffassung, dass dieses erste Wettbewerbsjahr gut verlaufen sei und die Kollegialität nicht gelitten habe. „Einem 2008 tot geglaubten Handwerk geht es sehr gut, vielleicht sogar besser denn je“, so der Obermeister in seinen Ausführungen. In diesem Zusammenhang sprach Villmann auch die Ausschreibung der Kehrbezirke im Jahr 2015 an. Mit dem Dank an seine Vorstandskollegen und die Geschäftsführung schloss der Ober-

meister seinen Rückblick.

Neben den Berichten des Technischen Innungswarts, Rainer Albus sowie des Lehrlingsworts, Ferdinand Schlickel, richtete auch Landesinnungsmeister Michael Bauer ein Grußwort an die Versammlungsteilnehmer. Bauer ging ebenfalls auf die Ausschreibung der Kehrbezirke 2015 ein und informierte außerdem über die Ausbildungssituation im Schornsteinfegerhandwerk. Mit dem Hinweis auf den Bundesverbandstag in Berlin und den besten Wünschen für

seine Kollegen beendete der Landesinnungsmeister seine Ausführungen. Altgeselle Lukas Schattner überbrachte die Grüße der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bedankte sich für die gute Zusammenarbeit.

Einstimmig wurde Vorstand und Geschäftsführung auf Antrag der Kassenprüfer Entlastung für das Haushaltsjahr 2013 erteilt und die Jahresrechnung 2013 sowie der Haushaltsplan 2014 verabschiedet. Zum Abschluss der Versammlung hieß Obermeister Villmann die Kollegen Christian Baldus und Jens Mai als neue Mitglieder willkommen. Verbunden mit den Wünschen auf eine gute Zusammenarbeit handigte er den Kollegen eine Mitgliedsurkunde der Innung aus. Bei einem gemeinsamen Abendessen blieb noch ausreichend Gelegenheit für gute Gespräche im Kreise der Kollegen.

Innungsmitgliedschaft zahlt sich aus!

– Anzeige –

ANWÄLTE
WALTERFANG · GAULS · ICKENROTH
PARTNER

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

Bahnhofstr. 43
56410 Montabaur

Telefon: 02602 - 950970
Telefax: 02602 - 950979

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



In jeder Situation an Ihrer Seite.
Engagiert - zuverlässig - individuell.

Das Sparkassen-Finanzkonzept.



Sparkasse
Neuwied



Kreissparkasse
Westerwald



Kreissparkasse
Altenkirchen

Wer könnte Ihnen näher sein bei geschäftlichen Anforderungen als Ihre Sparkasse. Profitieren Sie vom Sparkassen-Finanzkonzept und der kompetenten Beratung vor Ort. **Wenn's um Geld geht - Sparkasse.**

AOK-Familienstudie 2014: Gemeinsame Zeit tut Eltern und Kindern gut

Zwei Drittel der Mütter und Väter in Deutschland geht es gesundheitlich gut oder sehr gut. 93 Prozent sind mit ihrem Familienleben zufrieden - zu diesem Ergebnis kommt die AOK-Familienstudie. Einziger Wermutstropfen: Eltern leiden vermehrt unter Zeitdruck, der sich auf die Gesundheit der ganzen Familie auswirken kann. Die aktuelle AOK-Familienstudie liefert zum dritten Mal nach 2007 und 2010 verlässliche Antworten auf die Frage, wie es um die Gesundheit und das Wohlbefinden von Eltern und Kindern in Deutschland bestellt ist. Für die Studie wurden mehr als 1.500 Eltern mit Kindern zwischen vier und 14 Jahren befragt. Dr. Irmgard Stippler, Vorstandsvorsitzende der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland: „Die Studie zeigt, dass das Wohlbefinden der Eltern direkten Einfluss auf die Gesundheit der Kinder hat. Sowohl die Gesundheit der Eltern wie auch ein entspannter Familienalltag sind für ein gesundes Aufwachen der Kinder sehr wichtig. Das sollten die Eltern selbst und auch die Gesellschaft unbedingt bedenken.“

Daher bietet die AOK Rheinland-Pfalz/Saarland speziell Eltern und Kindern ein vielfältiges Gesundheitsprogramm an. Bei Kursen wie beispielsweise „Schmecken soll's – Kinderernährung in der Familie“ spielen das gemeinsame, harmonische Ritual und das Zusammenkommen bei Tisch eine große Rolle. Informationen zu den Gesundheitskursen

bieten die AOK-Kundencenter vor Ort oder das Internet unter www.aok-gesundheitsprogramm.de. Insgesamt fällt das Ergebnis der Studie positiv aus. Im Vergleich zu 2010 geht es Eltern gesundheitlich besser, so die Gesundheitskasse. Zugenommen hat lediglich die zeitliche Belastung. Fühlten sich 2010 etwa 41 Prozent der befragten Eltern gestresst, sind es in der aktuellen Studie 46 Prozent. Das kann sich auch auf die Gesundheit der Kinder auswirken. Denn die Studie belegt: Das gesundheitliche Wohlbefinden von Eltern und Kindern ist eng miteinander verknüpft.

Der Gesundheitszustand der Kinder ist insgesamt erfreulich: 80 Prozent der befragten Eltern sagen, dass es ihrem Nachwuchs gut geht. Die Studie zeigt aber auch, dass ein Fünftel der Kinder nach Einschätzung ihrer Eltern regelmäßig unter Beschwerden wie Einschlafstörungen, Kopf- oder Bauchschmerzen oder Gereiztheit leiden. Was können Mütter und Väter also tun, damit es ihnen und ihren Kindern besser geht? Flexible Arbeitsbedingungen wirken sich der Studie zufolge häufig positiv auf die Gesundheit aus. Eine verlässliche Kinderbetreuung, insbesondere durch den Partner sowie Institutionen, trägt ebenfalls dazu bei, dass Mütter und Väter sich gesund und zufrieden fühlen. Dies kommt damit auch ihrem Nachwuchs zugute. Entscheidend ist zudem, wie Eltern und Kinder die gemeinsame Zeit nutzen. Wichtig



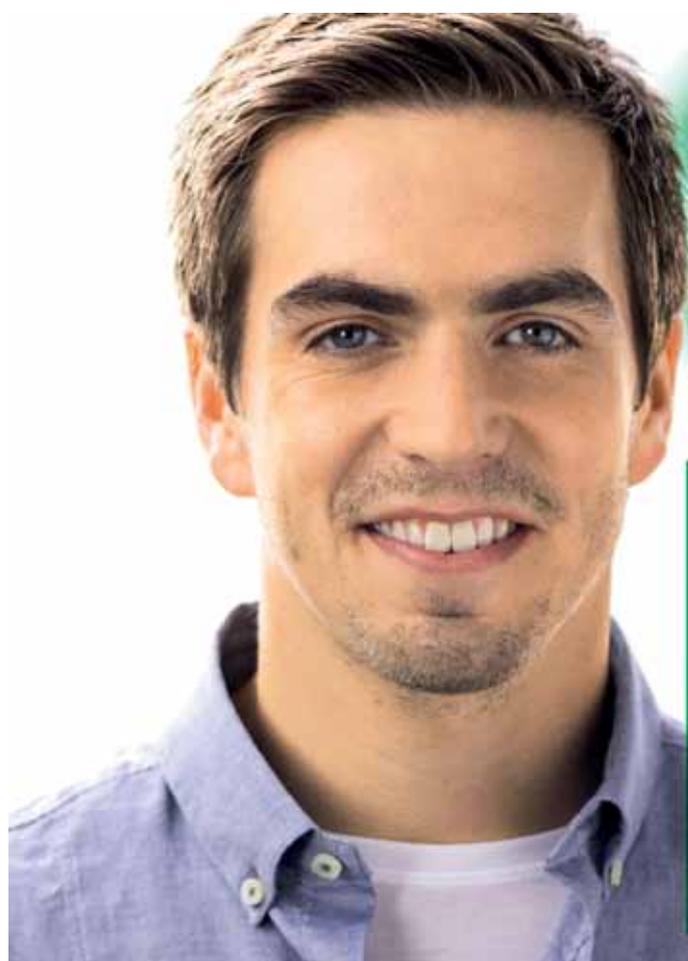
für die Gesundheit und Zufriedenheit sind gemeinsame Gespräche, alltägliche Routinen und Rituale wie gemeinsame Mahlzeiten, Vorlesen sowie kleine Unternehmungen und viel Bewegung – so die Gesundheitskasse.

Auf Grundlage der Studienergebnisse empfiehlt die AOK Eltern, die vier folgenden Punkte im Familienalltag zu berücksichtigen:

- Achten Sie auf sich und Ihre Gesundheit.
- Verbringen Sie gemeinsame Zeit mit Ihrer Familie.
- Suchen Sie sich Unterstützung.
- Nehmen Sie die gesundheitlichen Signale Ihres Kindes ernst.

Info: Die AOK-Familienstudie 2014 ist als Broschüre erschienen. Sie ist erhältlich in den Geschäftsstellen der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse vor Ort oder unter www.aok.de/familie.

– Anzeige –



Die besten Tipps für eine gesunde Kindheit

Philipp Lahm – Vorstand der Philipp Lahm-Stiftung: Kinder sind unsere Zukunft. Deshalb mache ich mich als Botschafter der AOK-Initiative „Gesunde Kinder – gesunde Zukunft“ dafür stark, dass Kinder gesund aufwachsen. Holen Sie sich jetzt die besten Tipps!

Gesundheit in besten Händen

www.aok.de/familie

Gut gelaunt in den Urlaub!

Der Sommer-Check für's Auto durch
Ihren Meisterbetrieb der Kfz-Innung.



WIR KÖNNEN AUTO.
Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Rauf auf die Hebebühne, fertig, los!



Man kann in den Ferien Pech haben und Pleiten erleben, eine Autopanne lässt sich hingegen weitgehend vermeiden. Vorausgesetzt, das Fahrzeug wird mit einem Urlaubs-Check in der Werkstatt für den Hochleistungssport ordentlich vorbereitet.

Worauf kommt es beim Urlaubs-Check in der Werkstatt an? Welche Teile gehören unbedingt auf den Prüfstand?

Wir nennen es die „Wolke“: W (Wasser) O (Oel) L (Luft) K (Kühlmittel) E (Elektrik). Auf den Sichtprüfstand kommen ebenso Bremsen, Beleuchtung, Reifen und Stoßdämpfer.

Da hilft vielleicht vorher der Blick in den Inspektionsplan?

Richtig. Diese Arbeiten beinhaltet auch die planmäßige Inspektion. Wenn die kurz nach dem Urlaub sowieso ansteht, macht ein vorzeitiger Termin dafür Sinn. Gleiches gilt natürlich auch für die fällige Hauptuntersuchung.

Was kann die Werkstatt, was in Eigenregie nicht möglich ist?

Die Werkstatt hat einerseits die Fachkompetenz, den Zustand des Autos zu prüfen, zu bewerten und notwendige Arbeiten auszuführen, andererseits natürlich das dafür entsprechende technische Know-how.

Bremsen, Stoßdämpfer oder Reifen lassen sich eben bestens auf der Hebebühne checken, die Klimaanlage nur mit entsprechendem Gerät prüfen, reinigen und füllen.

Was bleibt für den Autofahrer?

Eine ganze Menge. Er kann die Reifen testen: Ist die Seitenwand beschädigt? Gibt es ungleichmäßige Abnutzungen? Stimmt der Luftdruck? Der Packesel verträgt 0,3 bar mehr als üblich. Wie ist das Profil? Drei Millimeter sind Minimum.

Der kritische Blick gilt außerdem Beleuchtung, Karosserie und Wischergummis. Ist soweit alles in Ordnung, müssen noch Verbandkasten, Warndreieck und Warnwesten an Bord.

Urlaubs-Check, alles gut? War's das dann für die Tour?

Keinesfalls. Der Urlaubs-Check ist eine Momentaufnahme, die den Autofahrer nicht davon entbindet, unterwegs an der Tankstelle den WOLKE-Test vorzunehmen. Zwischenzeitlich kann sich im Auto ja beispielsweise ein Marder ausgetobt haben.

Werkzeug und Ersatzteile – was gehört an Bord?

Werkzeug, das das Auto von Hause aus mitführt und Ersatzteile, die der Fahrer in der Lage ist zu verbauen, ohne dass er die Verkehrssicherheit damit gefährdet. Wichtig sind Ersatzglühlampen, Abschleppseil, Starterkabel, Wagenheber und – ganz entscheidend – ein Liter passendes Motoröl.

Ihr persönlicher Rat vor der Fahrt in die Ferien?

Nicht alles auf den letzten Drücker prüfen und organisieren, um für dringende Reparatur- und Wartungsarbeiten noch einen Termin in der Werkstatt klarmachen zu können. Vor Reiseantritt sollte auch geklärt werden: Wie viele Kilometer fahre ich?

Welche Verkehrs- und Mitführungsvorschriften gelten im jeweiligen Reiseland? Und wo finde ich dort Servicestationen für meine Automarke? Da könnten es zum Beispiel Cadillac-Besitzer in Polen und Tschechien schwer haben.

Alles dabei für die Reise?

Wer Europa unter die Räder nimmt, braucht nicht nur Führer- und Fahrzeugschein. Unsere Nachbarn stehen auf Warnweste, Feuerlöscher, Alkoholmessgerät oder Ersatzglühlampen. Ignoranz kann Autofahrer teuer zu stehen kommen. Reisenden, die in Belgien beispielsweise nach einem Unfall oder einer Panne ohne Warnweste unterwegs sind, droht ein Bußgeld bis zu 1.375 Euro.

Mit diesen Utensilien an Bord kommen Sie sicher und problemlos ans Ziel.

Auf Deutschlandtour: Verbandkasten und Warndreieck gehören hierzulande seit langem zur Pflichtausstattung ebenso wie die Warnweste für die Fahrer gewerblich genutzter Fahrzeuge. Die reflektierenden Überzieher, so der Beschluss der Verkehrsminister der Länder, müssen ab 01.07.2014 auch die Besitzer von Pkw, Wohnmobilen und Lastwagen einpacken. Die Kfz-Innungen raten, schon jetzt für jeden Insassen ein Exemplar im Notfall parat zu halten.

Auf Europatour: In Europa gelten bei den Ausrüstungsvorschriften die Gesetze und Bestimmungen des jeweiligen EU-Landes, in dem das Fahrzeug zugelassen ist. So müssen polnische Autos Feuerlöscher und französische Fahrzeuge Alkoholtester an Bord haben. Deutsche Reisende brauchen sie dagegen nicht zwingend. Es sei denn, sie sind mit einem im Urlaubsland zugelassenen Mietwagen auf Tour. Unabhängig davon gibt es für alle Reisende auch Verhaltensvorschriften. Die Kroaten schreiben beispielsweise das Mitführen von Ersatzglühlampen vor.

Auf Nummer sicher: Auf der Packliste sollten auch die Grüne Versicherungskarte, der Europäische Unfallbericht, Bordwerkzeug, Ersatzreifen oder Pannenset, Abschleppseil und Ersatzglühlampen stehen. Empfehlenswert – egal, ob im In- oder Ausland – ist außerdem die Rettungskarte (www.rettungskarten.eu), die entweder hinter der Sonnenblende oder innen an der Frontscheibe deponiert wird. Sie erleichtert im Falle eines Unfalles den Rettungskräften die Bergungsarbeiten. Mit wenigen Blicken ist klar: An welchen Stellen muss die Schere an der Karosserie zum Aufschneiden angesetzt werden? Wo befinden sich Airbags, Tank und Batterien?



PKW-Service:

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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

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

Internet: goerg-jung.mercedes-benz.de

LKW-Service:

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



Töpfer- und Keramiker-Innung RLP tagte

Zur Innungsversammlung der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP konnte Obermeister Roland Giefer auch in diesem Jahr im Restaurant Töpfer-Stuben in Höhr-Grenzhausen die überwiegende Zahl der Innungsmitglieder begrüßen. Ganz besonders hieß er den Vorsitzenden des Regiovereins Rhein Mosel, Herrn Walter Grambusch willkommen, der ausführlich zum Thema „Das Regionale Zahlungsmittel RegioMark“ referierte.

„Handwerk hat goldenen Boden!“ mit diesem alten Sprichwort eröffnete Obermeister Giefer seinen Jahresrückblick. „Trotzdem musste man im vergangenen Jahr erleben, wie auch dieses Edelmetall um mehr als ein Viertel an Wert verlor.

Obwohl die konjunkturelle Lage zur Zeit eher positiv bewertet wird, kämpfen wir doch ständig mit einem Wertverfall, der durch steigende Energiepreise, niedrige Zinsen und drohende Inflation belastet wird“, so Giefer in seinen Ausführungen.

Er verwies in diesem Zusammenhang auf den im Vorfeld angekündigten Vortrag zum Thema RegioMark, mit deren Hilfe die Kaufkraft in der Region gebunden werden soll.

„Aber“, so der Obermeister, „neben dieser Möglichkeit ist es jedoch auch enorm wichtig, die Popularität der Keramik wieder zu fördern, um mehr Wertschätzung zu erzielen. Dazu



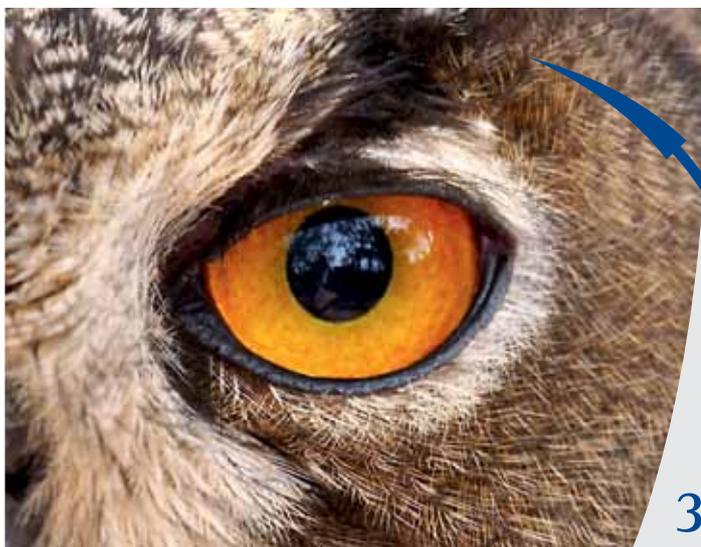
zählen natürlich weiterhin die zahlreichen Töpfermärkte in Deutschland sowie Ausstellungen von internationalem Rang in namhaften Museen, besonders natürlich auch hier in Höhr-Grenzhausen.“

Im weiteren Verlauf seines Rückblickes nannte Giefer die Termine der unterschiedlichsten Veranstaltungen im Töpfer- und Keramiker-Handwerk.

„Unsere Innung ist die letzte Bastion des Keramikerhandwerks in Rheinland-Pfalz“, so Giefer am Ende seines Rückblicks. „Bleiben wir also weiter „am Ball“ und nutzen wir die

Perspektiven, die sich uns für eine erfolgreiche Zukunft bieten. Und Übrigens, der Goldpreis steigt auch wieder allmählich ...“!

Nach einstimmiger Verabschiedung der Jahresrechnung 2013 und des Haushaltsplanes 2014 berichtete Walter Grambusch über das Zahlungsmittel „RegioMark“ und die praktische Umsetzung bei Kunden und Betrieben. Mit seinen Ausführungen sorgte er für rege Diskussion unter den anwesenden Versammlungsteilnehmern. Nach Beendigung der Tagesordnung schloss Obermeister Giefer die Versammlung mit dem Dank an alle Kolleg(innen)en für die Teilnahme.



360°

WIR HABEN JEDEN BLICKWINKEL.

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

MARX & JANSEN
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

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit:

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

MPower GmbH
Unternehmensberater
Stuttgart · Winnen/WW · www.mpower.de



Informative Mitgliedertagung der Friseur- und Kosmetik-Innung RWW



Zur diesjährigen Innungsversammlung hatte die Friseur- und Kosmetik-Innung RWW in die Krambergsmühle nach Winkelbach eingeladen.

Während zu Beginn der Versammlung bei einem gemeinsamen Frühstück genug Zeit war für Gespräche untereinander, bot auch die anschließende Tagesordnung hinreichend Gelegenheit zur Diskussion und dem Informationsaustausch im Kollegenkreis.

In seinem Jahresrückblick ließ Obermeister Gerd Schanz das vergangene Jahr Revue passieren. Hier ging er insbesondere auf die Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohnes und die hieraus resultierenden Konsequenzen für die Betriebe ein. „Sicher kann man im Bezug auf den Mindestlohn unterschiedlicher Meinung sein, aber neben der Hoffnung, dass durch den Mindestlohn ein Ende des ruinösen Preiswettbewerbs eintreten wird, ist durch die verbindliche Lohnunter-

grenze auch eine Steigerung der Attraktivität des Friseurberufs und damit eine Reduktion des Fachkräftemangels zu erwarten“, so Schanz. Aber auch die Nachwuchsgewinnung, hier insbesondere die Aktion „MY BEAUTY CAREER“ sowie das neugegründete Mode-Team waren Schwerpunkte des Jahresberichtes.

„Um aktiv weiterhin mit dem Mode-Team tätig sein zu können“, so der Obermeister, „benötige ich die Unterstützung aller Innungsmitglieder. Bitte sprechen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierauf an“, so sein Appell an die anwesenden Kolleginnen und Kollegen. Mit dem Ausblick auf anstehende Veranstaltungen und dem Dank an die Vorstandskolleg(innen)en sowie die Ausschussmitglieder beendete Schanz seinen Jahresrückblick. Nachdem die Jahresrechnung 2012 verabschiedet und der Haushaltsplan 2014 beschlossen war stand mit

dem Thema „Lohnoptimierung – mehr Netto vom Brutto“ ein sehr interessanter Vortrag auf der Tagesordnung. Steuerberater Peter Kretz aus Selters informierte die anwesenden Versammlungsteilnehmer über die verschiedenen Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung - der Einsparung von Lohnkosten bei gleichzeitiger Erhöhung des Netto-Entgeltes. Dieser Vortrag fand großes Interesse bei den anwesenden Teilnehmern und sorgte für eine rege Diskussion.



Im Verlaufe der Versammlung konnte Obermeister Schanz noch eine besondere Ehrung vornehmen. Er überreichte an den Betrieb Rita Wierschem u. Beate Nies aus Bad Hönningen die Urkunde der Handwerkskammer Koblenz anlässlich des 130-jährigen Betriebsjubiläums.

Versammlung der Steinmetz-Innung Westerwaldkreis

Die Mitglieder der Steinmetz-Innung Westerwaldkreis trafen sich zur Innungsversammlung 2014 im Haus Mons Tabor in Montabaur. Bevor Obermeister Peter Müller seinen Jahresbericht erstattete, dankte er den anwesenden Kollegen für die Teilnahme an der Versammlung. In seinem Rückblick ging Müller auf die Auftragsverluste im Bereich der Bestattungen und den Werteverfall auf den Friedhöfen ein. Außerdem stellte er den Versammlungsteilnehmern die Innungsdaten der Steinmetz-Innung vor und berichtete von den verschiedenen Aktivitäten im vergangenen Jahr. Mit einem positiven Blick in das Jahr 2014 und den Appell an die Kollegen, offensiv an die Dinge heranzugehen, schloss Müller seinen Jahresrückblick. Einstimmig wurde die Jahresrechnung 2012 sowie der Haushaltsplan 2014 verabschiedet.

Innungskollege Andreas Hommrich berichtete im Rahmen eines Fachvortrages zum Thema „Küchenarbeitsplatten“ ausführlich über die Verarbeitung von Küchenarbeitsplatten und die Besonderheiten der verschiedenen Mate-

rialien. Mit seinem Vortrag sorgte er für eine rege Diskussion unter den Versammlungsteilnehmern. Zum Abschluss der Tagesordnung berichtet Obermeister Müller über die neuen Lohnstarife im Steinmetz-Handwerk und

sprach die Teilnahme der Innung am diesjährigen Schustermarkt in Montabaur an. Beim anschließenden Abendessen bestand ausreichend Gelegenheit zum Meinungsaustausch im Kreise der Kollegen.



Cooler Manpower
Starke Sommer-Farben



engelbert strauss
enjoy work.

www.engelbert-strauss.de

engelbert strauss GmbH & Co KG. | Frankfurter Straße 98-102 | 63599 Biebrüggen | Tel. 0 60 50 - 97 10 12

Frisch durch den Sommer

Mit der neuen Bundhose von engelbert strauss

Die Sonne heizt den Boden. Die Luft flirrt. Mit der Bundhose der neuen workwear-Linie e.s.motion 2020 von engelbert strauss bewahren modebewusste Handwerker trotzdem einen kühlen Kopf.

BIEBERGEMÜND. Einmal mehr beweist engelbert strauss, dass Hosen für den Berufsalltag eines Handwerkers beides können: gut aussehen und absolut funktional sein. Die sportlich-ergonomisch geschnittene Bundhose e.s.motion 2020 wartet mit vielen nützlichen Taschen auf. Zwei Schub- und zwei mit Cordura® verstärkte Gesäßtaschen, eine verstärkte Zollstocktasche und eine vielteilige Schenkeltasche bieten ordentlich Stauraum. An die breiten Gürtelschlaufen mit Klett kann fix eine Worker-tasche befestigt werden.

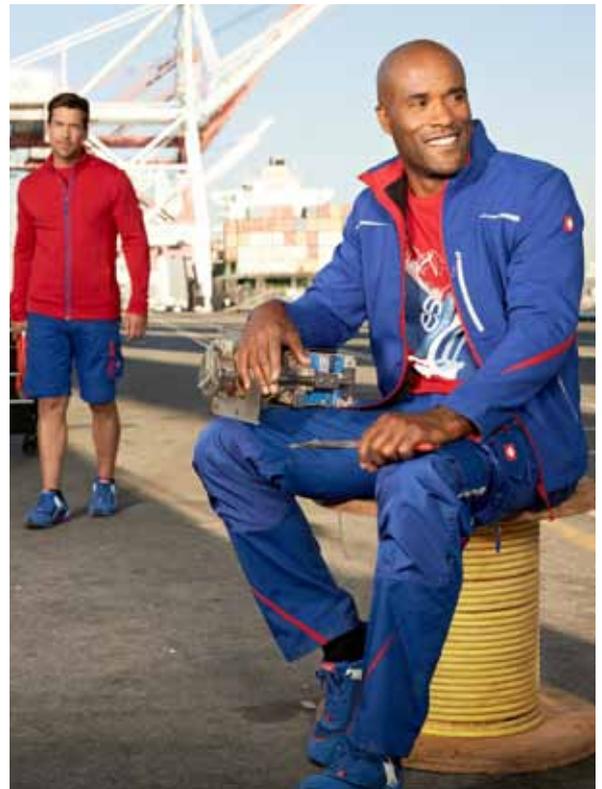
Das absolute Highlight der Hose sind aber ihre regulierbaren Belüftungsschlitze an den Oberschenkeln hinten. Diese bieten einen optimalen Temperatureausgleich, wenn es richtig heiß wird. Auch farblich hat engelbert strauss sich einiges einfallen lassen. Trendsetter können aus sieben starken Far-

ben, die kontrastreich abgesetzt sind, ihre Lieblingsfarbe auswählen. Design-Zipper im Werkzeuglook geben der Hose einen coolen Touch.

Die Hose aus bewährtem robustem Material der e.s.motion-Linie ist voll auf Wohlgefühl abgestimmt: Durch die eingearbeitete Flexbelt®-Technologie passt sich der dehnbare Hosenbund perfekt dem Körper an. Auch harten Arbeiten auf den Knien steht der Weg bequem offen dank der mit Cordura® verstärkten Kniepolstertaschen mit Klettverschluss.

Kombiniert werden kann die lässige Hose mit vielen weiteren Artikeln der workwear-Linie. Farblich passende Shirts, Shorts und atmungsaktive Jacken runden den Look ab.

www.engelbert-strauss.de



Stahl · Röhren · Bauprodukte

**BIEBER
+
MARBURG**



Auf einer Fläche von 55.000 m², davon 32.000 m² Hallenfläche, haben wir zusätzlich zu unseren umfangreichen Bereichen Walzstahl, Röhren und Flachprodukte mit über **20.000 to Stahl** folgendes Lagerprogramm auf über 2.500 Abmessungen erweitert:

Edelstahl	- 1.4301, 1.4305, 1.4104, 1.4571 + 1.4016
Blankstahl	- S235JRC+C/SH, S355J2+C/SH, C45+C/SH, 11SMn30+C/SH, 11SMnPb30+C/SH, 16MnCr(S)5+C/SH + 42CrMo(S)4+C/SH
Qualitätsstahl	- S355J0/J2, C45, 16MnCrS5 + 42CrMoS4
Aluminium	- AlMgSi0,5, Al99,5, AlMg3, AlMg1 + AlCuMgPb

Auftragsannahme bis 16.00 Uhr zur Lieferung am Folgetag im Rahmen unseres Tourenplans.

Nutzen Sie die Breite und Vielfalt unseres Sortiments!

Aktuelle Informationen
finden Sie im Internet
unter
www.bieber-marburg.de

BIEBER + MARBURG GMBH + CO KG

35394 Giessen

Steinberger Weg 60

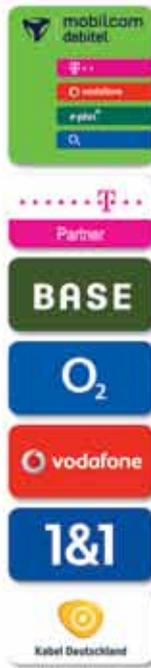
☎ 0641/7944-0

✉ 0641/7944-366

giessen@bieber-marburg.de

WIR BIETEN IHNEN:

- **Neuverträge**
mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O₂
- **Vertragsoptimierung**
Umstellung und Tarifwechsel Mobilfunk und Festnetz
- **Vertragsverlängerung**
mobilcom-debitel, Telekom, Vodafone, E-Plus, O₂
- **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:



• **Margarita Marquardt**
Tel.: 02631 / 9166 - 33
Fax: 02631 / 9166 - 72
Email: margarita.marquardt@funkfrank.de



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



Funk Frank GmbH & Co. KG

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

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

Eine moderne Telefonanlage – auch für Kleinunternehmer?

Effizienz am Arbeitsplatz ist heutzutage ein großes Thema. Doch wie kann man diese mit einfachsten Mitteln umsetzen? Diese Frage stellt sich immer häufiger in allen Unternehmen aller Größen. Eine Möglichkeit zur Erleichterung der Arbeitsabläufe ist die Installation einer modernen Telefonanlage. Moderne TK-Anlagen bieten jede Menge Möglichkeiten, ganz nach Ihren Wünschen und firmeninternen Bedürfnissen.

Sie können z. B. Ihre Faxe auf Ihre Mailadresse erhalten und somit selbst entscheiden, welche der Dokumente für Sie von Interesse sind und gedruckt werden sollen. Sie sparen somit bares Geld. Des Weiteren kennen Sie sicherlich die Situationen, dass Sie unterwegs sind und daher eine Umleitung auf Ihr Mobilfunkgerät einschalten müssen, um erreichbar zu sein. Dies kann durchaus einen enormen Kostenfaktor darstellen. Mit einer modernen TK-Anlage kann der Anrufer Ihnen auf den AB sprechen. Diese Sprachnachricht erhalten Sie kostenfrei als Datei auf Ihre E-Mail-Adresse. Sie können jederzeit die Nachricht abrufen und den Kunden zurück rufen. Auch vom Arbeitsplatz direkt bietet eine moderne Telefonanlage einen hohen Komfort. Das manuelle Wählen am Telefon und das eventuelle vertippen entfällt. Sie wählen direkt vom PC aus über eine einfache Tastenkombination die angegebene Nummer ohne

eine einzige Taste auf dem Telefonapparat zu betätigen. Je nach Einstellungen können Sie sogar bei eingehenden Anrufen sofort ersehen, wer der Anrufer ist. Hierbei wird eine Verbindung mit Ihren Outlook-Kontakten hergestellt.

Eine moderne Telefonanlage ist also entgegen weitläufiger Meinungen nicht nur ein Thema für große Unternehmen. Sie sind sicherlich im Besitz eines DECT-Telefons, eines Voice-over-IP-Adapters oder einer Fritzbox. Auch dies sind bereits einfachste Telefonanlagen, da auch hier bereits mehrere Geräte angemeldet werden können. Und prompt stellen sich genau dieselben Fragen wie bei großen Firmen-Telefonsystemen:

- Wie kann man kostenlos ein internes Gespräch führen?
- Wie lässt sich ein Anruf, der bereits vom Anrufbeantworter angenommen wurde, von jedem erreichbaren Telefon doch noch übernehmen?
- Ist es möglich, eine Rufumleitung zu programmieren, die es ermöglicht, Kundenanrufe aufs Handy umzuleiten?

Bei diesen Fragen stehen wir Ihnen als kompetenter Vertrauenspartner der Kreishandwerkerschaft mit unseren Mitarbeitern der Geschäftskundenbetreuung und unserem hauseigenen Techniker gerne zur Seite.

Lohnsteuer-Nachschau eingeführt: Finanzbeamte prüfen im laufenden Betrieb

Am 30. Juni 2013 wurde eine sog. Lohnsteuer-Nachschau (§ 42g EStG) eingeführt*.

Dabei handelt es sich um ein besonderes Verfahren zur zeitnahen Aufklärung (lohn-)steuererheblicher Sachverhalte, das neben die Lohnsteuer-Außenprüfung tritt und den Übergang zu dieser ermöglichen soll. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Lohnsteuer-Nachschau dazu dienen, Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen und Scheinarbeitsverhältnisse aufzudecken. Der Finanzverwaltung ermöglicht es, sich einen Eindruck über die räumlichen Verhältnisse, das tatsächlich eingesetzte Personal und den üblichen Geschäftsbetrieb zu verschaffen. Eine Lohnsteuer-Nachschau findet daher während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten statt. Im Rahmen dieser können die mit der Lohnsteuer-Nachschau Beauftragten ohne vorherige Ankündigung und außerhalb der Lohnsteuer-Außenprüfung Grundstücke und Räume von Steuerpflichtigen betreten, die eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit ausüben. Wohnräume dürfen gegen den Willen des Inhabers nur zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten werden. Die Steuerpflichtigen sind verpflichtet, auf Verlangen Lohn- und Gehaltsunterlagen, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Urkunden vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen.

Die Aufforderung diese Unterlagen vorzulegen ist ebenso wie das Verlangen zum Betreten von nicht öffentlichen Räumen ein Verwaltungsakt und kann gem. § 347 AO schriftlich mit dem

Einspruch angefochten werden. Wenn die bei der Lohnsteuer-Nachschau getroffenen Feststellungen Anlass für vertiefende Ermittlungen geben, kann ohne vorherige Prüfungsanordnung zu einer Lohnsteuer-Außenprüfung übergegangen werden. Auf den Übergang zur Außenprüfung muss der Steuerpflichtige schriftlich hingewiesen werden. Eine Selbstanzeige ist gemäß § 371 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe c AO ausgeschlossen, wenn der Finanzbeamte zur Lohnsteuer-Nachschau erscheint, da die Lohnsteuer-Nachschau der Ermittlung zutreffender Besteuerungsgrundlagen dient. Jedoch ist die Sperrwirkung lediglich auf die der Ermittlung zugrundeliegende Steuerart beschränkt, so dass z.B. eine Selbstanzeige im Bereich der Umsatzsteuer weiterhin möglich wäre.

Ob in Fällen, in denen mehrere Erhebungsformen einer Steuer (Lohn- und Einkommensteuer) betroffen sind, lediglich auf die Person des Steuerschuldners abzustellen (wie in der Literatur vertreten) und damit noch eine Selbstanzeige für die persönliche Einkommensteuererklärung des Betriebsinhabers möglich ist, ist bisher höchstrichterlich noch nicht geklärt. Vor dem Hintergrund, dass die Voraussetzungen der Abgabe einer Selbstanzeige massiv verschärft wurden, sollte die Abgabe einer Selbstanzeige jedoch niemals ohne Einholung eines rechtlichen Rats erfolgen. * Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt am 29. Juni 2013 durch die Verkündung des Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetzes. Quelle: ZDH, RS IV 13076 vom 10. Juli 2013

Neues Fahreignungs-Bewertungssystem

Mehr Verkehrssicherheit durch ein klares Regelwerk

Das neue Fahreignungsregister (FAER) steht für mehr Verkehrssicherheit!

Am 01. Mai 2014 löste das neue Fahreignungsregister das bisherige Verkehrszentralregister in Flensburg ab. Das neue Fahreignungs-Bewertungssystem soll Anreize schaffen, das Fahrverhalten zu verbessern. Es erfasst Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer, die durch Verkehrsverstöße sich und andere gefährden.

Mit der Umstellung werden die Regelungen einfacher und leichter nachvollziehbar. Im Fahreignungsregister werden nur noch abschließend benannte Verstöße erfasst, die sich unmittelbar auf die Verkehrssicherheit auswirken.

Nur noch drei Punktekategorien

Für die Einschätzung des Verkehrssicherheitsrisikos reichen drei Kategorien aus: Ein Punkt wird für schwere Ordnungswidrigkeiten eingetragen. Zwei Punkte werden für besonders schwere Ordnungswidrigkeiten, die in der Regel mit einem Fahrverbot verbunden sind, und für Straftaten angesetzt. Mit drei Punkten werden Straftaten bewertet, die zur Entziehung der Fahrerlaubnis geführt haben.

Feste Tilgungsfristen

Die Regelungen zu den Tilgungsfristen für eingetragene Verstöße werden einfacher: Die Tilgungshemmung entfällt, d.h. ein neuer Verstoß führt nicht mehr dazu, dass ein bereits eingetragener Verstoß länger gespeichert bleibt.

Punkte entstehen am Tattag und werden zur Berechnung des Punktestandes herangezogen bis die Tilgungsfrist abgelaufen ist. Die Tilgungsfrist beginnt nun für alle Verstöße einheitlich mit der Rechtskraft des Bußgeldbescheids oder des Urteils. Die Tilgungsfrist für schwere Ordnungswidrigkeiten (1 Punkt) beträgt zweieinhalb Jahre. Für besonders schwere Ordnungswidrigkeiten und für Straftaten ohne Entziehung der Fahrerlaubnis (2 Punkte) beträgt sie fünf Jahre. Punkte für Straftaten mit Entziehung der Fahrerlaubnis (3 Punkte) verfallen nach zehn Jahren.

Drei Maßnahmenstufen

Nach wie vor sieht das System drei Maßnahmenstufen vor. Bei bis zu drei Punkten erfolgt die Erfassung im Fahreignungsregister. Die oder der Betroffene wird darauf im Bußgeldbescheid hingewiesen. Wer vier bis fünf Punkte ansammelt, erreicht die erste Maßnahmenstufe. Jetzt sendet die Fahrerlaubnisbehörde eine Ermahnung und informiert über die Maßnahmenstufen. Wer in dieser Stufe freiwillig ein Fahreignungsseminar besucht, kann dadurch einen Punkt abbauen.

Die zweite Maßnahmenstufe greift bei einem Punktestand von sechs oder sieben Punkten.

Es erfolgt eine Verwarnung mit dem Hinweis, dass beim Erreichen der nächsten Stufe die Fahrerlaubnis entzogen wird. Auch jetzt kann ein Fahreignungsseminar freiwillig besucht werden, allerdings ist kein Abbau von Punkten mehr möglich.

Wer acht oder mehr Punkte ansammelt, erreicht die dritte Maßnahmenstufe: Die Fahrerlaubnis wird entzogen, jedoch nur, wenn zuvor die Ermahnung und Verwarnung ausgesprochen wurden. Die Stufen können, wenn Punkte zwischenzeitlich getilgt werden, mehrfach durchlaufen werden.

Das neue Fahreignungsseminar

Um das Verkehrsverhalten zu verbessern, wird ein neues Seminar eingeführt, das aus verkehrspädagogischen und verkehrspsychologischen Elementen besteht. Die Teilnahme ist freiwillig. Nur wer bei einem Punktestand von bis zu fünf Punkten an dem Seminar teilnimmt, kann einen Punkt abbauen.

Was geschieht mit bisher eingetragenen Punkten?

Bestehende Eintragungen im Verkehrszentralregister werden in das neue System überführt. Maßgeblich ist dabei die jeweils erreichte Maßnahmenstufe, so dass niemand durch die Umstellung besser oder schlechter gestellt wird. Einen generellen Punkteerlass gibt es nicht. Gelöscht werden zum 1. Mai 2014 lediglich die Eintragungen, die im neuen System nicht mehr erfasst werden.

Zum 1. Mai 2014 hat das Kraftfahrt-Bundesamt den bis dahin erreichten Punktestand auf das neue System umgerechnet. Dennoch gelten für Alt-Punkte in einer Übergangsfrist von fünf Jahren die alten Tilgungsfristen und



die bereits ausgelösten Tilgungshemmungen weiter. Wenn für Alt-Punkte die Tilgungsfrist abläuft, wird wie folgt verfahren: Zuerst wird der Alt-Punkt vom Alt-Punktestand abgezogen. Danach wird dieser reduzierte Alt-Punktestand wiederum in das neue System umgerechnet.

Weitere Änderungen

Seit 1. Mai 2014 können geringfügige Verstöße mit einem Verwarnungsgeld bis zur Höhe von 55 Euro geahndet werden. Dies hat zur Folge, dass Punkte erst ab einem Bußgeld von mindestens 60 Euro eingetragen werden. Aus diesem Grund erhöhen sich einige Bußgeldregelsätze für Verstöße, die die Verkehrssicherheit gefährden und weiterhin mit Punkten bewertet werden sollen. Auch steigen einzelne weitere Bußgeldregelsätze, die künftig nicht mehr mit Punkten belegt werden, aber für die Verkehrsordnung relevant sind.

Quelle: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur



Firma Köhler in Alsdorf Gastgeber des Wirtschaftsempfangs

Rund 380 Gäste waren zum diesjährigen Wirtschaftsempfang im Hause der Firma Köhler GmbH in Alsdorf zusammengekommen. Sie alle nutzten ganz im Sinne des Wirtschaftsempfangs die Gelegenheit, Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen. Ihnen allen dankte Landrat Michael Lieber in seiner Begrüßung für ihr Kommen. Ganz besonders aber galt sein Dank Herrn Michael Köhler, Geschäftsführer der Firma Köhler GmbH, für die Bereitschaft, den diesjährigen Wirtschaftsempfang in seinem Unternehmen durchzuführen. Lieber nutzte im Rahmen seiner Begrüßungsansprache die Gelegenheit, die Initiative Anschluss Zukunft nochmals in den Fokus zu rücken.

Dank dieser Initiative habe man ein „Etappenziel“ erreicht. Laut Aussagen des Landrates soll es konkrete Zusagen für kurzfristige Maßnahmen, was die Schaffung von dritten Spuren an den Landes- und Bundesstraßen angehe, geben. Außerdem sei es gelungen, dass das Land die dringend benötigten Ortsumgehungen zum neuen Bundesverkehrswegeplan angemeldet hat.

Nachdem Michael Köhler den Gästen sein Unternehmen vorgestellt hatte und alle Grußwörter

gesprochen waren, stand als Gastredner Dr. Alfons Degendorf auf dem Programm, der zum Thema „Unternehmensnetzwerke – gemeinsame Verwirklichung von Zielen“ referieren sollte.

Wer hier jedoch einen trockenen Vortrag erwartete, sollte nach wenigen Minuten eines Besseren belehrt werden. Bei dem als Dr. Alfons Degendorf angekündigten Redner han-

delt es sich um den Kölner Entertainer und Zauberer Peter Rossi, der es verstand, in einem urkomischen Comedy-Vortrag, in dessen Verlauf er auch einige Anwesende durch den Kakao zog, die Gäste zu unterhalten. Sein Vortrag sorgte beim anschließenden „Get together“ mit deftigem Essen und kühlen Getränken noch für reichlich Gesprächsstoff unter den Teilnehmern des Wirtschaftsempfangs.



Vorsicht bei Beschäftigung von Jugendlichen! Kein Ferienjob unter 15 Jahren



Achten Sie immer auf das Alter! Ferienjobs dürfen Schüler nach § 5 Absatz 1 in Verbindung mit § 2 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) in der Regel erst übernehmen, wenn sie mindestens 15 Jahre alt sind.

Ausnahmsweise können Schüler über 13 Jahre mit Einwilligung ihrer Eltern oder Sorgeberechtigten für bis zu 2 Stunden täglich beschäftigt werden, wenn es sich um eine leichte, für Kinder geeignete Tätigkeit handelt und die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung des Kindes oder eine Schul- bzw. Berufsausbildung nicht nachteilig beeinflusst wird. Ausnahmen:

Nach der Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (KArbSchV) zählen hierzu etwa: Austragen von Zeitungen, Tätigkeiten im Haushalt und Garten, Betreuung von Haustieren.

Besondere Arbeitszeiten

Doch auch 15- bis 18-Jährige (Jugendliche nach § 2 Absatz 2 JArbSchG) können Sie nicht wie jeden anderen Mitarbeiter einsetzen. Vor allem bei der Arbeitszeit gelten Besonderheiten: Höchstens 20 Tage lang darf ein Schüler, der noch der Vollzeitschulpflicht unterliegt, pro Jahr in den Ferien jobben (§ 5 Absatz 4, §§ 8 bis 31 JArbSchG).

Da nach § 15 JArbSchG für Schüler die 5-Tage-Woche vorgeschrieben ist, sind dies maximal 4 Wochen. Die Arbeitszeit darf dabei 8 Stunden täglich nicht überschreiten (§ 8 Absatz 1 JArbSchG). Zwischen 20 und 6 Uhr dürfen Jugendliche nach § 14 Absatz 1 JArbSchG nicht beschäftigt werden, womit Nachschichten absolut tabu sind.

Nicht jeder Job ist geeignet

Das JArbSchG lässt nur geeignete Arbeiten zu. Das sind Arbeiten, welche die Leistungsfähigkeiten der Schüler nicht übersteigen, bei denen sie keinen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind, die nicht mit Unfallgefahren verbunden sind und bei denen sie keinen schädlichen Einwirkungen, beispielsweise Lärm oder Gefahrstoffen, ausgesetzt sind (§ 22 JArbSchG). Auch Akkordarbeit ist für Schülerinnen und Schüler unzulässig (§22 JArbSchG).

Darüber hinaus müssen Sie nach § 29 JArbSchG Schüler vor Beginn der Beschäftigung auf Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb und am Arbeitsplatz hinweisen.

Keine Sozialversicherung

Die Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Ferien ist sozialversicherungsfrei, wenn der Schüler oder Student nicht mehr als 450 € verdient oder die Beschäftigung nicht länger als 2 Monate oder 50 Arbeitstage dauert.

Allerdings müssen Sie als Arbeitgeber die pauschalisierten Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge tragen.



Innung für Raum und Ausstattung RWW tagte

Zur diesjährigen Innungsversammlung trafen sich die Mitglieder der Innung für Raum und Ausstattung Rhein-Westerwald in den Räumen der Kreishandwerkerschaft in Montabaur.

Obermeister Jörg Heinen ließ in seinem Jahresrückblick das vergangene Jahr Revue passieren und verknüpfte diesen mit den Informationen über die Tagung des Landesinnungsverbandes sowie die Neuwahl des Präsidenten des Zentralverbandes Raum und Ausstattung. Zum neuen Präsidenten des ZVR wurde Markus Sage gewählt. In seinem Geschäftsbericht betrachtete Heinen kritisch die Situation des Raumausstatterhandwerkes, das nach Auffassung des Obermeisters seit

der Einordnung in die Anlage B1 der Handwerksordnung an Image verloren hat. Es gelte daher für jeden Betrieb, sich durch besondere Leistungen hervorzuheben und nicht durch Dumpingpreise noch mehr dem Ansehen des Berufes zu schaden. Der Geschäftsbericht des Obermeisters sorgte für eine ausgiebige Diskussion unter den Versammlungsteilnehmern.

Einstimmig wurde die von Geschäftsführerin Schubert vorgetragene Jahresrechnung 2012 sowie der Haushaltsplan für das Geschäftsjahr 2014 verabschiedet.

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



Der **E-CHECK**
Sicherheit vom
Elektromeister

Zu Ihrer Sicherheit:
Die Prüf-Plakette
für Ihre
Elektroanlage

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

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

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

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



5%

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

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

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

Sparen beim
Bezug von Handwerks-
bedarf 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.

3%

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

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



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

Unverhältnismäßigkeit von Mängelbeseitigungskosten nach Grundstückskauf hängt von Einzelfallumständen ab

Bei unverhältnismäßig hohen Mängelbeseitigungskosten ist der Schadenersatzanspruch des Käufers eines Grundstücks gegen den Verkäufer auf den Ersatz des mangelbedingten Minderwerts des Grundstücks beschränkt. Für die Beurteilung der Unverhältnismäßigkeit kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Unverhältnismäßigkeit kann vorliegen, wenn die Mängelbeseitigungskosten den Verkehrswert des Grundstücks in mangelfreiem Zustand oder 200% des mangelbedingten Minderwerts übersteigen. *BGH, Urteil vom 04.04.2014, Az.: V ZR 275/12*

Schwarzarbeit wird nicht bezahlt

Ein Unternehmer, der bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) verstoßen hat, kann für seine Werkleistung keinerlei Bezahlung verlangen. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 10.04.2014 entschieden.

Im entschiedenen Fall beauftragte der Beklagte die Klägerin mit der Ausführung der Elektroinstallationsarbeiten. Vereinbart wurde ein Werklohn von 13.800 Euro einschließlich USt sowie eine weitere Barzahlung i. H. v. 5.000 Euro, für die keine Rechnung gestellt werden sollte. Die Klägerin führte die Arbeiten aus, der Beklagte entrichtete die vereinbarten Beträge jedoch nur teilweise. Das OLG Schleswig wies die Klage auf Zahlung des Restbetrags ab. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat diese Entscheidung nun bestätigt.

Sowohl die Klägerin als auch der Beklagte haben bewusst gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG verstoßen. Der gesamte Werkvertrag ist damit wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig, so dass ein vertraglicher Werklohnanspruch nicht gegeben ist (vgl. BGH, Urt. v. 1.8.2013 – VII ZR 6/13). Der Klägerin steht danach auch kein Anspruch auf Ausgleich der Bereicherung des Beklagten zu, die darin be-

steht, dass dieser die Werkleistung erhalten hat. Zwar kann ein Unternehmer, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Leistungen erbracht hat, vom Besteller grundsätzlich die Herausgabe dieser Leistungen – und wenn dies nicht möglich ist, Wertersatz – verlangen. Dies gilt jedoch gem. § 817 Satz 2 BGB nicht, wenn der Unternehmer mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat. Das war hier der Fall. Nicht nur die vertragliche Vereinbarung der Parteien verstößt gegen ein gesetzliches Verbot, sondern auch die in Ausführung dieser Vereinbarung erfolgende Leistung.

Nach Ansicht des BGH erfordert die Durchsetzung der vom Gesetzgeber verfolgten Ziele, die Schwarzarbeit effektiv einzudämmen, diese Auslegung. Insoweit ist eine andere Sicht geboten, als sie vom Gerichtshof noch zum Bereicherungsanspruch nach einer Schwarzarbeiterleistung vertreten wurde, die nach der alten Fassung des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit zu beurteilen war (*BGH, Urteil vom 31.5.1990 – VII ZR 336/89, BGHZ 111, S. 308*). *BGH, Urteil vom 10.04.2014, Az.: VII ZR 241/13*

Bei Kaufvertrag zwischen Unternehmern kein Ersatz von Aus- und Einbaukosten im Rahmen der Sachmängelhaftung

Wenn beide Vertragsparteien Unternehmer sind, hat ein Handwerker gegenüber seinem Lieferanten bei Mängeln des gelieferten Materials keinen Anspruch auf Ersatz der Ein- und Ausbaukosten, die ihm dadurch entstehen, dass er gegenüber seinem Auftraggeber zur Nacherfüllung verpflichtet ist. Denn die Aus- und Einbaukosten sind bei einem Kaufvertrag zwischen Unternehmern – anders als bei einem Verbrauchsgüterkauf – nicht vom Anspruch auf Nacherfüllung umfasst. *BGH, Urteil vom 02.04.2014, Az.: VIII ZR 46/13*

Nutzungsausfallentschädigung wegen Vorenthaltens von Wohnraum

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat neue Grundsätze aufgestellt, nach denen ein Schadenersatzanspruch wegen der Vorenthaltung von Wohnraum

anspruch wegen der Vorenthaltung von Wohnraum gegeben sein kann. Das Gericht entschied, dass dann Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung besteht, wenn es zu einem längeren Verzug des Bauträgers bei der Übergabe der noch herzustellenden Wohnung kommt und dem Erwerber in dieser Zeit anderweitiger, in etwa gleichwertiger Wohnraum nicht zur Verfügung steht.

Die Kläger des zugrunde liegenden Streitfalls erwarben vom beklagten Bauträger eine noch herzustellende Altbauwohnung mit 136 qm Wohnfläche. Laut Vertrag war der Bauträger verpflichtet, die Wohnung spätestens bis zum 31. August 2009 fertigzustellen und zu übergeben. Da die Wohnung auch im Herbst 2011 noch nicht bezugsfertig übergeben war, klagten die Erwerber unter anderem auf Zahlung einer Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit vom 1. Oktober 2009 bis zum 30. September 2011. Sie berechneten diese mit einer Vergleichsmiete für die vorenthaltene Wohnung und ließen sich die vom Bauträger ohnehin zu erstattende Miete für die bisherige, weiter von ihnen bewohnte Wohnung anrechnen.

Das Berufungsgericht hat den Anspruch der Erwerber auf Nutzungsausfallentschädigung unter Abzug eines 30-prozentigen Abschlags für Vermietergewinn und bei privater Nutzung sonst nicht anfallende Kosten bejaht. Die vom Berufungsgericht insoweit zugelassene Revision des Bauträgers hatte keinen Erfolg.

Der Bundesgerichtshof entschied, dass der Erwerber für die Dauer eines längeren Verzugs des Bauträgers mit der Übergabe einer von ihm noch herzustellenden Wohnung dann eine Entschädigung für die entgangene Nutzung verlangen kann, wenn ihm in dieser Zeit anderweitiger, in etwa gleichwertiger Wohnraum nicht zur Verfügung steht. Letzteres war hier nicht der Fall, weil die bisher genutzte Wohnung lediglich 72 qm Wohnfläche umfasst, während die erworbene und vorenthaltene Wohnung mit 136 qm eine fast doppelt so große Wohnfläche besitzt. *BGH, Urteil vom 20.02.2014, Az.: VII ZR 172/13*



Mitgeteilt von Herrn Rechtsanwalt Thomas Ickenroth

Bekanntlich kommt der Abnahme im Bau-recht ganz erhebliche Bedeutung zu. Eine ihrer Wirkungen ist, dass sich die Beweislast für behauptete Mängel umkehrt.

„Vor der Abnahme muss der Bauunternehmer nachweisen, dass sein Gewerk mangelfrei ist. Ist aber die Abnahme erst einmal erfolgt, so muss der Bauherr, der das Vorliegen eines Mangels behauptet, diesen auch beweisen und zwar üblicherweise durch ein Sachverständigengutachten. Da sich die Darlegungs- und Beweislast auch auf die Ursächlichkeit der Leistungen des

Bauunternehmers für einen Mangel erstreckt, obliegt es daher nach der Abnahme grundsätzlich dem Bauherren, wie bereits erwähnt, nachzuweisen, dass festgestellte Mängel auf solche Arbeiten zurückzuführen sind, die der Bauunternehmer ausgeführt hat. Der Bundesgerichtshof hat nunmehr entschieden, dass eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bauherren (etwa Bauträger, Generalunternehmer, etc.), wonach der Auftragnehmer (etwa Subunternehmer) auch für die Zeit nach der Abnahme die Darlegungs- und Beweislast für eine mangelfreie Leistung trägt, den Auftragnehmer unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist.“

Darüber hinaus hat auch das Oberlandesgericht Naumburg eine durchaus praxisrelevante Entscheidung erlassen, die sich über einen sog. optischen Mangel verhält: „Werden Terrassendielen zwar alle mit dem vereinbarten Farbton (konkret: Palisander) geliefert, entstammen aber zwei verschiedenen Produktionschargen, sodass sie sich in der Helligkeit des Farbtons deutlich erkennbar unterscheiden und bei gemeinsamer Verlegung kein optisch einheitliches Erscheinungsbild ergeben, liegt trotz der Zuordnung beider zum vereinbarten Farbton ein Sachmangel vor (*OLG Naumburg, Urteil vom 27.09.2013, Az.: 10 U 9/13*).“

Führen mit Herz und Verstand

Die Motivation der Mitarbeiter und damit der Unternehmenserfolg hängen von den sozialen Kompetenzen der Führungskräfte ab

Die Erwartungen an das Führungspersonal sind groß. Wer eine leitende Position einnimmt, ist entscheidend mitverantwortlich dafür, Interessen und Ziele des Unternehmens umzusetzen, Projekte zu planen und zu managen sowie die Mitarbeiter ideal einzusetzen, zu motivieren und einzubinden. Um diese Anforderungen zu erfüllen, kommt es nicht nur auf Fachwissen an. Immer mehr rücken die bei Mitarbeitern schon länger geforderten emotionalen Stärken, die so genannten Soft Skills, in den Mittelpunkt. Und das aus gutem Grund. Denn natürlich sind fachliche Qualitäten genauso entscheidend wie die Delegation von Aufgaben. Für das Betriebsklima und die Motivation der Mitarbeiter aber zählen auch andere Faktoren.

Einfühlungsvermögen gefragt

Können Sie sich gut in die Lage Ihrer Mitarbeiter hineindenken? Einfühlungsvermögen ist vor allem dann gefragt, wenn Sie die Absichten und Handlungen Ihrer Angestellten verstehen wollen. So sind Sie in der Lage, Ängste und Unsicherheiten zu erkennen und diese abzubauen.

Seien Sie Ansprechpartner

Um den Mitarbeitern zu zeigen, dass sie ernst genommen und ihre Leistung geschätzt werden, ist es enorm wichtig, dass diese eine Anlaufstelle für Fragen, Probleme oder einfach einen offenen Meinungsaustausch haben. Richten Sie zum Beispiel Gesprächsrunden ein, in denen Sie gemeinsam mit dem Personal Projekte besprechen und die Möglichkeit

für Feedback geben. Auch was die Führungsqualitäten im Betrieb betrifft. Nur wer seine Strukturen regelmäßig überprüft und hinterfragt, kommt seinem Ziel ein Stück näher.

Lob hört man immer gern

Häufig sind die Leistungen von Mitarbeitern selbstverständlich. Offen zur Sprache kommen meist nur Dinge, die schiefgelaufen sind. Dabei ist es wichtig, gute Leistungen anzuerkennen und wahrzunehmen. Und ein verdientes Lob zeigt den Mitarbeitern, dass ihre Leistung geschätzt wird. Ein unerlässlicher Faktor für eine motivierte Belegschaft.

Vertrauen ist besser

Auch, wenn es zu Beginn nicht leichtfällt, geben Sie Verantwortung ab! Besonders qualifizierte Kräfte fühlen sich demotiviert, wenn ihnen keine Kompetenzen übertragen werden. Chefs, die alles selbst entscheiden möchten und das Denken ihrer Belegschaft übernehmen, sorgen für Frust im Team und bremsen die Eigeninitiative ihrer Mitarbeiter aus. Wer möchte schon Vorschläge unterbreiten, wenn diese stets abgeschmettert werden? Überlegen Sie deshalb, welche individuellen Fähigkeiten gefördert werden können, und binden Sie das Personal an entsprechenden Stellen in die Unternehmensentscheidungen mit ein.

Distanz frustriert

Denn wer permanent „von oben“ und strikt hierarchisch agiert, andere Meinungen missachtet und die

Mitarbeiter bevormundet, sorgt auf Dauer für ein schlechtes Arbeitsumfeld. Eine hohe Mitarbeiterfluktuation und -frustration, hoher Krankenstand, geringe Motivation und ein schlechter Teamzusammenhalt sind die Folgen. Keine guten Voraussetzungen für die Produktivität eines Betriebes.

Führung will gelernt sein

Führungspersonal sollte deshalb nach fachlichen und sozialen Kompetenzen ausgewählt werden. Einigen Personen fallen die mit einer leitenden Position verbundenen Aufgaben leichter als anderen. Dennoch ist gute Personalführung auch ein Lernprozess. Sorgen Sie deshalb dafür, dass Ihre Leute regelmäßig durch spezielle Trainings oder Managementprogramme geschult werden.

Gut Ding braucht Weile

Wer seine Führungskultur im Betrieb neu ausrichtet, wird die Veränderungen nicht von heute auf morgen sehen. Manchmal kommt es vor, dass bestimmte Abläufe sogar erst einmal haken, schließlich müssen sich neue Prozesse einspielen. Wer aber dauerhaft auf ein fachlich und sozial kompetentes Führungspersonal setzt, wird belohnt. Durch gute Teamarbeit, einen fairen und offenen Umgang im Betrieb sowie effizientes und strukturiertes Personalmanagement – alles Voraussetzungen für eine hohe Motivation und Produktivität Ihrer Mitarbeiter.

IKK **Gesundheitskonto**
individuell vielfältig

Homöopathie und Osteopathie?

Geht auf unser Gesundheitskonto!

Das **neue** IKK Gesundheitskonto:
Bis zu 300 Euro extra im Jahr für Alternativmedizin oder andere gesunde Zusatzleistungen.

www.ikk-zusatzleistungen.de

ikk Südwest

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.

