

BRENNPUNKT



Handwerk

18. Jhg. 2. Ausgabe
2. Juni 2020 € 3,-

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



Leitungsanlagen-Richtlinie
war das Thema

Mustertexte

Empfangsbestätigung
Arbeitspapiere
Ausführliches
Übergabeprotokoll
Fax-Übertragungsprotokoll

**Fristen und Termine -
was Sie darüber
wissen sollten!**

Inhalt

- Aus den Innungen 4 - 7
- Informationen aus dem KFZ-Gewerbe 8
- Arbeitsrecht 11
- Herausgabe von Arbeitspapieren So vermeiden Arbeitgeber Konflikte 12
- Mustertextseiten 13 - 15
- Fristen und Termine – was Sie darüber wissen sollten! 16/17
- Steuern und Finanzen 18
- Die digitale Krankmeldung 24
- Vertrags- und Baurecht 26

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

**Wir wissen,
was wir tun.**

www.handwerk-rww.de

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

 Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald

Erscheinungstermine 2020/2021

BRENNPUNKT
Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

07. September 2020	14. August 2020
07. Dezember 2020	13. November 2020
03. März 2021	11. Februar 2021
02. Juni 2021	06. Mai 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Handwerk hat immer wieder gezeigt, dass es sich wirtschaftlichen Veränderungen anpassen und Krisensituationen meistern kann!

Seit nunmehr einigen Monaten hält uns die Corona-Krise in ihrem Bann. Tagtäglich werden wir in den Medien mit Informationen überrollt und erhalten neue Anweisungen und Regeln für den Umgang im beruflichen und gesellschaftlichen Miteinander. Eine Situation, die für die meisten von uns bisher unvorstellbar war.

Viele Handwerksbetriebe hat die Corona-Krise mit voller Wucht getroffen. Geschäftsfelder sind weggebrochen bzw. Betriebe mussten wochenlang geschlossen werden. Kolleginnen und Kollegen waren in den vergangenen Wochen damit beschäftigt, Zuschuss- und Stundungsanträge zu stellen, um einigermaßen Schadensbegrenzung zu betreiben.

Seitens der Politik wurden umfangreiche Beschlüsse gefasst, die Wirtschaft am Laufen zu halten. Entscheidungen, die größtenteils richtig und wichtig waren. Bereits jetzt ist jedoch erkennbar, dass durch die Pandemie der wirtschaftliche Schaden immens sein wird - nicht nur für einzelne Gewerke sondern für das gesamte Handwerk.

Dies belegt auch die zweite Befragung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) seit Ausbruch der Pandemie. 74 % der knapp 2.750 befragten Unternehmen gaben an, durch Corona einen Umsatzeinbruch zu verzeichnen. Durchschnittlich ist der Umsatz um über die Hälfte eingebrochen.

Nicht alle Branchen sind im gleichen Ausmaß von Corona betroffen, so das Ergebnis der Befragung. Das Bau- und Ausbaugewerbe scheint zumindest für die erste Jahreshälfte noch glimpflich davon zu kommen. Vordergründig lässt sich dies auf die hohe Auslastung der Betriebe zu Beginn des Jahres zurückführen. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich der Einbruch spätestens in der zweiten Jahreshälfte zeigen wird, da Industrie und auch öffentliche Hand geplante Investitionen hinausschieben oder gar komplett streichen. Wie der private Wohnungsbau sich entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Erfreulich ist in dieser Zeit die Aussage vieler Betriebe, dass sie zu Beginn des kommenden Ausbildungsjahres genauso viele oder gar mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen werden wie bisher. Das bestätigt auch eine aktuelle Umfrage des ZDH. Dies zeigt wieder einmal, dass das Handwerk sich seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung durchaus bewusst ist.

Uns ist allen klar, dass uns die Corona-Pandemie in den nächsten Monaten begleiten wird. Wir wissen, dass der Großteil des Jahresumsatzes in den vergangenen Wochen bereits verloren gegangen und bis zum Jahresende nicht aufzuholen ist. Doch gerade in der jetzigen Zeit müssen wir die entsprechenden Weichen stellen, um an die Wirtschaftskraft vor Corona anzuknüpfen.

Daher geht ein ganz klares Statement an die Verantwortlichen, die Politik:

Die Liquidität der Betriebe muss gefestigt und gestärkt - Investitionsanreize müssen geschaffen werden. Die Förderung von nachhaltigen Investitionen und Beschäftigung muss erfolgen, steuerrechtlich begünstigte Abschreibungen erlassen und die Unternehmensbesteuerung gesenkt werden. Die Zeiten des Bürokratie- und Regulierungswahns – insbesondere aus Brüssel – gehören eingestampft. Wir dürfen nicht müde werden, uns dafür einzusetzen, dass die Stimme des Handwerks bei den Entscheidungsträgern Gehör findet!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen allen weiterhin eine gute Zeit und viel Spaß beim Lesen unseres Magazins. Bleiben Sie gesund!

Ihr



Rudolf Röser
Vors. Kreishandwerksmeister



Aktionstag „Hände hoch fürs Handwerk“ muss verschoben werden



Die Begeisterung aus 2015 wünschen sich die Veranstalter auch für die „WesterwaldMEISTERSchaft“ 2021

Nun hat es auch die WesterwaldMEISTERSchaft getroffen. Nicht nur die Fußball-Europameisterschaft und die Olympischen Sommerspiele in Tokio, sondern auch der Aktionstag zur Kampagne „Hände hoch fürs Handwerk“ muss verschoben werden.

Am 02. Juli sollten die 10 Verbandsgemeinden des Westerwaldkreises, Schülerinnen und Schüler sowie Gäste von auswärts im Landschaftsmuseum in Hachenburg gemeinsam mit dem Wäller Handwerk aktiv ein starkes Zeichen für die berufliche Ausbildung im Handwerk setzen. „Selbstverständlich sind wir über die Verschiebung des Aktionstages enttäuscht, aber wir halten es in der aktuellen Situation für die einzig richtige Entscheidung“, sind sich die Kreishandwerkerschaft

Rhein-Westerwald, die Handwerkskammer Koblenz und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westerwaldkreis mbH einig.

„Die Idee der WesterwaldMEISTERSchaft, also ein kleiner Wettbewerb, bei dem 10 Teams in verschiedenen handwerklichen Disziplinen Geschick und Teamgeist unter Beweis stellen, bleibt grundsätzlich unverändert“, ergänzt wfg-Geschäftsführerin Katharina Schlag im Namen der Veranstalter.

Der genaue Nachholtermin 2021, der wie geplant in der Woche vor den Sommerferien stattfinden soll, wird in Absprache mit den Realschulen im Westerwaldkreis ermittelt und voraussichtlich zum Schuljahresbeginn 2020/2021 bekanntgegeben werden.



Das Logo der WesterwaldMEISTERSchaft sollte nicht nur die Medaillen sondern auch die Trikots schmücken.



Suchst du noch, oder arbeitest du schon?

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



Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0
f HanzlikFahrzeugeinrichtungen



www.fahrzeugeinrichter.com

Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises - Innungsversammlung mit Brauerei-Besichtigung

Neuer Landesinnungsmeister des Fachverbands Farbe Gestaltung Bautenschutz stellt sich den Maler- und Lackiererbetrieben des Westerwaldkreises vor.

Die diesjährige Innungsversammlung der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises fand in der Hachenburger-Brauerei statt, wo man das Berufliche mit einer Führung durch die Brauerei verband.

Vor dem Vergnügen stand jedoch das Fachliche. Obermeister René Perpeet begrüßte die anwesenden Innungsbetriebe sowie die Referenten und Gäste zur Veranstaltung. In seinen Ausführungen ließ er das vergangene Jahr noch einmal Revue passieren.

Der im vergangenen Jahr gewählte neue Landesinnungsmeister des Landesinnungsverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz Rheinland-Pfalz, Gregor Cramer, informierte über die Verlegung der Geschäftsstelle und forderte die Kollegen auf, sich an der vom Hauptverband erarbeiteten Nachwuchskampagne zu beteiligen und damit auch die jungen Leute für den praktischen Leistungswettbewerb des Handwerks zu sensibilisieren. Die Betriebe bat er, sich stärker im Sachverständigenwesen zu engagieren.



Michael Braun, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, gab Erläuterungen zum Thema „Unerlaubte Handwerksausübung“ sowie deren Handhabung im Hause der Kreishandwerkerschaft.

Im Anschluss daran erfolgten Beratung und Beschlussfassungen der Jahresrechnung 2019 sowie des Haushaltsplanes 2020. Johannes Krekel, Firma Krekel, Guckheim,

sprang für den kurzfristig verhinderten Referenten Hendrik Franke von der BASF ein und informierte zum Thema „Lacktechnologien und die Auswirkung auf Arbeitsprozesse.“

Nach einem kleinen Imbiss und der Brauerei-Besichtigung konnte Obermeister Perpeet diese erlebnisreiche Innungsversammlung beenden.



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

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

Kann Ihr aktueller Berater darauf eine Antwort geben?

MARX & JANSSEN

REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Großmaiseid · Ransbach-Baumbach
marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

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

Mitglied im
WIRAS Verbund
INTERNATIONAL



Metallhandwerker-Innung führt Innungsversammlung durch

Anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung konnte Obermeister Christoph Held, Kirburg, die Mitglieder der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald im Hotel Glockenspitze in Altenkirchen begrüßen. In seinem Geschäftsbericht ging er auf die im vergangenen Jahr durchgeführten Aktivitäten und Veranstaltungen, die Bundestagswahlen sowie die Situation am Arbeitsmarkt – Stichwort Fachkräftemangel – ein.

„Es fehlen die erforderlichen Mitarbeiter. Unser Dilemma bleiben die geburtenstarken Jahrgänge, die fachlich hoch qualifiziert sind und aus dem Berufsleben ausscheiden. Die nun auf den Arbeitsmarkt kommenden jungen Leute können sich aussuchen, was sie auf dem Berufsmarkt der Möglichkeiten interessiert“, so der Obermeister. „Doch könnte eine eventuelle Pandemie von Corona die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt komplett verändern. Wir müssen schauen, wie in den nächsten Tagen und Wochen die Entwicklung des Virus voranschreitet.“

Im daran folgenden Vortrag erörterte Dr. Klaus Nassenstein von der Firma GTV GmbH, Luckenbach, das Thema „Flamm-

spritzen aus der Praxis“. Michael Braun von der Innungsgeschäftsstelle referierte über die „Bekämpfung der Schwarzarbeit nach dem UWG“ und über das „Widerrufsrecht von Verbrauchern bei Werk- und Bauverträgen“.

Im Anschluss an ihre Vorträge standen die Referenten der Versammlung für weitere Fragen

zur Verfügung.

Die Jahresrechnung des abgelaufenen Haushaltsjahres sowie der Haushaltsplan 2020 wurden von der Versammlung jeweils einstimmig genehmigt, sodass noch ausreichend die Möglichkeit bestand, das Handwerk betreffende Themen im Kreise der Mitglieder zu erörtern.



Steinmetz-Innung Westerwaldkreis tagte



Auch in diesem Jahr hatte die Steinmetz-Innung Westerwaldkreis ihre Mitglieder zur Innungsversammlung in die Räume der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Montabaur eingeladen. Ganz besonders freute sich Obermeister Müller, dass er auch den im vergangenen Jahr neugewählten Landesinnungsmeister, Hans-Peter Mulbach sowie seinen Stellvertreter, Hans-Jörg Schitthof, begrüßen konnte. Als weiteren Gast hieß Müller Bruno Harich, Steinmetz und Steinbildhauermeister aus Neunkirchen-Eisheid, willkommen, der durch sein Engagement und den Einsatz seines „Mahnenden Mühlsteins“ im Kampf gegen sexuellen Missbrauch an Kindern und

Jugendlichen bekannt wurde.

Nach der Begrüßung der Versammlungsteilnehmer und Feststellung der Beschlussfähigkeit erstattete Obermeister Peter Müller seinen Jahresrückblick.

Wenngleich sich auch im Bereich des Bestattungswesens nach wie vor nichts verbessert habe und Urnenbestattungen, Wiesengrabplatten oder Waldbestattungen weiterhin auf dem Vormarsch seien, wertete er die wirtschaftliche Lage im Steinmetzhandwerk weiterhin als gut. Allerdings lasse nach wie vor die Fachkräftesituation zu wünschen übrig. Müller machte deutlich, dass eine gute Bezahlung der Mitarbeiter unumgänglich sei, um

diese langfristig zu binden. Auch die Ausbildungsvergütung müsse, so der Obermeister, entsprechend angepasst werden, um bei den Jugendlichen Anreize für eine Ausbildung zu schaffen. Müller richtete auch seinen Appell an die anwesenden Kollegen, alle Gelegenheiten zu nutzen, für das Handwerk zu werben und an Ausbildungsmessen oder anderen Veranstaltungen teilzunehmen. In diesem Zusammenhang teilte er mit, dass die Innung auch in diesem Jahr am „Internationalen Museumstag“ im Landschaftsmuseum Hachenburg teilnehmen werde. Nach Bekanntgabe der Innungsdaten schloss Müller seinen Jahresrückblick und stellte diesen zur Diskussion.

Landesinnungsmeister Mulbach informierte gemeinsam mit seinem Kollegen Schitthof die Versammlungsteilnehmer über die Arbeit des Landesverbandes. Nachdem die Jahresrechnung 2019 sowie der Haushaltsplan 2020 einstimmig verabschiedet waren, berichtete Bruno Harich von der Reise seines „Mahnenden Mühlsteins“.

Der gravierte Stein ist ein Mahnmal gegen Kindes-Missbrauch. Er wurde nach seiner zehnjährigen Wanderschaft durch 31 deutsche Städte zwischenzeitlich an Papst Franziskus übergeben und steht jetzt im Vatikan.

Im Anschluss an die Ausführungen Harichs beendete Obermeister Müller die diesjährige Innungsversammlung. Beim anschließenden Abendessen blieb noch ausreichend Zeit zum Austausch zu fachspezifischen Themen.

Zimmerer luden ein

Für die diesjährige Innungsversammlung der Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald hatte sich der Vorstand einen besonderen Tagungsort ausgesucht. Die Handwerker trafen sich zu ihrer Tagung auf Schloss Arenfels in Bad Hönningen. Neben einer informativen Tagungsordnung stand auch die Besichtigung des Schlosses auf dem Programm.

Nach der Begrüßung der Versammlungsteilnehmer blickte Obermeister Peter Menges auf das vergangene Jahr zurück. „Es ist eine Zeit, die ich so noch nicht erlebt habe“, so Menges in seinem Rückblick. „Mit einem lachenden Auge stehe ich morgens auf, weil ich weiß, dass ausreichend Arbeit da ist. Das andere Auge weint. Weil wir einfach zu wenig Mitarbeiter/innen haben. Die Fachkräfte fehlen!“ Menges machte deutlich, dass die vielzitierte „work-life-balance“ ein nicht zu unterschätzender Faktor bei den Mitarbeitern sei.

„Wir müssen“, so der Obermeister weiter, „eine Art Wohlfühlpaket liefern. Geld ist eine Sache, aber der menschliche Faktor spielt ebenfalls bei der Arbeitsplatzauswahl eine große Rolle. Zeigen Sie, dass Sie Ihre Leute unterstützen. Machen Sie deutlich, dass Ihnen der Mitarbeiter auch als Mensch wichtig ist. Sie glauben gar nicht, wie das auf Ihre Belegschaft wirkt und die Identifikation des Mitarbeiters mit dem Betrieb fördert.“

In seinem Rückblick ging Menges auch auf die von der Innung und der Kreishandwerkerschaft im vergangenen Jahr durchgeführten Veranstaltungen ein.

Zum Abschluss forderte er die Versammlungsteilnehmer auf, sich bei Fragen oder Vorschlägen für die Innungsarbeit an die Innungsgeschäftsstelle zu wenden, die gerne und jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung stehe.

Nach der Verabschiedung der Jahresrechnung 2019 und der Beschlussfassung über den Haushaltsplan 2020 fand die Besichtigung von Schloss Arenfels und des Dachstuhls des Gebäudes statt.

„Die Lebensgeschichte eines Auftrages - vom Vertragsschluss bis zur Schlussrechnung“, so lautete das Thema des letzten Tagesordnungspunktes der Innungsversammlung. Der Referent, Rechtsanwalt Dr. Stephan Krempel aus Westerburg, ging in seinem Vortrag auf die unterschiedlichsten Themenbereiche im Zusammenhang mit einem Bauvertrag ein. Im Anschluss stand er den Versammlungsteilnehmern für weitere Fragen zur Verfügung.

Nach dem Ende der Versammlung gab es beim gemeinsamen Essen noch ausreichend Gelegenheit zum Gedankenaustausch im Kollegenkreis.



Leitungsanlagen-Richtlinie war das Thema

Die Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald führte ein Fachseminar zur Leitungsanlagen-Richtlinie durch. Hierzu konnte Obermeister Christoph Hebgen fast 40 Teilnehmer im Hotel Hammermühle in Wahrod begrüßen und willkommen heißen.

Der Referent, Herr Stefan Bienias vom Ing. Büro Göbel aus Rösrath, erklärte Wichtiges und Aktuelles über die rechtlich gültigen Bestimmungen von Elektroinstallationen in Rettungs- und Fluchtwegen, Leitungsdurchführungen durch feuerwiderstandsfähige Wände und Decken, Deckenabschottungsprinzip für Leitungsanlagen und Bodenabläufe sowie elektrischer Funktionserhalt von Leitungsanlagen.

Weit über 90 % aller Personenschäden und ein großer Teil aller Sachschäden sind aufgrund der statistischen Erfassung der Feuerwehren der letzten Jahre, speziell im Bereich des privaten Wohnungsbaus, festzustellen.

Ein Großteil der zur Ausführung anstehenden Objekte bezieht sich auf Sonderbauten, die

einen deutlich höheren technischen Ausbaustand aufweisen. In der Regel trägt die technische Gebäudeausrüstung zu einer Erhöhung des Gefahrenpotentials hinsichtlich des Per-

sonenschutzes, aber auch für Lösch- und Rettungsarbeiten, bei. In vielen Bundesländern wurde die MLAR bereits baurechtlich eingeführt, so auch in Rheinland-Pfalz.



Die neue Gewerbeabfallverordnung wir helfen bei der Pflichterfüllung

Ob Getrenntsammlungspflicht, Sortierpflicht oder Dokumentation, REMONDIS berät und unterstützt Sie bei allen Maßnahmen zur rechtssicheren Einhaltung der Gewerbeabfallverordnung.

Getrenntsammlungspflicht

- Bestandsaufnahme und Analyse vorhandener Erfassungsprozesse
- Verbesserungsvorschläge und Optimierungskonzepte, die Ihrem Betrieb gesteigerte Verwertungsquoten ermöglichen
- Bereitstellung maßgeschneiderter Behältersysteme für alle Abfallströme

Sortierpflicht

- Abholung der gemischt angefallenen Fraktionen
- Sortierung, Vorbehandlung und Aufbereitung in unseren Anlagen

Dokumentation

- Ermitteln der exakten Getrenntsammlungsquote
- Erstellen von Datenübersichten und Belegen
- Vorbereiten der gesetzeskonformen Dokumentationen

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Achtung:

umfangreiche Dokumentationspflichten

- Als Gewerbebetreibender sind Sie verpflichtet, die anforderungsgerechte Erfüllung der GewAbfV-Bestimmungen nachzuweisen
- Ob Betrieb oder Baustelle. Die Gewerbeabfallverordnung verlangt eine starke Abfalltrennung

Sprechen Sie uns an:

Landkreis Neuwied und Rhein-Lahn, Hr. Esteban
Stadt Koblenz, Landkreis Mayen-Koblenz,
Cochem-Zell, Hr. Stania

Tel.: 02632 – 986140

Altenkirchen WW, Hr. Stein

Tel.: 02681 – 954015



Besuchen Sie uns auf Facebook www.facebook.com/KhsRheinWesterwald/

Sicher durch den Sommer

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Im Auto besser ohne Mundschutz

Seit dem 27. April gilt die bundesweite Schutzmaskenpflicht, zunächst in Geschäften, öffentlichen Gebäuden und in öffentlichen Verkehrsmitteln.

Doch viele Menschen tragen den Mundschutz auch am Steuer im eigenen Auto. Ist das überhaupt erlaubt?

Paragraf 23 der Straßenverkehrsordnung legt fest: „Wer ein Kraftfahrzeug führt, darf sein Gesicht nicht so verhüllen oder verdecken, dass er nicht mehr erkennbar ist.“

Zu widerhandlungen können als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von 60 Euro geahndet wer-



den. Wer eine Schutzmaske trägt, die Mund und Nase bedeckt und dann auch noch mit Sonnenbrille unterwegs ist, dürfte nur schwer zu erkennen sein – die Vermummung wäre perfekt.

Da stellt sich die Frage: Warum sollte ich als Fahrer allein im Auto überhaupt einen Mundschutz tragen? Notwendig ist das nicht. Das Auto ist ein gut geschützter Raum.

Jede Form von Schutzmaske lenkt ab, sie behindert die Atmung, die Befestigungsgummis ziehen an den Ohren. Bei Brillenträgern besteht zudem das Risiko der Sichtbehinderung durch beschlagene Gläser.

Wer aus medizinischen Gründen eine Maske trägt, muss für andere klar erkennbar bleiben. Mit handgenähten Masken, Schals oder Schlauchtüchern dürfte das schwierig sein. Für Mitfahrer hingegen gibt es keine Einschränkungen.

Wer Kontaktpersonen mitnimmt oder Menschen aus Risikogruppen, lässt sie am besten nur mit Maske sowie hinten rechts einsteigen. So halten sie maximalen Abstand zum Fahrer.

Darüber hinaus kann jeder Autofahrer auch ohne Schutzmaske etwas dazu beitragen, im Auto für gute Luft zu sorgen: Zum Beispiel den Pollenfilter auswechseln lassen, sofern das nicht regelmäßig bei der Wartung geschieht.

Besonders wirkungsvoll und auch für Allergiker empfohlen sind Aktivkohlefilter. Außerdem sollte die Klimaanlage einmal jährlich geprüft und gewartet werden. Unangenehme Gerüche lassen sich durch Filtertausch, Reinigen des Verdampfers und Desinfizieren der Anlage beheben.

Denn gerade jetzt sollte die Klimaanlage ständig mitlaufen: Bei manuell gesteuerten Anlagen das Gebläse auf eine mittlere Stufe schalten und keinesfalls die Umlufttaste betätigen, bei automatisch arbeitenden Anlagen den Automatik-Modus einschalten.

So wird die Luft im Fahrzeug angenehm temperiert sowie ständig gefiltert und ausgetauscht.

Scheibe erneuern? Werkstattsache!

Es hat nur einmal kurz geknackt, als der Stein gegen die Scheibe prallte. Ergebnis: ein Kratzer im Glas. Und nun? Reparieren? Oder die Scheibe komplett erneuern?

Den richtigen Rat bekommt jeder Autofahrer in den rund 37.000 Meisterbetrieben der Kfz-Innungen. Der Schaden sollte in jedem Fall schnellstmöglich behoben werden, da die Schadstelle sich unvorhersehbar vergrößern kann, etwa bei Fahrt durch Schlaglöcher.

Scheibenschäden sind kein Buch mit sieben Siegeln. Es gibt exakte Regeln, ob ein Stein Schlag repariert werden darf oder die Windschutzscheibe komplett erneuert werden muss. Das ist dann der Fall, wenn der Schaden im Fernsichtfeld des Fahrers liegt.

Dabei handelt es sich um ein etwa DIN A4-großes Feld im Querformat mittig über dem Lenkrad. Getauscht werden muss auch, wenn der Riss am Scheibenrand endet oder wenn bereits Schmutz und Feuchtigkeit in die Schadstelle gelangt sind. Reparieren ist möglich, wenn der Schaden kleiner ist als eine Zwei-Euro-Münze, sich mindestens zehn Zentimeter vom Rand der Windschutzscheibe entfernt befindet und nicht im Sichtfeld des Fahrers liegt.

Die Windschutzscheibe sorgt nicht nur für den Durchblick nach außen, sie stabilisiert vielmehr die Karosserie. Und bei vielen Autos trägt sie sensible elektronische Teile, zum Beispiel Kameras und Sensoren.

Bei Reparatur und Tausch sind daher die Profis im Kfz-Meisterbetrieb gefordert. Nach



einem Scheibentausch müssen sie die Sensoren in jedem Fall wieder exakt einstellen, um Fehlfunktionen zu vermeiden. Im Rahmen der Teilkasko-Verträge übernehmen die meisten Versicherungen die Kosten für eine Reparatur. Die Betriebe klären mit der Versicherung den genauen Umfang der Arbeiten und die Höhe der Leistung ab. Unangenehme Überraschungen bei der Höhe einer eventuellen Selbstbeteiligung entfallen.



PKW-Service:

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

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung

www.goerg-jung.mercedes-benz.de

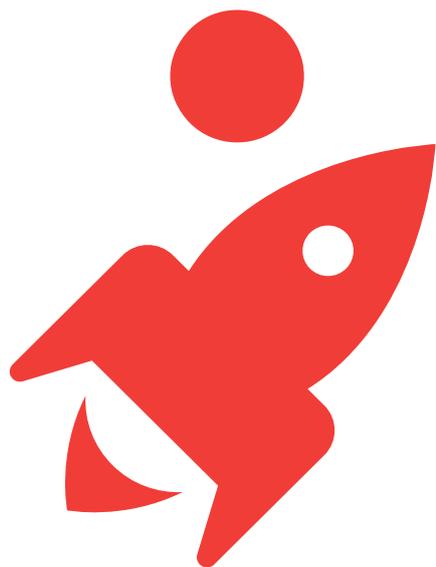
LKW- / VAN-Service:

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





Fortschritt ist einfach.



sparkasse-neuwied.de
skwws.de

Weil unsere Experten
Ihr Unternehmen mit der
richtigen Finanzierung
voranbringen.



Sparkasse
Neuwied



Sparkasse
Westerwald-Sieg

Arbeitsrecht

Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Kurzarbeitergeld gelockert

Der Gesetzgeber hat aufgrund der aktuellen Krise die Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Kurzarbeitergeld gelockert: Wer in systemrelevanten Branchen und Berufen unterstützt, kann finanzielle Einbußen ausgleichen.

Vom 01.04. bis 31.10.2020 ist eine Sonderregelung in Kraft getreten. Wer während der Kurzarbeit eine Beschäftigung in einem systemrelevanten Bereich aufnimmt, muss sich das dabei verdiente Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld anrechnen lassen. Allerdings darf das Gesamteinkommen aus noch gezahltem Arbeitseinkommen und dem Kurzarbeitergeld sowie dem Hinzuverdienst das normale Nettoeinkommen nicht übersteigen.

Die gelockerten Hinzuverdienstregelungen sollen Betroffenen im Kurzarbeitergeldbezug helfen, finanzielle Einbußen auszugleichen. Die Nebentätigkeit ist zudem versicherungsfrei zur Arbeitslosenversicherung. Insbesondere Betriebe im Lebensmittelhandel und der Landwirtschaft benötigen dringend Arbeitskräfte. Durch die getroffene Sonderregelung können Menschen in Kurzarbeit systemrelevante Wirtschaftszweige unterstützen. *Quelle: Bundesagentur für Arbeit*

An- und Abfahrtszeiten von Außendienstmitarbeitern sind uneingeschränkt vergütungspflichtige Arbeitszeiten

Die Vergütungspflicht für Fahrtzeiten kann nicht durch eine Betriebsvereinbarung eingeschränkt werden, wenn diese bereits durch einen Tarifvertrag geregelt ist. So die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Servicetechnikers im Außendienst unter Hinweis auf die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Nach dieser Norm können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch einen Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, es sei denn, ein Tarifvertrag lässt den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu. *BAG, Urteil vom 18.03.2020, Az.: 5 AZR 36/19*

Kein gesetzlicher Versicherungsschutz bei der Teilnahme an einem Firmenlauf

Nimmt eine bei einem Jobcenter beschäftigte Person bei einem für eine Vielzahl von Firmen und Einrichtungen organisierten Firmenlauf teil und verletzt sich dabei, so hat sie keinen Anspruch auf Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Teil-

nehmer zuvor durch bestimmte Fördermaßnahmen bei der Teilnahme am Firmenlauf unterstützt hat. *SG Dortmund, Urteil vom 04.02.2020, Az.: S 17 U 237/18*

Altersteilzeit – kein Urlaubsanspruch für Freistellungsphase

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) steht einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase nicht Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine abweichende Vereinbarung getroffen haben. *BAG, Urteil vom 24.09.2019, Az.: 9 AZR 481/18*

Entstehen von Urlaubsansprüchen während Zeiten der Kurzarbeit

Zusammenfassung

Die Einführung von Kurzarbeit im Betrieb hat Auswirkungen auf die Urlaubsansprüche der betroffenen Arbeitnehmer.

Nachdem viele Unternehmen Kurzarbeit, zum Teil sogar Kurzarbeit Null, angeordnet haben, stellt sich vermehrt die Frage, welche Auswirkungen die Einführung von Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer hat. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte bisher noch nicht die Gelegenheit, über entsprechende Fallkonstellationen zu entscheiden.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie auf Folgendes hinweisen:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 8. November 2012 (Az.: C-229/11) festgestellt, dass Urlaubsansprüche nur dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat. Konkret ging es in dem Vorabentscheidungsverfahren um die Frage, ob während der angeordneten Kurzarbeit der bezahlte Jahresurlaub pro rata temporis angepasst werden kann und der Kurzarbeiter während der Kurzarbeit nur einen entsprechend geringeren Urlaubsanspruch erwirbt.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich mit Urteil vom 30. August 2017 (Az.: 5 Sa 626/17) ebenfalls mit dem Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null auseinandergesetzt. Dabei geht es im Einklang mit dem EuGH davon aus, dass der Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null wie

bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis pro rata temporis zu berechnen ist.

In der juristischen Literatur wird überwiegend die Auffassung vertreten, dass Urlaub in Zeiten der Kurzarbeit analog den Regelungen zur Teilzeit zu behandeln ist (so z. B. Gallner in ErfK, 20. Aufl. 2020, BUrLG, § 3 Rn. 21 - 23). Auch weitere Stimmen in der Literatur kommen zu dem gleichen Ergebnis: So ist etwa Prof. Bayreuther der Ansicht, dass eine Kürzung von Urlaubsansprüchen in Betracht kommt, wenn man davon ausgeht, dass die Beschäftigten keinen Urlaubsanspruch erwerben, solange die Arbeitspflicht vollständig ruht (vgl. DB 2012, 2748). Bayreuther führt dazu aus, dass der Urlaubsanspruch eines Teilzeitbeschäftigten pro rata temporis an die Zahl seiner Arbeitstage anzupassen sei. Dies gelte auch, wenn im Betrieb tageweise Kurzarbeit eingeführt werde. Während der Kurzarbeit seien die Beschäftigten so zu behandeln, als wenn sie aus einem Vollzeit- in ein entsprechendes Teilzeitarbeitsverhältnis gewechselt wären. Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch Prof. Schubert (vgl. NZA 2013, 1105).

Im Gleichklang mit dem o. g. EuGH-Urteil gehen wir davon aus, dass Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit nur entstehen können, wenn diese tatsächlich auch eine Arbeitsleistung erbracht haben. Der Urlaubsanspruch vermindert sich bei Kurzarbeit folglich automatisch: Ist der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit mithin noch tages- oder wochenweise (Kurzarbeit Null) tätig, ist der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit

pro rata temporis an die Zahl der verbleibenden Arbeitstage anzupassen.

Es bietet sich an, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer über eine solche Kürzung – im Rahmen seiner nach Auffassung des EuGH und des BAG ohnehin bestehenden Pflicht zur Information und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen – unterrichtet.

Quelle: ZDH, Schreiben vom 27.04.2020

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

Herausgabe von Arbeitspapieren: So vermeiden Arbeitgeber Konflikte



Zum Ende eines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitspapiere des Mitarbeiters fertig zu machen und so rechtzeitig herauszugeben, dass sein Mitarbeiter sie am letzten Arbeitstag mitnehmen kann. Doch reicht es, wenn er sie nur zur Abholung bereitlegt? Und was passiert, wenn er seiner Herausgabepflicht nicht nachkommt? Eine Antwort auf diese Fragen liefert unser Beitrag.

Arten von Arbeitspapieren

Arbeitspapiere im engeren Sinn sind Papiere, die der Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn unbedingt vorlegen und der Arbeitgeber bei Beschäftigungsende unbedingt ausfüllen, erstellen und herausgeben muss – z. B. die Arbeitsbescheinigung, den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung und die Bescheinigung der zur Sozialversicherung gemeldeten Daten.

Arbeitspapiere im weiteren Sinn sind Papiere, die dem Nachweis bestimmter Tatsachen dienen – z. B. ein Zeugnis oder ein Befähigungsnachweis. Oder Unterlagen, die bestimmte Erklärungen über den Arbeitgeber oder das Arbeitsverhältnis enthalten – z. B. der Arbeitsverhältnis-Nachweis oder die Ausgleichsquittung.

Gesetzliche Grundlagen

Bei den Arbeitspapieren vertritt die ganz herrschende Meinung die Auffassung, dass die Herausgabepflicht des Arbeitgebers auf Seiten

des Arbeitnehmers eine Holschuld auslöst.

Nach § 269 Abs. 1 BGB gilt: „Ist ein Ort für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen, insbesondere aus der Natur des Schuldverhältnisses, zu entnehmen, so hat die Leistung an dem Orte zu erfolgen, an welchem der Schuldner zur Zeit der Entstehung des Schuldverhältnisses seinen Wohnsitz hatte.“

§ 269 Abs. 2 BGB sieht vor: „Ist die Verbindlichkeit im Gewerbebetrieb des Schuldners entstanden, so tritt, wenn der Schuldner seine gewerbliche Niederlassung an einem anderen Ort hatte, der Ort der Niederlassung an die Stelle des Wohnsitzes.“ Ort der Abholung ist damit in der Regel der Beschäftigungsort.

§ 269 BGB ist dispositiv. D. h., von der gesetzlichen Vorschrift kann durch Vereinbarungen der Parteien abgewichen werden. Selbstverständlich können sich die Parteien einvernehmlich darauf verständigen, dass der Arbeitgeber die Papiere zuschickt. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall allerdings verlangen, dass sein Mitarbeiter die Kosten der Übersendung trägt.

Rechtsfolgen: von der Klage bis zur Zwangshaft

Der Arbeitgeber trägt für die Erfüllung seiner Herausgabepflicht die Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitnehmer hat ihm auf Verlangen ein schriftliches Empfangsbekanntnis (= Quittung) zu erteilen (§ 368 Satz 1 BGB - die so genannte Empfangsquittung). Kommt

der Arbeitgeber mit der Herausgabe in Verzug, muss er seinem Mitarbeiter die Arbeitspapiere auf eigene Kosten zustellen.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Herausgabepflicht nicht freiwillig, kann der Arbeitnehmer ihn auf Herausgabe verklagen.

Bleibt der Arbeitgeber selbst nach seiner Verurteilung noch untätig, wird eine Zwangsvollstreckung erforderlich. Dabei gilt:

Geht es bloß um den Herausgabeanspruch, ist der Weg über § 883 ZPO – Herausgabe bestimmter Sachen – vorgezeichnet.

- Der Gerichtsvollzieher muss dem Arbeitgeber die Arbeitspapiere wegnehmen und dem Arbeitnehmer übergeben.

Geht es um den Anspruch auf Ausfüllen und Erstellen der Arbeitspapiere, ist der Weg über § 888 ZPO – unvertretbare Handlungen – zu gehen.

- Der Arbeitgeber muss in diesem Fall durch Zwangsgeld oder Zwangshaft dazu angehalten werden, die Arbeitspapiere auszufüllen und zu erstellen. Diese Verpflichtung kann ihm ein Dritter nicht abnehmen.

Ein weiterer Weg bietet sich bereits im Erkenntnisverfahren nach § 61 Abs. 2 Satz 1 ArbGG an: „Spricht das Urteil die Verpflichtung zur Vornahme einer Handlung aus, so ist der Beklagte auf Antrag des Klägers zugleich für den Fall, dass die Handlung nicht binnen einer bestimmten Frist vorgenommen ist, zur Zahlung einer vom Arbeitsgericht nach freiem Ermessen festzusetzenden Entschädigung zu verurteilen.“

Die Zwangsvollstreckung nach §§ 887, 888 ZPO ist in diesem Fall ausgeschlossen (§ 61 Abs. 2 Satz 2 ArbGG). Der Erfüllungsanspruch wandelt sich in einen Schadensersatzanspruch um. D. h., dass beispielsweise bei einer nicht fristgerecht ausgefüllten und herausgegebenen Lohnsteuerbescheinigung mit der Entschädigung zugleich alle Schadensersatzansprüche wegen der Nichtherausgabe – sogar die entgangene Lohnsteuererstattung – abgegolten sind (BAG, 20.02.1997 - 8 AZR 121/95).

Rechtsstreit vermeiden

Zur Eskalation muss es nicht kommen. Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gleich mit, sollte der Arbeitgeber ihn schriftlich unter Fristsetzung (maximal 2 Wochen) zur Abholung auffordern. Kommt er der Aufforderung nicht nach, empfiehlt es sich, die herauszugebenden Arbeitspapiere unter Zeugen in einen Umschlag zu stecken und per Post auf den Weg zu geben. Die dabei anfallenden Portokosten stehen in keinem Verhältnis zu dem finanziellen Aufwand, der durch einen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht entstehen wird.

Autor: Dr. Heinz J. Meyerhoff, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Sozialrecht, Greven - www.personalpraxis24.de

Empfangsbestätigung Arbeitspapiere

1. Das Arbeitsverhältnis zwischen

_____ (Arbeitgeber)

und

_____ (Arbeitnehmer/in)

wurde zum _____ beendet.

2. Der Unterzeichner/Die Unterzeichnerin bestätigt den Erhalt folgender Unterlagen:

(Nichtzutreffendes bitte durchstreichen bzw. ergänzen)

2.1 Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung

Zeitraum: _____

2.2 Meldebescheinigung für den Arbeitnehmer nach § 25 DEÜV

Zeitraum: _____

2.3 Sozialversicherungsausweis; Versicherungsnummer: _____

2.4 Urlaubsbescheinigung für das Urlaubsjahr _____

2.5 Zeugnis

2.6 Lohn-/Gehaltsabrechnung für den Monat _____

2.7 Arbeitsbescheinigung für die Arbeitsagentur

2.8 _____

2.9 _____

Der/Die Unterzeichner/in bestätigt, dass er/sie die überlassenen Unterlagen und Gegenstände vollständig zurückgegeben hat.

Der/Die Unterzeichner/in bestätigt gleichzeitig, eine Ausfertigung dieser Empfangsbestätigung erhalten zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Ausführliches Übergabeprotokoll

Ich habe heute das an Herrn/Frau/Firma _____
gerichtete Originalschreiben des Absenders (Name und Anschrift bitte eintragen)

gelesen, mit dem _____

(z. B. das Arbeitsverhältnis zum _____ gekündigt wird – oder anderen Sachverhalt eintragen).

Dieses Schreiben hat sodann Herr/Frau _____ vor meinen Augen gefaltet und in einen Umschlag gesteckt, diesen verschlossen und mir sodann ausgehändigt.

Ich habe mich dann zum Wohnsitz/Betriebssitz von Herrn/Frau/Firma _____

in die _____-Straße begeben und das Schreiben um _____ Uhr

- Herr/Frau _____ persönlich ausgehändigt *
- dem Hausmeister/-in, dem Vermieter/-in übergeben*
- Herr/Frau _____, die in der Wohnung anwesend war, persönlich übergeben*
- in den Briefkasten von Herrn/Frau/Firma _____ eingeworfen*
- unter der Wohnungstür/Betriebseingangstür von Herrn/Frau/Firma _____
vollständig durchgeschoben*

* Nichtzutreffendes streichen

(Ort, Datum)

(Unterschrift Bote)

Fax-Übertragungsprotokoll

Am _____ wurde das beigefügte Schreiben mittels Telefax an die Telefax-Nr. _____
abgeschickt.

Gemäß unserem Übertragungsprotokoll wurde das Fax Nr. _____ am _____ um _____ Uhr
ordnungsgemäß abgesendet und empfangen.

Sicherheitshalber habe ich beim Empfänger nachgefragt, ob unsere Telefaxnachricht tatsächlich in seinem gesamten
Umfang übertragen wurde und gut lesbar sei.

Herr/Frau _____ bestätigen mir nach telefonischer Anfrage, dass unser

Fax Nr. _____ vom _____ mit insgesamt _____ Seiten vollständig übertragen wurde und gut lesbar
sei.

(Ort, Datum)

Unterschrift (Vor- und Zuname)



Fristen und Termine – was Sie darüber wissen sollten!

W.R. Wagner, pixelio.de

Im Arbeitsrecht hängen viele Rechtswirkungen von Fristen ab. Zu denken ist dabei an Kündigungs-, Ausschluss-, Verfall- oder Verjährungsfristen. Konkret kann es sich dabei um Fristen oder Termine handeln.

Ist ein Zeitraum klar bestimmt oder abgegrenzt, spricht man von einer Frist. Wird dagegen eine Leistung oder Lieferung zu einem bestimmten Zeitpunkt fällig, handelt es sich um einen Termin.

Rechtlich betrachtet, gliedern sich Fristen in Verjährungsfristen und Ausschluss- bzw. Verfallfristen. So steht z. B. bei der Verjährungsfrist dem Schuldner nach Fristablauf eine von ihm zu beweisende Einrede zu. Von einer Ausschlussfrist spricht man dagegen dann, wenn ein Rechtsanspruch bzw. ein Anspruch (z. B. auf Restlohnzahlung) innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden muss.

Wird diese Frist zur Anspruchstellung nicht genutzt, ist zu einem späteren Zeitpunkt keine Geltendmachung mehr möglich. In vielen Rahmentarifverträgen sind Ausschlussfristen hinsichtlich der Geltendmachung von An-

sprüchen aus Arbeitsverträgen vereinbart. Im Einzelfall muss also überprüft werden, ob eine Verjährungsfrist oder eine Ausschlussfrist vorliegt. Die gesetzlichen Vorschriften des BGB beinhalten im Wesentlichen nur Verjährungsfristen.

Die Berechnung von Fristen

Innerhalb des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§§ 187 – 192 BGB) gibt es eine Vielzahl von Auslegungsregeln. Im Allgemeinen geht das Gesetz bei der Berechnung von Fristen von vollen Tagen aus. Konkret ist danach: ein halbes Jahr = sechs Monate, ein Vierteljahr = drei Monate, ein halber Monat = 15 Tage und die Mitte eines -Monats der 15. d. M.

Fristbeginn: Bei der Fristbestimmung ist darauf zu achten, dass der Tag, an dem der Tatbestand eintritt (z. B. Ausspruch der Kündigung), nicht mitgerechnet wird.

Fristende bzw. -ablauf: Ist eine Frist nach Tagen bestimmt, endet sie mit Ablauf des letzten Fristtages um 24.00 Uhr. Eine nach Wochen, Monaten oder Jahren bestimmte Frist endet

mit Ablauf des Tages, der durch sein Datum dem Tag entspricht, an dem der auslösende Tatbestand eingetreten ist.

Bitte beachten: Fällt der letzte Tag einer Frist auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so läuft die Frist gem. § 193 BGB erst am darauffolgenden Werktag ab. Der BGH hat aber am 17.02.2005 – III ZR 172/04 entschieden, dass § 193 BGB, soweit keine abweichende gesetzliche oder vertragliche Regelung besteht, bei Kündigungen, ganz gleich ob es sich um Fristen bei Arbeits-, Miet- oder Versicherungsverträgen handelt, überhaupt nicht anwendbar ist. Fällt somit der Eingang einer schriftlichen Willenserklärung auf einen Samstag, ist es an diesem Tag – und nicht erst am nächsten Montag – zugegangen.

Der Versand und die Zustellung von Schreiben

Der Verlauf zahlreicher Arbeitsgerichtsprozesse zeigt, dass bei Gericht Recht nicht schon der bekommt, der Recht hat, sondern nur, wer sein Recht beweisen kann.

Es gilt daher, rechtzeitig für die Sicherung von Beweisen Sorge zu tragen. Zur Vermeidung späterer Beweismachteile ist es dringend erforderlich, sich rechtzeitig um die Schaffung und Sicherung einer vielleicht erst nach Jahren notwendig werdenden Beweisführung zu bemühen.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass in vielen Fällen angeraten werden muss, der Schriftform von Erklärungen Rechnung zu tragen, und zwar nicht nur dort, wo dies zwingend vorgeschrieben ist, sondern auch sonst bei allen erheblichen Punkten. Das Schreiben als Urkunde hat eine recht weitgehende Beweiskraft, denn es hat die Vermutung der Vollständigkeit und Richtigkeit für sich.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei, dass Sie dem Empfänger später nachweisen können, dass er das Schreiben – und zu welchem Zeitpunkt – erhalten hat. Die Wahl der richtigen Versandart ist dabei von ausschlaggebender Bedeutung.

Gerade bei Kündigungen kommt es nicht selten zu unliebsamen Überraschungen, wenn der Arbeitnehmer einwendet, das Kündigungsschreiben sei nicht fristgerecht zugestellt worden. Die Kündigung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die erst mit Zugang rechtskräftig wird.

Rückgabe eines Kündigungsschreibens

Gibt ein Arbeitnehmer ein Kündigungsschreiben, das ihm zuvor unter Zeugen ausgehändigt wurde, ungelesen wieder zurück, so verhindert dies nicht den Zugang der Kündigung. Der Zugang einer Willenserklärung setzt nicht die Kenntnis von ihrem Inhalt, sondern nur die Möglichkeit der Kenntnisnahme voraus, so das BAG Erfurt am 07.01.2004 – 2 AZR 388/03 und das LAG Köln, am 04.09.20.07 – 14 Ta 184/07.

Merke: Nicht den Versand, sondern den Zugang des Schreibens müssen Sie beweisen.

Welche Möglichkeiten des Versands von Schreiben haben Sie?

Durch einfachen Brief

Eine nicht zu empfehlende Versandart. Sie können den Erhalt des Schreibens beim Empfänger nicht beweisen. Wird nämlich ein einfacher Brief der Post zur Beförderung übergeben, so gibt es keinen Beweis dafür, dass er auch tatsächlich zugegangen ist.

„Einwurf-Einschreiben“

Hierbei wirft der Postbote die Sendung entweder in den Briefkasten, das Postfach oder sie wird unter die Wohnungstür geschoben. Die Auslieferung bestätigt er dann auf dem Auslieferungsbeleg. Unter der E-Mail-Adresse www.deutschepost.de/sendung können Sie mit Hilfe Ihrer Sendungsnummer den Zustellstatus abrufen und sich so die Auslieferung der Sendung bestätigen lassen. Hier finden Sie auch die Rufnummer des Kundenservice für weitergehende Fragen. Problematisch ist die Beweisbarkeit des Zugangs eines „Einwurf-Einschreibens“, da diese Versandart rein rechtlich nicht die Anforderungen an eine förmliche Zustellung erfüllt.

Der volle Nachweis des Zugangs lässt sich nur durch eine öffentliche Urkunde gem. § 415 ZPO erbringen. Diese kann aber von der Deutschen Post AG nicht mehr ausgestellt werden, da sie – anders als ihre Vorgängerin – keine juristische Person des öffentlichen Rechts ist. Auch die Rechtsprechung sieht den für Kündigungen erforderlichen Zugangsbeweis nicht hinreichend gesichert. Während dies bspw. das LG Berlin, GE 2001, 770 bejaht, erkennen es das AG Kempen 22.08.06 – 11 C 432/05 und das LG Potsdam, NJW 2000, 3722 als Zugangsbeweis nicht an.

„Übergabe-Einschreiben mit Rückschein“

Der Postbote übergibt dem Empfänger das für ihn bestimmte Schreiben gegen Empfangsbestätigung. Sie erhalten dann automatisch und ohne weitere Rückfrage einen Beleg, der die Auslieferung, sofern sie erfolgt ist, dokumentiert.

Diese Versandart hat allerdings den Nachteil, dass das Schreiben vom Empfänger zurückgewiesen werden kann. Wird nämlich bei dem ersten Zustellungsversuch niemand angetroffen, hinterlegt der Postbote einen Benachrichtigungszettel.

Innerhalb einer Frist von sieben Tagen kann das Schreiben dann vom Empfänger abgeholt werden. Eine Abholpflicht besteht allerdings nicht. Eine katastrophale Folge geradezu im Hinblick auf eine durchaus fristgerecht ausgesprochene Kündigung mit dem Resultat, dass die Kündigungserklärung nicht zugestellt und damit unwirksam ist.

Fazit: Die Versandart „Übergabe – Einschreiben mit Rückschein“ ist immer dann zu empfehlen, wenn keine bestimmten Termine zu beachten sind.

„Einfacher Brief – durch Boten überbracht“

Einfach und sicher ist es, den Nachweis des Zugangs dadurch zu erbringen, dass ein Schreiben durch einen Boten überbracht wird. Der Bote sollte selbst Kenntnis vom Inhalt des von ihm überbrachten Schreibens haben. Das Schreiben selbst kann er unmittelbar an den Empfänger übergeben oder, wenn dies nicht möglich ist, in den Hausbriefkasten, ja selbst unter der Wohnungstür, einwerfen. Die Zustellung ist dann zu dem Zeitpunkt bewirkt, zu dem nach der Verkehrsanschauung üblicherweise mit der Leerung des Briefkastens zu rechnen ist. Als Bote sollte nicht der Betriebsinhaber oder ein naher Familienangehöriger fungieren. Diese werden in einem möglichen Prozessfall als parteiisch gewertet und können ggf. als Zeuge die Zustellung des Schreibens nicht bezeugen. Die Zustellung sollte ordnungsgemäß dokumentiert werden. Das Muster eines ausführlichen Übergabeprotokolls finden Sie auf unseren Mustertextseiten (Seite 14).

Fazit: Für die Zustellung arbeitsrechtlich relevanter Terminerklärungen (Kündigungen, Abmahnungen etc.) kann nur die Versandart „Durch Boten“ empfohlen werden.

Oft stellt sich gerade beim Versand von Kündigungen die Frage nach dem derzeitigen Wohn- oder Aufenthaltsort des Arbeitnehmers. Wohnt er noch zu Hause oder z. B. bei seiner Verlobten? Für Sie ist die Anschrift maßgebend, die Ihnen Ihr Arbeitnehmer zuletzt verbindlich mitgeteilt hat. Grundsätzlich muss auch Ihr Arbeitnehmer dafür sorgen, dass ihn Schreiben an der richtigen Anschrift erreichen. Er muss also Vorkehrungen für den Fall treffen, dass er, z. B. im Urlaub, nicht unter der üblichen Anschrift zu erreichen ist. Unzulässig ist es für ihn, sich später darauf zu berufen, das Schreiben sei ihm nicht oder nicht rechtzeitig zugegangen.

Das sieht auch das BAG so. Ein Arbeitnehmer gab dem Personalbüro wiederholt die Adresse einer Wohnung an, aus der er schon vor Beginn seines Arbeitsverhältnisses gezogen war. Die richtige Wohnungsanschrift war dem Arbeitgeber nicht bekannt. Als dem Arbeitnehmer gekündigt wurde, berief er sich wegen einer verspäteten Postzustellung auf die Unwirksamkeit der Kündigung. Das BAG urteilte am 22.09.05 (2 AZR 366/04) aber anders. Das Gericht sah in diesem Fall die Voraussetzungen für eine treuwidrige „Zugangsvereitelung“ als gegeben. Der Arbeitnehmer müsse alles Erforderliche und ihm Zumutbare tun, damit ihn Schreiben erreichen können.

Die Frage, bis zu welchem Zeitpunkt ein Schreiben in den Briefkasten des Empfängers eingeworfen werden muss, damit es noch am gleichen Tag als zugestellt gilt, wird von den Gerichten unterschiedlich behandelt.

Grundsätzlich können Sie davon ausgehen, dass ein Schreiben, das bis mittags, spätestens aber bis 14.00 Uhr, in den Briefkasten geworfen wird, noch als am gleichen Tag zugestellt gilt (LAG Berlin AuA 1999, 326). Wenn dies nicht möglich ist, sollte versucht werden, das

Kündigungsschreiben durch persönliche Auslieferung zuzustellen. Musste ein Arbeitnehmer aber mit der Zustellung einer Kündigung noch am letzten Tag der Probezeit rechnen, so gilt ein Einwurf bis 16.00 Uhr als noch am gleichen Tag zugestellt (LAG Berlin 11.12.03 - 16 Sa 1926/03).

Versand durch Telefax

Wie auch bei anderen Versandarten gilt: Wer Rechte aus einem Schreiben herleiten will, muss dessen Zugang beweisen. Bereits am 07.12.94 – VIII ZR 153/93 hat der BGH entschieden, dass ein Telefax-Sendeprotokoll mit „OK-Vermerk“ dem Absender keine Gewissheit über den Zugang des Schreibens gibt. Der Vermerk belege nur das Zustandekommen der Verbindung, nicht aber die erfolgreiche Übermittlung (s.a. BGH 21.07.11 – IX ZR 148/10).

Was ist also zu tun, um beim Versand „per Telefax“ Rechtssicherheit zu erlangen? Übermitteln Sie wichtige Nachrichten per Fax, lassen Sie sich bitte den Empfang der Nachrichten durch Unterschrift des Empfängers bestätigen. Sie können auch durch einen Zeugen (nicht Sie selbst!!) beim Empfänger anrufen und sich den ordnungsgemäßen Empfang bestätigen lassen.

Der Zeuge fertigt dann eine Gesprächsnotiz an, die von ihm unterschrieben und zu den Akten genommen wird. Auf unseren Mustertextseiten finden Sie einen Vordruck „Telefaxübertragungsprotokoll“. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass das Gesetz für bestimmte Willenserklärungen, wie z. B. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder eines Wohnraummietverhältnisses die Schriftform zwingend vorschreibt. Dafür muss das Schreiben original unterschrieben sein, wofür eine Übermittlung per Telefax nicht ausreicht. Zweifelsfrei sicherer ist der Versand „per Boten“.

Versand per E-Mail

Auch die Übersendung per E-Mail ist nicht dafür geeignet, den Zugang einer Willenserklärung nachzuweisen.

Laut einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (27.11.2012 – 15 Ta 2066/12) gilt eine E-Mail nur dann als zugegangen, wenn sie in der Mailbox des Providers oder Empfängers abrufbar gespeichert wird. Die Beweislast hierbei obliegt demjenigen, der sich auf den Zugang beruft. Allein ein Ausdruck der E-Mail genügt nicht.

In diesem Zusammenhang muss auch hier darauf hingewiesen werden, dass bestimmte Erklärungen (z. B. Kündigungen) nicht wirksam in elektronischer Form abgegeben werden können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Sichern Sie sich bei der Versendung von Schreiben (Kündigungen, Arbeitspapiere, Versicherungsunterlagen usw.) auf jeden Fall ab, um Nachteile zu vermeiden. Heben Sie Zweifel über die richtige Versandart, wenden Sie sich an Ihre Innungsgeschäftsstelle.

Steuern und Finanzen

Krankheitskosten aufgrund eines Wegeunfalls sind als Werbungskosten abziehbar

Erleidet ein Steuerpflichtiger auf dem Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Unfall, kann er die durch den Unfall verursachten Krankheitskosten als Werbungskosten abziehen. Solche Krankheitskosten werden nicht von der Abgeltungswirkung der Entfernungspauschale erfasst, wie der Bundesfinanzhof entschieden hat. Im entschiedenen Fall erlitt die Klägerin durch einen Verkehrsunfall auf dem Weg von ihrer ersten Tätigkeitsstätte nach Hause erhebliche Verletzungen. Sie machte die hierdurch verursachten Krankheitskosten, soweit sie nicht von der Berufsgenossenschaft übernommen wurden, als Werbungskosten bei ihren Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit geltend. Finanzamt und Finanzgericht ließen den Werbungskostenabzug nicht zu.

Der BFH erkannte die unfallbedingten Krankheitskosten hingegen als Werbungskosten an. Zwar sind durch die Entfernungspauschale grundsätzlich sämtliche fahrzeug- und wegstreckenbezogene Aufwendungen abgegolten, die durch die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte veranlasst sind. Dies gilt auch für Unfallkosten, soweit es sich um echte Wegekosten handelt (z.B. Reparaturaufwendungen). Andere Aufwendungen, insbesondere Aufwendungen in Zusammenhang mit der Beseitigung oder Linderung von Körperschäden, die durch einen Wegeunfall zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eingetreten sind, werden von der Abgeltungswirkung dagegen nicht erfasst. Solche beruflich veranlassenen Krankheitskosten können daher neben der Entfernungspauschale als Werbungskosten abgezogen werden. *BFH, Urteil vom 19.12.2019, Az.: VI R 8/18*

Keine Pauschalbesteuerung für eine allein Führungskräften vorbehaltene Betriebsveranstaltung

Das Finanzgericht Münster hat entschieden, dass die Lohnsteuer für eine ausschließlich für angestellte Führungskräfte ausgerichtete Jahresabschlussfeier nicht mit dem Pauschalsteuersatz von 25% erhoben werden darf.

Die Klägerin veranstaltete im Oktober 2015 eine Jahresabschlussfeier, zu der nur angestellte Führungskräfte eingeladen waren. Die Aufwendungen hierfür beliefen sich auf ca. 17.000 Euro und umfassten Speisen, Getränke, Dekoration und Unterhaltungsangebote. Diesen Betrag versteuerte die Klägerin pauschal mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG. Dem folgte das Finanzamt nach Durchführung einer Lohnsteuerausprüfung nicht, da die Veranstaltung nicht allen Arbeitnehmern der Klägerin offen gestanden habe.

Der 8. Senat des Finanzgerichts Münster hat die Klage abgewiesen. Die gesamten Aufwendungen für die als Betriebsveranstaltung im Sinne von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG anzusehende Jahresabschlussfeier führten unstrittig zu Arbeitslohn der Teilnehmer. Die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG setze nach der Rechtsprechung des BFH aber voraus, dass die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offen stehe. Trotz der zeitlich erst dieser Rechtsprechung

eingeführten Legaldefinition der Betriebsveranstaltung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG sei das Merkmal des „Offenstehens“ weiterhin Voraussetzung für die Anwendung der Pauschalbesteuerung. Zweck der Pauschalbesteuerung sei es, eine einfache und sachgerechte Besteuerung der Vorteile zu ermöglichen, die bei der teilnehmenden Belegschaft im Ganzen, also von Arbeitnehmern aller Lohngruppen, anfielen. Dieser Regelungszweck habe durch die Einführung der Legaldefinition nicht geändert werden sollen. Der Senat hat die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen. *FG Münster, Urteil vom 20.02.2020, Az.: 8 K 32/19*

Kurzzeitige Vermietung im Veräußerungsjahr begründet keine Steuerpflicht des Verkaufs der selbstgenutzten Wohnung

Verkauft der Steuerpflichtige eine Immobilie, die er vor weniger als zehn Jahren entgeltlich erworben und seitdem zu eigenen Wohnzwecken genutzt hat, muss er den Veräußerungsgewinn auch dann nicht versteuern, wenn er die Wohnung im Jahr der Veräußerung kurzzeitig vermietet hatte. Dies hat der IX. Senat des Bundesfinanzhofs entschieden.

Im Streitfall hatte der Kläger 2006 eine Eigentumswohnung erworben, die er bis zu seinem Auszug im April 2014 durchgehend zu eigenen Wohnzwecken nutzte und im Dezember 2014 verkaufte. Von Mai 2014 bis zur Veräußerung im Dezember 2014 vermietete er die Wohnung. Das Finanzamt ermittelte aus der Veräußerung einen steuerpflichtigen Gewinn i.S. des § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG.

Der BFH sah dies anders und gab dem Kläger Recht. Ein steuerbares Veräußerungsgeschäft liege nicht vor. Da der Kläger die Wohnung in den Jahren 2012 und 2013 sowie im Zeitraum von Januar bis einschließlich April 2014 durchgehend zu eigenen Wohnzwecken genutzt habe, seien die Voraussetzungen für die Anwendung der Ausnahmevorschrift des § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 2. Alternative EStG erfüllt. Die „Zwischenvermietung“ von Mai 2014 bis Dezember 2014 sei unschädlich.

Zu den einkommensteuerbaren sonstigen Einkünften zählen u.a. solche aus der Veräußerung von Wohnimmobilien, bei denen der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung nicht mehr als zehn Jahre beträgt (§§ 22 Nr. 2, 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG). Von der Besteuerung ausgenommen sind nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 3 EStG Wohnungen, die im Zeitraum zwischen Anschaffung oder Fertigstellung und Veräußerung entweder ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken (1. Alternative) oder im Jahr der Veräußerung und in den beiden vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken (2. Alternative) genutzt wurden. Die Steuerfreiheit tritt daher u.a. schon dann ein, wenn – wie in der 2. Alternative – vor der Veräußerung eine zusammenhängende Nutzung zu eigenen Wohnzwecken von einem Jahr und zwei Tagen liegt; dabei muss sich die Nutzung zu eigenen Wohnzwecken auf das gesamte mittlere Kalenderjahr erstrecken, während die Wohnnutzung im zweiten Jahr vor der Veräußerung und im Veräußerungsjahr nur jeweils einen Tag zu umfassen braucht. *BFH, Urteil vom 03.09.2018, Az.: IX R 10/19*

Haftung für Kundenbewertungen bei Amazon

In einem aktuellen Urteil stellte der Bundesgerichtshof klar, dass den Anbieter eines auf der Online-Handelsplattform Amazon angebotenen Produkts für Bewertungen des Produkts durch Kunden grundsätzlich keine wettbewerbsrechtliche Haftung trifft.

Sachverhalt: Über die Plattform Amazon wurden Kinesiologie-Tapes angeboten. Unter dem Angebot waren Kundenrezensionen abrufbar, die unter anderem die Hinweise „schmerzlinderndes Tape!“, „This product is perfect for pain...“, „Schnell lässt der Schmerz nach“, „Linderung der Schmerzen ist spürbar“, „Die Schmerzen gehen durch das Bekleben weg“ und „Schmerzen lindern“ enthielten. Ein Wettbewerbsverein forderte von dem Händler die Zahlung einer Vertragsstrafe. Die Löschung der Kundenrezensionen lehnte Amazon auf Anfrage des Händlers ab.

Die Richter des BGH führten aus, dass die Werbung für Medizinprodukte mit irreführenden Äußerungen Dritter grundsätzlich verboten ist. Die Kundenbewertungen sind zwar irreführende Äußerungen Dritter, weil die behauptete Schmerzlinderung durch Kinesiologie-Tapes medizinisch nicht gesichert nachweisbar ist. Der Händler hat mit den Kundenbewertungen aber nicht geworben oder diese veranlasst, noch hat er sich die Kundenbewertungen zu Eigen gemacht, indem er die inhaltliche Verantwortung dafür übernommen hat. Die Kundenbewertungen sind vielmehr als solche gekennzeichnet, finden sich bei Amazon getrennt vom Angebot des Händlers und werden von den Nutzern nicht der Sphäre des Händlers als Verkäufer zugerechnet.

BGH, Urteil 20.02.2020, Az.: I ZR 193/18

Verzugszinssätze, Stand 01.01.2020

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2019:

- alle Verbrauchergruppen 5% über Spitzenrefinanzierungsfacilität

ab Datum	SRF Satz	Verzugszinsen
01.01.2020	0,25 %	5,25 %

Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B

Fassung 2019, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

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

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.2020	-0,88 %	4,12 % Verbr.
01.01.2020	-0,88%	8,12 % Untern.

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

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



Was füreinander da sein bedeutet,
zeigt sich vor allem, wenn es schwierig wird.

Auch in der aktuellen Krise sind wir da: mit Abstand und doch ganz nah. Mit digitalen Services und telefonischer Erreichbarkeit. Mit Sicherheit und schneller Hilfe, wenn es schwierig wird.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

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

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

„Firmeneintrag Plus“ unterstützt Unternehmer beim digitalen Image-Aufbau - Optimal online sichtbar sein

Mit ihrem neuen digitalen Service „Firmeneintrag Plus“ unterstützen die SIGNAL IDUNA und ihr Kooperationspartner, die Mittelstandsplattform Pylot, Betriebsinhaber, sich online optimal zu positionieren.

„Viele Mittelständler unterschätzen nach wie vor, dass die eigene Online-Präsenz eine immer größere Bedeutung für den Geschäftserfolg hat.

Dazu gehört auch, dass der Betrieb bei den einschlägigen Online-Branchenverzeichnissen eingetragen ist, und zwar mit den richtigen Adressdaten und Öffnungszeiten.“ So Jürgen Rittel, Vertriebsbeauftragter für digitale Lösungen, bei der SIGNAL IDUNA Gruppe.

Damit das Unternehmen auf allen relevanten Verzeichnissen zu finden ist, lassen sich die Daten automatisch auf bis zu 50 Verzeichnissen und Portalen einstellen und verwalten. Ändern sich beispielsweise Adresse oder Öffnungszeiten, so muss man

diese nur ein einziges Mal einpflegen, um alle angeschlossenen Verzeichnisse zu aktualisieren. Gleichzeitig ermöglicht es der „Firmeneintrag Plus“, Nutzeranfragen und -bewertungen zentral im Blick zu haben und in Echtzeit darauf zu reagieren.

Da es bei mehr als 50 Online-Branchenverzeichnissen nahezu unmöglich ist, den Überblick zu behalten, informiert „Firmeneintrag Plus“ über jede neue Bewertung. Lästiges und zeitintensives Durchsuchen der Portale gehört damit der Vergangenheit an. Gleichzeitig erweitert sich der Horizont, über die einem persönlich bekannten Verzeichnisse, hinaus.

Als ersten Schritt kann der Betriebsinhaber sein Unternehmen kostenlos und schnell scannen lassen.

So erhält er schon einen ersten aussagefähigen Überblick, wie und mit welchen Daten sein Betrieb in den jeweiligen Online-Verzeichnissen geführt wird. Um diese nötigen-

falls zu korrigieren und auf Bewertungen zu antworten, genügt eine einfache Registrierung im Pylot-Unternehmercockpit.

„Online-Verzeichnisse und -Portale sind für Betriebe ein guter Weg, um gezielt für sich zu werben und sich beim Kunden zu positionieren. Wenn man es richtig anpackt. „Firmeneintrag Plus“ hilft dabei“, so Jürgen Rittel weiter.

Die Plattform Pylot finden Sie im Internet unter www.pylot.de

Wichtige Vorteile für Innungsmitglieder:

Den kostenlosen Firmeneintrag-Check finden Sie unter www.pylot.de/hv-scanner. Innungsmitglieder erhalten neben der kostenlosen Nutzung einen Nachlass in Höhe von 25% auf den regulären Angebotspreis.

Bitte wenden Sie sich hier an Ihren zuständigen SIGNAL IDUNA Betreuer.

Ihr direkter Draht zur SIGNAL IDUNA: handwerk@signal-iduna.de



Mit der Liebe zum Detail: Wir versichern jeden Betrieb mit **passgenauen Lösungen.**

Mit BetriebsPolice select sichern Sie Ihren Betrieb ganz individuell gegen alle Risiken Ihres Tätigkeitsfeldes ab. So wählen Sie ganz flexibel nur Versicherungsleistungen, die für Sie in Frage kommen und die Sie wirklich benötigen. Setzen Sie auf ein Versicherungspaket, das immer für Sie da ist – ganz nach Ihren Wünschen.

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

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



engelbert strauss
enjoy work.

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

MdL Jenny Groß zu Gast beim Handwerk

Zu einem Gespräch mit Vertretern des Handwerks traf sich MdL Jenny Groß in der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Montabaur. Gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Kreishandwerksmeister des Westerwaldkreises, Rolf Wanja, wurde über die Situation des Handwerks während der Pandemie gesprochen.

Aber auch die Schwarzarbeit und die Verstöße nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) waren Themen des Treffens. Die Gesprächsteilnehmer gingen auseinander mit dem Vorsatz, auch weiterhin den regelmäßigen Kontakt zu pflegen.



Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer; Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt für Beihilfen und Unterstützungen während der Corona-Krise Folgendes:

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Die in R 3.11 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 der

Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) genannten Voraussetzungen brauchen nicht vorzuliegen.

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise kann allgemein unterstellt werden, dass ein die Beihilfe und Unterstützung rechtfertigender Anlass im Sinne des R 3.11 Absatz 2 Satz 1 LStR vorliegt. Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Steuerbefreiung.

Auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze

leistet, fallen weder unter die vorstehende Steuerbefreiung noch unter § 3 Nummer 2 Buchstabe a EStG.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z. B. § 3 Nummer 34a, § 8 Absatz 2 Satz 11, § 8 Absatz 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 11 EStG in Anspruch genommen werden.

Quelle: www.bundesfinanzministerium.de

Impressum

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

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

Konzeption und Gestaltung:
Elisabeth Schubert

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

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

KHS Alzey-Worms: GF Dirk Egner;
Ausgabe F: Auflage 650 Exemplare

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

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Zeichnungen übernehmen der Herausgeber sowie die beteiligten Kreishandwerkerschaften keine Haftung. Unverlangt eingesandte Manuskripte ohne Rückporto können nicht zurückgesandt werden.

Mit der Annahme eines Manuskriptes gehen sämtliche Verlagsrechte und alle Rechte zur ausschließlichen Veröffentlichung und Verbreitung auf den Herausgeber über. Für die mit Namen oder Signatur gezeichneten Beiträge übernehmen Herausgeber und Redaktion keine Haftung.

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

Für Anzeigenveröffentlichungen und Fremdbeilagen 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, Langendorfer Str. 91, 56564 Neuwied, Telefon 02631/9464-0, Fax 02631/9464-11 Gemäß §9 Abs. 4 des Landesmediengesetzes für Rlp vom 4.2.2005 wird auf folgendes hingewiesen: wirtschaftliche Beteiligung Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Joseph-Kehrein-Str. 4, 56410 Montabaur

Markt der Möglichkeiten 2020 – ein voller Erfolg

Auch in diesem Jahr führte die David-Roentgen-Schule Neuwied über zwei Tage die Ausbildungsmesse „Markt der Möglichkeiten“ durch. Für potentielle Ausbildungsbetriebe und Institutionen eine gute Gelegenheit, mit überwiegend jungen Menschen ins Gespräch zu kommen und auf das eigene Unternehmen sowie die Vielfalt der jeweiligen Ausbildungsberufe hinzuweisen.

Dieses Angebot nutzten auch zahlreiche Innungen im Bezirk der Kreishandwerkerschaft

Rhein-Westerwald, die ebenfalls ihr Handwerk am Markt der Möglichkeiten präsentierten. Baugewerks-Innung, Dachdecker-Innung, Bäcker-Innung, Innung für Kälte und Klima und und – alle waren mit ihren Infoständen vertreten. Doch nur mit Auslegen von Infomaterial kann man bei den jungen Schülerinnen und Schülern nicht punkten.

Es wurde gemauert, geschalt, gebacken und Kältemittel hergestellt – und das Wichtigste, es wurde sich den Fragen der jungen Leute gestellt.

Rudolf Röser, Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, staunte nicht schlecht über die positive Resonanz der Besucher.

„Das Handwerk muss auf sich aufmerksam machen. Mit dieser Aktion wollen wir junge Frauen und Männer für eine Ausbildung im Handwerk begeistern“, so der Kreishandwerksmeister. Er danke allen Beteiligten für die Mitwirkung am Markt der Möglichkeiten 2020.



- Anzeige -

E|HANDWERK



Mehr Sicherheit durch Ihre
E-CHECK
Fachbetriebe

Ihr Smart Building
hört auf Sie

Mehr Effizienz für Ihren Betrieb

Die digitale Krankmeldung

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier scheint bei zunehmender Digitalisierung kaum mehr zeitgemäß. Von 2021 an sollen Krankenscheibungen von Ärzten an Krankenkassen nur noch auf elektronischem Wege übermittelt werden. Zum 1. Januar 2022 wird dann ein elektronisches Meldeverfahren zwischen Krankenkassen und Arbeitgebern eingeführt.



Gesetzliche Grundlagen

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) hat hinsichtlich der Umstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) auf ein elektronisches Verfahren fortgeführt, was Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) begonnen hatte. Sein Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) regelt, dass AU-Bescheinigungen von den handelnden Ärzten nur noch digital an die Krankenkassen übermittelt werden. Das Gesetz trat am 11. Mai 2019 in Kraft. Die Regelung gilt ab Januar 2021 – bis dahin soll die Anbindung der Vertragsärzte an die Telemedizininfrastruktur abgeschlossen sein.

„Die elektronische Übermittlung einer AU-Meldung an den Arbeitgeber ist nicht Bestandteil der betroffenen Regelungen.“ So steht es im Entwurf des Dritten Bürokratie-Entlastungsgesetzes (BEG III), das dies nachholen soll. Künftig sollen Arbeitgeber die Daten zu Beginn und Dauer einer Arbeitsunfähigkeit, den Zeitpunkt des Auslaufens der Entgeltfortzahlung sowie eine Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung elektronisch bei den Krankenkassen abrufen können. Stellt die Krankenkasse fest, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten für einen Arbeitgeber ausläuft, soll sie ihm dies zudem melden, indem

* Bei einem Bruttoverdienst von 3.500€ mtl. und einem Zusatzbeitrag von 1,5% aktuell z. B. bei der KK Südwest und DAK-Gesundheit.



AOK
Die Gesundheitskasse.

Jetzt zur AOK
wechseln und
über 125€*
Beitrag sparen

'N stabilen Beitrag
und noch viel mehr

Wenn Ihre Mitarbeiter/innen zur **AOK wechseln**, sparen Sie und Ihre Mitarbeiter/innen jeweils **über 125€***.

Jetzt wechseln!

gerngesund.de

sie ihm Angaben über die für ihn relevanten Vorerkrankungszeiten übermittelt.

Das Gesetz wurde am 8. November beschlossen. War zunächst ein paralleler Start beider Neuerungen vorgesehen, wird das elektronische AU-Meldeverfahren zwischen Krankenkasse und Arbeitgeber nun zum 1. Januar 2022 eingeführt. Damit soll den Beteiligten mehr Zeit zur Vorbereitung der Umstellung eingeräumt werden.

Was Arbeitgeber beachten müssen

Wird ein Arbeitnehmer krank, erhält er bislang eine papierne AU-Bescheinigung in dreifacher Ausfertigung. Eine bekommt der Arbeitgeber, eine die Krankenkasse und eine der Patient selbst. Jedes Jahr werden bundesweit etwa 75 Millionen Krankmeldungen ausgestellt, berichtet die Techniker Krankenkasse, die die elektronische AU-Bescheinigung (eAU) bereits in einem Pilotprojekt testete.

Mit einem vollständig elektronischen Verfahren könnten somit jährlich 225 Millionen bedruckte Blätter eingespart werden. Zudem entfällt mit dem BEG III die Pflicht des Arbeitnehmers, seinem Arbeitgeber die für ihn vorgesehene Ausfertigung zu übermitteln. Zur Mitteilung seines Ausfalls ist er gegenüber dem Arbeitgeber aber auch nach 2021 verpflichtet.

Wie die Datensätze definiert sind und wie das Verfahren im Detail ablaufen soll, wird

der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) in Grundsätzen regeln, heißt es in dem Gesetzentwurf weiter. Bevor die Einzelheiten vom Bundesarbeitsministerium genehmigt werden, ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände anzuhören.

Kein endgültiger Abschied vom Papier

Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens hat man sich jedoch vom gänzlichen Wegfall der Papierlösung wieder verabschiedet. Der Arbeitnehmer erhält auch nach 2021 weiterhin einen gelben Zettel über seine Arbeitsunfähigkeit als gesetzliches Beweismittel. Sie soll als Absicherung dienen, falls es auf dem elektronischen Wege zu technischen Problemen kommt. Der Arbeitnehmer muss dann die Papierversion vorlegen.

Ein Umstand, den unter anderem die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) zu verhindern versuchte: „Für Vertragsarztpraxen bedeutet dies, dass sie eine doppelte Infrastruktur vorhalten müssen sowie doppelte Arbeitsprozesse haben. Das kritisieren wir scharf.“

Arbeitgeber sollten ihre Personalverantwortlichen und ihre Arbeitnehmer ausreichend über die Änderungen informieren und die Arbeitsverträge gegebenenfalls inhaltlich an die Neuerungen anzupassen.

Autor: David Schahinian, Personalpraxis24.de

– 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

Geldwerte Vorteile auf einen Blick

dbl itex gaebler
Miettextilien

Hier sparen Innungsmitglieder!

... und überzeugen schon auf den 1. Blick

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

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

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

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



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

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

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

Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

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

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

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

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

Bitte unbedingt angeben, dass Sie Mitglied der Innung sind.

Einen Katalog erhalten Sie von Engelbert Strauss unter der Telefonnummer

06050/971012; zudem finden sie das aktuelle

Angebot im Internet unter

www.engelbert-strauss.de

3%



engelbert strauss
enjoy work.

Vertrags- und Baurecht

Zulässige Kündigung durch den Auftragnehmer nach Fristsetzung und Schweigen des Auftraggebers

Der Auftragnehmer fordert den Auftraggeber zur Stellungnahme auf. Der Auftraggeber reagiert nicht. Dies stellt eine schwerwiegende Vertragsverletzung dar, die zur Kündigung berechtigt. Denn die kurzfristige Äußerung des Auftraggebers war wegen erheblichen Zeitdrucks erforderlich (OLG Celle, Urteil vom 11.10.2018 - 5 U 40/18 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 29.01.2020; Az.: VII ZR 227/18*

Abgegebene Garantie führt zur einschränkungslosen Haftung

Wenn das Bauunternehmen die Fertigstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt wegen der Einspeisevergütung garantiert, ist für die Geltendmachung von Verzögerungsschäden ein Verschulden des Auftragnehmers keine Voraussetzung. *OLG München, Urteil vom 28.01.2020, Az.: 28 U 452/19*

Bei angedrohter Arbeitseinstellung ist Kündigung unzulässig

Der Auftragnehmer fordert von dem Bauherrn unter Fristsetzung eine Bauhandwerkersicherung. In seinem Schreiben droht er ausdrücklich an, die Leistung einzustellen. Eine Kündigung behält er sich nicht vor. In diesem Falle ist es dem Auftragnehmer nach fruchtlosem Ablauf der Frist verwehrt, den Bauvertrag zu kündigen (OLG Celle, Urteil vom 07.03.2019 - 6 U 71/18 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 29.01.2020, Az.: VII ZR 75/19*

Digitales und zuvor per E-Mail versandtes Angebot ist nicht auszuschließen

Der Bieter hat sein Angebot über die Vergabeplattform verschlüsselt fristgerecht eingereicht. Zuvor hatte er formwidrig das Angebot per E-Mail an die Vergabestelle übermittelt. Darin liegt kein Ausschlussgrund. *OLG Frankfurt, Beschluss vom 18.02.2020, Az.: 11 Verg 7/19*

Unklare Ausschreibung führt zu Vergabeverstöß

Die ausgeschriebene Leistung soll so genau wie möglich beschrieben sein. Für die Bieter muss gleichermaßen klar sein, welche Leistung sie anbieten sollen. Denn es sollen vergleichbare Angebote abgegeben werden. Wird der Vergabegegenstand nicht klar beschrieben, liegen zur Bewertung keine vergleichbaren Angebote vor.

Die Bieter können von unterschiedlichen Merkmalen des Vergabegegenstandes ausgehen sein. Dann wurden die Angebote auch auf unterschiedlichen Kalkulationsgrundlagen ermittelt. Bei einer Wertung wären die Gebote der Transparenz und Gleichbehandlung nicht gewahrt. *VK Nordbayern, Beschluss vom 12.02.2020, Az.: RMF - SG 21 - 3194 - 5 - 2*

Beginn der Verjährung mit Verweigerung der Abnahme

Grundsätzlich ist der Beginn der Verjährung an die Abnahme geknüpft. Probleme ergeben sich dann, wenn die Abnahme verweigert wird. Grundsätzlich beginnt die Verjährung auch dann, wenn der Bauherr die Abnahme des Werks als vertragsgerecht ablehnt und die Abnahme verweigert (OLG Dresden, Beschluss vom 05.09.2017 - 22 U 379/17 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 25.03.2020, Az.: VII ZR 242/17*

Neue Ausschreibung trotz unveränderter Beschaffungsabsicht bei schweren Vergabefehlern

Soll das Vergabeverfahren in das Verfahrensstadium vor dessen Bekanntmachung zurückversetzt werden, stellt dies eine vollständige Aufhebung dar. Dies ist nur dann möglich, wenn ein Aufhebungsgrund nach § 17 EU Abs. 1 VOB/A 2019 vorliegt. Die unterlassene Weiterleitung von Bieterfragen und Bieterantworten stellt einen so schweren Verfahrensfehler dar, dass die Vergabestelle zur Aufhebung berechtigt ist. *VK Bund, Beschluss vom 10.03.2020, Az.: VK 2 - 9/20*

Anspruch auf Bauhandwerkersicherung unabhängig von Mangelfragen

Die Diskussion zwischen den Bauparteien über das Vorhandensein von Mängeln berührt den Anspruch des Auftragnehmers nicht, vom Auftraggeber eine Sicherheit nach § 648 a BGB a. F. Verlangen zu können. *OLG Köln, Beschluss vom 12.01.2016 - 19 U 112/15 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen* *BGH, Beschluss vom 25.04.2018, Az.: VII ZR 40/16*

Berechnung des Anspruchs aus § 642 BGB

Im Falle eines gestörten Bauablaufes bemisst sich die angemessene Entschädigung im Ausgangspunkt an den unproduktiv vorgehaltenen Produktionsmitteln und den entfallenden Vergütungsanteilen, einschließlich der Anteile für allgemeine Geschäftskosten sowie Wagnis und Gewinn. Die Richtigkeit muss der Trichter abwägen. *BGH, Urteil vom 30.01.2020, Az.: VII ZR 33/19*

Leistungen nach § 2 (8) VOB/B ohne Widerspruch zu vergüten

Der Auftragnehmer erbringt eine Leistung ohne Auftrag des Bauherrn. Hat der Bauherr davon Kenntnis und nimmt er sie widerspruchslos entgegen, muss er dafür auch den Werklohn zahlen (OLG Hamburg, Urteil vom 25.09.2019 - 4 U 26/18 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen). *BGH, Beschluss vom 15.01.2020, Az.: VII ZR 234/19*

AGB mit Gewährleistungsverlängerung auf 10 Jahre zulässig

Für besonders risikotrchtige Arbeiten wie Abdichtungsarbeiten an Dach, Schwimmbecken

und Fußboden bei einem Hallenbad kann in allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Gewährleistungsfrist von 10 Jahren wirksam vereinbart werden (OLG Stuttgart, Urteil vom 17.10.2017 - 10 U 55/17 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 25.03.2020, Az.: VII ZR 247/17*

Reichweite des Anscheinsbeweises bei Bauüberwachung

Mängel, die von einem Architekten typischerweise entdeckt werden müssten, sind von diesem zu verantworten. Denn nur dann ist ein typischer Geschehensablauf anzunehmen. *OLG Schleswig, Urteil vom 25.03.2020, Az.: 12 U 162/19*

Losverfahren bei völlig gleichwertigen Angeboten und gleicher Chance

Einem Losentscheid stehen keine zwingenden vergaberechtlichen Bestimmungen entgegen. Er ist dann möglich, wenn alle Angebote gleichwertig sind. Es muss ein nicht beeinflussbares Zufallsergebnis herbeigeführt werden, bei dem alle Teilnehmer die gleiche Chance haben. *OLG Hamburg, Beschluss vom 20.03.2020, Az.: 1 Verg 1/19*

Aufhebung wegen unangemessen hoher Preise

Eine Ausschreibung kann aufgehoben werden, wenn die Angebote unangemessen hoch sind. Anknüpfungspunkt sind die Angebote anderer Bieter aus den Ausschreibungen für vergleichbare Leistungen etc. Maßgeblich ist der Gesamtpreis. *VK Thüringen, Beschluss vom 28.02.2020, Az.: 250 - 4002 - 21/2020 - E - 002 - IK*

Vorgehensweise bei freier Kündigung

Im Falle der freien Kündigung kann der Auftragnehmer volle Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen für den Teil des Auftrags verlangen, der nicht mehr erbracht und gekündigt worden ist. Strittig sind in diesem Falle die Anforderungen an die Abrechnung. Der Auftragnehmer muss so viel vortragen, wie es erforderlich ist, um dem Bauherrn eine sachgerechte Stellungnahme zu ermöglichen. Der Unternehmer muss die kalkulatorischen Grundlagen vortragen. Dem Bauherrn muss für höhere ersparte Aufwendungen eine sachgerechte Rechtswahrung möglich sein. Wenn der Auftragnehmer nachvollziehbar darlegt, dass er keine Füllaufträge angenommen hat und keine Füllaufträge vorgelegen haben, ist der Bauherr, der dies für unzutreffend hält, gehalten, zu Füllaufträgen konkret vorzutragen und Beweis anzubieten (OLG Dresden, Urteil vom 16.05.2017 - 6 U 4/17 - Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen). *BGH, Beschluss vom 05.01.2020, Az.: VII ZR 131/17*



IKK Südwest startet Gesundheits-Podcast Spannende Themen mit Gästen aus der Region

Mit dem neuem Audio-Format #HörAuf ist die IKK Südwest ab sofort „on air“ und bietet den Hörern dabei Service und Information zu aktuellen Gesundheitsthemen. Im Vordergrund der Talks stehen inspirierende Gäste und Experten aus der Region: Sie erzählen besondere Geschichten aus ihrem Leben, liefern spannende Erkenntnisse und zeigen durchaus auch mal kontroverse Perspektiven auf die Themen Gesundheit und Lifestyle. In der neuen #HörAuf-Episode geht es um die aktuellen Corona-Lockerungen und um unseren „neuen“ Alltag. Dabei spricht Gastgeber Mathias Gessner, Pressesprecher der IKK Südwest Saarland, mit IKK Südwest Vorstand Prof. Dr. Jörg Loth über die aktuelle Rückkehr zur „Normalität“

Jeden Monat erscheint der rund 30-minütige Gesundheits-Podcast – immer mit unterschiedlichen Gästen, die sich über verschiedene Themen – wie u.a. mentale Gesundheit, Prävention, aber auch über Gesundheitspolitik und Trends im Gesundheitswesen – austauschen.

In der neuen Episode „#HörAuf...dein Gefühl“ spricht Gastgeber Mathias Gessner – Pressesprecher der IKK Südwest Saarland – mit IKK Südwest Vorstand, Gesundheits- und Präventionsexperte und Professor der DHfPG, Prof. Dr. Jörg Loth, über die aktuelle Rückkehr zur

„Normalität“, über sinnvolle Maßnahmen zu unserem Gesundheitsschutz und darüber, was wir selbst tun können, um uns auch in Zukunft besser gegen ein solches Virus zu schützen. Im Talk widmen sich die Beiden Sinn und Unsinn einer generellen Maskenpflicht, finden eine Antwort darauf, warum genau jetzt die Stunde der Gesundheitsprävention gekommen ist und stellen sicherlich zum Erstaunen vieler fest, warum Gesundheitsschutz dann, wenn jeder mitmacht, plötzlich doch gefährlich werden kann.

„Mit unserem Podcast machen wir komplexe Themen – egal ob im Auto, in der Bahn oder auf dem Sofa – für alle leicht konsumierbar und rücken damit auch digital noch näher an die Menschen in der Region. Das freut mich ganz besonders. Wir wollen in unserem hochdynamischen Gesundheitsumfeld die Themen aufgreifen, die die Menschen aktuell bewegen und deren Hintergründe mit unserer Community offen ansprechen“, erläutert Anne Kohl, Leiterin Marketing und Presse bei der IKK Südwest.

Im Zeichen der #HörAuf-Reihe steht daher auch der Dialog mit den Hörer*innen. So haben diese die Möglichkeit, die Inhalte der jeweiligen Folgen gezielt zu beeinflussen und können ihre Fragen, Anregungen und Themenvorschläge jederzeit per Mail an podcast@ikk-sw.de richten oder über die IKK Südwest Social Media Kanäle interagieren: Facebook & Instagram. Die Podcasts stehen auf den Streaming-Plattformen YouTube und Soundcloud sowie auf ikk-sw.de/service/podcast/ zur Verfügung. Einfach den QR-Code im Bild scannen, – dann gelangen Sie direkt zur aktuellen #HörAuf-Folge mit IKK Südwest Vorstand Prof. Dr. Jörg Loth.

**„GESUNDHEIT IST ETWAS SEHR
PERSÖNLICHES. DESHALB SETZEN
WIR AUF IKK JOBAKTIV: HIER SIND
DIE MASSNAHMEN SO INDIVIDUELL
WIE UNSERE MITARBEITER.“**

**ALEXANDER MÜLLER
CLEMENS MÜLLER GMBH, HORBACH
BEDACHUNG UND FASSADENBAU**

Gesunde Mitarbeiter sind mit die wichtigste Ressource für Unternehmen. IKK Jobaktiv unterstützt dabei, Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnbringend zu etablieren.
Mehr Infos unter bgm.ikk-suedwest.de

ikk
Südwest

JOBaktiv
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Und wann
mieten Sie Ihre
Berufskleidung?

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 +49 2602 9224 0.

