

# BRENNPUNKT



# Handwerk

21. Jhg. 2. Ausgabe  
5. Juni 2023 € 3,-

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



**Wenn Rentner  
arbeiten gehen!**

56410 Montabaur  
Entgelt bezahlt, G61657

KHS Rhein-Westerwald  
PVST Deutsche Post AG

## Inhalt

■ Aus den Innungen 4 - 7

■ Arbeitsrecht 11

■ Referentenentwurf zur Änderung  
des Arbeitszeitgesetzes 12

■ Mustertextseiten 13 - 15

■ Wenn Rentner arbeiten gehen 16 - 17

■ Steuern und Finanzen 18

■ Aus den Innungen 20 - 25

■ Vertrags- und Baurecht 30

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

Wir wissen, was wir tun.

**DAS HANDWERK**  
ER BEWIRTSCHAFTET SICH VON SELBST

[www.handwerk-rww.de](http://www.handwerk-rww.de)

Erscheinungstermine 2023 / 2024

**BRENNPUNKT**  
*Handwerk*

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

04. September 2023	11. August 2023
04. Dezember 2023	10. November 2023
03. März 2024	11. Februar 2024
05. Juni 2024	11. Mai 2024

# VORANKÜNDIGUNG

## Jenny Groß MdL lädt ein



## Fahrt zum Landtag nach Mainz Mittwoch, 11. Oktober 2023

für Innungsmitglieder.

Einladungen mit Anmeldungen gehen rechtzeitig raus.



Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

## Oberbürgermeister Jan Einig zu Gast bei der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald

Oberbürgermeister Jan Einig sprach mit Kreishandwerksmeister Ralf Winn und Geschäftsstellenleiter Matthias Dahmen über Photovoltaik. Welche Arbeiten kommen aufs Dachdecker-, Elektro- und SHK-Handwerk zu, wenn es sich um Privathäuser, Schulen und öffentliche Gebäude handelt? Die Erfahrungen und Erkenntnisse der Handwerker vor Ort waren Gesprächsgrundlage in der Geschäftsstelle Neuwied. Die Herausforderungen im Handwerk sind überzeugende Gründe, im regelmäßigen Austausch noch stärker zu kooperieren. Herzlichen Dank, Oberbürgermeister Jan Einig, für das konstruktive Gespräch und die gute Zusammenarbeit. Wir bleiben weiter im engen Kontakt.



# Mitgliederversammlung Kreishandwerkerschaft



„Nach wie vor sind wir in einer Zeit, die geprägt ist von Rahmenbedingungen, die uns fordern und die Betriebe sowie die Beschäftigten des Handwerks stark belasten und in Bedrängnis bringen“, so der Vors. Kreishandwerksmeister Rolf Wanja zu Beginn seines Jahresberichtes anlässlich der Mitgliederversammlung der Kreishandwerkerschaft. Zahlreiche Delegierte der Innungen, aber auch Ehrenobermeister waren der Einladung von Vorstand und Geschäftsführung gefolgt und hatten sich zur Versammlung im Hotel

zeigen und ein verlässlicher Partner der Betriebe zu sein. Dennoch brachte Wanja auch seine Überzeugung zum Ausdruck, dass die Handwerksbetriebe nicht aufgeben werden und so, wie in der Vergangenheit auch die unterschiedlichsten Krisen bewältigt wurden, das Handwerk auch einen Weg durch die gegenwärtig schwierigen Zeiten finden wird. „Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen! Sowohl Ehren- als auch Hauptamt müssen zusammenhalten und nach vorne schauen – auch wenn es manchmal schwer fällt. Nur so verschaffen wir uns Gehör, meistern die Krisen und machen uns fit für die Herausforderungen der Zukunft, die ohne das Handwerk nicht zu bewältigen sind“, so der Vors. Kreishandwerksmeister am Ende seines Geschäftsberichts.

„Im Spannungsfeld zwischen Leistungs- und Erfolgsverantwortung“, so lautete das Thema zu dem Hans-Günter Schmidts, SRS e. V., Altenkirchen, referierte. Dipl.-Kfm. Sascha Richter, Bad Marienberg, informierte die Versammlungsteilnehmer über „Lösungen zu Pensionszusagen in der Bilanz“. Beide

Referenten standen im Anschluss ihrer Ausführungen den Teilnehmern für Fragen zur Verfügung.

Nach Abhandlung der Regularien und Information der Delegierten zu den Renovierungsarbeiten in den Geschäftsstellen wurde Herr Matthias Dahmen im Rahmen der Mitgliederversammlung durch den Vorstand zum Leiter der Geschäftsstelle Neuwied ernannt.

Nachdem von Seiten der Versammlungsteilnehmer keine weiteren Wortmeldungen kamen, schloss der Vors. Kreishandwerksmeister Wanja die Versammlung und lud zu einem Imbiss ein.



Glockenspitze in Altenkirchen eingefunden.

In seinem Geschäftsbericht blickte Wanja kritisch auf das vergangene Jahr zurück. „Die unsichere Energieversorgung und damit einhergehend steigende Energiepreise, massive Materialvertuerungen und Lieferengpässe machen jedem von uns das Leben schwer. Verschärfend kommen die steigenden Belastungen durch Sozialabgaben, bürokratische Auflagen und der wachsende Fachkräftebedarf hinzu. Viele Kolleginnen und Kollegen kämpfen ums „Überleben“, so der Kreishandwerksmeister. Er forderte die politischen Gremien auf, Entscheidungsstärke und Konsequenz zu

## Save the date!

Gemeinsam mit der IKK Südwest

Termin

**05.07.2023**

Kreishandwerkerschaft  
RWW - Neuwied

Flexibilitätsmessung

10:00 - 16:30 Uhr

Termin

**06.07.2023**

Kreishandwerkerschaft  
RWW - Montabaur

Screening für Führungskräfte

10:00 - 16:00

Unternehmensführung  
im Handwerk

17:00 - 19:00

Termin

**13.09.2023**

Kreishandwerkerschaft  
RWW - Neuwied

Weniger Rückenschmerzen  
dank positiver Lebens-  
einstellung

17:00 - 18:30 Uhr

Termin

**14.09.2023**

Kreishandwerkerschaft  
RWW - Montabaur

Gesundes Frühstück  
für Auszubildende

16:30 - 17:30 Uhr

Die Teilnahme ist für  
Innungsmitglieder  
kostenfrei!

## Baugewerks-Innung tagte in der Birkenhof-Brennerei

Die Birkenhof-Brennerei in Nistertal war in diesem Jahr Veranstaltungsort der Innungsverammlung der Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald, zu der Obermeister Jörg Prangenberg die Mitglieder und Referenten herzlich willkommen heißen konnte.

„Die Baugewerks-Innung hat im abgelaufenen Jahr wichtige Themen angefasst und umgesetzt“, so der Obermeister in seinem Geschäftsbericht. „Neben der erfolgreich durchgeführten Freisprechungsfeier im Stöffel-Park Enspel fanden zahlreiche Fachseminare und Lehrgänge statt, die bei den Mitgliedern großen Zuspruch fanden“, so Prangenberg weiter.

Auch auf die von der Kreishandwerkerschaft angebotenen Veranstaltungen ging Prangenberg ein. Von der Bauwirtschaft Rheinland-Pfalz referierte Rechtsanwalt Andreas Theis über die neuen tariflichen Bestimmungen im Bauhauptgewerbe und stand den Mitgliedern für auftretende Fragen Rede und Antwort.



Neben der einstimmigen Entlastung von Vorstand und Geschäftsführung im Hinblick auf das abgeschlossene Haushaltsjahr 2022 wurde auch der Haushaltsplan 2023 mit großem Votum verabschiedet.

Nach Abhandlung der Tagesordnung beendete Obermeister Prangenberg mit dem Dank an alle Kollegen die Versammlung und lud zu einer Führung durch die Birkenhof-Brennerei ein.

## Elektro-Innung Rhein-Westerwald schulte Mitglieder

Rund 75 Innungsmitglieder trafen sich im „Hotel Schützenhaus“ in Raubach, um an der Tagesveranstaltung „Praxislösungen und Installationen von PV Anlagen/Wallboxen/Batteriespeicher und Messkonzepte“ teilzunehmen.

Als Referenten konnten die Experten der Herstellerfirmen Dehn und Fronius sowie von den Netzbetreibern die ENM/ EVM und die Westnetz GmbH begrüßt werden.

Den Innungsmitgliedern wurden nützliche und praxisorientierte Lösungen aus erster Hand vermittelt, um die täglichen Herausforderungen und Realisierungen der Energiewende im Elektrohandwerk zu meistern.

Am Ende der Veranstaltung machten sich die Teilnehmer mit hilfreichen Informationen und vielen nützlichen Unterlagen, für die Anwendung in eigener Sache, auf den Heimweg.



### 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;

Vorstand: Michael Braun, Karlheinz Latsch,  
Zuhäl Utac

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

# Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald tagte

Zahlreiche Mitglieder nahmen die Gelegenheit wahr, sich anlässlich der Innungsversammlung der Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Innung Rhein-Westerwald zu informieren. Veranstaltungsort war das Hotel Hammermühle, Wahlrod. Neben seinen Kolleginnen und Kollegen sowie den Vertretern der Berufsschulen konnte Obermeister Lichtenthäler auch die Geschäftsführerin des Fachverbandes SHK Rheinland-Rheinhausen, Katharina Hilger, begrüßen. Ebenso galt sein Willkommensgruß den Vertretern der Firma PRIMAGAS Energie GmbH, den Herren Gregor Plöcks, Frank Himmelmann und Jörg Steffen Klink.

In seinem Geschäftsbericht ging der Obermeister neben der allgemeinen weltpolitischen Situation insbesondere auch auf die Vorhaben der Regierungsvertreter im Zusammenhang mit dem neuen Klimaschutzprogramm ein. „Für unsere Branche wichtig ist derzeit die Diskussion um die Umsetzung des neuen Klimaschutzprogrammes. Während noch im Koalitionsvertrag vom 07.12.2021 eine Änderung des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) dahingehend fixiert wurde, dass zum 1. Januar 2025 jede neu eingebaute Heizung auf der Basis von 65 Prozent erneuerbarer Energien betrieben werden soll, ist jetzt bereits der 1. Januar 2024 im Gespräch“, so Obermeister Lichtenthäler. Er machte deutlich, dass die Verunsicherung aber auch Angst innerhalb der Bevölkerung mehr und mehr zunimmt und die Frage, wer diese Umsetzung finanzieren soll, zunehmend in den Fokus rückt. „Und, für unser Gewerk wichtig, wie soll das alles umgesetzt werden? Unabhängig davon, dass es nach wie vor in unserem Handwerk an



Fachkräften mangelt, spielt der Faktor Zeit bei der Lieferung der benötigten Materialien eine große Rolle. Monatelange Liefertermine machen die Umsetzung nicht leichter“, so der Obermeister weiter.

Er machte jedoch deutlich, dass das Handwerk auch einen Weg durch diese schwierige Zeit finden werde. Mit dem Dank an seine Vorstandskollegen und den Gesellenprüfungsausschuss für die geleistete Arbeit beendete Lichtenthäler seinen Geschäftsbericht.

Im Anschluss an die Ausführungen des Obermeisters berichtete die Geschäftsführerin des Fachverbandes über aktuelle Themen der Verbandsarbeit.

Gregor Plöcks, Verkaufsleiter der Firma PRIMAGAS Energie GmbH, stellte das Unternehmen vor und informierte die Teilnehmer über „Neues zur Gesetzeslage, Versorgungssicherheit und Energiepreisentwicklung bzgl. Flüssiggas“. Für die anstehenden Fragen stand der Referent selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Einstimmig wurde die Jahresrechnung 2022 und der Haushaltsplan 2023 von der Versammlung verabschiedet.

Nach Beendigung der Tagesordnung blieb noch ausreichend Gelegenheit, Themen rund um das Sanitär-Heizung-Klimatechnikerhandwerk im Kreise der Mitglieder zu erörtern.

## Wir machen Ihr Service-Fahrzeug zum Camper!

EGOE

mit den Camper-Modulen für Kombi, Van, Kleinbus uvm.



- ✓ keine Änderungen am Fahrzeug
- ✓ Schnelle und einfache Installation
- ✓ Zahlreiche Modulvarianten für die gängigsten Fahrzeuge



Hanzlik GmbH  
Bahnhofstraße 47  
65552 Limburg-Eschhofen

Tel: 06431 / 977 653 0  
f HanzlikFahrzeugeinrichtungen



[www.fahrzeugeinrichter.com](http://www.fahrzeugeinrichter.com)



## Mitglieder der Metallhandwerker-Innung informierten sich über wichtige Themen

Zur diesjährigen Innungsversammlung der Metallhandwerker-Innung Rhein-Lahn-Westerwald konnte Obermeister Uwe Born zahlreiche Mitglieder in der Birkenhof-Brennerei Nistertal begrüßen.

In seinem Geschäftsbericht ging der Obermeister auf die aktuelle Situation im Metall- und Feinwerkmechaniker-Handwerk ein. „Wir können für unsere Gewerke eine positive Auftragslage verzeichnen. Die meisten Betriebe sind jedoch gezwungen, ihre Produkte neu zu kalkulieren – die massive Kostensteigerung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sind drastisch.“ Diese Aussage wurde von den Mitgliedern uneingeschränkt geteilt.

Daran anschließend folgte ein Vortrag der „fischer Deutschland Vertriebs GmbH“ aus Wandachtal.

Der Referent Roberto Weyda, technischer Außendienst von fischer berichtete über „Befestigungstechnik im Metallhandwerk“ und über aktuelle Produkte aus dem Hause „fischer“. Ferner wies er auch auf die Verpflichtung von Schulungen im Umgang mit PU-Schäumen auf Grundlage der EU-Richtlinie „REACH“ hin. Nach Verabschiedung der Jahresrechnung und



Entlastung von Vorstand und Geschäftsführung endete der offizielle Teil der Versammlung. Obermeister Born lud alle Teilnehmer zu einer Führung durch die Birkenhof-Brennerei ein.

Dabei durfte die Verkostung erlesener Produkte natürlich nicht fehlen. Bei einem anschließenden Imbiss blieb noch ausreichend Gelegenheit zum Austausch im Kreise der Kollegen.

www.kaempflein.de

# KÄMPFLEIN

Nutzfahrzeuge - von Profis für Profis!



Nutzfahrzeuge





Thomas Grümbel

E-Mail: gruembel@kaempflein.de | Tel: 02743 9201-13

Kurzfristig  
verfügbare Fahrzeuge -  
wir beraten Sie gerne!

Autohaus Kämpflein GmbH & Co. KG

Hier finden  
Sie uns!

Bismarckstr. 130, 56470 Bad Marienberg | Tel.: 02661 9550-0  
Schloßstr. 15, 57520 Friedewald | Tel.: 02743 9201-0

## Tischler-Innungen aus Altenkirchen und Neuwied luden ein

Informationen in Hülle und Fülle – so könnte man die diesjährige gemeinsame Innungsversammlung der Tischler-Innungen aus den Landkreisen Altenkirchen und Neuwied bezeichnen. Neben einer Betriebsbesichtigung erhielten die Mitglieder Infos über Digitalisierung - Handwerk 4.0 sowie über arbeitssozialrechtliche und werkvertragliche Änderungen.

Zu Beginn stand eine Betriebsbesichtigung auf der Agenda. Die Mitglieder trafen sich auf dem Betriebsgelände des Unternehmens Becker Holz- und Metallsysteme GmbH & Co. KG in Horhausen.

Udo Schürg, zuständig für Kalkulation und CAD, CNC und EDV, führte die Kollegen durch das Unternehmen und berichtete über das Produktportfolio und die Produktionsabläufe innerhalb des Unternehmens. Auf Fragen der interessierten Mitglieder ging Schürg ein und beantwortete diese.

Nach einem Wechsel des Standortes von Horhausen nach Willroth konnte dann die Innungsversammlung beginnen. Die Obermeister Norbert Dinter (Neuwied) und Wolfgang Becker (Altenkirchen) gingen in ihren Geschäftsberichten auf die Situation im Tisch-

lerhandwerk ein. Auch wurden die von den Innungen durchgeführten Veranstaltungen und Seminare des abgelaufenen Geschäftsjahres angesprochen.

Lars Pläsker und Niclas Reifenhäuser von der Felder-Group aus Lohmar gingen in ihrem Vortrag „Handwerk 4.0“ auf die Digitalisierung im Tischlerhandwerk ein. Von der David-Roentgen-Schule Neuwied stellten die Lehrer Daniel Enke und Ulrich Mandelkow ihr Lehr-Konzept und die digitale Lernplatt-

form „Moodle“ vor. Michael Braun, Geschäftsführer der Tischler-Innungen, berichtete über aktuelle arbeits-sozialrechtliche und werkvertragliche Themen.

Haushaltsplan und Jahresrechnung wurden einstimmig beschlossen und Vorstand sowie Geschäftsführung wurde Entlastung erteilt. Nach der Erörterung weiterer Berufsstandesfragen konnten die Obermeister Becker und Dinter die Versammlung mit dem Dank an alle Kollegen schließen.



## Innungsversammlung der Bekleidungs- und Schuhmacher-Innung

Auch in diesem Jahr kamen die Mitglieder der Bekleidungs- u. Schuhmacher-Innung RWW zu ihrer Versammlung in den Räumen der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Montabaur zusammen.

Nach Eröffnung der Innungsversammlung durch Obermeisterin Sylvia Rüger erstattete diese ihren Geschäftsbericht und betrachtete kritisch die welt- aber auch innerpolitischen Ereignisse. „Der Krieg in der Ukraine tobt weiter, fordert unendliche viele Opfer und bringt dramatisches Leid über die Menschen, die betroffen sind. Jungen Menschen wird das Leben genommen – die Zukunft für diese Sinnlosigkeit geraubt“, so die Obermeisterin. Aber auch die Auswirkungen des Krieges für unser Land griff Rüger auf. Dabei sprach sie neben den hohen Energiekosten auch die gestiegenen Lebenshaltungskosten im Allgemeinen und die hohe Inflationsrate an. „Die vom Staat geschnürten Unterstützungspakete können den Brand nicht wirklich löschen und kamen teilweise viel zu spät“, so die Obermeisterin weiter. In ihrem Geschäftsbericht ging sie auch auf die von der Innung durchgeführten Prüfungen ein und dankte dabei gleichzeitig den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses für die geleistete Arbeit. Rüger beendete ihren Geschäftsbericht mit dem Blick in die Zukunft und sprach dabei auch das Thema „KI – Künstliche Intelligenz“ im Hinblick auf

ihr Handwerk an. „Die Voraussetzungen dafür bilden nach wie vor die Werte des Handwerks, das handwerkliche Können. Eine gute Ausbildung liefert für jede Innovation die Basis. Menschliche Kreativität, künstlerisches Handwerk und computergestütztes Entwerfen müssen Hand in Hand gehen“, so Rüger am Ende ihres Berichtes.

Nach der einstimmigen Verabschiedung der Jahresrechnung 2022 und des Haushaltsplanes

2023 wurden noch die Änderung der Gebührenordnung sowie die Einführung einer neuen Innungssatzung beschlossen.

Beendet wurde die Versammlung mit einer Ehrung. Hiltrud Sprenger, Ehrenobermeisterin der Innung, wurde für ihr ehrenamtliches Engagement im Kreise ihrer Kolleginnen und Kollegen mit der Ehrennadel in „Gold mit Brillant“ der Handwerkskammer Koblenz ausgezeichnet.



# Sicher durch den Sommer

Fit für die neue Saison mit Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



## Was tun, wenn die Luft raus ist?



Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, sollten vor der Fahrt in den Urlaub die Reifen gecheckt werden. Bild: Pixabay/McDowning

Mit sieben Prozent landeten 2021 kaputte Reifen auf Platz fünf der ADAC-Pannenstatistik. Im Vergleich zum Ausfall von Starterbatterien mit 46,2 Prozent eigentlich nicht viel. Aber allein schon die Vorstellung eines Reifenplatzer ist für viele Autofahrer ein Alptraum. Keine Bange: Wer die Signale vorher rechtzeitig deutet, aber auch weiß, was bei einem Plattfuß zu tun ist, fühlt sich sicherer.

### Anzeichen früh erkennen

Ungewöhnliche Fahrgeräusche, schwammige Lenkung, starkes Ziehen in eine Richtung, vibrierendes, rüttelndes Fahrzeug – das alles sind Anzeichen für eine drohende Reifenpanne. Auch die Warnleuchte Reifendruck kann eine solche signalisieren. Autofahrer sollten die Pneus an einem sicheren Ort checken und gegebenenfalls in die Werkstatt rollen.

### Richtig reagieren bei einem Reifenplatzer

Für viele Fahrer eine Horrorvorstellung, im Ernstfall ein Schockerlebnis: der Reifenplatzer während der Fahrt. Reifenprofis raten: keine hektischen Lenkbewegungen, leicht gegenlenken und bremsen, bis sich das Auto stabilisiert hat. Gerät das Fahrzeug außer Kontrolle, hilft nur die Vollbremsung.

### Pannenort absichern

Das Prozedere müsste mittlerweile jedem bekannt sein: vorsichtig an den Straßenrand oder auf den Standstreifen der Autobahn rollen,

Warnblinkanlage einschalten, Warnweste im Fahrzeug überstreifen, Warndreieck aufstellen. Auf der Autobahn suchen alle Insassen hinter der Leitplanke Schutz, bis Hilfe kommt.

### Pannenfall meistern

Neuwagen sind heute in der Regel mit einem Notrad oder Reparaturset ausgerüstet. Die helfen allerdings nur für die Fahrt in die Werkstatt maximal 50 Kilometer weit. Ähnliches gilt auch für Runflat-Reifen mit Notlauf-Eigenschaften. Pech für alle, die im Urlaub allein auf weiter Flur stranden oder am Wochenende unterwegs sind. Und selbst wenn Profis in der Nähe sind, heißt das noch lange nicht, dass sie einen passenden Reifen vorrätig haben.

Wer ein vollwertiges Ersatz- oder ein Notrad an Bord hat, kann jetzt mit Wagenheber und Drehkreuz selbst Hand anlegen und sollte an der nächsten Tankstelle den Luftdruck prüfen. Alle anderen warten geduldig auf den Pannendienst.

### Vor dem Urlaub klug sein

Der Reifen gehört zum Urlaubscheck. Wichtig dabei: Die Pneus werden auf Schäden wie eingefahrene Nägel oder einseitig abgefahrene Reifen überprüft.

Vollbeladene Packesel benötigen mehr Druck. Das Reserverad nicht vergessen! Die Angaben zum Luftdruck stehen am Türholm, im Tankdeckel oder in der Bedienungsanleitung.

Das Profil von Sommerreifen sollte mindestens 3 mm tief sein, auch wenn gesetzlich nur 1,6 mm vorgeschrieben sind.

Für das Alter empfehlen Profis maximal 8 bis 10 Jahre. Danach sind Reifen porös, abgerieben, beschädigt. Auskunft darüber gibt die DOT-Nummer auf der Reifenflanke: 2023 heißt, dass die Pneus in der 20. Woche im Jahr 2023 hergestellt wurden. An die Ventilkappen denken die Wenigsten. Ohne sie verschmutzen und verstauben die sensiblen Druckventile. Beim nächsten Tankstopp könnte es zu Undichtigkeiten kommen und Luft entweichen.

## Nur mit Warnweste sicher

Sie sind gelb, rot oder orange – Hauptsache reflektierend. Warnwesten schützen Menschen nach einem Unfall oder bei einer Panne. Sei es beim Reifenwechsel, auf dem Weg zur Notrufsäule oder beim Aufstellen des Warndreiecks. Andere Verkehrsteilnehmer sehen die Gestrandeten vor allem im Dunkeln um ein Vielfaches früher. Die grellen Überzieher sind seit 1. Juli 2014 in Deutschland Pflicht. Wer eine Warnweste kaufen will, achtet auf das europäische Kontrollzeichen DIN EN 471. In welcher Farbe die Weste leuchtet, ist Geschmacksache.

### Griffbereit platzieren

Warnwesten werden vor dem Aussteigen übergestreift und für den Ernstfall griffbereit platziert: unterm Sitz, in der Seitenablage oder im Handschuhfach. Das Sicherheitsaccessoire über die Rückenlehne zu streifen, ist keine gute Idee. Die Signalfarben der Warnwesten bleichen mit der Zeit von der Sonne aus.

### Ausreichend mitführen

In Deutschland ist nur eine Warnweste pro Fahrzeug Pflicht. Das heißt nicht, dass andere Insassen ungeschützt das Auto verlassen sollten. Also: für jeden Platz den Eyecatcher mitführen. Wer bei einer Verkehrskontrolle nicht wenigstens eine Warnweste vorweisen kann, zahlt 15 Euro Verwarnungsgeld.

### Über andere Fahrzeuge informiert sein

Auch in Lkw, Bussen, Zug- und Sattelzugmaschinen gehört die Sicherheitsausrüstung an Bord. Ausgenommen von der Pflicht sind die Fahrer von Motorrädern und Rollern. Aber auch in Wohnmobilen ist keine Mitnahme vorgeschrieben, sie sollte aus Sicherheitsgründen aber stattfinden.

### Zu den Nachbarn schauen

Anders als in Deutschland gilt in europäischen Ländern wie Frankreich, Österreich und Italien die Pflicht, die grellen Westen im Falle eines Unfalls oder einer Panne überzustreifen. Auch die Höhe der Bußgelder schwankt erheblich.



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

# Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz Service

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

LKW- / VAN-Service:  
56412 Heiligenroth - Industriestraße 8 - Tel. 02602/9211-0





# Wie werden wir erfolgreich nachhaltig und nachhaltig erfolgreich?

## **Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.**

Als größter Mittelstandsfinanzierer Deutschlands\*  
helfen wir Ihnen, aus den großen Herausforderungen  
der Zukunft noch größere Chancen für Ihr Unter-  
nehmen zu machen.

\*Bezogen auf die Sparkassen-Finanzgruppe.

**Weil's um mehr als Geld geht.**



Sparkasse  
Neuwied  
Westerwald-Sieg

# Arbeitsrecht

## Tägliche Ruhezeit muss zusätzlich zur wöchentlichen gewährt werden

Nach dem täglichen Ende ihrer Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer mindestens elf Stunden ununterbrochen freihaben. Es stellt sich die Frage, ob dies auch gilt, wenn unmittelbar darauf die wöchentliche Ruhezeit folgt?

Laut einer aktuellen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene tägliche Ruhezeit auch dann gewähren, wenn diese der wöchentlichen Ruhezeit unmittelbar vorausgeht. Die vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn muss den Beschäftigten demnach auch dann ermöglicht werden, wenn direkt im Anschluss freie Tage folgen. Der EuGH stellte in seinem Urteil klar, dass die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwei autonome Rechte sind, die Arbeitgeber getrennt voneinander gewähren müssen. *EuGH, Urteil vom 02.03.2023, Az.: C-477/21*

## Fristlose Kündigung wegen zehn Minuten

Sachverhalt: In dem Betrieb des Arbeitgebers (AG) müssen sich die Beschäftigten mit elektronischer Zeiterfassung bei Arbeitsbeginn ein- und bei Pausen oder bei Beendigung ausstempeln. Die Arbeitnehmerin (AN), die einen Schwerbehindertengrad von 100 Prozent hat, arbeitete dort als Raumpflegerin. An einem Arbeitstag verließ die AN kurz nach dem Einstempeln und Arbeitsbeginn den Betrieb, um in einem gegenüberliegenden Café etwas zu trinken. Dabei wurde sie von ihrem Chef beobachtet. Als dieser die AN darauf ansprach, leugnete sie ihr Verhalten zuerst. Erst als der Chef ihr anbot, ihr die „Beweisfotos“ auf seinem Mobiltelefon zu zeigen, räumte sie ihr Verhalten ein. Ihren Café-Besuch hatte sie nicht im elektronischen Zeiterfassungssystem dokumentiert.

Nachdem der AG die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hatte, kündigte er ihr fristlos. Die AN hielt die Kündigung für unverhältnismäßig, da es sich um ein einmaliges Vergehen gehandelt habe. Nach Ansicht des LAG Hamm war die Kündigung rechtmäßig. Der Arbeitgeber kann fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB) und ihm daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Bei vorsätzlichem Missbrauch einer Stempeluhr sei das der Fall – so das Gericht. Der Vertrauensbruch sei enorm. Der AG müsse auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner AN vertrauen können. Zwar steht hier nur ein einmaliger Arbeitszeitbetrug von ca. zehn Minuten fest. Andere Gerichte haben bei einer solch kurzen Zeitspanne eine Abmahnung verlangt (so z. B. das LAG München 14.1.2021 - 3 Sa 836/20).

Das LAG Hamm kommt hier aber zu der Überzeugung, dass eine Abmahnung nicht dazu geführt hätte, dass die AN ihr Verhalten ändert.

Als besonders gravierend wertete das Gericht hier ihr „Nachtatverhalten“, da sie ihren Chef auf Anfrage angelogen und den Betrug zunächst gelehnet und verschleiert hatte. *LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2023, Az.: 13 Sa 1007/22*

## Chef darf aggressiven Hund am Arbeitsplatz verbieten

Eine Mitarbeiterin bringt ihren Hund mit zur Arbeit. Doch als der andere Mitarbeiter anknurrt, verbietet der Arbeitgeber das Tier am Arbeitsplatz und wird verklagt.

Eine Frau darf ihren Hund mit zur Arbeit bringen, obwohl ihr Arbeitgeber (AG) die Mitnahme von Haustieren wegen der Coronapandemie nicht erlaubt. Doch dann erhält die Mitarbeiterin eine E-Mail vom Werkleiter. Er könne das Mitbringen nicht mehr zulassen, da er davon ausgehe, dass von dem „nicht sozialisierten Hund“ eine erhebliche Bedrohung ausgeht. Außerdem habe sich die Mitarbeiterin nicht an die getroffenen Regelungen gehalten.

Kurz darauf erkrankt die Mitarbeiterin arbeitsunfähig. Per Anwalt teilt die Frau ihrem AG mit, dass es sich bei dem Hund um einen Assistenzhund handele und er sie zur Arbeit begleiten müsse. Doch das lehnt der Betrieb ab, der Hund sei „nicht sozial kompatibel“ und störe „die betrieblichen Abläufe nachhaltig“. Daraufhin klagte die Mitarbeiterin. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied zu Gunsten des AG. Die erteilte Weisung sei vom Direktionsrecht des AG gedeckt. Im Arbeitsvertrag sei die Mitnahme des Tieres nicht vereinbart worden und es gebe keine gesetzliche Regelung, wonach der AG die Mitnahme erlauben müsse.

Die Voraussetzungen für einen Assistenzhund seien in diesem Fall nicht erfüllt. Das Gericht konnte auch keine Diskriminierung wegen Behinderung feststellen. Denn der AG habe das Mitbringen des Hundes nicht generell verboten. Vielmehr habe er das Verhalten des Tieres gegenüber Mitarbeitern als gefährlich angesehen und somit einen sachlichen Grund für das Verbot gehabt. Es habe es schon zwei problematische Situationen gegeben, beispielsweise wurde eine Mitarbeiterin „angebellt und angeknurrt“. Es sei nicht tragbar, dass der Hund durch sein territoriales Verhalten Kollegen auf Abstand hält, stellte das Gericht klar. *LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.09.2022, Az.: 2 Sa 490/21*

## Angebot der Weiterbeschäftigung bei Kündigung ist widersprüchlich

Nach unwirksamen Kündigungen kann ein Anspruch auf den Lohn auch dann bestehen, wenn der Gekündigte trotz Arbeitsangebot nicht zur Arbeit erscheint.

Die Entscheidung: Kündigt ein Arbeitgeber (AG) das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer (AN) „zur Vermeidung

von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spreche eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint sei, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Deshalb könne der AN in diesem Fall auch darauf verzichten, zur Arbeit zu erscheinen – der AG gerate dennoch in Annahmeverzug und müsse den Arbeitslohn zahlen. *BAG, Urteil vom 29.03.2023, Az.: 5 AZR 255/22*

## BAG-Urteil zu Equal-Pay - Entgeltgleichheit von Männern und Frauen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil entschieden, dass eine Frau Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat, wenn ein männlicher Kollege ein höheres Entgelt für dieselbe Tätigkeit verhandelt hat. Damit setzt der Equal-Pay-Grundsatz der Privatautonomie Grenzen. Im Verfahren ging es um eine Außendienstmitarbeiterin, die u.a. neben zwei männlichen Kollegen im Vertrieb beschäftigt war. Einer der männlichen Kollegen verhandelte für einen gewissen Zeitraum ein höheres Grundgehalt. Die Mitarbeiterin klagte sodann gegen das Unternehmen und forderte die Auszahlung der Differenz zum Entgelt ihres Kollegen. Das BAG gab der Klägerin Recht.

Zur Begründung seiner Entscheidung führte das Gericht aus, dass die Klägerin aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurde, da sie ein niedrigeres Gehalt erhalten hat als ihr in einer vergleichbaren Position im Unternehmen angestellter männlicher Kollege. Das beklagte Unternehmen konnte diesem Vorwurf nichts entgegenhalten. Auch die Argumentation, dass der Kollege das erhöhte Grundgehalt individuell mit seinem Arbeitgeber ausgehandelt habe und es nicht automatisch für alle Mitarbeiter mit vergleichbarer Position gelten könne, ließ das Gericht nicht gelten. Das Verhandlungsgeschick sei auch kein objektives Kriterium, das eine solche finanzielle Unterscheidung begründen könne. *BAG, Urteil vom 16.02.2023, Az.: 8 AZR 450/21*

**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.

# Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der Arbeitgeber sei bei unionsrecht konformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Dabei bezog sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft. Die bisherige Regelung in § 16 Abs. 2 ArbZG, nach der lediglich der Umfang der werktäglichen Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht, sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen ist, genüge den Vorgaben des BAG und des EuGH nicht.

Nach Ansicht des BAG ist das Urteil des EuGH aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten. Damit hat das BAG die Frage des „Ob“ der Arbeitszeitaufzeichnung entschieden. Bezüglich des „Wie“ der Aufzeichnung bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten; es sei Aufgabe des Gesetzgebers, diese Unsicherheiten zu klären.

Der EuGH habe in seinem Urteil nicht nur die für erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Arbeitszeitrichtlinie ausgelegt, sondern seine Entscheidung auch auf

die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie sowie auf Artikel 31 Absatz 2 der Grundrechte-Charta der Europäischen Union gestützt, die sowohl für Erwachsene als auch für die Beschäftigung Jugendlicher gelten. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit sei somit auch im Jugendarbeitsschutzgesetz zu regeln.

## Wesentlicher Inhalt des Referentenentwurfs

Im neuen Arbeitszeitgesetz sowie Jugendarbeitsschutzgesetz werden die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt. Der Arbeitgeber wird danach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Je nach Größe des Unternehmens sollten unterschiedlich lange Übergangsfristen gelten:

Übergangsweise für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes soll die Arbeitszeit auch in nicht elektronischer Form aufgezeichnet werden dürfen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern soll diese Ausnahme bis zu zwei Jahre, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zu fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes gelten.

In Kleinunternehmen mit bis zu zehn Arbeitnehmern soll die Arbeitszeit unbefristet in nicht elektronischer Form aufgezeichnet werden können. Gleiches soll für Hausangestellte in Privathaushalten gelten.

Klarstellend wird auch geregelt, dass die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Jugendlichen selbst oder durch einen Dritten (zum Beispiel einen Vorgesetzten oder ein(e) Meister/in) erfolgen kann. Aber auch in diesem Fall soll der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich bleiben. Gerade bei der Arbeitszeitaufzeichnung biete sich die Vorgabe einer elektronischen Erfassung an. Das Formerfordernis könne mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden. Durch die elektronische Aufzeichnung werde dem Arbeitgeber die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit (beispielsweise durch bessere Lesbarkeit und IT-gestützte Auswertung der Unterlagen) erleichtert.

Geregelt werden auch Informationspflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitszeitaufzeichnungen. Er hat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die beschäftigten Jugendlichen oder ihre Personensorgeberechtigten jeweils auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren. Außerdem hat er auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen der Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

## Vertrauensarbeitszeit

Nach Auffassung des BMAS wird die Möglichkeit von Vertrauensarbeitszeit

durch die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht beeinträchtigt. Mit Vertrauensarbeitszeit wird im allgemeinen ein flexibles Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei dem der Arbeitgeber auf die Festlegung der Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet. Der Arbeitgeber „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmer ihrer beziehungsweise seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt. Die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes (insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten) dienen dagegen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind auch bei Vertrauensarbeitszeit heute schon einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit unter Beachtung dieser Vorgaben sei daher auch weiterhin möglich. Der Arbeitgeber habe aber auch bei Vertrauensarbeitszeit sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

## FAZIT

Eine der wichtigsten Herausforderungen der neuen Arbeitswelt ist die flexible Gestaltung von Arbeitszeit. Dort, wo es betrieblich möglich ist, wird schon heute mit Instrumenten wie Arbeitszeitkonten die Arbeitszeit flexibel aufgeteilt. Ein richtig reformiertes Arbeitszeitgesetz könnte diese Ausgestaltung sinnvoll unterstützen. Dazu könnten flexible Wochen- statt Tageshöchstarbeitszeiten und mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei den Ruhezeiten gehören. Besonders die Abstimmung von Vertrauensarbeitszeit ist ein geeignetes und praxiserprobtes Instrument moderner Arbeitsbeziehungen. Sie ist ein notwendiger Beitrag, um mobiles Arbeiten oder Außendiensttätigkeiten zu ermöglichen.

Die jetzt im Referentenentwurf aufgenommene Regelung zur Vertrauensarbeitszeit wird aber dem Bedarf an Flexibilität nicht gerecht, denn auch bei einer Vereinbarung zum Verzicht der Aufzeichnung der Arbeitszeit bleibt der Arbeitgeber verantwortlich und muss ein System schaffen, welches Überstunden erkennt und anmahnt. Damit wird aber eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit gerade unmöglich gemacht. Im neuen Arbeitszeitgesetz sollten alle Spielräume genutzt werden, die der EuGH und das BAG ausdrücklich für die Umsetzung eines modernen Systems zur Arbeitszeiterfassung eingeräumt haben.

Viele Beteiligte aus der Wirtschaft werden sich im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens für eine grundlegende Überarbeitung des Referentenentwurfs einsetzen. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Quelle: Verband des Rheinischen Bäckerhandwerks, RA Henning Funke, Düsseldorf



# Verfall von Urlaub: Hinweispflicht des Arbeitgebers

## Wo ist die gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub?

Gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub ist § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

## Wer bekommt Urlaub?

Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitmitarbeiter, geringfügig Beschäftigte und Aushilfen, also jeder Arbeitnehmer, hat ein Anrecht auf Urlaub. Die Frage der Höhe der Vergütung spielt dabei keine Rolle.

## Haben mangelhafte Arbeitsleistung oder Fehltage Einfluss auf den Urlaubsanspruch?

Nein, sie haben keinen Einfluss. Der Arbeitgeber darf weder aufgrund schlechter Leistung oder Arbeitsverweigerung noch wegen häufiger krankheitsbedingter Fehltage den Urlaubsanspruch kürzen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den größten Teil des Urlaubsjahres krank war.

## Wann verfällt der Urlaubsanspruch?

Der Arbeitnehmer muss den Urlaub geltend machen. Wenn er dies nicht tut, verfällt der Anspruch am 31.12. eines Jahres, wenn keine Gründe für eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr vorliegen.

Gründe, für eine Übertragung sind:

- Regelungen im Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung
- dringenden betrieblichen Interessen
- dringenden persönlichen Interessen

In diesen Fällen kann der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden. Danach verfällt der Urlaub. Ist ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres langandauernd arbeitsunfähig, sodass der Urlaub nicht genommen werden kann, verfällt der Urlaub erst nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

## Hinweispflicht (Mitwirkungspflicht) des Arbeitgebers

Voraussetzung für den Verfall des Urlaubs ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer durch eine Information in die Lage versetzen, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Er muss den Arbeitnehmer förmlich, das bedeutet idealerweise schriftlich, dazu auffordern, den Jahresurlaub, ggf. Urlaub aus vergangenen Jahren und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu nehmen.

Er muss auch darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird.

Ist der Urlaub nicht verfallen, muss mit Beginn eines neuen Kalenderjahres ein erneuter Hinweis für den Verfall zum 31.03. erteilt werden.

Gleiches sollte auch für den drohenden Verfall nach 15 Monaten bei langer Erkrankung erfolgen.

Dabei muss für den Arbeitnehmer die Unterscheidung zwischen dem übertragenen Urlaub und dem Urlaubsanspruch des neuen Kalenderjahres klar erkennbar sein, und zwar sowohl im Hinblick auf die Befristung als auch auf die Höhe des Urlaubsanspruchs.

Der Hinweis muss so frühzeitig erteilt werden, dass der restliche Urlaub in der Zeit nach dem Hinweis bis zum Verfallszeitpunkt noch in vollem Umfang genommen werden kann.

**Tipp:** Ein individueller Hinweis kann beispielsweise auch durch einen kurzen Text auf den Lohnabrechnungen in der zweiten Jahreshälfte erfolgen. Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass er nachweisen kann, dass er den Hinweis gegeben hat.

Es empfiehlt sich, den Hinweis mit einem gewissen Vorlauf von z. B. 2 bis 4 Wochen zu erteilen.

**Achtung:** Ansonsten verfällt und verjährt der Urlaubsanspruch nicht!

*Mustertexte auf der nächsten Seite!*

## Mustertext 1:

### Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des 3. Quartals

Sehr geehrte/r.... ,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie noch einen Urlaubsanspruch im Umfang von ..... Arbeitstagen. Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in Ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Bitte beantragen Sie diesen innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit ..... in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie bis zum 31.12. dieses Kalenderjahres oder bei Übertragung innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 31.03. des Folgejahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird.

Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

## Mustertext 2:

### Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des Kalenderjahres

Sehr geehrte/r.... ,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie einen Urlaubsanspruch im Umfang von .....Arbeitstagen. Ihr Resturlaub aus dem Vorjahr beträgt ..... Arbeitstage.

Der Urlaub für das laufende Kalenderjahr ist innerhalb dieses Jahres zu nehmen. Der Resturlaub aus dem Vorjahr ist bis zum 31.3. dieses Jahres zu nehmen.

Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in Ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Eine Verlängerung des Übertragungszeitraums kommt nur in Betracht, wenn Sie wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den noch offenen Resturlaub aus dem Vorjahr nicht bis zum 31.3. dieses Jahres nehmen konnten. In diesem Fall ist der offene Resturlaub nach Ende der Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.12. dieses Jahres zu nehmen und bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.3. des Folgejahres. Ansonsten verfällt der offene Urlaubsanspruch des Vorjahres ersatzlos.

Bitte beantragen Sie daher den Urlaub innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit ..... in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie zum 31.12. oder bei Übertragung bis zum 31.03. dieses Jahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird. Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

## Urlaubsbescheinigung

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

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

vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ beschäftigt. Gem. Arbeitsvertrag/Tarifvertrag\* beträgt

der gesamte Jahresurlaub \_\_\_\_\_ Arbeitstage/Werktage\*.

Für das laufende Jahr \_\_\_\_\_ wurden gewährt bzw. abgegolten \_\_\_\_\_ Arbeitstage/Werktage\*,

dies entspricht \_\_\_\_\_ /12 des Jahresurlaubs.

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

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

\* Nichtzutreffendes bitte durchstreichen

## Urlaubsantrag

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

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

Straße: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## Urlaubsgenehmigung

Den von Ihnen beantragte Urlaub genehmigen wir wie folgt:

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

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

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

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

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage.

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

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

A close-up photograph of several hands holding and counting Euro banknotes of various denominations (50, 100, 200, 500). The background is a blurred blue. The text 'WENN RENTNER ARBEITEN GEHEN' is overlaid in large white letters on the left side of the image.

# WENN RENTNER ARBEITEN GEHEN

Während der Staat das Renteneintrittsalter erhöht und sogar darüber nachdenkt, die Menschen bis 70 arbeiten zu lassen, möchten immer mehr Mitarbeiter sogar schon vor dem regulären Renteneintrittsalter die Arbeitszeit zumindest reduzieren oder gar früher in Rente gehen.

Für viele Firmen ist das – gerade bei fehlenden Fachkräften – ein herber Verlust. Doch es gibt Möglichkeiten, Mitarbeiter zumindest teilweise für den Betrieb zu erhalten. Denn selbst für Frührentner ist die Arbeit bei Rentenbezug jetzt sehr attraktiv.

Eine Reihe von Möglichkeiten gibt es. Aber auch für Frührentner wird der Hinzuverdienst immer interessanter.

## Altersteilzeit – nur noch mit halber Kraft

Immer mehr Mitarbeiter denken darüber nach, schon vor dem offiziellen Renteneintrittsalter die Arbeitszeit zu verringern. Tatsächlich haben viele Arbeitnehmer die Möglichkeit, in die „Altersteilzeit“ zu gehen. Es gibt einige Alternativen, in den letzten Jahren des Berufslebens die Arbeitszeit zu halbieren.

## Ab wann ist Altersteilzeit möglich?

Die Möglichkeiten der Altersteilzeit können Mitarbeiter nutzen, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in die Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig tä-

tig waren. Um die sozialversicherungspflichtigen Kalendertage zu erreichen, werden auch Teilzeit-Tätigkeiten angerechnet. Zeiten, in denen Arbeitslosengeld eins oder zwei bezogen wurde, werden jedoch nicht berücksichtigt. Außerdem kann die Altersteilzeit nur in Anspruch genommen werden, wenn der Termin des Beginns der Altersteilzeit mindestens drei Jahre vor dem Termin des regulären Renteneintritts liegen.

## Wie läuft die Altersteilzeit ab?

Bei der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit halbiert. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Die Arbeitszeit wird über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit verteilt. Die Aufteilung kann flexibel gestaltet werden. Es kann die tägliche Arbeitszeit reduziert werden oder es wird an weniger Tagen innerhalb der Woche oder eines Monats gearbeitet.
- In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird noch voll gearbeitet. In der zweiten Hälfte wird dann gar nicht mehr gearbeitet.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer suchen eine individuelle Lösung. So kann der Mitarbeiter zunächst noch normal weiterarbeiten, bis ein Nachfolger für ihn umfassend eingearbeitet wurde. Danach kann die Arbeitszeit reduziert und gegen Ende der Altersteilzeit auch komplett eingestellt werden.

## Was wird in der Altersteilzeit gezahlt?

Während der Altersteilzeit erhält der Mitarbeiter zunächst die Hälfte des Vollgehaltes. Zusätzlich muss der Arbeitgeber diesen Betrag um 20 % aufstocken. Letztlich erhält der Arbeitnehmer also rund 60 % des Regelarbeitsentgeltes vor der Altersteilzeit.

Es können auch höhere Aufstockungsbeträge tarifvertraglich oder individuell vereinbart werden. Wer aber in Altersteilzeit geht, muss sich darüber im Klaren sein, dass er sich in den kommenden Jahren einschränken muss.

Der Aufstockungsbetrag ist im Übrigen steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Beträge unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, dass für die Aufstockung zwar keine Steuern erhoben werden, aber bei der Festlegung des Steuersatzes mitgerechnet werden.

Zusätzlich muss der Arbeitgeber 80 % der Rentenbeiträge zahlen, die vor der Altersteilzeit gezahlt wurden. Sonderzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, können jedoch vom Arbeitgeber in der Altersteilzeit ganz gestrichen werden.

## Keine Förderung der Altersteilzeit

Der Arbeitgeber konnte bis 2009 von der Bundesagentur für Arbeit Fördermittel für die Altersteilzeit erhalten. Diese Förderung ist jedoch inzwischen ausgelaufen und wird nicht mehr gewährt. Die durch die Altersteilzeit ent-

stehenden Mehrkosten des Arbeitgebers gehen deshalb zu seinen Lasten.

**Kein Anspruch auf Altersteilzeit**

Die Altersteilzeit ist eine freiwillige Sache, auf die der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch hat. Sie wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitgeber ist aufgrund der Gesetzeslage nicht verpflichtet, Altersteilzeit zu gewähren. Allerdings können sich aus den Tarifverträgen etwaige Verpflichtungen für den Arbeitgeber zur Altersteilzeit ergeben.

**Vorgezogene Rente ohne Abzüge**

Je nachdem, wie lange man berufstätig (steuerpflichtig) beschäftigt war, besteht die Möglichkeit, früher in Rente zu gehen. Allerdings sollte man dem Arbeitnehmer raten, hier genau zu rechnen. Es kann hier zu erheblichen Abstrichen bei der Rente kommen, die letztlich ausgezahlt wird. Ausschlaggebend ist, wie viele Jahre man in die Rentenkasse eingezahlt hat. Dabei muss beachtet werden, dass das Renteneintrittsalter derzeit jahrgangsweise angehoben wird. Ab dem Jahrgang 1964 beträgt das reguläre Renteneintrittsalter 67 Jahre (siehe Tabelle).

**Vorgezogene Rente für „besonders langjährig Versicherte“**

Hat man mindestens 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt, gilt man als „besonders langjährig versichert“. Dann kann man ohne Abschläge bereits bis zu zwei Jahre früher in Rente gehen. Bei der Berechnung der für eine vorgezogene Rente verwertbaren Zeiten werden neben der beruflichen Tätigkeit auch andere Zeiten angerechnet. Hierzu zählen beispielsweise

- Ausbildungszeiten, in denen in die Rentenkasse eingezahlt wurde,
- Wehrdienst oder Zivildienst,
- Zeiten, in denen Angehörige gepflegt wurden,
- Erziehungszeiten bis zum zehnten Lebensjahr,
- Zeiten, in denen Arbeitslosengeld eins

(ALG 1) bezogen wurde (ALG 2 wird nicht angerechnet).

Wichtig: Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren vor dem offiziellen Rentenbeginn werden nicht berücksichtigt.

Es werden keine Abzüge vorgenommen – aber natürlich muss man berücksichtigen, dass man bis zu 24 Monate weniger in die Rentenkasse einzahlt, was sich selbstverständlich auf die Rente auswirkt. Experten haben aber errechnet, dass die in dieser Zeit erwirtschafteten Rentenpunkte in den meisten Fällen weniger einbringen, als die Rentenzahlungen, die man früher erhält.

**Vorgezogene Rente mit Abzügen**

Man kann auch schon nach 35 Versicherungsjahren in Rente gehen, wenn man mindestens 63 Jahre alt ist. Allerdings muss man dann neben den nicht mehr erwirtschafteten Rentenpunkten auch weitere Abzüge hinnehmen.

Für jeden Monat, den man vor dem regulären Renteneintrittstermin in Rente geht, werden 0,3 % von der Rente abgezogen. Welche Folgen diese Regelung hat, zeigt unsere Tabelle (letzte Spalte).

**Hinzuverdienst wirkt sich nicht negativ auf die Rente aus**

Inzwischen können alle Rentenbezieher – auch Frührentner - gefahrlos dazuverdienen. Rentner, die zum regulären Termin Altersruhegeld beziehen, konnten schon immer unbegrenzt hinzuverdienen.

Für „Frührentner“ galt in der Vergangenheit eine Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro jährlich. Wer mehr verdiente, musste Einbußen bei der Rente hinnehmen. 40% von dem die Grenze überschreitenden Betrag wurde von der Rente abgezogen.

2022 wurde die Grenze wegen der Coronapandemie kräftig auf 46.060 Euro angehoben. Seit diesem Jahr hat man nun erfreulicherweise die Grenze komplett aufgehoben.

**Steuern und Sozialabgaben**

Rentner werden steuerlich wie jeder andere Arbeitnehmer behandelt. Allerdings wird für

die Berechnung der Steuer eine gesonderte Tabelle (Lohnsteuertabelle B) zugrunde gelegt.

Grundsätzlich sind auch Rentner sozialversicherungspflichtig. Dabei ist jedoch zu beachten:

- **Krankenversicherung:** Vollrentenbezieher haben keinen Krankengeldanspruch und zahlen deshalb einen ermäßigten Krankenkassenbeitrag (derzeit 14 % plus Zusatzbeitrag der Krankenkasse). Teilrentenbezieher zahlen den vollen Beitragssatz.
- **Rentenversicherung:** Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (siehe unsere Tabelle, 2. Spalte) zahlt auch der Rentner Beiträge. Danach nur der Arbeitgeber. Der Rentner kann aber auf die Befreiung von den Beiträgen verzichten und so seine Rente weiter steigern. In den meisten Fällen rechnet sich das für den Arbeitnehmer aber nicht. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze sind ältere Arbeitnehmer, die eine Altersrente für langjährig oder besonders langjährig Versicherte beziehen, rentenversicherungspflichtig. Üben sie eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus, können sie einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung muss aber vom Arbeitgeber in jedem Fall gezahlt werden.
- **Pflegeversicherung:** Wer Beiträge zur Krankenversicherung zahlt, muss auch Beiträge zur Pflegeversicherung entrichten.
- **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung:** Vollversicherungspflichtig zur Kranken- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung ist nur dann nichts zu zahlen, wenn die Arbeitsagentur feststellt, dass der Beschäftigte der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung steht.
- **Rente wegen voller Erwerbsminderung:** In diesem Fall sind die vollen Beiträge zur Krankenversicherung (ermäßigter Beitrag da kein Anspruch auf Krankengeld) und Rentenversicherung fällig, die Arbeitslosenversicherung entfällt ganz bei unbefristeter Rente.

Autor: Hartmut Fischer - WortMacht - Textservice & Ideenschmiede

Jahrgang	Regulärer Renteneintritt (Regelgrenze) mit	Abschlagsfreier Eintritt in die Rente nach 45 Beitragsjahren		Abzug bei Renteneintritt mit 63 Jahren
		Renteneintritt	Erreicht in der Zeit	
1958	66 Jahren	64 Jahre	Jan. 2022 - Jan 2023	10,8 %
1959	66 Jahren + 2 Monate	64 Jahre + 2 Monate	März 2023 - März 2024	11,4 %
1960	66 Jahren + 4 Monate	64 Jahre + 4 Monate	Mai 2024 - Mai 2025	12,0 %
1961	66 Jahren + 6 Monate	64 Jahre + 6 Monate	Juli 2025 - Juli 2026	12,6 %
1962	66 Jahren + 8 Monate	64 Jahre + 8 Monate	Sept. 2026 - Sept. 2027	13,2 %
1963	66 Jahren + 10 Monate	64 Jahre + 10 Monate	Nov. 2027 - Nov. 2028	13,8 %
1964	67 Jahre	65 Jahre	Jan. 2029 - Jan. 2030	14,4 %

# Steuern und Finanzen

## Bauspar-Bonuszinsen – Versteuerung bei Auszahlung

Wer einen Bausparvertrag abschließt, möchte später in der Regel eine Immobilie kaufen oder bauen. Ändern sich die Pläne, kann es statt der Realisierung des Eigenheims zumindest Bonuszinsen geben. Diese sind jedoch zu versteuern. In einem durchgeführten Verfahren hatte der Bundesfinanzhof dieses Vorgehen bestätigt. Ein Bausparer hatte geklagt, weil seine Bonuszahlung erst im Auszahlungsjahr komplett besteuert worden war. Er war der Ansicht, dass die Bonuszinsen, die bereits Jahr für Jahr auf einem Bonuskonto ausgewiesen worden waren, schon in dem jeweiligen Jahr hätten besteuert werden müssen. Dem widersprachen die Richter. Die Ausweisung der Zinsen auf dem Bonuskonto sei noch kein Zufluss. Vielmehr werde der Bonus erst bei Auszahlung des gesamten Bausparguthabens fällig und sei für den Bausparer vorher gar nicht verfügbar.

Selbst wenn einzelne Bausparkassen die Bonuszinsen jährlich auf den Kontoauszügen ausweisen, handle es sich höchstens um eine Information für den Kunden. Im Jahr der Auszahlung sollte man daher prüfen, ob bei der Bausparkasse ein entsprechender Freistellungsauftrag gestellt wurde. Verteilt man die Beträge seines Freistellungsauftrags oder seiner Freistellungsaufträge clever, so kann die Steuerlast deutlich sinken. Im Folgejahr kann der Freistellungsauftrag dann wieder geändert und an anderer Stelle genutzt werden. *BFH, Urteil vom 15.11.2022, Az.: VIII R 18/20*

## Pensionszusagen: Keine Rückstellung bei schädlichen Vorbehalten

Enthält eine Pensionszusage den Vorbehalt einer Änderung – im entschiedenen Fall konnte der Arbeitgeber die Transformationstabelle und den Zinssatz nach freiem Ermessen ändern – sind die Voraussetzungen für eine Rückstellung im Sinne des § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) nicht erfüllt. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Für eine Pensionsrückstellung müssen nach § 6a EStG einige Regeln eingehalten werden. So muss beispielsweise die Pensionszusage schriftlich erteilt werden sowie diese eindeutigen Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthalten.

Sie darf darüber hinaus keinen Vorbehalt enthalten, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung gemindert oder entzogen werden kann.

Nach der Entscheidung des BFH ist eine Pensionsrückstellung steuerlich nur zulässig, wenn der Vorbehalt ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet. Demgegenüber sind uneingeschränkte Widerrufsvorbehalte, deren arbeitsrechtliche Gültigkeit oder Reichweite zweifelhaft oder ungeklärt ist, schädlich. So war es auch im Streitfall, da der Vorbehalt eine Änderung der

Pensionszusage in das Belieben des Arbeitgebers stellte. *BFH, Urteil vom 06.12.2022, Az.: IV R 21/19*

## Werbungskosten: Keine Sonderregeln für Abschiedsfeier

Im entschiedenen Fall handelt es sich um einen geschäftsführenden Gesellschafter, der in den Ruhestand ging und zu einer Abschiedsfeier eingeladen hatte. Fast 95.000 Euro kostete die Party am Ende – für 162 Gäste inklusive Kollegen, Kunden, Mitarbeitende und Angehörige. Er setzte diesen Betrag als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung an.

Das Finanzamt erkannte jedoch nur 110 Euro pro Teilnehmer an, somit also insgesamt 18.000 Euro. Die übrigen 476 Euro je Partygast sollte der Ex-Geschäftsführer alleine tragen. Dieser war uneinsichtig und argumentierte, dass er das Unternehmen mit aufgebaut und zu wirtschaftlichem Erfolg geführt habe. Eben dies würde sich auch in dem Abfindungsbetrag beim Ausscheiden und seinen erheblichen Gehaltszahlungen und Kapitalerträgen aus der GmbH widerspiegeln. Daher sei die 110-Euro-Grenze nicht angemessen.

Die Entscheidung: Das Finanzgericht (FG) Nürnberg schließt sich der Auffassung des Finanzamtes an. Zwar könne auch eine Verabschiedung in den Ruhestand einen ganz überwiegend beruflichen Charakter haben. Doch die Aufwendungen von 586 Euro pro Person überstiegen erheblich die finanziellen Aufwendungen vergleichbarer betrieblicher Veranstaltungen. Sie lägen auch weit über der Steuerfreigrenze von 110 Euro für Betriebsveranstaltungen, die als Vergleichsmaßstab herangezogen werden kann. Insgesamt handele es sich um einen Fall von nicht abzugsfähiger, „unangemessener Aufwendung“. Hierfür spräche insbesondere das aufwändige Unterhaltungsprogramm mit Trommelworkshop, Barista-Bike und Artisten. *FG Nürnberg, Urteil vom 19.10.2022, Az.: 3 K 51/22*

## 1-Prozent-Regelung trotz ordnungsgemäßen Fahrtenbuch

Das Finanzamt muss ohne Tankkostennachweise keine Fahrtenbücher akzeptieren – auch dann nicht, wenn sie ansonsten ordnungsgemäß geführt wurden.

Ein Arbeitgeber überließ seinen Mitarbeitenden Dienstwagen zur privaten Nutzung. Die Arbeitnehmer führten ordnungsgemäße Fahrtenbücher. Weil sie an der betriebseigenen Tankstelle tankten und deren Tanksäulen weder Mengen noch Preise anzeigen, konnten sie jedoch die Tankkosten nicht nachweisen. Der Arbeitgeber wies stattdessen die Gesamtkosten anhand von Einkaufsrechnungen nach und schätzte den Verbrauch für die Fahrzeuge der einzelnen Mitarbeiter.

Diese Methode akzeptierte das Finanzamt jedoch nicht. Es berechnete den Privatanteil nach der 1-Prozent-Methode und machte den Arbeitgeber für die Steuerzahlung haftbar. Der Arbeit-

geber klagte dagegen und hatte zunächst Erfolg. Das Finanzgericht (FG) München urteilte, dass die Schätzung nur einen geringfügigen Mangel darstelle.

Das Finanzamt akzeptierte jedoch dieses Urteil nicht und klagte daher vor dem Bundesfinanzhof (BFH). Die Entscheidung des BFH ist im Sinne des Finanzamts. Eine Schätzung von belegmäßig nicht erfassten Fahrzeugkosten schließe die Anwendung der Fahrtenbuchmethode aus. Das gelte sogar dann, wenn die Schätzung, wie in diesem Fall, mit einem Sicherheitsaufschlag erfolgt sei und somit höhere Gesamtkosten angesetzt wurden. Grundsätzlich gelte: Ohne einen Nachweis der Gesamtkosten – inklusive der konkreten Tankkosten – komme nur die 1-Prozent-Regelung infrage. *BFH, Urteil vom 29. 09.2022, Az.: V R 29/20*

## Nachzahlungszinsen: Wie werden Berechnungsfehler korrigiert?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einer aktuellen Entscheidung seine Grundsätze zur Korrektur von Zinsberechnungen weiter konkretisiert.

Im entschiedenen Fall setzte das Finanzamt (FA) nach einer Außenprüfung beim Kläger nachträglich Steuern, u.a. wegen der Rückgängigmachung eines Investitionsabzugsbetrages, fest. Die dabei anfallenden Nachzahlungszinsen berechnete das FA mit Wirkung ab 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahrs, für welches die Änderung vorgenommen worden war. Der Kläger war der Ansicht, dass die Aufhebung des Investitionsabzugsbetrags ein rückwirkendes Ereignis darstelle und die Zinsen erst mit Wirkung ab 15 Monaten nach der Aufhebung festgesetzt werden dürften. Das Finanzgericht folgte dem FA, auch der BFH bestätigte dies. Er entschied, dass Fehler, die ausschließlich den Zinsbeginn und nicht die Steuerfestsetzung betreffen, nicht über die Zinsanpassungspflicht nach § 233a Abs. 5 AO korrigiert werden können, sondern nur über die Änderungsregeln für Steuerbescheide nach §§ 129, 172 ff. AO. *BFH, Urteil vom 13.12.2022, Az.: VIII R 16/19*

## Verzugszinssätze, Stand 01.01.2023

**Zinsberechnung nach § 16 Nr. 5 VOB/B**  
Fassung 2019, bzw. §§ 247, 288 BGB für:

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

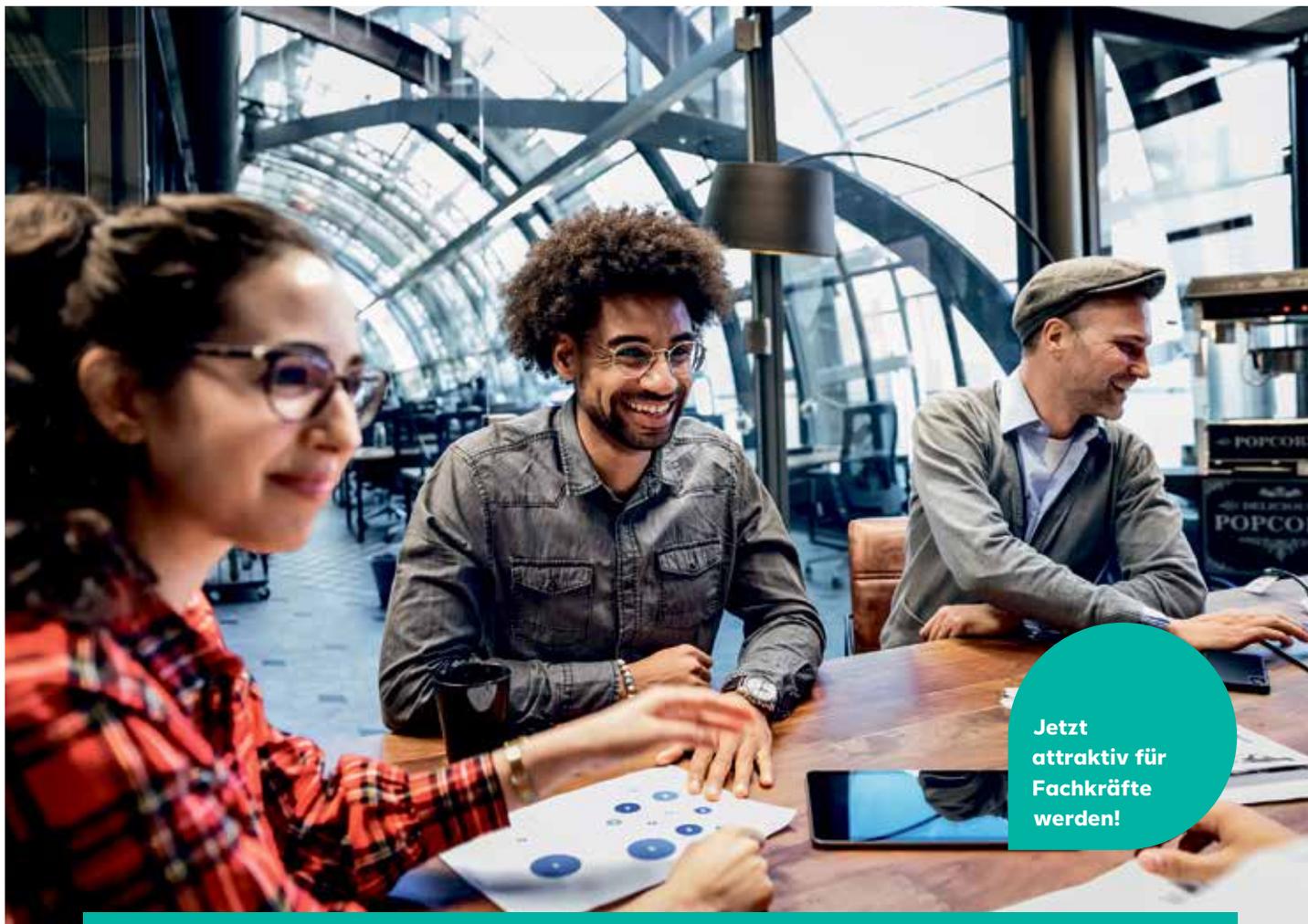
ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.01.23	1,62 %	6,62 % Verbr.
01.01.23	1,62 %	10,62 % Untern.

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](http://www.basiszinssatz.info)



Jetzt  
attraktiv für  
Fachkräfte  
werden!

**SIGNAL IDUNA**   
füreinander da

## Ihr PLUS auf dem Arbeitsmarkt.

### Unsere betriebliche Krankenversicherung für Mitarbeitende.

Eine betriebliche Krankenversicherung von SIGNAL IDUNA kann für Ihr Unternehmen einen großen Unterschied machen. Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden mit Vorteilen für beide Seiten. Überzeugen Sie sich von unseren Leistungen.

Gebietsdirektion Koblenz  
Löhrstr. 80, 56068 Koblenz  
Telefon 0231 135-0  
[gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)

## Peter Müller zum Ehrenobermeister ernannt



In der diesjährigen Versammlung der Steinmetz-Innung Westerwaldkreis wurde Christian Schlemper zum neuen Obermeister der Innung gewählt. Er löste damit Peter Müller ab, der dieses Amt mehr als 20 Jahre innehatte.

Schlemper führt in 3. Generation ein Familienunternehmen in Höhn-Neuhochstein und

ist gleichzeitig auch nach seinem Großvater Helmut und seinem Vater Rainer der 3. Innungsobermeister aus dem Hause Schlemper.

Sein Stellvertreter im Amt ist Philip Schneider, der mit seinem Unternehmen in Hof im Westerwald ansässig ist. Zum Lehrlingswart wählten die Versammlungsteilnehmer Tho-

mas Gerling aus Höhr-Grenzhausen, Andreas Gerlich wurde in seiner Funktion als Beisitzer im Vorstand bestätigt.

Eine besondere Ehrung wurde dem scheidenden Obermeister Peter Müller zuteil. Auf einstimmigen Beschluss der Versammlung wurde er für sein jahrzehntelanges Engagement zum Wohle des Steinmetz- und Steinbildhauer-Handwerks zum Ehrenobermeister der Innung ernannt. Obermeister Schlemper überreichte die Ernennungsurkunde und ein Präsent. Sichtlich erfreut über die ihm zuteil gewordene Ehrung dankte Müller all seinen Wegbegleitern der vergangenen Jahrzehnte, insbesondere seinen Vorstandskollegen. „Dieses Ehrenamt hat mir immer viel Freude gemacht, aber es ist Zeit, das Amt in jüngere Hände abzugeben“, so der neue Ehrenobermeister.

Nach der einstimmigen Verabschiedung der Jahresrechnung 2022 und des Haushaltsplanes 2023 wurde noch die Einführung einer neuen Innungssatzung beschlossen.

Nachdem alle Tagesordnungspunkte abgehandelt waren, beendete Obermeister Schlemper die diesjährige Innungsversammlung. Beim anschließenden Imbiss blieb noch ausreichend Zeit zum Austausch über fachspezifische Themen.



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

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

Zu Ihrem Schutz sollten wir uns kennenlernen.

**MARX & JANSEN**

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESellschaft  
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESellschaft

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaiseid  
Tel. 0 26 89 – 98 50-0 · [marx-jansen.de](http://marx-jansen.de)

IHR  
ERFOLG  
IST UNSER  
ZIEL



Zertifiziertes QM-System nach  
DIN ISO 9001:2015

In Kooperation mit

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



# Innungsversammlung der Zimmerer-Innung Rhein-Westerwald

„Mit der heutigen Versammlung unserer Innung können wir erstmals seit fast drei Jahren wieder eine Veranstaltung durchführen ohne FFP2-Maske und Corona-Schnelltests. Dennoch bedeutet unser heutiges Treffen nur ein Stück weit Rückkehr zur damals gelebten Normalität, denn in den vergangenen Jahren hat sich unsere Welt tiefgreifend verändert“, so Obermeister Peter Menges zu Beginn seines Jahresrückblickes anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung. Zahlreiche Innungsmitglieder waren der Einladung zur Versammlung gefolgt, standen doch interessante Themen auf der Tagesordnung.

Zu Gast waren die Handwerker bei der Firma van Roje in Oberhonnefeld-Gierend. Verbunden mit der Tagung war selbstverständlich auch eine Besichtigung des neuen Brettsperrholz-Werkes des Unternehmens, das 2022 mit seiner Produktion gestartet ist.

Bevor die Regularien abgehandelt wurden, blickte Obermeister Menges auf das vergangene Jahr zurück. „Nach wie vor sind wir in einer Zeit, die geprägt ist von Rahmenbedingungen, die das Handwerk stark belasten und in Bedrängnis bringen“, so der Obermeister. In diesem Zusammenhang sprach er die unsichere Energieversorgung und damit einhergehend steigende Energiepreise sowie die massiven Materialvertuerungen und Lieferengpässe an. Kritisch betrachtete er ebenfalls die steigenden Belastungen der Betriebe durch Sozialabgaben, bürokratische Auflagen und den wachsenden Fachkräftemangel. „Gut für unsere Branche“, so Menges weiter, „ist jedoch, dass aktuell im Baugeschehen immer stärker ökologische Aspekte Beachtung finden und dadurch dem Baustoff Holz eine immer größere Bedeutung zukommt. Die Holzverarbeitung und Holzwerkstoffe haben sich in den letzten Jahrzehnten stetig weiterentwickelt, sodass wir zwischenzeitlich komplexe Bauteile in hoher Fertigungsqualität erstellen und zu hochwertigen Gebäuden montieren.“

Die Auftragslage der Branche bezeichnete der Obermeister als gut. Wobei er hier zwischen dem Neubaubereich und der Sanierung im Bestand deutliche Unterschiede machte. „Die Auftragslage hat im Neubaubereich stark nachgelassen, ist aber im Sanierungsbereich noch gut und hier wird die Nachfrage noch steigen“, so Menges. „Die Sanierung von Gebäuden ist von der Bundesregierung als eines der obersten Ziele für die Reduzierung des Treibhausgas zur Einhaltung der Klimaziele ausgegeben worden. Hier wird es in den nächsten Jahren die meisten Fördermittel geben und die Bauherren veranlassen in die-



sen Bereichen zu investieren. Besonders die energetische Sanierung von Fassaden ist für uns als Geschäftsfeld zu erwähnen, die mit vorgefertigten Elementen erfolgen soll. Hier sind schon Pilotprojekte durchgeführt worden und dies wird in den nächsten Jahren für uns zu einem wichtigen Betätigungsfeld und Auftragsfaktor werden.“

Nach einem Rückblick auf die durchgeführte Gesellenprüfung im Zimmerer-Handwerk sowie die Teilnahme der Innung an den Westerwälder Holztagen beendete Obermeister Menges seinen Bericht mit dem Dank an seine Vorstandskollegen/in für die konstruktive und harmonische Zusammenarbeit sowie den besten Wünschen für die anwesenden Versammlungsteilnehmer.

Nachdem die von Hauptgeschäftsführerin Schubert vorgelegte Jahresrechnung 2022 sowie der Haushaltsplan 2023 einstimmig von den Innungsmitgliedern verabschiedet worden war, folgte ein Vortrag zum Thema „KfW + BAFA im Zusammenhang mit den Änderungen im Gebäudeenergiegesetz“. Der Referent Christof Janz, Gebäudeenergieberater und Schornsteinfegermeister, ging in seinem Vortrag ausführlich auf die verschiedenen Fördermöglichkeiten sowie die damit verbundenen Anforderungen ein und beantwortete die Fragen der anwesenden Unternehmer.

Von der Bauwirtschaft Rheinland-Pfalz referierte Rechtsanwältin Andrea Theis über die neuen tariflichen Bestimmungen im Bauhauptgewerbe und stand den Mitgliedern für auftretende Fragen Rede und Antwort.

Der Verein Historisches Ahrtal e. V. stand im Fokus des dritten Referats. Sebastian Wahl, 2. Vorsitzender des Vereins, stellte gemeinsam mit Vorstandskollegen Christian Schneider den Verein und seine Projekte vor und sprach mit den anwesenden Versammlungsteilnehmern über die Gestaltung einer möglichen Zusammenarbeit. Mit der Besichtigung der

hochmodernen und ressourceneffizienten Produktionsanlage der Firma van Roje endete eine sehr informative Innungsversammlung, die die Teilnehmer bei dem anschließenden gemeinsamen Abendessen noch einmal Revue passieren ließen.

– 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

## Mitglieder der Tischler-Innung Westerwaldkreis erkunden den Stöffel

Es müssen ja nicht immer Fachvorträge präsentiert werden! Das dachten sich der Vorstand der Tischler-Innung Westerwaldkreis und ihr Obermeister Patrick Spies, als es um die Organisation der diesjährigen Innungsver-sammlung ging. Man war sich schnell einig, die Versammlung im Stöffel-Park in Enspel durchzuführen und dies mit einer Führung zu verbinden.

Über eine Stunde erfuhren die Mitglieder Interessantes und Wissenswertes rund um den Tertiär-, Industrie- und Erlebnispark Stöffel, in dem über 100 Jahre auf einem Areal von rund 140 Hektar Basalt abgebaut wurde. Vom Abbau des Basalts über noch existierende Vorkrecher-Anlagen, Lorengleise, Bagger und Co. tauchten die Teilnehmer in die Vergangenheit ein und wurde ihnen anschaulich nähergebracht, wie schweißtreibend die Arbeit im Basaltabbau war.

Im Anschluss an die Führung folgte die offizielle Innungsver-sammlung. In seinem Geschäftsbericht ging Patrick Spies auf sein erstes Jahr als Obermeister der Innung ein. Kurzweilig zeigte er auf, welche Aktivitäten er mit „sei-



nem“ Vorstand bisher durchgeführt hatte und welche Themenfelder noch auf der Agenda stehen. „Es ist mir überaus wichtig, die Ausbildung in den Fokus meiner Arbeit zu legen“, so die Aussage des Obermeisters.

Nachdem Haushaltsplan und Jahresrechnung beschlossen und Vorstand sowie Geschäftsführung Entlastung erteilt wurde, lud Spies zu einem geselligen Abend im Kreise der Kollegen ein.

## Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald führte Innungsver-sammlung durch



Zur diesjährigen Innungsver-sammlung begrüßte der Obermeister der Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald, Karlheinz Latsch, die Teilnehmer erstmalig im Stöffel-Park in Enspel recht herzlich.

Zu Beginn der Veranstaltung erstattete OM

Latsch einen umfangreichen Geschäftsbericht, in dem er auf die Situation des Kfz-Handwerks in den zurückliegenden Monaten, aber auch in der Zukunft einging. „Die Corona-Pandemie, die Katastrophe im Ahrtal, im letzten Jahre das Unwetter im Kreis Neuwied, der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine und zuletzt das

schwere Erdbeben in der Türkei und Syrien haben in den letzten zwei Jahren unsere Welt tiefgreifend verändert“, so der Obermeister. Kritisch bewertete Latsch auch den aktuellen Rohstoffmangel, die drastisch steigenden Energiekosten und den Fachkräftemangel.

Nach seinen allgemeinen Ausführungen zur wirtschaftlichen Lage ging Latsch noch auf die Arbeit innerhalb der Innung ein.

Im Anschluss dieser ausführlichen Erörterung berichtete Karlheinz Latsch über den Gesellenprüfungsausschuss und die durchgeführten Prüfungen. Für die langjährige und gute Zusammenarbeit bedankte sich Latsch bei allen Mitwirkenden des GPA und blickte positiv in die Zukunft.

Nachdem die Jahresrechnung 2022 einstimmig verabschiedet worden war, standen ein Vortrag der Rechtsanwaltskanzlei Voigt zum Thema „Schadensabwicklung“ und ein allgemeiner Fachvortrag aus den Themenbereichen „Schwarzarbeit, Arbeitsverträge und Rentenabsicherung“ durch den Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Herrn Michael Braun, auf der Tagesordnung.

Nach der einstimmigen Verabschiedung des Haushaltsplanes 2023 schloss Latsch die Versammlung mit dem Dank an alle Teilnehmer für ihr Erscheinen.

## Informationen zum „Schutz vor Cyberangriffen“ stand auf der Agenda Elektro-Innung RWW lud zur Innungsversammlung ein

Zu einer häufig unterschätzten Gefahr für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zählen Cyberangriffe. Nicht nur Weltkonzerne werden Opfer von Datenklau, Computerbetrug und Phishingmails.

Für Cyberkriminelle sind Angriffe auf die Wirtschaft insbesondere bei KMU's ein lukratives Geschäft. Häufig sind dort die Sicherheitshürden und Schutzmaßnahmen eher gering bis gar nicht vorhanden.

Anlässlich der diesjährigen Innungsversammlung der „Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald“ konnten sich die Innungsbetriebe bei mehreren Fachvorträgen über dieses Thema informieren.

Die Einleitung in die Vortragsreihe machte der Inhaber eines Elektrofachbetriebes, dessen Unternehmen vor kurzer Zeit selbst Opfer von Cyberkriminalität wurde. Im Anschluss daran referierten Vertreter des Landeskriminalamtes RLP, des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und der Signal Iduna.

Ziel der Vortragsreihe war es, die Innungsbetriebe auf mögliche Gefahren hinzuweisen und die Unternehmen im Bereich Cyberan-

griffe zu sensibilisieren.

Zum Abschluss der Innungsversammlung wurden auf einstimmigen Beschluss der anwesenden Mitglieder Herr Georg Selig aus Neu-

wied und Herr Hermann Conze aus Roth zu Ehrenobermeistern der Innung ernannt. Die Innungsmitglieder würdigten damit das hohe Engagement der beiden Kollegen.



## Mitgliedertagung der Fleischer-Innung RWW

Zahlreiche Mitglieder der Fleischer-Innung Rhein-Westerwald waren der Einladung von Obermeister Thomas Christian zur diesjährigen Innungsversammlung in das Schützenhaus nach Raubach gefolgt. Wie immer standen interessante und wichtige Themen auf der Agenda.

Eröffnet wurde die Versammlung mit dem Geschäftsbericht des Obermeisters, in dem dieser auf aktuelle Themen des Fleischerhandwerks einging und über seine Tätigkeit als stellv. Landesinnungsmeister im Fleischerverband Rheinland-Rheinhausen berichtete.

„Arbeitssicherheit - Gefährdungsbeurteilung – Mitarbeiterunterweisung“ lautete der Tagesordnungspunkt, über den Thomas Thür von der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe referierte. Thür berichtete über die arbeitgeberseitigen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen und sorgte mit seinen Ausführungen für eine rege Diskussion unter den Teilnehmern.

Neben dem Vertreter der Berufsgenossenschaft waren auch die Vertreter der Amtstierärztlichen Dienste der Kreisverwaltungen aus Altenkirchen, Neuwied und dem Westerwaldkreis der Einladung der Innung gefolgt und standen im Rahmen der Versammlung für Fragen der Mitglieder zur Verfügung.

Über „Aktuelle Themen aus dem Arbeitsrecht“ berichtete Michael Braun, Geschäftsführer der



Fleischer-Innung.

Nachdem Haushaltsplan und Jahresrechnung einstimmig beschlossen und Vorstand sowie Geschäftsführung Entlastung erteilt worden war, endete der offizielle Teil der Versammlung.

Da auch die Pflege des Gemeingeistes eine wichtige satzungsrechtliche Aufgabe der Innung ist, hatte der Vorstand im Anschluss an die Innungsversammlung zu einem Wettschießen eingeladen. Ermittelt wurde in der Schießanlage des Schützenhauses der/die „Fleischer-Schützenkönig/in“. Auf einer Distanz von 25

Metern mussten die Teilnehmer mittels Luftpistole und Luftgewehr unter fachkundiger Aufsicht von Mitgliedern der Schützengilde Raubach e. V. ihr Können unter Beweis stellen.

Bei der anschließenden Preisverleihung wurde Regine Habel, Fleischer Pitton GmbH aus Rennerod zur Schützenkönigin gekürt. Christopher Bein von der Landmetzgerei Bodo Bein und Sohn OHG aus Linkenbach wurde Zweiter in der Platzierung.

In geselliger Runde wurde die Versammlung ausklingen gelassen.

## Damit der Betrieb weiterläuft.

Jedem Inhaber und Geschäftsführer eines Handwerksbetriebes verschafft es schlaflose Nächte, wenn er an den eigenen langfristigen Ausfall denkt. Wer kümmert sich dann um meinen Betrieb? Ein langfristiger Ausfall kann gerade bei kleinen und mittelständischen Handwerksbetrieben nicht ohne Weiteres kompensiert werden und hat nicht selten Auswirkungen auf Produktion, Verkauf und Umsatz. Auch bei eingespielten betrieblichen Arbeitsabläufen und top motivierten Mitarbeitern gibt es Aufgaben, die eben nur der „Chef“ erledigen kann.

Schließlich werden Mitarbeiter, die vertretungsweise Aufgaben übernehmen könnten, täglich an ihrer für sie vorgese-

henen Position gebraucht. Führungsaufgaben erfordern daher das Knowhow des Inhabers oder des Geschäftsführers mit entsprechender Handlungsvollmacht. Sei es der Einkauf von Rohstoffen, die Verhandlung mit Zulieferern oder die Kalkulation bei der Auftragsannahme.

Mit der neuen Inhaber-Ausfallversicherung der SIGNAL IDUNA sichern sich Inhaber oder Geschäftsführer eines Handwerksbetriebes gegen den eigenen krankheits- oder unfallbedingten Ausfall ab und können finanzielle Einbußen durch eine Arbeitsunfähigkeit auffangen. Die Leistung erhält dabei der Betrieb, mit welcher z. B. temporär übertragene Aufgaben an eigene Mitarbeiter problemlos

vergütet werden können. Alternativ kann mit der Leistung aus der Inhaber-Ausfallversicherung ebenso eine fachkompetente und vertrauenswürdige Ersatzkraft finanziert oder Auftragseinbußen aufgefangen werden. Da bereits bei einer Teil-AU von 60% Leistungen fällig werden, ist auch für den Fall vorgesorgt, wenn man für die Produktion, aber nicht für anfallende Büroarbeiten ausfällt.

Für Innungsmitglieder hat SIGNAL IDUNA - als langjähriger Partner des Handwerks - auch hier wieder eine attraktive Zusatzleistung integriert. Lassen Sie sich beraten <https://www.handwerk-ist-zukunft.de/versicherung/inhaberausfall/>

## Gibt Ihrem Betrieb Sicherheit: unsere Inhaber-Ausfallversicherung.

Ihnen als Inhaberin oder Inhaber eines Betriebes ist klar: Wenn Sie ausfallen, ist Ihr Betrieb schnell in seiner Existenz bedroht. Mit der Inhaber-Ausfallversicherung sichern Sie sich gegen den eigenen unfall- oder krankheitsbedingten Ausfall ab und können so die finanziellen Einbußen einer Arbeitsunfähigkeit auffangen.

Gebietsdirektion Koblenz  
Löhrstr. 80, 56068 Koblenz  
Telefon 0231 135-0  
[gd.koblenz@signal-iduna.de](mailto:gd.koblenz@signal-iduna.de)



## Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises tagte im Stöffel-Park

Die „Alte Schmiede“ des Stöffel-Parks in Enspel war der diesjährige Veranstaltungsort der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises.

Der Einladung von Obermeister René Perpeet waren zahlreiche Mitglieder gefolgt und informierten sich über wichtige Themen, die die farbenfrohe Innung anbot. In seinem Geschäftsbericht betrachtete der Obermeister die Ereignisse des vergangenen Wirtschaftsjahres und ging dabei auch auf Veranstaltungen ein, die die Innung organisiert und durchgeführt hatte. In einem weiteren Vortrag referierte Perpeet über „Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) 519 - Asbest“. Dabei zeigte er die rechtlichen Rahmenbedingungen auf und erläuterte die Vorgehensweise im Umgang mit diesem Gefahrstoff.

Daran anschließend referierte Michael Braun von der Innungsgeschäftsstelle über das neue Nachweisgesetz, Regelungen der betrieblichen Altersversorgung auf Grundlage tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen sowie Aufzeichnungspflichten von Arbeitszeiten.

Auch die im Oktober 2023 verpflichtende Durchführung von Schulungen für die Bedienung von PU-Bauschaum nach der Chemika-

lienverordnung „REACH“ wurde innerhalb der Versammlung erörtert. Die Referenten standen den Versammlungsteilnehmern für Fragen zur Verfügung. Nach der einstimmigen Verabschiedung von Jahresrechnung und

Haushaltsplan beendete Obermeister René Perpeet die Sitzung und lud alle Mitglieder zu einem gemeinsamen Abendessen ein, in dessen Verlauf noch ein ausgiebiger fachlicher Austausch unter den Kollegen erfolgte.



## Wenn jemand eine Reise tut ... Steinmetz-Innung Westerwaldkreis zu Gast bei Kunstgießerei Plein GmbH

Die Kunstgießerei Plein GmbH in Speicher war Ziel einer Tagesfahrt der Steinmetz-Innung Westerwaldkreis. Eingeladen hatte die Geschäftsführung der Plein GmbH, um im Rahmen einer Betriebsbesichtigung das Unternehmen mit seinem umfangreichen Portfolio vorzustellen. Gemeinsam machten sich die Innungsmitglieder am Morgen mit dem Bus auf den Weg, um dann am Vormittag ihr Reiseziel zu erreichen. Nach einer allgemeinen Einführung in die Geschichte der Kunstgießerei Plein GmbH fand unter Leitung des Geschäftsführers Heinz Plein sowie des Außendienstmitarbeiters unserer Region, Herrn Norbert Mart, eine beeindruckende Besichtigung der Produktion sowie der Fertigung des Unternehmens statt. Auch die hauseigene Ausstellung machte deutlich, wie umfangreich die Tätigkeitsfelder des Unternehmens sind. Abgeschlossen wurde der Tag mit einer gemeinsamen Weinprobe in einem traditionellen Weingut in Mehring. Der Dank der Innung geht an dieser Stelle noch einmal an die Familie Plein für ihre Gastfreundlichkeit und die Gestaltung des Tages sowie auch an unseren Ehrenobermeister Peter Müller, der die Organisation der Fahrt in den Händen hatte.



## Mit Erasmus+ zum Praktikum in die Metropole Barcelona



Seit 10 Jahren haben Auszubildende der BBS Westerburg die Möglichkeit, ein betriebliches Praktikum im Ausland durchzuführen. Über das internationale Städtetzwerk Xarxa FP können Praktika in 35 europäischen Städten organisiert werden. Jeder Auslandsaufenthalt wird über Erasmus+ Fördergelder finanziert.

So interessant kann die Ausbildung im Friseurhandwerk sein. Dies konnte die Auszubildende Maya Bleeser in diesem Frühjahr erfahren. Als sie von ihrer Lehrerin Astrid Hölzemann im Oktober 2022 angesprochen wurde, ob sie sich vorstellen könnte, ein Praktikum im europäischen Ausland durchzuführen, zögerte Maya nicht lange.

Die Entscheidung war besonders mutig, denn es handelte sich bei dem Zielort nicht um irgendein kleines Städtchen, sondern um die 1,63 Mill. Einwohner Metropole

Barcelona. Maya hatte sich entschieden, den vierwöchigen Praxisaufenthalt ganz allein „durchzuziehen“. Worauf sich Maya im Praktikum verlassen konnte, waren ihre guten berufspraktischen Erfahrungen nach fast 2 Jahren Ausbildung im Friseursalon Kasper in Hachenburg.

Nach Mayas allererstem Flug von Frankfurt nach Barcelona begab sie sich direkt in ihre Unterkunft im Stadtviertel Gracia. Der Vorteil der Wohnlage war die Nähe zu ihrem Praktikumsbetrieb, dem „Hairsalon Anthony Llobet Gracia“.

Am nächsten Morgen war es dann soweit, Maya lernte ihren Praktikumsbetrieb und die neuen Kolleginnen und Kollegen kennen. An dem ersten Arbeitstag gab es dann noch eine Überraschung. In der Akademie des Salons durfte Maya international arbeitenden Stylisten assistieren. Hier wurden an verschiedenen Modellen neue Trends für ein Fotoshooting frisiert und geschminkt.

Während ihres Praktikums schaute Maya häufig dem Chef über die Schulter und lernte eine andere Art und Weise der Durchführung von verschiedenen Friseurtechniken kennen. Hierzu gehörten Techniken, wie Färben, Strähnen, Balayage und diverse Stylingtechniken. Besonders bemerkenswert war die im Vergleich zu den Mitteleuropäerinnen deutlich kräftigere Struktur der Haare und die damit verbundene angepasste Arbeitstechnik.

Neben den beruflichen Tätigkeiten kamen natürlich auch die Freizeitaktivitäten am Wochenende nicht zu kurz. Dabei handelte es sich um Stadterkundungen, Besichtigungen von Museen, dem Park Güell und Aufhalten am 4 km langen Sandstrand von Barcelona.

Maya zieht als Fazit des Auslandspraktikums, dass sie wertvolle Erkenntnisse über das Land und die Kultur in Spanien gewinnen konnte. Besonders im Vordergrund standen für sie die Erfahrungen, die sich im Vergleich der beruflichen Tätigkeiten in Spanien mit denen in Deutschland ergaben. Während ihrer Praktikumszeit fühlte sie sich von ihren Kolleginnen und Kollegen herzlich aufgenommen. Insgesamt kann Maya nur jeder/ jedem Auszubildenden empfehlen, den gleichen Schritt zu wagen.



## Das ist gerade, das ist schief – angehende Tischler der BBS Betzdorf-Kirchen führen Praxistag durch

Für eine klassische Zinkenverbindung bedarf es schief angelegte, von Hand ausgeführte Sägeschnitte in rechtwinklige Hirnholzflächen. Unter dem Motto „das ist gerade, wir schneiden schief rein“ gehen die zukünftigen Tischler den jährlich durchgeführten Praxistag an der BBS Betzdorf-Kirchen an.

An diesem Tag, der mit Hilfe der Tischler-Innung Altenkirchen und allen beteiligten Betrieben durchgeführt wird, werden Theorie und Praxis zusammengeführt.

Mit viel Eifer und Engagement werden, mit handwerklichem Geschick, Arbeitsproben unter Prüfungsbedingungen angefertigt und im Nachgang besprochen. Es steht ausreichend Zeit für den Austausch der Lernenden untereinander zur Verfügung, so dass ein Mehrgewinn für alle Beteiligten gewährleistet ist. Wie sagte doch ein Teilnehmer: „Übung macht den Gesellen.“ – dieser Tag, durch die Berufsschullehrer der BBS vorbereitet, soll dabei helfen.



# Hola Barcelona - Fleischer-Azubis der BBS Westerburg in Barcelona (Spanien)



Anfang März hieß es für drei Azubis im Fleischerhandwerk der BBS-Westerburg Koffer packen. Die drei Auszubildenden Valentino Geibert (EDEKA Höhn), Pascal Jung (REWE Hachenburg) und Dominique Soulier (Hehlinger Hof Wahlrod) aktuell im dritten Ausbildungsjahr, stehen kurz vor der Gesellenprüfung. Die Auszubildenden aus der Fleischerbranche haben im Rahmen eines dreiwöchigen Praktikums in Barcelona wertvolle Erfahrungen gesammelt. Das Praktikum wurde über das Austauschprogramm Xarxa



und dem Mobilitätsprogramm Erasmus+ ermöglicht und bot den jungen Talenten die Möglichkeit, ihr Handwerk in einer internationalen Umgebung zu verbessern.

Während ihres Aufenthalts in Barcelona arbeiteten die Auszubildenden in verschiedenen kleineren Fleischereien. Dabei konnten sie nicht nur die handwerklichen Fähigkeiten verbessern, sondern auch noch neue Techniken und Arbeitsweisen kennenlernen. Besonders beeindruckt waren sie von der hohen Qualität der Produkte und der Leidenschaft, mit der die spanischen Kollegen ihr Handwerk ausüben. Begleitet wurden sie während ihres Praktikums von dem Fachlehrer Dennis Henn der BBS Westerburg, der sie fünf Tage lang besuchte und unterstützte.

Herr Henn war beeindruckt von der Begeisterung und dem Engagement der Auszubildenden.

Untergekommen sind die Fleischer in einer Wohnung in Badalona (ca. 12 km von Barcelona). Neben der Arbeit in den Betrieben hatten die Auszubildenden auch die Möglichkeit, die katalanische Kultur und Lebensweise kennenzulernen. Sie besuchten lokale Märkte, probierten traditionelle Gerichte und krönten den Aufenthalt mit Tickets für das berühmte „El Clásico“ im Camp Nou.

Für die Auszubildenden war das Praktikum eine einzigartige Erfahrung, die ihnen nicht nur beruflich, sondern auch persönlich viel



gebracht hat. Sie kehrten mit neuen Ideen und Inspirationen zurück und sind motiviert, ihr Wissen in ihre Arbeit einzubringen.

Das Xarxa-Programm ermöglicht es jungen Menschen, internationale Erfahrungen zu sammeln und sich beruflich weiterzuentwickeln. Durch den Austausch mit anderen Kulturen und Arbeitsweisen können sie ihr Handwerk verbessern und wertvolle Kontakte knüpfen. Wir hoffen, dass noch viele weitere Auszubildende von diesem Programm profitieren können.

## Eindrücke von den Schülern:

Kunden und Mitarbeiter sehr viel ruhiger und gelassener als in Deutschland

Viele positive Eindrücke und neue Erfahrungen gesammelt

Gerne länger vor Ort geblieben

Jederzeit wieder ein solches Praktikum machen. *Text und Bilder: Dennis Henn*

## Mehr Energieeffizienz für Ihr Unternehmen

Wir unterstützen Sie bei der Ermittlung von Einsparpotenzialen und finden gemeinsam Lösungen Ihren Verbrauch kurz- und mittelfristig zu reduzieren. Ganz individuell auf Ihre Branche und Anforderungen zugeschnitten.

Erfahren Sie mehr zur Marktlage und zu Effizienzmaßnahmen unter [eon.de/effizienz](http://eon.de/effizienz)

**e-on**

## Töpfer- und Keramiker trafen sich zur Innungsversammlung

Zur diesjährigen Innungsversammlung kamen die Mitglieder der Töpfer- und Keramiker-Innung RLP im Gasthof Schützenhof „Bei Pino“ in Höhr-Grenzhausen zusammen.

Zu Beginn der Versammlung erstattete Obermeisterin Brück-Posteuka ihren Geschäftsbericht und blickte dabei auf die allgemeine politische aber auch wirtschaftliche Situation in unserem Land zurück. „Ein Jahr ist seit unserem letzten Treffen vergangen, und es ist an der Zeit, auf das Vergangene zu schauen, um vielleicht die Zukunft mit all den Veränderungen anders zu gestalten“, so die Obermeisterin. Sie betrachtete kritisch die Ereignisse des vergangenen Jahres, die selbstverständlich auch Auswirkungen auf das Töpfer- und Keramiker-Handwerk haben.

Auch der Töpfermarkt in Höhr-Grenzhausen, der nach 2 Jahren Corona-Pause wieder in vertrauter Form stattfand sowie der Tag der offenen Töpferei waren Gegenstand der Ausführungen.

Brück-Posteuka beendete ihren Geschäftsbericht mit einem Zitat von Ulrich Wickert, der auf die Frage, woher er trotz aller Dramen in der Welt seine Positivität nähme, antwortete: „Ich pflege keine schlechte Laune, hege keinen Groll und weigere mich, eine apokalyptische



Sicht auf die Zukunft zu werfen.“ „Genau so möchte ich es auch halten“, so die Obermeisterin „und jetzt freue ich mich auf einen kreativen Austausch“. Viele Fragen standen im Raum, die für eine rege Diskussion unter den

Mitgliedern sorgten.

Nachdem die Regularien abgehandelt waren, schloss Obermeisterin Brück-Posteuka die Versammlung mit dem Dank an alle Kolleginnen/en für die Teilnahme.

Zuverlässig. Nachhaltig.  
Regional, direkt vor Ort.



# REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

**Unsere modernen Wertstoffhöfe bieten Ihnen:**

- ✓ Containerservice mit Behältern für unterschiedlichste Abfallarten
- ✓ Annahme sämtlicher Abfälle wie z. B.:
  - Bau- und Abbruchabfälle  
Bauschutt, Dachpappe, Dämmstoffe, Fliesen, Keramik, Ziegel, Fenster, Asbest uvm.
  - Sperrmüll und Elektro-Altgeräte
  - Grünschnitt
  - und vieles mehr

Für  
Privat- und  
Gewerbe-  
kunden

REMONDIS Mittelrhein GmbH

56070 Koblenz | Daimlerstraße 7 | Tel.: 02 61/9885 71 - 25

56645 Nickenich | Auf dem Teich 14 | Tel.: 026 32/9861 - 0

57610 Altenkirchen | Graf-Zeppelin-Str. 9-11 | Tel.: 026 81/9540 - 50



Koblenz und Nickenich:

mittelrhein-vertrieb@remondis.de

Altenkirchen:

vertrieb-ak@remondis.de

[www.remondis-entsorgung.de](http://www.remondis-entsorgung.de)



# Minijobber Lohnfortzahlung - Möglichkeit der Erstattung

- Anzeige -

Fallen Minijobber aus, übernimmt Ihre Arbeitsgebersversicherung bis zu 100 Prozent der Kosten. Hierbei kommt es jedoch auf die Betriebsgröße an.

Für die Lohnfortzahlung ihrer Minijobber können sich Betriebe große Teile der Kosten erstatten lassen, so der Hinweis der Minijob-Zentrale in einem aktuellen Beitrag.

Demnach werden Arbeitgebern 80 Prozent der Aufwendungen für die Lohnfortzahlung bei Krankheit erstattet, wenn der Betrieb bis zu 30 Mitarbeitende beschäftigt.

Aufwendungen für den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten und für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld werden allen Betrieben unabhängig von ihrer Größe zu 100 Prozent erstattet.

Einen entsprechenden Antrag können Arbeitgeber an die Arbeitsgebersversicherung der Knappschaft-Bahn-See stellen. Dies könne über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder über die maschinelle Ausfüllhilfe sv.net geschehen, so die Minijob-Zentrale.

Finanziert wird die Erstattung über die Umlagen U1 und U2, die Arbeitgeber an die Mini-

job-Zentrale abführen.

Seit dem 1. Januar 2023 gelten folgende Umlagesätze:

- Umlage U1: 1,1 Prozent
- Umlage U2: 0,24 Prozent

Am Umlageverfahren U1 zum Ausgleich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nehmen nur Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitern teil.

Auf der Internetseite der Arbeitsgebersversicherung lässt sich prüfen, ob Ihr Betrieb zur Teilnahme verpflichtet ist. An der Umlage U2 nehmen alle Betriebe teil.

Ausgeschlossen vom Ausgleichsverfahren sind vor allem solche Arbeitgeber, Institutionen und Personen, die den Schutz durch das Ausgleichsverfahren nicht benötigen. Dies ist vor allem bei Unternehmen der Fall, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Die Entgeltfortzahlung an ihre Arbeitnehmer stellt für diese Unternehmen kein wirtschaftliches Risiko dar.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

E|HANDWERK



## 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: [hildebrand@dbl-itex.de](mailto:hildebrand@dbl-itex.de)

Handwerker-Rabatt in Höhe von 5%.

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

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

### Beim Bezug von Handwerksbedarf, Arbeitskleidung und Arbeitsschutz richtig sparen!

**Alles aus einer Hand:**

- Kauf-Berufsbekleidung • Sicherheitschuhe 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](http://www.engelbert-strauss.de)

3%



## Referenzen müssen nicht hinterfragt werden

Im Zuge einer Ausschreibung müssen die Bieter Referenzen vorlegen. Die Vergabestelle ist nicht verpflichtet, durch eigene Ermittlungen die Einschätzung der Referenzgeber zu überprüfen. *VK Rheinland, Beschluss vom 27.03.2023, Az.: VK 1/23*

## Einzelgewerkvergabe ist kein Verbraucherbaupvertrag

Ein Verbraucherbaupvertrag setzt voraus, dass es sich um einen Vertrag mit einem Verbraucher handelt, durch den der Unternehmer zum Bau eines neuen Gebäudes verpflichtet wird. Die Erbringung einzelner Gewerke im Rahmen eines Neubaus eines Gebäudes genügt dafür nicht. Es verhält sich bei einem Verbraucherbaupvertrag nach § 650 i BGB anders als bei § 650 a BGB, wonach für einen Baupvertrag auch die Herstellung eines Teils eines Bauwerks genügt. *BGH, Urteil vom 16.03.2023, Az.: VII ZR 94/22*

## Darlegung erforderlicher Kosten

Bei geänderten Leistungen oder bei Mengenerhöhungen ist der neue Preis auf der Grundlage der tatsächlich erforderlichen Kosten zuzüglich angemessener Zuschläge zu ermitteln. Dazu sind die tatsächlich erforderlichen Kosten schlüssig darzulegen oder eine substantielle Darlegung der zum Zeitpunkt der Bauausführung geltenden Marktpreise (OLG Koblenz, Beschluss vom 20.07.2022, Az.: 1 U 2211/21 – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen) *BGH, Beschluss vom 15.02.2023, Az.: VII ZR 138/22*

## Prüfingenieur muss auf Standsicherheit des Kellerbauwerks hinweisen

Der Prüfingenieur muss die Standsicherheit bescheinigen. Die Bauausführung ist auf Übereinstimmung mit der Planung zu überprüfen. Es handelt sich um eine werkvertragliche Leistung. Jedes Bauwerk muss im Ganzen, in seinen einzelnen Teilen und für sich allein standsicher sein. Dabei sind die Baugrundverhältnisse zu berücksichtigen. Ist die Ausführung eines Kellers aus Mauerwerk nicht in der Lage, die Schubkraft der einseitigen Erddruckbelastung in der Bodenfuge abzuleiten, muss der Prüfstatiker dies erkennen. Er darf die Standsicherheit des geplanten Kellers in einem solchen Fall nicht bescheinigen. *OLG Frankfurt, Urteil vom 20.02.2023, Az.: 14 U 202/12*

## Niedriger Preis zur Erlangung von Referenzen zulässig:

Ein ungewöhnlich niedrig erscheinendes Angebot ist auszuschließen. Dies gilt nicht, wenn die Vergabestelle nach der Preisprüfung anhand der vom Bieter vorgelegten Unterlagen die geringe Höhe des angebotenen Preises

oder der angebotenen Kosten zufriedenstellend aufklären kann. Dazu gehören auch die Gründe seiner Angebots- und Preisgestaltung, die nachvollziehbar und stichhaltig aufgeschlüsselt werden müssen. Wenn dem Bieter dies gelingt, ist der Ausschluss des Angebots unzulässig. Dabei kann für eine sehr niedrige Kalkulation im Einzelfall ein nachvollziehbarer Grund darin liegen, dass das Angebot zur Erlangung einer neuen Referenz dient, um einen wettbewerblich erwünschten Verbleib im Markt zu gewährleisten. *VK Sachsen, Beschluss vom 10.02.2023, Az.: 1/SVK/031 – 22*

## Ohne Fristsetzung zur Nacherfüllung kein Schadensersatz:

Eine vorherige Fristsetzung zur Nacherfüllung ist Voraussetzung für die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruchs wegen Mängeln nach der Abnahme beim VOB-Vertrag. Vor der Abnahme kommt ein solcher Anspruch nicht in Betracht. Eine vor der Abnahme erklärte Fristsetzung kann auch nicht als Fristsetzung zur Nacherfüllung angesehen werden. Die Fristsetzung ist jedoch entbehrlich, wenn die Mangelbeseitigung ernsthaft und endgültig verweigert worden ist. *OLG Brandenburg, Urteil vom 22.03.2023, Az.: 4 U 190/21*

## Keine Haftung für entgangene Förderung bei Energieberatung:

Der Energieberater ist im Zusammenhang mit einer KfW-Förderung verpflichtet, den Bauherrn auf die passenden und abgestimmten Sanierungsmaßnahmen für das Gebäude zu beraten und zu prüfen, ob eine Förderfähigkeit gegeben ist. Dazu gehört die Bestätigung zu dem Antrag und die Bestätigung der Durchführung. Der Energieberater ist technischer Berater mit einer Kontrollfunktion gegenüber der KfW-Bank.

Die Beratung zur KfW-Förderung ist kein Werkvertrag, da der Berater keinen Erfolg schuldet, sondern eine fachliche Beratung im Sinne einer Dienstleistung. Eine Werkerfolgshaftung zur Erlangung der angegebenen Fördermittel schuldet der Energieberater nicht. *LG Bielefeld, Urteil vom 31.01.2023, Az.: 7 O 325/21 (im Anschluss an OLG Celle Urteil vom 27.02.2014, Az.: 16 U 187/13)*

## Stundenlohnvertrag: Handwerker müssen Rechnung nicht aufschlüsseln

Ein Maler erhält den Auftrag, 15 Reihenhäuser zu streichen, für die er nach Abschluss der Arbeiten die Schlussrechnung erstellt. Darin führt er alle Stunden auf, die er für die einzelnen Arbeiten in den Häusern aufgewendet hat. Pro Stunde setzt der Maler 38 Euro netto an und fordert von seinem Kunden Werklohn von rund 28.000 Euro. Dieser weigert sich allerdings, zu zahlen, da nach seiner Auffassung

die Stundenlohnarbeiten nicht nachvollziehbar abgerechnet wurden.

Der Handwerker klagt und verliert sowohl vor dem Landgericht als auch dem Oberlandesgericht München. Der BGH jedoch hebt das Urteil vom OLG auf und gibt dem Handwerker Recht.

Die Karlsruher Richter verweisen auf die ständige Rechtsprechung des BGH. Danach müssen Unternehmer bei der Abrechnung von Stundenlohnverträgen nur darlegen und gegebenenfalls beweisen, wie viele Stunden für die Leistungserbringung angefallen sind und mit welchen Stundensätzen sie diese Leistung abrechnen. Allerdings sei es nicht nötig, die abgerechneten Stunden einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen. Eine solche Zuordnung mag laut BGH zwar sinnvoll sein, doch zur Darlegung des Zeitaufwands sei sie nicht erforderlich. Ganz geklärt ist der Rechtsstreit zwischen dem Handwerker und dem Kunden damit allerdings noch nicht. Der BGH hat den Fall zur weiteren Verhandlung zurück an das Oberlandesgericht verwiesen. *BGH, Urteil vom 01.02.2023, Az.: VII ZR 882/21*

## Nachträge sind bei Bauhandwerkerversicherung zu berücksichtigen:

Der Auftragnehmer hat Anspruch auf eine Bauhandwerkerversicherung nach § 650 f BGB. Besichert wird die gesamte Werklohnforderung des Auftragnehmers. Dies gilt nicht nur für die vereinbarte Hauptleistung, sondern auch für Leistungen, deren Ausführungen der Auftraggeber nach Vertragsabschluss zusätzlich verlangt. Der Anspruch besteht auch dann, wenn die Vereinbarung über den neuen Preis/die besondere Vergütung nicht zustande gekommen ist. *BGH, Urteil vom 20.10.2022, Az.: VII ZR 154/21*

## „Optimieren der Leistung“ erlaubt Abweichungen

Der Inhalt der Leistung bestimmt sich nach dem Vertrag. Dabei ist das gesamte Vertragswerk zu berücksichtigen, so etwa auch ein Raumbuch oder ein Bieterprotokoll. Soll nach dem Bieterprotokoll die Leistung vom Auftragnehmer „optimiert“ werden, ist die Vereinbarung gegenüber dem Raumbuch vorrangig.

Der Auftragnehmer ist in diesem Fall befugt, vom Inhalt der Leistungsbeschreibung abzuweichen, sofern die geänderte Leistung funktionsstauglich ist, den behördlichen und gesetzlichen Vorgaben sowie den anerkannten Regeln der Technik entspricht und der beauftragten Leistung gleichwertig ist (OLG München, Urteil vom 28.09.2021 – 9 U 1739/20 Bau – Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) *BGH, Beschluss vom 15.03.2023, Az.: VII ZR 851/21.*

## Die eigene Gesundheit in die Hand nehmen. Die WASGAU AG setzt mit dem Partner IKK Südwest ein umfangreiches Maßnahmenpaket zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement um

Die IKK Südwest unterstützt Unternehmen aktiv dabei, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) effektiv umzusetzen. Hierbei setzt die IKK Südwest auf ganzheitliche Programme – von der Analyse der gesundheitlichen Gegebenheiten vor Ort im Betrieb, über eine individuelle Beratung, bis hin zu umfassenden Coaching.

Die WASGAU Produktions & Handels AG zählt mit eigenen Produktionsbetrieben am Unternehmenssitz in Pirmasens und 71 WASGAU Super- und Verbrauchermärkten zu den führenden Lebensmittelhändlern im Südwesten. Genauso vielfältig wie die Anforderungen an die Mitarbeiter sind die BGM-Maßnahmen im Unternehmen. Diese erläutert Teamleiterin HR Business Partner bei der WASGAU AG, Sonja Fuhrmann.

*Was war Ihre Motivation, BGM-Maßnahmen für Ihre Mitarbeiter\*innen anzubieten und welche Vorteile sehen Sie hier für Ihr Unternehmen?*

Wir haben erkannt, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ein besonderes Gut für uns ist, welche wir in jedem Fall erhalten möchten und diese nach Möglichkeit auch verbessert werden soll.

Wir erhoffen uns hierdurch eine langfristige Reduktion von Fehlzeiten und natürlich auch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

*Welche BGM-Maßnahmen wurden bereits gemeinsam umgesetzt bzw. im Unternehmen fest etabliert?*

Wir haben uns zuerst dem Thema Herzgesundheit gewidmet. Hierbei wurden Einzeltermine für unsere Mitarbeiter vergeben, in denen der individuelle Stress-Index analysiert wurde. Im Anschluss erfolgte eine kompetente Beratung. Eine weitere Aktion war ein Anti-Stress-Seminar, welches im Gruppenformat stattfand. Hierbei wurden die 10 effektivsten Anti-Stress-Techniken vorgestellt. Für unsere Azubis haben wir ein Seminar angeboten, welches das Thema Suchtprävention in Bezug auf Alkohol behandelt. Um dies zu verdeutlichen, wurde ein Parcours aufgebaut, den die Azubis mit sogenannten Promillebrillen durchlaufen mussten. Neben dem Fun-Faktor wurde aber auch festgestellt wie erschreckend sich der Körper im alkoholisierten Zustand zeigt.

*Welches Angebot der IKK Südwest hat die Mitarbeiter besonders begeistert?*

Rückenfit am Arbeitsplatz mit anschließender Wirbelsäulenvermessung wurde so gut von unseren Mitarbeitern angenommen, dass wir mit Wartelisten arbeiten mussten. Mit einem computergestützten Analyseverfahren wurden Form und Beweglichkeit des Rückens bestimmt. Nach der Analyse nahmen sich die Experten der IKK Südwest für jeden einzelnen Mitarbeiter Zeit, die Auswertungen zu besprechen sowie Tipps

und Tricks für ein rückenfreundliches Bewegungsverhalten im Beruf wie auch im Privatleben weiterzugeben. Wir sind froh, dass wir mit der IKK Südwest einen Partner gefunden haben, mit dem wir ein erfolgreiches, auf unsere Anforderungen gerichtetes und interessantes BGM umsetzen können.

### GESUNDHEIT, DIE BEGEISTERT – STARKE LEISTUNGEN FÜR IHR UNTERNEHMEN

Die IKK Südwest unterstützt Sie mit dem Programm IKK JOBAKTIV in vielen Bereichen in Ihrem Unternehmen, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden zu fördern oder gar wiederherzustellen. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sowie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Hierbei bietet die IKK Südwest vielfältige Möglichkeiten, die Ihnen die Umsetzung erleichtern. Ein besonderes Highlight ist unser IKK Aktivmobil, mit dem wir alles mitbringen, was bspw. an einem Gesundheitstag in Ihrem Unternehmen benötigt wird. Oder Sie besuchen uns in einer unserer Gesundheitsmanufakturen.

IKK Südwest Projektleiter Gesundheitsförderung Ike Schuster hilft Ihnen unter 0 69/5 06 08-5013 oder [ike.schuster@ikk-sw.de](mailto:ike.schuster@ikk-sw.de) gerne weiter – regional, persönlich, einfach!

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.ikk-jobaktiv.de](http://www.ikk-jobaktiv.de)

Ich bin  
**aktiv**  
FÜR MEINE GESUNDHEIT

Werden auch Sie aktiv! Wir unterstützen Sie dabei, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten und Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich zu etablieren.

Jetzt informieren und profitieren: [www.ikk-jobaktiv.de](http://www.ikk-jobaktiv.de)



Nutzen Sie unsere kostenfreien Seminare und Vorträge. Einfach QR-Code scannen und anmelden.



**IKK**  
Südwest | **JOBaktiv**  
Gesund arbeiten

Wilhelm-Stöppler-Platz 2, 56070 Koblenz  
Altthörrtor 13 – 15, 56068 Koblenz  
Tel.: 0 26 41/3 04-9800



**STRAUSS**



**strauss.de**

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108  
63599 Biebergemünd • Tel. 0 60 50 / 97 10 12