

www.handwerk-rww.de

BRENNPUNKT



Handwerk

22. Jhg. 3. Ausgabe
2. September 2024 € 3,-

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

**Ausschlussklauseln
klar und fair**

KHS Rhein-Westerwald, 56410 Montabaur
ZKZ 61657 PVST+4 Entgelt bezahlt, Deutsche Post AG

Inhalt

- Wirtschaftsempfänge im Westerwaldkreis und im Kreis Neuwied 3
- Aus den Innungen 4 - 7
- Sicher durch den Herbst 8
- Aus den Innungen 9
- Die Minijob-Grenze - Überschreitung möglich? 11
- Mustertextseiten 12 - 13
- Arbeitsrecht 14
- Ausschlussklauseln - klar und fair 16-17
- Steuern und Finanzen 18
- Aus den Innungen 19 - 23
- Allgemeine Informationen 25
- Vertrags- und Baurecht 26

Gesundheitspreis des rheinland-pfälzischen Handwerks



Die IKK Südwest, der Unternehmervverband Handwerk Rheinland-Pfalz e.V. und der Landesverband der Kreishandwerkerschaften in Rheinland-Pfalz haben erstmals den Gesundheitspreis des rheinland-pfälzischen Handwerks in Mainz verliehen. Innungsbetriebe, die Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Beschäftigten übernehmen, wurden damit gewürdigt. Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt hatte die Schirmherrschaft für die Auszeichnung übernommen, Gesundheitsminister Clemens Hoch den Vorsitz der Jury.

Zur feierlichen Preisverleihung im Landtagsrestaurant in Mainz waren neben Schirmherrin und Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt und Dr. Denis Alt, Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit, Vertreterinnen und Vertreter der nominierten Betriebe und zahlreiche Gäste aus Wirtschaft und Politik anwesend.

Mit dem Sonderpreis für BGM-Newcomer und Nachhaltigkeit wurde die Firma Michels Kfz-Werkstätte GmbH aus Hahn am See ausgezeichnet. Insbesondere das Thema Nachhaltigkeit steht im Fokus des Unternehmens. Beim Bau des neuen Firmengebäudes wurde sowohl auf Aspekte des Umwelt- und Klima-

schutzes geachtet als auch Gesundheitsaspekte zur Verbesserung des Arbeitsumfelds mitberücksichtigt. Dafür haben sie den Sonderpreis für Nachhaltigkeit im BGM erhalten. Überreicht wurde der Sonderpreis für Nachhaltigkeit im BGM von den beiden Juroren Dr. Matthias Krell, Geschäftsführer der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz, sowie Oliver Walle, Dozent an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement.



Ebenfalls am Wettbewerb teilgenommen hat aus unserem Innungsbezirk die Firma Elektromotoren Krämer GmbH & Co. KG, Neuwied. Auch in diesem Unternehmen wird aus Sicht der Juroren dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ eine große Bedeutung beigemessen. Sichtlich stolz nahmen die Betriebsinhaber, Familie Brücken, die Nominierungsurkunde entgegen.

Die Innung für das Kraftfahrzeuggewerbe Rhein-Westerwald und die Innung der elektrotechnischen Handwerke Rhein-Westerwald sowie die Kreishandwerkerschaft gratulieren den beiden Unternehmen zu diesem Erfolg. Herzlichen Glückwunsch!!

Vorankündigung

20. Empfang des Handwerks Rhein-Westerwald 16.11.2024 - 15.00 Uhr Stadthalle Betzdorf

Ehrung der jahrgangsbesten
Prüflinge und
25 Jahre Meisterprüfung



Kreishandwerkerschaft
Rhein-Westerwald
VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELN

BRENNPUNKT Handwerk

Erscheinungstermine: Anzeigenschluss:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 02. Dezember 2024 | 08. November 2024 |
| 03. März 2025 | 11. Februar 2025 |
| 03. Juni 2025 | 08. Mai 2025 |
| 02. September 2025 | 09. August 2025 |

Auszubildende beurteilen

Im Verlauf der Ausbildung ist es wichtig, regelmäßig den erreichten Ausbildungsstand sowie den Lernfortschritt der Auszubildenden zu kontrollieren. Die Beurteilungen sollten mindestens jährlich, besser noch am Ende eines jeden Ausbildungsabschnittes mit den Auszubildenden besprochen werden.

Nur so können Sie klären, wo deren Schwächen und Stärken liegen, können frühzeitig gegensteuern und schnellstmöglich entsprechende Fördermaßnahmen zur Stärkung der Auszubildenden eruiieren und in Angriff nehmen. Für die Personalakte sollten Sie über das Gespräch eine kurze Aktennotiz fertigen und sich diese vom Auszubildenden unterzeichnen lassen.

Die Durchführung regelmäßiger Beurteilungen ist neben dem wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Ausbildung auch eine hervorragende Hilfe bei der Erstellung des Ausbildungszeugnisses. Sofern ein Betriebsrat im



Unternehmen besteht, hat dieser das Mitbestimmungsrecht über die Einführung eines derartigen Beurteilungsbogens.

Eine entsprechende Vorlage finden Sie auf unseren Mustertextseiten 12 und 13.

Forschungsinstitut FGK GmbH Gastgeber des diesjährigen Wirtschaftsempfangs

„Kurzweilig, interessant, wissenswert, unterhaltsam, netzwerken, gute Stimmung“.

Mit diesen sechs Schlagworten lässt sich der Empfang der Westerwälder Wirtschaft, als bedeutendes Netzwerkevent für Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesellschaft, bezeichnen, der sich in diesem Jahr zum 27. Mal jährte.

Die Veranstaltung zählt zu den Highlights im Veranstaltungskalender der Region und wird immer wieder mit Spannung und Vorfreude erwartet.

Gastgeber war das Forschungsinstitut FGK GmbH in Höhr-Grenzhausen. Landrat Achim Schwickert eröffnete den Empfang und nutzte das Podium, um auf den 50. Geburtstag des Westerwaldkreises hinzuweisen. Anschließend



erfolgte eine Vorstellung des Forschungsinstituts FGK.

Anstelle eines Gastredners stand in diesem Jahr eine Talkrunde zum Thema „Wälder Perspektiven – 50 Jahre Westerwaldkreis“ auf dem Programm. Die Gesprächspartner Landrat Achim Schwickert, Rolf Wanja (Kreishandwerkerschaft), Jens Geimer (IHK), Josephine

Schütz (Wirtschaftsjunioren) und Dr. Nadja Kratz (FGK GmbH) stellten sich den Fragen von Lars Hennemann, Chefredakteur der Rhein-Zeitung.

Beim anschließenden „get together“ hatten die zahlreichen Gästen ausreichend Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung.

Empfang der Wirtschaft 2024 im Kreis Neuwied

„Genuss – erleben, genießen und wohlfühlen“, so lautete das Motto des diesjährigen Wirtschaftsempfangs im Kreis Neuwied. Gastgeber war die Firma HACK AG, Kurtscheid, die in ihre GenussGARTEN Alm eingeladen hatte.

Rund 370 Gäste folgten der Einladung des gastgebenden Unternehmens und der Veranstalter, der Sparkasse Neuwied, der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, der Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft sowie der Rhein-Zeitung und der SÜWAG. Sie alle nutzten die Gelegenheit, interessante Gespräche zu führen, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende zu pflegen. Die Moderatorin, Kristina Kutting von der IHK Koblenz begrüßte alle Gäste

recht herzlich und übergab dann das Wort an Peter Hack, Vorstandsvorsitzender der HACK AG, der das Unternehmen vorstellte. Auch die rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt war Gast der Veranstaltung.

Sie fand in ihrer Begrüßungsrede lobende Worte für die Hack AG, als Vorzeigunterneh-

men der Region. Landrat Achim Hallerbach machte deutlich, wie wichtig das Miteinander und der gemeinsame Austausch sind. In der sich anschließenden Talkrunde wurden wichtige wirtschaftliche Themen diskutiert. Musikalisch begleitet wurde die Veranstaltung vom Musikverein Harmonie Kurtscheid.



Foto: Privat

Mit bestandener Gesellenprüfung die Lehrzeit hinter sich lassen



Die Tätigkeiten im Maler- und Lackiererhandwerk sind vielfältig – bietet dieser Beruf direkt drei Fachrichtungen zur Auswahl: Gestaltung und Instandhaltung, Kirchenmalerei und Denkmalpflege sowie Bauten und Korrosionsschutz. Die Anwärter der diesjährigen Sommerprüfung erhielten traditionell in den Räumen des Berufsbildungswerkes Heinrich-Haus in Heimbach-Weis die schriftliche Be-

stätigung, dass sie ihre dreijährige Lehrzeit erfolgreich beendet haben und sich Malergeselle nennen dürfen.

Stellvertretend für Obermeister Winfried Schneider gratulierte Michael Braun, Hauptgeschäftsführer der Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Neuwied, den Absolventen zur bestandenen Prüfung, nicht jedoch ohne den eindringlichen Appell, sich auch künftig

weiterzubilden. Ferner dankte er den Mitgliedern des Prüfungsausschusses und ihrer Vorsitzenden Sarah Otto für das hohe ehrenamtliche Engagement zum Wohle des regionalen Maler- und Lackiererhandwerks. Für besondere Leistungen wurde Daniel Kaul aus Etbach (Ausbildungsbetrieb Achim Pfeiffer, Maler- und Lackierermeister, Puderbach) ein Präsent überreicht.

Auszubildende in den Gesellenstand erhoben

Nach Beendigung der Ausbildung schaut sicherlich so mancher Junghandwerker freudig auf das Erreichte – das sich als Ergebnis in Form des Gesellenbriefes widerspiegelt - und lässt den Blick auf die vergangenen Jahre seiner Lehrzeit schweifen.

Dies war sicherlich auch bei den Junghandwerkerinnen und Junghandwerkern, die ihre Ausbildung zum Maler- und Lackierer erfolgreich absolviert hatten, der Fall.

Für die Maler- und Lackierer-Innung des Kreises Altenkirchen war es wie immer eine Verpflichtung, aber zugleich auch eine Ehre,

die jungen Absolventen im Rahmen einer Freisprechungsfeier für das erreichte Ziel, den Erhalt der Prüfungszeugnisse, förmlich in den Gesellenstand zu heben. Neben den Absolventen des Prüfungsjahrgangs konnte stv. Obermeister Ekkehard Neuhoff auch Mitglieder des Vorstandes und des Prüfungsausschusses begrüßen und willkommen heißen.

In seiner Laudatio gratulierte er im Namen der Innung, des Vorstandes und des Prüfungsausschusses für die erbrachten Leistungen während der Gesellenprüfung. „Das Maler- und Lackiererhandwerk macht Spaß, es ist das Handwerk der Kreativen und der Köpfer.

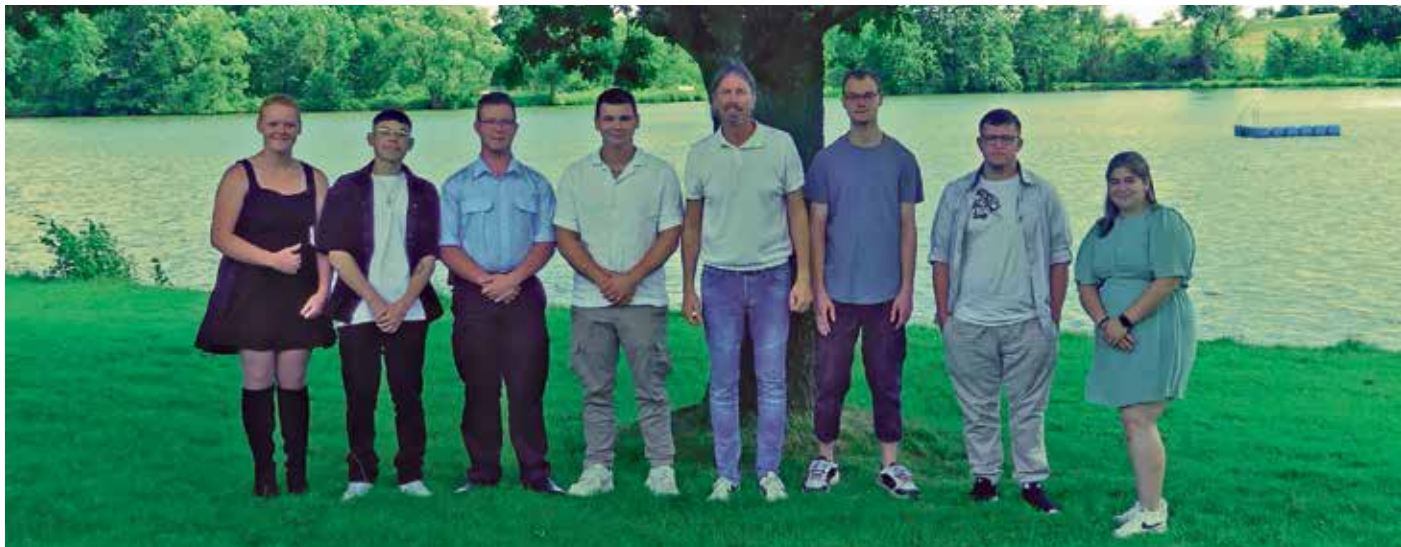
Euer Handwerk! Habt weiterhin Freude daran.“ Auch die Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Jennifer Brauer, schloss sich der Gratulation an und gab dem Berufsnachwuchs noch einige wichtige Worte mit auf den zukünftigen Berufsweg.

„Das Rüstzeug habt ihr nun erlernt, doch euer Werdegang hat gerade erst begonnen: Bildet euch fort, macht Karriere. Dazu müsst ihr nicht unbedingt studieren - Karriere geht auch im Handwerk!“

Daran anschließend folgte die Ausgabe der Gesellenbriefe an den Berufsnachwuchs.



Freisprechungsfeier 2024 der Maler und Lackierer in Hahn am See



In einem idyllischen Rahmen fand die Freisprechungsfeier der Maler- und Lackierer-Innung des Westerwaldkreises in Hahn am See statt.

Unter dem schattenspendenden Blätterdach eines großen Baumes und mit dem malerischen See im Hintergrund wurden die frisch gebackenen Gesellinnen und Gesellen feierlich verabschiedet.

Obermeister René Perpeet hielt eine inspirierende Rede und übergab die Gesellenzeugnisse an die stolzen Absolventen. „Ihr habt hart gearbeitet und euch diese Anerkennung redlich verdient“, lobte Perpeet die neuen Fachkräfte.

Alle haben erfolgreich ihre Prüfungen bestanden und freuen sich nun auf ihre Zukunft in der Maler- und Lackiererbranche.

Mit strahlenden Gesichtern und voller Zuversicht posierten sie für ein Gruppenfoto, das diesen besonderen Moment festhält.

Die Veranstaltung war geprägt von Freude und Stolz und endete mit herzlichen Glückwünschen und einem gemeinsamen Anstoßen auf die erreichten Erfolge. Wir wünschen den neuen Gesellinnen und Gesellen viel Erfolg auf ihrem weiteren beruflichen Weg!

Autohaus **KÄMPFLEIN** www.kaempflein.de



Ihr Nutzfahrzeug-Profi im Westerwald!

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

Lust auf Friseur ...

Freisprechungsfeier der Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald

Wenngleich auch der Himmel etwas eingetrübt war, tat dies der Stimmung bei der diesjährigen Freisprechungsfeier der Friseur- und Kosmetik-Innung Rhein-Westerwald keinen Abbruch. Freudig und bei bester Laune feierten die jungen Gesellinnen und Gesellen aus dem Friseurhandwerk im Hotel Tannenhof in Großmaischeid den Abschluss ihrer Lehrzeit.

Mit einem herzlichen „Willkommen“ begrüßte der stellv. Obermeister Ingo Schmidt neben den jungen Berufskolleginnen und -kollegen, deren Ausbildungsbetrieben und Familienangehörigen auch den Vors. Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft RWW, Rolf Wanja, sowie Vertreterinnen der Berufsbildenden Schulen. Ein herzlicher Willkommensgruß galt auch Daniel Neitzert von der Firma Timo Christ HairBeauty KG aus Koblenz, die Präsente für die jungen Leute zur Verfügung gestellt hatte.

Alle waren der Einladung der Friseur- und Kosmetik-Innung gefolgt, um gemeinsam die erfolgreichen Prüfungsabsolventinnen und -absolventen nach alter Tradition in einem würdigen Rahmen freizusprechen.

Schmidt ließ in seiner Ansprache die beendetete Lehrzeit noch einmal Revue passieren und richtete seinen Blick auch in die Zukunft. „Jetzt, da ihr eure Gesellenprüfung bestanden habt, werdet ihr euren weiteren beruflichen Weg gehen. Egal, ob ihr als Angestellte in einem Salon arbeitet oder ggf. eure Meisterprüfung macht und einen eigenen Friseursalon eröffnet.“



Foto: Thomas Staab / Friseur-Innung

„Bleibt dem Friseurhandwerk treu – es gibt keinen schöneren Beruf! Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, denkt auch daran, dass es für euch nicht immer gerade nach vorne geht. Probleme werden auftauchen, ihr müsst Entscheidungen treffen. Dafür seid ihr nun gewappnet. Setzt euer erlerntes Wissen ein und bleibt neugierig.“

Bevor es dann zur Übergabe der Prüfungszeugnisse ging, gratulierte auch die Vorsitzende des Gesellenprüfungsausschusses, Sandra Büttner-Velten im Namen aller Mitglieder des Gesellenprüfungsausschusses, den jungen Kolleginnen und Kollegen. In ihrem Grußwort dankte Büttner-Velten ebenfalls den Ausbildungsbetrieben, Eltern und Berufsschullehrerinnen und -lehrern, die als Wegbegleiter den jungen Leuten zur Seite standen. „Mein Dank“, so Büttner-Velten, „geht aber auch an meine

Kolleginnen und Kollegen aus dem Gesellenprüfungsausschuss, die alle ehrenamtlich diese Aufgabe ausführen“.

Im Anschluss an ihr Grußwort überreichte Büttner-Velten gemeinsam mit ihren Kolleginnen Nadine Fischbach und Hilde Mallm die Prüfungszeugnisse an die jungen Friseurgesellinnen und -gesellen.

Besondere Freude zeigte sich auf den Gesichtern der 3 Prüfungsbesten. Dies waren auf Platz 1 Lisa Brach, Bendorf, Ausbildungsbetrieb Katja Paffhausen, Neuwied, Platz 2 Lina Wagner, Urbach, Ausbildungsbetrieb Stefanie Girhard, Raubach und Platz 3 Maya Bleaser, Norken, Ausbildungsbetrieb Dietmar Kasper, Hachenburg.

Sie wurden zusätzlich mit einem Blumenpräsent geehrt.

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 Michael Braun;
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 zurückgeschickt 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

Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald führte Freisprechungsfeier durch



Traditionell werden Auszubildende im Handwerk nach dem Abschluss ihrer Ausbildungszeit und dem erfolgreichen Ablegen der Gesellenprüfung im Rahmen einer Feierstunde freigesprochen und erhalten ihre Prüfungszeugnisse. Dieser Tradition folgend ehrte auch die Baugewerks-Innung Rhein-Westerwald ihre erfolgreichen Prüfungsteilnehmer und lud zur Freisprechungsfeier in den Stöffelpark nach Enspel ein.

In seiner Laudatio erklärte Jörg Prangenberg, Obermeister der Innung: „Wir feiern hier schon ein einschneidendes Ereignis in dem Leben eines jeden jungen Menschen, die Zeit der Ausbildung ist vorbei. Dabei denken Sie bitte daran, dass eine handwerkliche Berufsausbildung ein hervorragendes Standbein ist, auf dem Sie Ihr weiteres berufliches Leben aufbauen können.“ Bekräftigt wurden die Aus-

führungen des Obermeisters von Bodo Aller, dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses: „Mit der bestandenen Gesellenprüfung haben Sie heute bewiesen, dass Sie die richtige Wahl getroffen haben! Das Bestehen der Gesellenprüfung ist eine besondere Leistung, die nur durch Fleiß, Disziplin und Engagement erbracht werden kann.“

Michael Braun, Hauptgeschäftsführer der Innung, forderte die Junghandwerker auf, weiter am Ball zu bleiben und die Lehrbücher nicht zu weit zur Seite zu legen. Dabei ging er auf die verschiedenen Weiterbildungs- und auch Fördermöglichkeiten ein, die dem Berufsnachwuchs zur Verfügung stehen.

Daran anschließend folgte die Ausgabe der Gesellenbriefe an die Maurergesellinnen und -gesellen.

– 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

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.



Wir besuchen Sie mit unserem
Demo-Fahrzeug –
Jetzt Terminwunsch angeben!

www.fahrzeugeinrichter.com

Ihr Servicefahrzeug – optimal ausgestattet

- ✓ individuelle 3D-Planung
- ✓ zertifizierte Montage inkl. Garantie
- ✓ komplette Abwicklung inkl. Handling, Überführung, Beschriftung uvm.



Hanzlik GmbH
Bahnhofstraße 47, 65552 Limburg
Tel: 06431 / 977 653 0

HANZLIK **bott** 20
Service Partner

Sicher durch den Herbst

Ihrem Kfz-Meisterbetrieb.



WIR KÖNNEN AUTO.

Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe



Gewusst wie: Regeln fürs Autolicht



Wer die Nebelschlussleuchte auch bei guter Sicht benutzt, kann dafür zur Kasse gebeten werden. Bild: ProMotor

Scheinwerfer und Leuchten falsch benutzt? Das kostet! Die Sicherheit bröckelt, das Portemonnaie leidet. Viele Autofahrer haben scheinbar einiges aus der Fahrschule vergessen: Dass beispielsweise bei dichtem Schneefall das Tagfahrlicht nicht ausreicht, oder Nebelscheinwerfer zwar so heißen, aber ebenso bei starkem Regen leuchten dürfen.

Wann muss oder darf also welches Licht strahlen? Und wie hoch sind die Strafen bei Bedienungsfehlern?

Abblendlicht:

Sehen und gesehen werden, ohne dabei andere zu blenden – dafür sorgt das sogenannte Fahrlicht. Es ist bei Dämmerung, Dunkelheit und schlechter Sicht Pflicht.

Bußgeld: Wer am Tag bei schlechter Sicht ohne Abblendlicht fährt, riskiert innerorts 25 Euro, außerorts 60 Euro und einen Punkt, im Tunnel 10 Euro.

Fernlicht:

Mit dem weit strahlenden Fernlicht rollen Autofahrer außerorts im Dunkeln oder bei Schlechtwetter sicher nach Hause. Vorausgesetzt, Fahrzeuge kommen weder entgegen, noch fahren sie voraus. Auf der Autobahn muss der Mittelstreifen Sichtschutz bieten. Innerorts ist es da gestattet, wo Straßen nicht durchgehend beleuchtet sind. Das Fernlicht dient ebenso als Lichthupe.

Bußgeld: Autofahrer, die das Fernlicht missbräuchlich einsetzen, riskieren 10, bei Gefährdung 15 und mit Sachbeschädigung 35 Euro Bußgeld. Die Lichthupe falsch benutzt kostet 5 Euro.

Tagfahrlicht:

Das nur nach vorn gerichtete Licht macht das Fahrzeug tagsüber für Entgegenkommende sichtbar. Die Straße leuchtet es bei schlechter Sicht aber nicht aus. Fehler bei der Bedienung sind ausgeschlossen: Ist die Zündung an, strahlt auch das Tagfahrlicht. Eine Tagfahrlicht-Pflicht gibt es in Deutschland nicht. Seit 2011 müssen aber alle neu zugelassenen Fahrzeuge serienmäßig mit Tagfahrlicht ausgestattet sein. Seit 2012 gilt dies auch für Lkw.

Standlicht:

Der Name sagt es: Das Standlicht (auch Begrenzungslicht) dient zur Beleuchtung eines stehenden Fahrzeugs vorn und hinten, in der Regel außerorts, wo die Lichtverhältnisse schlecht sind und die eigene sowie die Sicherheit anderer Verkehrsteilnehmer gefährdet ist.

Bußgeld: Fahren nur mit Standlicht ist verboten und wird je nach Gefahrenlage mit 10 bis 35 Euro geahndet.

Fahrtrichtungsanzeiger:

Der Blinker zeigt anderen Verkehrsteilnehmern eine Fahrtrichtungsänderung an, wie Spur-

wechsel oder Abbiegen.

Bußgeld: Wer nicht vorschriftsmäßig blinkt, zahlt 10 Euro.

Bremslicht:

Das rote Warnlicht leuchtet automatisch beim Tritt aufs Bremspedal oder beim Ziehen der Handbremse. Nachfolgende Verkehrsteilnehmer sind gewarnt. Zwei Bremsleuchten sind vorgeschrieben, eine dritte ist bei Neuzulassungen seit 1998 Pflicht.

Rückfahrcheinwerfer:

Ein Fall für den Rückwärtsgang. Ist er eingelegt, signalisiert das weiße Licht den Nachfolgenden, dass der Fahrer das Auto zurücksetzen will.

Nebelschlussleuchte:

Die rote Warnleuchte hilft dem nachfolgenden Verkehr, sich bei Nebel mit Sichtweiten unter 50 Meter am Vorausfahrenden zu orientieren. Kleine Hilfe: Diese Entfernung entspricht dem Abstand zwischen zwei Leitpfosten. Es gilt Tempo 50.

Bußgeld: Dumm gelaufen, wer sie bei guter Sicht benutzt. Der Fehler geht mit 20 bis 35 Euro ins Geld.

Nebelscheinwerfer:

Sie sind Kür, keine Pflicht. Und obwohl der Name es suggeriert – die tief sitzenden Scheinwerfer dürfen nicht nur bei Nebel, sondern auch bei schlechter Sicht durch Schneefall oder Regen benutzt werden. Sie schützen vor Blendung und leuchten zusammen mit Abblend- oder Standlicht.

Bußgeld: Eine falsche Verwendung kann teuer werden – je nach Sachlage zwischen 20 und 35 Euro.

Panne, Unfall, Abschleppen, Stau:

In all diesen Situationen kommt das Blinklicht zum Einsatz.

Bußgeld: Bei Missbrauch werden 5 Euro fällig.

Erfolgreiche KNX-Schulung

Die erste KNX-Schulung der Elektro-Innung Rhein-Westerwald war ein voller Erfolg



Mitarbeiter der Innungsfachbetriebe nutzten die Gelegenheit, sich intensiv mit der neuesten Technik im Bereich der Gebäudeautomation vertraut zu machen.

KNX steht für ein weltweit standardisiertes Bussystem zur Steuerung intelligenter Gebäudeautomation. Es ermöglicht die Vernetzung und Steuerung von verschiedenen Komponenten wie Beleuchtung, Heizung, Belüftung und Sicherheitssystemen. KNX gilt als zukunftsichere Technologie, die höchste Flexibilität und Energieeffizienz bietet.

Die Schulung erstreckte sich über zwei Tage und bot sowohl Einsteigern als auch Fortgeschrittenen wertvolle Einblicke und praktische Anwendungen. Am ersten Tag standen die Grundlagen im Vordergrund. Die Teilnehmer

lernten die Basiskomponenten des KNX-Systems kennen und erhielten eine Einführung in die Programmierung und Inbetriebnahme der Geräte. Praktische Übungen ergänzten die theoretischen Inhalte, sodass die Teilnehmer das Erlernte sofort anwenden konnten. Der zweite Tag diente der Vertiefung des Wissens. Die Schulungsteilnehmer beschäftigten sich intensiv mit der Planung und Realisierung komplexer KNX-Projekte. Zudem wurden fortgeschrittene Programmierungstechniken und die Integration von verschiedenen Gewerken wie Licht, Jalousien und Heizungssteuerung behandelt.

Die Schulung wurde von der Firma Busch-Jaeger durchgeführt, die als Experte in der KNX-Technologie gilt. Die Teilnehmer zeigten sich durchweg begeistert von der Schulung.

- Anzeige -



„Es war sehr informativ und praxisnah. Wir können das Gelernte sofort in unseren Projekten umsetzen“, so ein Teilnehmer. Auch die Organisatoren der Elektro-Innung RWW zogen ein positives Fazit: „Die Resonanz war sehr gut. Diese erfolgreiche Schulung zeigt, wie wichtig kontinuierliche Weiterbildung im Elektrohandwerk ist. Mit der neuen Technik KNX sind die Innungsbetriebe bestens gerüstet für die Zukunft der Gebäudeautomation.“

Görg & Jung Automobile GmbH

Autorisierter Mercedes-Benz PKW und Transporter Service



56422 Wirges
02602/678-0

56412 Heiligenroth
02602/9211-0



www.goerg-jung.mercedes-benz.de



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**

Die Minijob-Grenze – Überschreitung möglich?



In der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 30. September 2022 betrug die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze konstant 450 €.

Seit 1. Oktober 2022 entwickelt sich die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Damit soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert möglich sein, wenn dieser steigt. Aufgrund des ab 1. Januar 2024 geltenden Mindestlohns in Höhe von 12,41 € je Stunde beträgt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze ab diesem Zeitpunkt 538 €. Dieser Betrag wird ab 01.01.2025 auf 556 € im Monat steigen. (Mindestlohn ab 01.01.2025 = 12,82 €)

Die Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro gerundet). Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Aber, wie stelle ich fest, ob überhaupt ein Minijob vorliegt?

Um dies festzustellen, muss der Arbeitgeber bei Beginn des Arbeitsverhältnisses oder auch bei Veränderungen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers ermitteln. Alle in einem Zeitraum von 12 Monaten zu erwartenden Einkommen müssen hierfür zusammengerechnet werden. Dabei sind das laufende Entgelt aber auch alle einmaligen Sonderzahlungen (auch Einmalzahlungen genannt) zu berücksichtigen. Hierzu gehört zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder das Urlaubsgeld. Grundsätzlich gilt: Alle Sonderzahlungen, die vorhersehbar sind, müssen bereits zu Beginn der Beschäftigung mit

als Verdienst verrechnet werden. Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns darf das ermittelte Entgelt maximal € 6.456 (12 x 538 €) betragen. Bei einem Beschäftigungsverhältnis von weniger als 12 Monaten muss diese Obergrenze entsprechend reduziert werden.

Verdienstschwankungen im Minijob

Wird die jährliche Verdienstgrenze von derzeit 6.456 € nicht überschritten, sind Schwankungen im Verdienst grundsätzlich unproblematisch. Die Vergütung im Minijob kann also z. B. in einem Monat 560 € und im Ausgleich dazu in einem anderen Monat nur 516 € betragen.

Allerdings ist dies bei extremen Schwankungen anders. Arbeitet ein Minijobber z. B. drei Monate im Jahr Vollzeit und die restlichen Monate so wenig, dass die Grenze von 6.456 € eingehalten wird, liegt dennoch kein durchgehender Minijob vor. Eine solche extreme Schwankung entspricht nicht dem Sinn eines Minijobs. Damit könnte der Eindruck erweckt werden, dass Arbeitgeber bewusst täuschen wollen. Dies kann beanstandet werden und zu Nachzahlungen führen, wenn nachträglich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung festgestellt wird.

Unvorhersehbare und gelegentliche Überschreitung

Wenn der durchschnittliche Verdienst pro Monat oder Jahr die Minijob-Grenze überschreitet, liegt kein Minijob mehr vor. Allerdings gibt es bei unvorhersehbaren Überschreitungen eine Ausnahme.

Dies kann zum Beispiel eine Vertretung bei Krankheit sein. Saisonale Mehrarbeit hingegen ist jedoch vorhersehbar.

Bei unvorhersehbarer Überschreitung der mo-

natlichen Verdienstgrenze, können Minijobber in bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Jahres mehr als 538 € verdienen. Den Jahreszeitraum ermitteln Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber rückwirkend. Beginnend vom Ende des Monats der Überschreitung sind hierzu die letzten 12 Monate zu betrachten.

Maximal 1.076 Euro bei unvorhersehbaren Überschreitungen

Allerdings darf der Verdienst in den Monaten des unvorhersehbaren Überschreitens maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.076 € – betragen. Somit ist bei zweimaliger unvorhersehbarer Überschreitung statt 6.456 € ein jährlicher Verdienst von höchstens 7.532 € möglich.

Beispiel

Ein Minijobber nimmt zum 1. Januar 2023 eine geringfügige Beschäftigung auf. Die Verdienstgrenze wird monatlich nicht überschritten.

In den Monaten Januar und Februar 2024 erhöht sich sein Verdienst wegen einer Krankheitsvertretung jeweils auf monatlich 1.076 €.

Ergebnis

In den Monaten Januar und Februar 2024 liegt ein Minijob vor, da es sich innerhalb des maßgebenden Zwölf-Monats-Zeitraums (1. März 2023 bis 29. Februar 2024) nur um ein gelegentliches (maximal zweimaliges) und unvorhersehbares Überschreiten der Minijob-Grenze handelt.

Der monatliche Verdienst hat sich in dem jeweiligen Kalendermonat des Überschreitens maximal auf das Doppelte der Minijob-Grenze (1.076 €) erhöht.

Die Personalabteilung sollte diesen Tatbestand jedoch auf jeden Fall dokumentieren, um bei einer Betriebsprüfung der Rentenversicherung den Sachverhalt darlegen zu können.

Für den Fall, dass der Minijobber im März 2024 erneut eine Krankheitsvertretung übernimmt und in diesem Monat ebenfalls 1.076 € verdient, liegt nunmehr im maßgebenden Zeitjahr (01. April 2023 bis 31.03.2024) mit der erneuten Krankheitsvertretung eine weitere Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze vor. Dieses dritte unvorhersehbare Überschreiten im Monat März 2024 ist unzulässig, sodass in diesem Kalendermonat kein Minijob vorliegt.

Der Arbeitnehmer muss vom 01.03. bis 31.03.2024 als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer bei der Krankenkasse gemeldet werden. Wenn der monatliche Durchschnittsverdienst ab April 2024 die Verdienstgrenze von 538 € nicht überschreitet, liegt wieder ein Minijob vor.

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre Innungsgeschäftsstelle. Quelle: www.minijobzentrale.de

Beurteilungsbogen für Auszubildende

Angaben zum / zur Auszubildenden: Frau Herr

Name Vorname Personalnummer Geburtsdatum

Beurteilungszeitraum Ausbildungsabteilung Ausbilder/in

Ausbildungsjahr: _____

Bitte ausfüllen und Zutreffendes ankreuzen (bei der Bewertung das jeweilige Ausbildungsjahr berücksichtigen)

BEURTEILUNG DER LEISTUNG:

Note:

	1	2	3	4	5
1. Ausbildungsbefähigung (Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, Belastbarkeit und Stressresistenz, Kreativität, Geschicklichkeit, Flexibilität)					
2. Ausbildungsbereitschaft (Leistungswille, Engagement, gezeigtes Interesse, Fleiß, Initiative, Bereitschaft zur Mehrarbeit, Identifikation mit dem Unternehmen)					
3. Lern- und Arbeitsweise (Zuverlässigkeit, Ausdauer, Planung, Sauberkeit, Sorgfalt)					
4. Lern- und Arbeitserfolg (Zielerreichung, Arbeitsmenge, Arbeitsqualität, Termineinhaltung)					
5. Bisher vermittelte wesentliche Fertigkeiten & Kenntnisse: (z.B. Word, Excel, Buchführung usw.....)					
6. Besondere Fähigkeiten:					
7. Bemerkungen:					
8. Gesamtbeurteilung:					

Bemerkungen:

Beurteilungsbogen für Auszubildende

B. BEURTEILUNG DES VERHALTENS:

	Note				
	1	2	3	4	5
1. Im Betrieb (Vorgesetzte und Kollegen)					
2. Extern (Kunden und Geschäftspartner)					
3. Teamfähigkeit					
4. Kommunikation					

5. Bemerkung :

*) Stufen der Benotung

Note 1 = außergewöhnlich gut.

Note 2 = besser als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.

Note 3 = nicht überdurchschnittlich, aber auch keine besonderen Schwächen.

Note 4 = entspricht gerade noch den Anforderungen, schlechter als die Mehrheit der mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben betrauten Auszubildenden.

Note 5 = entspricht nicht mehr den Anforderungen.

**) Welche Ausbildungsinhalte wesentlich sind können Sie auch der jeweiligen Ausbildungsordnung unter Punkt „Ausbildungsberufsbild“ (meist § 3 oder 4 Ausbildungsordnung) entnehmen.

Berichtsheft ordnungsgemäß geführt:

ja

nein

Regelmäßige Teilnahme am Berufsschulunterricht:

ja

nein

Durchschnittsnote der fachspezifischen Fächer:

Regelmäßige Teilnahme an der überbetrieblichen Unterweisung:

ja

nein

Durchschnittsnote:

Anzahl unentschuldigter Fehltag: _____

Anzahl Ermahnungen: _____

Anzahl unentschuldigter Verspätungen: _____

Anzahl Abmahnungen: _____

Er/Sie wäre als Mitarbeiter(in) für unseren Betrieb:

Sehr geeignet:

geeignet

bedingt geeignet

ungeeignet

Bemerkungen:

Ort, Datum

Unterschrift des Ausbilders / der Ausbilderin

Arbeitsrecht

Auf dem Arbeitsweg verfahren: Greift die Unfallversicherung?

Häufig wird um den Versicherungsschutz bei Wegeunfällen gestritten. Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen hatte eine problematische Fallgruppe des unversicherten Abwegs in einer aktuellen Entscheidung neu zu bewerten. Geklagt hatte ein Mann, der auf dem Rückweg von der Arbeit einen schweren Verkehrsunfall erlitt. Mit seinem Pkw geriet er auf die Gegenfahrbahn und stieß frontal mit einem Lkw zusammen, wobei er erhebliche Verletzungen erlitt. Der Notarzt stellte bei ihm eine Hypoglykämie (Unterzuckerung) fest. Die Berufsgenossenschaft (BG) lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Mann 4 km über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen sei. Sowohl die Wohnung als auch der Betrieb befänden sich in entgegengesetzter Richtung. Folglich habe sich der Unfall auf einem Abweg ereignet. Dieser sei nicht versichert. Dem hielt der Mann entgegen, dass er an Diabetes leide. Zum Unfallzeitpunkt sei er stark unterzuckert und orientierungslos gewesen und dadurch an seiner Wohnung vorbeigefahren und auf einen Abweg geraten. An die Einzelheiten habe er keine Erinnerung. Das LSG Niedersachsen-Bremen bestätigte anders als die erste Instanz die Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft. Zur Begründung führte das LSG an, dass ein Wegeunfall auf direkter Strecke vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst sei - ein Abweg jedoch nicht. Nur wenn seine Ursache allein in äußeren Umständen der Beschaffenheit des Verkehrsraums liege (Dunkelheit, Nebel oder schlechte Beschilderung) könne ausnahmsweise ein irrtümlicher Abweg versichert sein.

Im vorliegenden Fall sei der Mann jedoch aufgrund einer inneren Ursache auf einen Abweg geraten, nämlich der Orientierungslosigkeit aufgrund einer Bewusstseinsstörung infolge diabetesbedingter Unterzuckerung. Die Einbeziehung solcher Abwege in die Wegeunfallversicherung würde eine Überdehnung des Versicherungsschutzes auf Arbeitswegen darstellen und dem Sinn und Zweck der Wegeunfallversicherung widersprechen. Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das Gericht die Revision zugelassen. *LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 12.04.2024, Az.: L 14 U 164/21*

Annahmeverzugslohn und böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

Mit Urteil vom 07.02.2024 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass im Rahmen der Beurteilung der Böswilligkeit im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG auch ein Verhalten des Arbeitnehmers, mit dem er verhindert, dass die Agentur für Arbeit ihrem Vermittlungsauftrag nachkommt, zu seinen Lasten zu berücksichtigen ist. Sachverhalt: Nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage des Klägers, bei der gerichtlich die Unwirksamkeit der Kündigung und somit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt wurde, klagte dieser anschließend Annahmeverzugslohn ein. Die Beklagte verweigerte die Zahlung mit der Begründung, dass der Kläger

es böswillig unterlassen habe, einen anderweitigen Verdienst zu erzielen. Unstreitig ist, dass die Agentur für Arbeit dem Kläger keine Stellenangebote unterbreitet hatte, weil er dieser mitgeteilt hatte, wenn man ihn dazu zwingt, könne er sich bewerben. Allerdings werde er einem potenziellen Arbeitgeber aber bei Bewerbungen – noch vor einem Vorstellungsgespräch – mitteilen, dass ein Gerichtsverfahren mit dem letzten Arbeitgeber laufe und er unbedingt dort weiterarbeiten wolle. Nachdem das Landesarbeitsgericht (LAG) der Klage auf Annahmeverzugslohn stattgab, hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen. Das BAG stellte darauf ab, dass § 11 Nr. 2 KSchG bestimme, dass sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, das anrechnen lassen müsse, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Im vorliegenden Fall musste berücksichtigt werden, dass der Kläger durch seine Äußerungen gegenüber der Agentur für Arbeit die Ursache dafür gesetzt habe, dass ihm von dieser über ein Jahr lang keine Vermittlungsvorschläge unterbreitet worden seien. Ein ungefragter Hinweis auf ein laufendes Gerichtsverfahren mit dem bisherigen Arbeitgeber schon vor einem Vorstellungsgespräch entspreche nicht dem Verhalten einer tatsächlich um eine Beschäftigung bemühten Person. *BAG, Urteil vom 07.02.2024, Az.: 5 AZR 177/23*

Kein Anspruch auf vollen Inflationsausgleich in der Elternzeit

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat entschieden, dass tarifliche Inflationsausgleichszahlungen während der Elternzeit ausgesetzt werden dürfen. Voraussetzung für den Inflationsausgleich im aktuellen Fall war, dass mindestens an einem Tag in der Woche ein Entgelt bezogen werden musste. Weil das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit jedoch in der Regel ruhe, erfülle die Mitarbeiterin diese Voraussetzung nicht, so das LAG. Die Arbeitnehmerin befand sich vom 14.06.2022 bis zum 13.04.2024 in Elternzeit. Ab dem 14.12.2023 bis zum Ende der Elternzeit arbeitete sie mit 24 Wochenstunden in Teilzeit (Vollzeit = 39 Wochenstunden). Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende TV Inflationsausgleich sah im Juni 2023 einen Inflationsausgleich von einmalig 1.240,00 Euro und in den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 von monatlich 220,00 Euro vor. Der Arbeitgeber (Kommune) zahlte der Arbeitnehmerin diesen Inflationsausgleich jedoch nur für die Monate Januar und Februar 2024 in Höhe von 135,38 Euro (24/39 von 220,00 Euro). Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass die tariflichen Voraussetzungen, wonach an mindestens einem Tag ein Anspruch auf Entgelt bestanden haben muss, sie als Arbeitnehmerin in Elternzeit unzulässig wegen des Geschlechts diskriminiere. Es liege eine mittelbare Diskriminierung vor, weil Mütter länger in Elternzeit gingen als Väter. Das LAG Düsseldorf hat den Antrag auf

Zahlung des vollen Inflationsausgleichs zurückgewiesen. Die tarifliche Regelung verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Sie sei vielmehr wirksam. Die Tarifvertragsparteien dürften den Bezug von Entgelt an mindestens einem Tag als Anspruchsvoraussetzung für den Inflationsausgleich festlegen. Das Gericht hat der Arbeitnehmerin daher lediglich aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit für den Monat Dezember 2023 einen Inflationsausgleich von 220,00 Euro zugesprochen. Für die Höhe der Inflationsausgleichsprämie sei die am ersten Tag des Bezugsmonats vereinbarte Arbeitszeit maßgeblich. Dies war am 01.12.2023 noch fiktiv 100 Prozent. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Revision zugelassen. *LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.08.2024, Az. 14 SLa 303/24*

Feiertagszuschläge und Beschäftigungsort

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) richtet sich der Anspruch auf Feiertagszuschläge für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, danach, ob am regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist. Der Kläger, dessen regelmäßiger Beschäftigungsort in NRW liegt, nahm auf Anordnung seines Arbeitgebers vom 1. bis 5. November 2021 an einer Fortbildungsveranstaltung in Hessen teil. Das auf den 1. November fallende Hochfest Allerheiligen ist zwar nach dem Feiertagsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch nach den für das Bundesland Hessen geltenden landesrechtlichen Bestimmungen. Im Streitfall ging es um die Frage, ob dem Kläger für die am 1. November 2021 von ihm in Hessen unstreitig erbrachte Arbeitsleistung Feiertagszuschläge zustehen. Das Bundesarbeitsgericht bejahte dies in seinem aktuellen Urteil. Dem Kläger stünden die begehrten Feiertagszuschläge zu. Für den Zuschlagsanspruch sei nach den tariflichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich. Dieser lag hier in Nordrhein-Westfalen. *BAG, Urteil vom 01.08.2024, Az.: 6 AZR 38/24*

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.



Als KHS- Mitglied von vielen Vorteilen profitieren

- ✔ 100% Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen und zuverlässige Versorgung mit Erdgas
- ✔ Garantiert sichere Preise und Planungssicherheit bis Ende 2027 mit Profistrom und Profigas
- ✔ Regionaler Partner für Ihre Produkt- und Servicewünsche
- ✔ Kompetente und persönliche Fachberatung

Ihr Kontakt zu uns:

0261 402-61040 oder gewerbe-beratung@evm.de

**Jetzt
informieren**

www.evm.de



Ausschlussklauseln – klar und fair

Ausschlussklausel hört sich zunächst eher negativ an. Doch in den Arbeitsverträgen – insbesondere kleinerer oder mittlerer Betrieb – spielen sie eine wichtige Rolle. Durch klare Regelungen von Ansprüchen und Fristen, in denen sie geltend gemacht werden können, helfen sie, rechtliche Klarheit zu schaffen. Dabei handelt es sich allerdings um ein komplexes Thema, bei dem es auch eine Reihe von Fällen gibt.

Was sind Ausschlussklauseln?

Mit Ausschlussklauseln wird in einem Arbeitsvertrag geregelt, welche Ansprüche innerhalb welcher Zeit geltend gemacht werden können. Sie werden deshalb auch als Verfallklauseln bezeichnet. Damit stellen Sie sicher, dass ein ehemaliger Mitarbeiter nicht lange nach Ende seiner Tätigkeit Ansprüche geltend macht, deren Berechtigung dann häufig auch nur noch schwer rekonstruierbar sind. Häufig werden Ausschlussklauseln für Lohnforderungen, Urlaubsansprüche, Schadenersatzforderungen oder Abfindungen vereinbart.

Rechtliche Fallstricke

Der Gesetzgeber hat strenge Regeln geschaffen, die bei der Abfassung von Ausschlussklauseln beachtet werden müssen. Besonders wichtig sind hier Regelungen, die sich aus dem BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und dem Mindestlohngesetz ergeben.

Für Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen gelten mehrere gesetzliche Bestimmungen, die sich insbesondere auf das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) sowie auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) beziehen. Hier sind die wichtigsten gesetzlichen Regelungen:

- §§ 305 bis 320 BGB: Bestimmungen zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Ausschlussklauseln unterliegen der AGB-Kontrolle. Deshalb gilt für die Klauseln auch, dass sie nicht überraschend, intransparent oder unangemessen sein dürfen.
- § 202 BGB: Nach diesem § dürfen die Verjährungsfristen durch Rechtsgeschäfte nicht übermäßig verkürzt werden. Die Verjährung bei vorsätzlichem Verhalten kann durch Vereinbarung nicht ausgeschlossen oder erschwert werden.
- § 3 MiLoG: Ausschlussklauseln, mit denen der Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen oder beschränkt wird, sind unwirksam. Das gilt neben den Ausschlussfristen auch für Verzichtserklärungen seitens der Arbeitnehmer.
- § 2 NachwG (Nachweisgesetz): Hier wird festgelegt, dass alle wesentlichen Vertragsbedingungen – zu denen auch die Ausschlussfristen gehören, schriftlich festgehalten und dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden müssen. Unvollständige oder fehlende Informationen führen meist zur Unwirksamkeit der

Klausel.

- § 9 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz): Hier wird geregelt, dass bestimmte arbeitsrechtliche Mindestbedingungen (z. B. Mindestentgelt oder -urlaub) nicht durch Ausschlussklauseln verändert oder ausgeschlossen werden können. Entsprechende Klauseln sind automatisch unwirksam.

Aus den rechtlichen Anforderungen ergibt sich, dass dem Arbeitnehmer eine ausreichende Frist eingeräumt werden muss, um seine Ansprüche geltend zu machen. In der Regel geht man hier von einer Frist von mindestens drei Monaten aus. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer von den Ansprüchen Kenntnis erhält.

Außerdem muss eine Ausschlussklausel das Transparenzgebot erfüllen. Die Klausel muss also so formuliert werden, dass der Inhalt für den Mitarbeiter klar wird. Sie muss verständlich formuliert werden. So muss aus der Klausel eindeutig hervorgehen, welche Ansprüche von der Ausschlussfrist betroffen sind. Ist eine Ausschlussklausel nicht eindeutig und klar, macht dies die Klausel unwirksam.

Nicht alle Ansprüche können durch Ausschlussklauseln eingeschränkt werden. Hierzu gehören beispielsweise Ansprüche auf Mindestlohn und Mindesturlaub (siehe oben § 3 MiLoG).

Hier hat der Gesetzgeber einen besonderen

Schutz für Arbeitnehmer vorgesehen, der nicht durch vertragliche Regelungen umgangen werden darf.

Da Arbeitsverträge meist vorformuliert werden, unterliegen sie der AGB-Kontrolle (siehe oben - §§ 305 – 310 BGB). Ausschlussklauseln dürfen danach einen Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. So dürfen keine Klauseln eingebaut werden, die für den Arbeitnehmer überraschend sind. Außerdem dürfen die Mindestfristen zum Geltendmachen von Ansprüchen nicht verkürzt werden.

Bei gerichtlichen Auseinandersetzungen tendieren die Gerichte dazu, eher zugunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden.

Welche Vorteile haben Ausschlussklauseln?

Ausschlussklauseln werden nicht genutzt, um Vorteile gegenüber dem Arbeitnehmer zu erhalten. Sie helfen aber dem Arbeitgeber, indem sie die Rechtssicherheit erhöhen. Da bestimmte – überschaubare – Fristen gelten, können Sie sich auf die Abwicklung etwaiger Forderungen einstellen und haben einen eindeutigen Zeitrahmen, auf den Sie sich einstellen können.

Dass Forderungen noch nach langer Zeit erhoben werden können, kann zu unerwarteten Situationen führen, was die Finanzplanung erschwert. Gerade für kleinere und mittelstän-

doch auch die Schattenseiten dieser Regelungen nicht übersehen. Ein großes Problem stellt hier die Unwirksamkeit einer Klausel dar. Halten sich alle Beteiligten an die Klausel, entstehen keine Probleme. Stellt aber beispielsweise ein Mitarbeiter nach dem vereinbarten Fristablauf Forderungen, kann es schnell zu einem Rechtsstreit kommen. Wie dieser ausgeht, ist immer schwer zu prognostizieren. Darum sollten die Ausschlussklauseln immer von einem Fachjuristen geprüft werden, bevor man sie in ein Arbeitsvertragsformular übernimmt.

Nicht nur in Bezug auf die Ausschlussklauseln stellt die Rechtsprechung immer einen Unsicherheitsfaktor dar. Die Rechtsprechung entwickelt sich immer weiter, so dass Regelungen, die heute noch akzeptiert werden, morgen schon für unwirksam erklärt werden können. Auch deshalb sollten Arbeitsverträge und Ausschlussklauseln in Intervallen einer juristischen Prüfung unterzogen werden. Bei Fragen zu diesem Thema steht Ihnen natürlich auch die Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald zur Seite.

Da die Fristen, für die man Ausschlussklauseln festlegt, auch Mitarbeiter im Unternehmen betreffen können, kann es auch hier zu Problemen kommen, wenn ein Arbeitnehmer seinen Forderungen der Klausel entsprechend zu spät geltend macht. Verliert er dann den Anspruch, kann dies so weit führen, dass der

zialisierten Arbeitsrechtlern geprüft und möglichst auch formuliert werden. Außerdem sollten sie in regelmäßigen Abständen geprüft werden. Diese Regel sollte im Übrigen für alle Formularverträge Ihres Unternehmens gelten.

- Die Klauseln müssen eindeutig und für jeden klar verständlich abgefasst werden. Insbesondere sollten die Ansprüche genau beschrieben werden und bei den Fristen auch immer genau angegeben werden, wann diese zu laufen beginnen. Die Sprache sollte einfach und direkt sein, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Zeigt sich bei der Besprechung, dass die Klausel vom Arbeitnehmer missverstanden wird, sollte diese neu gefasst (und juristisch geprüft) werden.
- Ausschlussklauseln sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie können nicht isoliert betrachtet werden. Die Klauseln sollten beispielsweise nicht als eigener Block im Vertrag geführt werden. Sie sollten immer dort eingebaut werden, wo im Vertrag der entsprechende Anspruch festgelegt wird.
- Vertreten Sie das Prinzip der Ausschlussklauseln offensiv gegenüber den Mitarbeitern. Informieren Sie umfassend, beispielsweise auch durch Infoblätter, Mitarbeiterschulungen usw. Ein gut informierter Mitarbeiter ist weniger geneigt, Fristen zu versäumen, was auch dem Unternehmen zugutekommt.
- Nicht nur aus rechtlichen Gründen sollten keine überzogenen Anforderungen oder zu kurze Fristen vereinbart werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass der Mitarbeiter nicht das Gefühl bekommt, man wolle ihn „über den Tisch ziehen“.

Fazit

Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag sind ein effektives Instrument, um Rechtsstreitigkeiten zu minimieren und die Rechtssicherheit zu erhöhen. So nutzen sie Mitarbeitern und Unternehmen gleichermaßen. Wichtig ist, dass die Vorteile auch gegenüber dem Mitarbeiter deutlich gemacht werden. Wie Sie sich verhalten, wenn eine Frist um wenige Tage versäumt wird, hängt vom Einzelfall ab. Sollten Sie dem Mitarbeiter entgegenkommen, sollten Sie aber klar herausstellen, dass Sie sich hier kulant gezeigt haben.

Aufgrund der schnellen Veränderung der Rechtslage sollten sie nicht auf die rechtliche Expertise bei der Vertragsgestaltung verzichten. Gleichzeitig sollten Sie aber auch auf eine transparente und faire Kommunikation mit ihren Mitarbeitern Wert legen. Nur so können die Vorteile von Ausschlussklauseln voll ausgeschöpft und potenzielle Risiken minimiert werden.

Autor: Hartmut Fischer - WortMacht - Textservice & Ideenschmiede



dische Unternehmen, die über keine großen, finanziellen Polster verfügen, helfen Ausschlussklauseln, die Finanzen besser zu planen und zu kontrollieren.

Klare Ausschlussfristen mit eindeutigen Fristen und Regeln helfen außerdem, manche Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Sie geben auch dem Mitarbeiter mehr Sicherheit, da er genau weiß, bis wann er Forderungen geltend machen kann.

Dies führt auch dazu, dass bei Konflikten schneller eine außergerichtliche Lösung gefunden werden kann.

Die Kehrseite der Medaille

Wenn auch die Ausschlussklausel für mehr Klarheit und Sicherheit sorgt, so sollte man

Betriebsfrieden empfindlich gestört wird. Gerade in Zeiten, in denen es immer schwerer wird, Fachkräfte zu gewinnen, kann eine Ausschlussklausel also auch kontraproduktiv für den Betrieb werden. Darum ist es wichtig, dass die Ausschlussklauseln bei Vertragsabschluss eingehend besprochen werden.

Darauf sollten Sie achten

Ausschlussklauseln sind für beide Seiten von Vorteil. Doch schnell entsteht ein falscher Eindruck, bei dem sich ein Mitarbeiter benachteiligt fühlt. Sie sollten deshalb die Klauseln offensiv vertreten und ausführlich mit dem Arbeitnehmer bestätigen. Außerdem sollten Sie die folgenden Hinweise beachten:

- Ausschlussklauseln sollten immer von spe-

Steuern und Finanzen

Verabschiedungsfeier nicht als Arbeitslohn zu werten

Das Niedersächsische Finanzgericht (FG) hat entschieden, dass Aufwendungen für Verabschiedungsveranstaltungen nicht automatisch als Arbeitslohn zu behandeln sind, selbst wenn sie die Freigrenze von 110 € pro Teilnehmer überschreiten. In vorliegendem Fall wurde ein Geldinstitut für die Lohnsteuer auf die Aufwendungen einer Verabschiedungsveranstaltung ihres bisherigen Vorstandsvorsitzenden in Haftung genommen. Die Veranstaltung, bei der auch der neue Vorstandsvorsitzende vorgestellt wurde, fand in den Geschäftsräumen der Klägerin statt und wurde von ihr finanziert. Der Lohnsteuerprüfer erkannte die Veranstaltung nicht als Betriebsveranstaltung an und ordnete die Kosten als Arbeitslohn des bisherigen Vorstandsvorsitzenden ein, da nicht alle Mitarbeiter eingeladen waren und die Freigrenze überschritten wurde.

Das FG widersprach dieser Auffassung. Es stellte fest, dass die Veranstaltung im überwiegenden betrieblichen Interesse der Klägerin lag, da die Gästeliste überwiegend nach geschäftlichen Gesichtspunkten erstellt wurde und die Teilnahme privater Gäste nur in geringem Umfang erfolgte. Der Empfang diente sowohl der Verabschiedung des bisherigen als auch der Einführung des neuen Vorstandsvorsitzenden.

Niedersächsisches Finanzgericht, Urteil vom 14.05.2024, Az. 8 K 66/22

Auskunftsanspruch gegenüber dem Finanzamt

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Steuerpflichtige vom Finanzamt Auskunft über die sie betreffenden personenbezogenen Daten verlangen können.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gewährt in Art. 15 Abs. 1 einen Anspruch auf Auskunft, welche personenbezogenen Daten über einen Steuerpflichtigen verarbeitet werden.

Der BFH hat nun klargestellt, dass ein Steuerpflichtiger vom Finanzamt grundsätzlich Auskunft über die ihn betreffenden personenbezogenen Daten verlangen kann. Dabei kommt es nicht darauf an, wie das Finanzamt seine Akten führt, um welche Dokumente es sich handelt oder wie die Daten in der Finanzverwaltung verarbeitet werden. Auch die Frage, für welche Steuerart die Datenverarbeitung erfolgt, ist für den Auskunftsanspruch nicht relevant.

Grundsätzlich ist der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch darauf beschränkt, dass der Steuerpflichtige darüber informiert wird, welche ihn betreffenden personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Mehr kann ein Steuerpflichtiger vom Finanzamt nicht verlangen.

BFH, Urteil vom 12.03.2024, Az. IX R 35/21

Die Wirtschafts-Identifikationsnummer

Zur eindeutigen Identifizierung wird jedem

wirtschaftlich Tätigen durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die Wirtschafts-Identifikationsnummer (W-IdNr.) stufenweise ohne Antragstellung ab November des Jahres 2024 zugeteilt.

Die W-IdNr. bleibt für die Dauer der gesamten wirtschaftlichen Tätigkeit bestehen und ändert sich nicht. Dies gilt auch zum Beispiel bei Adress- oder Namensänderungen.

Die Identifikationsnummer (IdNr.), Steuernummer und Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (USt-IdNr.) bleiben neben der W-IdNr. bestehen.

Weitere Informationen unter www.bzst.de.

Moderne und effiziente Betriebsprüfungsmethoden: Vorstellung des Projekts „RAUPE“

Das Projekt „RAUPE“ (Regionale Außenprüfungseinheiten) wird zum 1. Januar 2025 flächendeckend in den rheinland-pfälzischen Finanzämtern eingeführt. Ziel des Projektes ist es, die Zusammenarbeit zwischen den Finanzämtern weiter zu stärken, Synergien bei Betriebsprüfungen auszubauen und Nachwuchskräfte zu fördern. Finanzministerin Doris Ahnen hat sich dazu im Finanzamt Kaiserslautern mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgetauscht, die bereits konzeptionelle Ansätze des Projektes in der Vergangenheit praktiziert haben und an der Umsetzung beteiligt sind.

„Mit ‚RAUPE‘ stellen wir unsere Betriebsprüfungen zukunftssicher auf und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Unsere Betriebsprüferinnen und -prüfer im Außendienst sind sehr gut ausgebildet und verfügen über ein hohes Maß an Fach- und Spezialwissen. Dieses Wissen soll effektiv an Nachwuchskräfte weitergegeben werden. Vor diesem Hintergrund sind eine gute Digitalisierung, neue technische Auswertungsmethoden und eine ämterübergreifende Koordinierung der Betriebsprüfung besonders bei Spezialfällen wichtiger denn je“, sagte Finanzministerin Doris Ahnen.

Im Rahmen von „RAUPE“ werden die Finanzämter in sechs Kooperationsräume gegliedert, um Personalressourcen und Spezialwissen effektiv zu nutzen. Die ämterübergreifende Zusammenarbeit soll auch die Einarbeitung sowie Aus- und Weiterbildung von neuen Prüferinnen und Prüfern erleichtern. Das Finanzamt Kaiserslautern hat entsprechende Ansätze bereits verfolgt und in der Praxis erfolgreich erprobt. „Die Mitarbeitenden haben mit großem Engagement am Projekt mitgewirkt. Die bereits gewonnenen Erfahrungen in der Region konnten so erfolgreich Eingang in die Projektarbeit finden. Davon profitiert die gesamte Steuerverwaltung“, unterstrich die Finanzministerin. Seitens der Unternehmen werden die modernen und effizienten Prüfungsmethoden begrüßt. Quelle: www.fm.rlp.de

Wann müssen die Erben bei Steuerschulden eines Verstorbenen zahlen?

Erben treten die Gesamtrechtsnachfolge des Erblassers an und müssen auch ausstehende Steuerschulden des Verstorbenen zahlen. Das Finanzgericht (FG) Münster hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem die Steuerbehörden (Hauptzollamt) besonders ungeduldig waren.

Im vorliegenden Fall besaß die Erblasserin vier Fahrzeuge, für die noch Kfz-Steuer bezahlt werden musste.

Als Erben kamen zwei Enkelkinder und ein Sohn der Verstorbenen infrage. Das Amtsgericht setzte bis zur Klärung der Erbfolge einen Nachlasspfleger ein.

Dennoch forderte das für die Kfz-Steuer zuständige Hauptzollamt die beiden Enkelkinder zur Zahlung Kfz-Steuer in Höhe von rund 2.000 € auf. Diese wehrten sich zunächst mit einem Einspruch dagegen, da sie nicht die Alleinerben der Großmutter seien und die Erbenstellung noch ungeklärt war. Der Einspruch wurde abgelehnt mit der Begründung, durch die Stellung von Erbscheinanträgen sei die Erbschaft von den Enkelkindern angenommen worden. Daraufhin folgte die Klage vor dem Finanzgericht und ein gerichtlicher Antrag auf Aussetzung der Vollziehung der Kfz-Steuerbescheide. Dem Aussetzungsantrag hat das FG Münster stattgegeben, die Hauptklage ist noch offen.

Hinsichtlich der Steuerschuldner macht das Gericht deutlich, dass solange die Erbeneigenschaft noch nicht geklärt ist, kein einzelner der potenziellen Erben zur Zahlung herangezogen werden kann. Allenfalls könnte sich die Steuerforderung gegen die unbekanntenen Erben richten. In diesem Fall müsste die Forderung gegenüber dem Nachlasspfleger erhoben werden.

FG Münster, Beschluss vom 18.06.2024, Az. 2 V 693/24 Kfz

Verzugszinssätze, Stand 01.07.2024

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
01.07.24	3,37%	8,37 % Verbr.

ab Datum	Basiszinssatz	Verzugszinsen
01.07.24	3,37 %	12,37 % 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

Feierlicher Aufbruch in eine neue Phase der beruflichen Karriere

123 junge Prüfungsabsolventen aus dem Lebensmittelhandwerk freigesprochen

Wer für kulinarische Genüsse sorgen kann, gehört zweifelsfrei zu den Glücklichen. Und wieder ist ein neuer Jahrgang von Experten für knusprige Brötchen, Wurstspezialitäten und die Lieblingstorte herangewachsen. Die Kreishandwerkerschaft Mittelrhein und die Handwerkskammer Koblenz konnten jüngst 120 junge Menschen feierlich aus ihrer Ausbildungszeit entlassen und in den Gesellenstatus erheben. Die Freisprechung der neuen Bäcker, Konditoren und Fleischer und darüber hinaus der Fachverkäufer sowie Fachpraktiker im Lebensmittelhandwerk fand im Zentrum für Ernährung und Gesundheit in Koblenz statt.

Warm ums Herz wurde den Besuchern der von Mustafa Karim moderierten Veranstaltung nicht nur aufgrund der fast tropisch anmutenden Temperaturen, sondern vor allem wegen der tollen Leistung der Prüfungsabsolventen. Mit berechtigtem Stolz nahmen die jungen Leute im sehr gut gefüllten Festsaal im Foyer des ZEG ihre Zeugnisse und Gesellenbriefe entgegen. Neben 9 Bäckern der Bäcker-Innung Mittelrhein Ahr-Mosel-Rhein-Lahn und 2 der Bäcker-Innung Rhein-Westerwald wurden 16 Konditoren der Konditoren-Innung RLP, 14 Fleischer der Fleischer-Innungen Mittelrhein und Rhein-Westerwald, 18 Fachverkäufer, Schwerpunkt Fleischerei und 62 Fachverkäufer sowie eine Fachpraktikantin mit dem Schwerpunkt Bäckerei ins Berufsleben entlassen. Mit ihrer beruflichen Tätigkeit dürften sie eine gute Wahl getroffen haben – Fachkräfte im Handwerk sind begehrte Mangelware.

Dies betonte auch Ralf Hellrich, Hauptgeschäftsführer der HwK Koblenz: „Herzlichen Glückwunsch zu Ihrem Abschluss. Und herzlichen Glückwunsch für Ihre Entscheidung, im Handwerk zu sein.“ Er machte zum Thema, welche Veränderungen die modernen Berufsbilder mit sich bringen. So werden die Kundenwünsche immer vielfältiger. Unverträglichkeiten nehmen zu. Hier wissen die Ernährungsexperten Rat. Auch die Digitalisierung und der zunehmende Einfluss der KI gehen am Handwerk nicht vorbei. Doch keine Angst, ist Hellrich überzeugt: „KI wird die Hand nicht ersetzen können.“ Ein weiteres Argument, ins Handwerk zu gehen. Rolf Genn, Obermeister der Bäcker-Innung Mittelrhein Ahr-Mosel-Rhein-Lahn, betonte: „Schauen



Sie sich um, was dies für ein wunderbares Ausbildungszentrum ist, es muss nicht immer ein Studium sein.“

Elisabeth Otto sprach für das Ausbildungsteam der Julius-Wegeler-Schule und freute sich mit den jungen Leuten in Anspielung auf die EM: „Feiern Sie Ihren persönlichen Finalsieg!“

Ein eindrucksvolles Beispiel, was sich auf dem Fundament der Ausbildung aufbauen lässt, präsentierte Johannes Dhein aus Argenthal.

Der junge Bäcker- und Konditormeister belegte vor drei Jahren den ersten Platz beim Bundesentscheid der Konditoren und war damit bester Nachwuchskonditor Deutschlands. „Lebt eure Leidenschaft!“ motivierte er die Prüfungsabsolventen. „Zeigt, was ihr könnt!“

Rund wurde die Veranstaltung durch die musikalische Untermalung von Leyla Karim. Die erst 16 Jahre junge Nachwuchskünstlerin ist zahlreichen jungen Menschen bereits über die

Musikplattformen bekannt und konnte sich zu Recht über viel Applaus freuen.

Vor allem aber galt die Bewunderung dieses Tages den Berufsanfängern.

Dies sind die Prüfungsbesten: Bei den Konditoren Julia Günthner (Ausbildungsbetrieb Bäckerei Geisen, Neuwied), bei den Fleischern Carla Seul (Timo Pierczinski, Alflen), bei den Fachverkäufern, Schwerpunkt Fleischerei, Jana Kaiser (Strese Viktor e.K., Meisenheim), bei den Bäckern Karl Philipp Haubrich (Bäcker Karl, Weißenthurm), bei den Fachverkäufern, Schwerpunkt Bäckerei, Katja Becker (2Fach – Offensive Bildung, Kamp-Lintfort in Kooperation mit Achim Lohner, Polch) und als Fachpraktikerin im Schwerpunkt Bäckerei überzeugte Bianca Bolz (Axel Haubrich, Marienrachdorf).

Bericht: Diana Schmidt (freie Redakteurin)
Foto: Laura Antonia Herzmann

Freisprechungsfeier der Tischler-Innung Westerwaldkreis



Im Rahmen einer Feierstunde im Keramikmuseum Höhr-Grenzhausen erhielt der Berufsnachwuchs im Westerwälder Tischlerhandwerk seine verdienten Prüfungszeugnisse.

Hierzu hatte die Tischler-Innung Westerwaldkreis eingeladen.

Die Eröffnungsrede begann mit einer herzlichen Begrüßung durch den Obermeister Patrick Spies, der die Bedeutung von handwerklichem Können und Engagement hervorhob. „Mit dem heutigen Tag beginnt auch ein neu-

er Lebensabschnitt für Sie - das eigenständige Berufsleben! Sie haben es geschafft. Und ich habe die Ehre und Freude zugleich, Ihnen namens der handwerklichen Berufsorganisation zu dieser Leistung gratulieren zu können. Sie haben einen wichtigen Schritt für Ihre weitere berufliche Entwicklung getan.“

Den Gratulationen schlossen sich die Erste Beigeordnete des Westerwaldkreises, Gabriele Wieland und MdB Dr. Tanja Machalet an.

Beide würdigten das hohe Niveau der Gesel-

lenprüfung, das sich unter anderem auch in den Gesellenstücken widerspiegelte.

Welche Höhen und Tiefen die Auszubildenden während ihrer Lehrzeit durchliefen und was für kleine „Schmankerl“ die jungen Menschen erlebt haben, davon können schließlich nur die Junghandwerker selbst berichten - und das taten sie auch.

In einer kurzweiligen Rede gaben Xenia Kurella, Lea-Fiona Müller und Ewald Schmalz zum Besten, wie sie ihre eigene Ausbildungszeit erlebt haben.

Im Anschluss erfolgte die Verleihung der Prüfungszeugnisse aus den Händen von Obermeister Spies und des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses Peter Aller.

Prüfungsbester der diesjährigen Sommerprüfung wurde Gregor Frey aus Höhr-Grenzhausen (Ausbildungsbetrieb HUF HAUS GmbH & Co. KG, Hartenfels) gefolgt von Nick Gombert, Großholbach (HUF HAUS GmbH & Co. KG, Hartenfels) und Nils Joppich, Caan (David Kensch, Nauort).

Im Leistungswettbewerb „Die Gute Form“ erhielten Xenia Kurella, Steinen (Weingarten GmbH, Herschbach); Gregor Frey, Höhr-Grenzhausen (HUF HAUS GmbH & Co. KG, Hartenfels) sowie Julia Wegner, Montabaur (Meerbothe GmbH, Koblenz) eine Belobigung. Die drei werden die Tischler-Innung Westerwaldkreis auf Landesebene vertreten.

Freisprechungsfeier der Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen

Großer Andrang herrschte bei der Freisprechungsfeier der Tischler-Innung des Kreises Altenkirchen. Verbunden mit einer Ausstellung der Gesellenstücke hatte die Innung traditionell in die Sparkasse Westerwald-Sieg nach Altenkirchen eingeladen. Viele interessierte Besucher konnte Obermeister Wolfgang Becker zur Feierstunde begrüßen.

„Die Übergabe der Gesellenbriefe und Abschlusszeugnisse an die Junggesellen bildet den Abschluss der Ausbildung zum Tischler“, so Becker.

„Sie haben dieses Ziel erreicht, weshalb ich mich freue, Ihnen im Namen der Tischler Innung des Kreises Altenkirchen hierzu die herzlichsten Glückwünsche überbringen zu dürfen“.

Becker dankte auch den Mitgliedern des Gesellenprüfungsausschusses für die geleistete Arbeit und das ehrenamtliche Engagement.

Den Glückwünschen schloss sich Michael Bug, Vorstand der Sparkasse Westerwald-Sieg an. In seinem Grußwort zitierte er Goethe mit den Worten: „Erfolg hat nur drei Buchstaben; Tun!“ Landrat Dr. Peter Enders betonte, wie



wichtig der Beruf des Tischlers für die Region sei. Er dankte den Ausbildungsbetrieben für ihre Bereitschaft, jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu Verfügung zu stellen und diese mit enormem Engagement und fachlichem Können auszubilden.

Im Anschluss daran erhielten die Junghandwerker ihre Gesellenbriefe. Für besondere Leistungen bei der diesjährigen Gesellenprüfung wurde Maximilian Stohl aus Wallmenroth (Ausbildungsbetrieb Möbelwerkstätte Gert Schumann GmbH, Altenkirchen) von der Innung ausgezeichnet.

Freisprechung der Tischler-Innung des Kreises Neuwied

Im jährlichen Wechsel finden die Freisprechungsfeiern der Tischler-Innung des Kreises Neuwied bei der Sparkasse und der VR-Bank statt.

Diesmal war die Sparkasse Gastgeber, und Direktor Thomas Paffenholz begrüßte die Absolventen der Gesellenprüfung, Landrat Achim Hallerbach, zahlreiche Eltern und Ausbilder und den Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald, Michael Braun.

Vom Obermeister der Tischler-Innung, Norbert Dinter, gab es ebenfalls herzliche Glückwünsche zur bestandenen Gesellenprüfung und einen Dank an die Ausbildungsbetriebe, die Berufsbildende Schule und nicht zuletzt an die Eltern, die motivierend zur Seite standen.

Ein besonderes Lob gab es für die Prüfungsbeste Victoria Hayward und den Gewinner des Wettbewerbs „Gute Form“ David Carol Paul.

In den Räumen der Sparkasse in der Hermannstraße konnte man sich noch vom Können der jungen Fachkräfte überzeugen und die beeindruckenden Gesellenstücke besichtigen.



Glücklich präsentieren sie das Zertifikat ihrer beruflichen Reife, den Gesellenbrief, in der Mitte die Besten: Victoria Hayward und David Carol Paul. 14 Junghandwerker der Tischler-Innung Neuwied mit ihrem Obermeister Norbert Dinter (g.r.) nach bestandener Prüfung.

Foto: Hans Hartenfels



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

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

Zu Ihrem Schutz sollten wir uns kennenlernen.

MARX & JANSSEN

TREUHAND-GMBH STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT
REVISIONS-GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Dierdorfer Straße 4 · 56276 Großmaischeld
Tel. 0 26 89 – 98 50-0 · marx-jansen.de

IHR
ERFOLG
IST UNSER
ZIEL



In Kooperation mit

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



Versorgungswerk Rhein-Westerwald e.V. informiert:

Betriebliche Krankenversicherung Besonders bei jungen Beschäftigten im Trend

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) liegt im Trend. Fast zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland würden es begrüßen, wenn ihr Arbeitgeber eine bKV anbietet. Das ergab eine Umfrage im Auftrag des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband).

Besonders hoch ist die Zustimmung mit 71,9 Prozent in der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen. Selbst im Vergleich mit anderen Zusatzleistungen der Arbeitgeber bevorzugen die meisten Beschäftigten die bKV: 44,8 Prozent halten sie für wertvoller als etwa ein Diensthandy oder Tickets für den Nahverkehr.

Fast ein Viertel der Befragten (23,5 Prozent) bewertet eine bKV sogar als wertvoller als eine Gehaltserhöhung. Damit ist die bKV ein wichtiges Zusatzangebot für Unternehmen im Wettbewerb um junge Fachkräfte.

Mehr als 22.300 Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Kranken- oder Pflegeversicherung an (Stand Ende 2022). Damit hat sich die Zahl der Betriebe seit 2015 mehr als verfünffacht. Insgesamt kommen rund 1,8 Millionen Beschäftigte in den Genuss einer solchen Zusatzabsicherung.

Mit der Produktlinie „+“ profitieren Versicherte vom ausgebauten Leistungsumfang, zusätzlichen Assistance-Leistungen und Budgethöhen zwischen 300 bis 1.500 Euro. Betriebe können schon ab drei Angestellten einen bKV-Kollektivvertrag bei SIGNAL IDUNA abschließen. Die Versicherten können gegen eigenen Beitrag den Versicherungsschutz für sich und ihre Angehörigen um weitere Leistungsbausteine erweitern.

Mit einer bKV bietet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden einen echten Mehrwert. Er profitiert von einer zufriedenen Belegschaft und hat beim Wettrennen um Fachkräfte die Nase vorn gegenüber der Konkurrenz. Und das dank des Arbeitgeberportals von SIGNAL IDUNA ohne großen Verwaltungsaufwand.

Weitere Informationen gibt es online unter www.signal-iduna.de/handwerk.php, oder wenden Sie sich direkt vertrauensvoll an den Spezialisten Belegschaftsversorgung der SIGNAL IDUNA, Herrn Craig Starkey, E-Mail: craig.starkey@signal-iduna.de.

SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Da für Teamplayer.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für
das Handwerk.

Es hat sich viel getan, seit SIGNAL IDUNA vor über 110 Jahren aus dem Handwerk für das Handwerk gegründet wurde. Eins ist immer geblieben: unser Anspruch, als Gemeinschaft füreinander einzustehen. Wir sind mit maßgeschneiderten Versicherungs- und Finanzdienstleistungen in jeder Phase Ihres Lebens für Sie da.

Gebietsdirektion Koblenz
Löhrstr. 80, 56068 Koblenz
Telefon 0231 135-0
gd.koblenz@signal-iduna.de



Steinmetz-Innung Westerwaldkreis tagte

Auch in diesem Jahr hatte die Steinmetz-Innung Westerwaldkreis ihre Mitglieder zur Innungsversammlung in die Räume der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald in Montabaur eingeladen.

Nach der Begrüßung der Versammlungsteilnehmer und Feststellung der Beschlussfähigkeit erstattete Obermeister Christian Schlemper seinen Geschäftsbericht und blickte auf das vergangene Jahr zurück.

„Seit der letzten Innungsversammlung im vergangenen Jahr haben sich die enormen Herausforderungen, denen wir uns im Handwerk stellen mussten, kaum verändert“, so Schlemper zu Beginn seines Berichtes.

Er sprach dabei noch einmal die Folgen der Corona-Krise an und blickte besorgt auf die Auswirkungen des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine sowie den Nahost-Konflikt. Schlemper stellte fest, dass die Auslastung der Betriebe im Handwerk spürbar nachgelassen hat und sich die gestiegenen Zinsen und hohen Materialpreise insbesondere negativ auf das Bauhandwerk auswirken.

„Schuld daran ist sicherlich auch die Arbeit der Regierung, die anstelle von Vertrauen und Zuversicht, eher Unsicherheit und Unzufriedenheit bei den Menschen schafft“, so der



Obermeister weiter. Dabei ging er auch auf die Ergebnisse der Europa- und Kommunalwahlen ein, bei denen ein deutlicher Rechtsruck festzustellen war, dessen Ausmaß derzeit allerdings noch in keiner Weise einschätzbar sei. Auch die Fachkräftesituation war Thema des Geschäftsberichts.

Schlemper richtete in diesem Zusammenhang seinen Appell an die anwesenden Kollegen, jede Gelegenheit zu nutzen, für das Handwerk zu werben und an Ausbildungsmessen oder anderen Veranstaltungen teilzunehmen.

Mit der Bekanntgabe der Innungsdaten be-

endete Schlemper seinen Jahresrückblick und stellte diesen zur Diskussion.

Nach der einstimmigen Verabschiedung der Jahresrechnung 2023 sowie des Haushaltsplanes 2024 sprach Obermeister Schlemper noch die Teilnahme der Innung am „Museumstag“ im Landschaftsmuseum in Hachenburg an und bat um die Unterstützung der Innungskollegen.

Beim anschließenden Imbiss blieb noch ausreichend Zeit zum Austausch zu fachspezifischen Themen im Kreise der Kollegen.

Andere den Abfall
abholen lassen, damit
du dich auf dein Handwerk
konzentrieren kannst?
Geht mit uns.

Unsere modernen Wertstoffhöfe bieten dir einen Containerservice mit Behältern für die unterschiedlichsten Abfallarten. Desweiteren nehmen wir sämtliche Abfälle entgegen wie zum Beispiel Bau- und Abbruchabfälle, Bauschutt, Dachpappe, Dämmstoffe, Fliesen, Keramik, Ziegel, Fenster, Asbest, Sperrmüll und Elektro-Altgeräte, Grünschnitt und vieles mehr. Neu bei uns ist jetzt auch die kostenlose Abgabe von Papier und Pappe (in Nickenich 24 Stunden an 7 Tagen die Woche, in Koblenz und Altenkirchen während der regulären Öffnungszeiten).

Zuverlässig. Nachhaltig. Regional, direkt vor Ort.

remondis-mittelrhein.de

REMONDIS Mittelrhein GmbH

56070 Koblenz // Daimlerstraße 7 // T +49 (0) 26 32/98 61 - 40

56645 Nickenich // Auf dem Teich 14 // T +49 (0) 26 32/98 61 - 40

57610 Altenkirchen // Graf-Zeppelin-Str. 9-11 // T +49 (0) 26 81/95 40 - 50

Kontaktiere uns auch gerne per E-Mail:

Koblenz und Nickenich: mittelrhein-vertrieb@remondis.de

Altenkirchen: vertrieb-ak@remondis.de



REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT



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

ZDH: Aktuelles Merkblatt „Der gesetzliche Mindestlohn“

Aufgrund des weiterhin hohen Informationsbedarfs in Bezug auf die Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns hat der Zentralverband des Deutschen Handwerk (ZDH) das Merkblatt „Praxis Arbeitsrecht – Der gesetzliche Mindestlohn“ überarbeitet. Das aktualisierte „Praxis Arbeitsrecht“ soll die Betriebe im Umgang mit den neuesten Entwicklungen in diesem Themenbereich unterstützen.

ZDH-Praxis Arbeitsrecht zum Thema „Arbeitsrechtliche Fragen bei Naturkatastrophen“

Sturzflutartige Regenfälle, die Flüsse über die Ufer treten und Staudämme überlaufen lassen und damit ganze Landstriche verwüsten, bedeuten für alle Betroffenen – und damit auch für die Betriebe und die Arbeitnehmer – eine besondere Situation mit zum Teil existenziellen Folgen. Im Fall solcher Naturkatastrophen stellen sich immer wieder Fragen im Zusammenhang mit Freistellungs- und Vergütungsansprüchen der Arbeitnehmer. Dies gilt insbesondere für die zahlreichen ehrenamtlichen Helfer im Katastrophenschutz. Fragen stellen sich aber auch bei Arbeitsausfall wegen zerstörter Betriebe, unpassierbarer Straßen und Verhinderung des Arbeitnehmers wegen Schäden bzw. notwendiger Sicherungsmaßnahmen am eigenen Haus.

Zu diesem Thema stellt der ZDH ein ak-

tualisiertes ZDH-Praxis Arbeitsrecht zum Thema „Arbeitsrechtliche Fragen bei Naturkatastrophen“ zur Verfügung. www.zdh.de (Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht)

Künstlersozialversicherung: Abgabe bleibt im Jahr 2025 bei 5,0 %

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zur Künstlersozialabgabe-Verordnung 2025 die Ressort- und Verbändebeteiligung eingeleitet. Im Jahr 2025 wird der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung unverändert 5,0 % betragen.

Über die Künstlersozialversicherung werden derzeit mehr als 190.000 selbständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbständigen Künstler und Publizisten tragen, wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge.

Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss (20 %) und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30 %), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert. Die Künstlersozialabgabe wird als Umlage erhoben. Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt und beträgt derzeit 5,0 %. Bemessungsgrundlage sind alle in einem Kalenderjahr an selbständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte. Quelle: www.bmas.de

Sicher planen mit der evm

Kommunales Unternehmen berät bei Fragen und bietet exklusive Angebote für Handwerksunternehmen.

Schwankende Energiepreise am Markt, Preisbremsen, Förderungen und Abgaben: Im Energiesektor ist viel Bewegung. Hinzu kommen sich ständig ändernde politische Rahmenbedingungen. Jüngstes Beispiel: Der CO₂-Preis, auch CO₂-Steuer genannt. Er wurde 2021 eingeführt und wird auf alle CO₂-Emissionen erhoben, die beim Verbrennen fossiler Energieträger wie Heizöl, Erdgas, Benzin und Diesel entstehen. Mit dem CO₂-Preis möchte der Bund Haushalte und Unternehmen dazu motivieren, Energie einzusparen und auf klimaschonende Energieträger zu setzen. Das soll deutschlandweit den Umstieg auf erneuerbare Energien beschleunigen.

Über eine Dauer von fünf Jahren sollte der CO₂-Preis über mehrere Stufen steigen. Anschließend wird er am Markt gehandelt. 2022 war er bei 30 Euro pro Tonne angekommen. Aufgrund der Energiekrise wurde eine weitere Steigerung 2023 ausgesetzt. Zum 1. Januar 2024 ist er dafür stärker gestiegen als geplant und liegt damit jetzt bei 45 Euro pro Tonne. „Die CO₂-Steuer ist nur ein Beispiel der vielen Neuerungen im Energiesektor“, so Marcelo Peerenboom, Pressesprecher der Energieversorgung

Mittelrhein (evm). „Uns ist es wichtig, hier als kompetenter Ansprechpartner für unsere Kunden da zu sein. Darum informieren wir auf verschiedenen Wegen wie unserer Webseite, in Newslettern und natürlich im persönlichen Kundengespräch über Neuerungen und welche Vorgaben oder Förderungen für Unternehmen persönlich anwendbar sind.“

Strom- und Erdgasangebote exklusiv fürs Handwerk

Mindestens ebenso wichtig wie gut zugängliche Informationen zu relevanten Steuern, Förderungen und Neuerungen am Energiemarkt ist aber auch eine zuverlässige Planung der Energiekosten. Handwerksunternehmen bietet die evm daher Strom- und Erdgaslieferverträge zu ganz besonderen Konditionen an. Denn sie profitieren nicht nur von einer Preis-Garantie bis Ende 2027, sondern auch von einhundert Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen. Das Besondere dabei: Die evm hält für Handwerksunternehmen und andere Gewerbetreibenden einen eigenen Kontaktkanal mit geschultem Personal bereit.

Bei Fragen und Interesse an den Energieverträgen mit Preisgarantie stehen sie telefonisch unter 0261 402-61040 oder per E-Mail an gewerbe-beratung@evm.de gerne zur Verfügung.

Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2024

Zahlungen die der Arbeitgeber bei Lohnpfändungen/Lohnabtretungen maximal an den Gläubiger des Arbeitnehmers abführen darf, ergeben sich aus den Pfändungstabellen. Die Pfändungsfreigrenzen nach § 850c ZPO werden zum 1. Juli eines Jahres entsprechend der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags nach § 32a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Einkommensteuergesetzes (§ 850c Absatz 4 Satz 2 ZPO) angepasst. Der unpfändbare Grundbetrag beträgt nunmehr 1.491,75 € netto monatlich (bisher: 1.402,28 €).

Die Höhe der Pfändungsfreibeträge steht in der Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung. Außerdem hat das BMJ eine Broschüre zu den Pfändungsfreigrenzen veröffentlicht. Diese finden Sie unter www.bmj.de.

Hier sparen Innungsmitglieder!

Beim Bezug von Handwerksbedarf,
Arbeitskleidung und Arbeitsschutz
richtig sparen!

Alles aus einer Hand:

Kauf-Berufsbekleidung

Sicherheitsschuhe
für alle Branchen

Profi-Werkzeuge

praktisches Zubehör

Alle Innungsmitglieder erhalten bei jedem Einkauf einen Sondernachlass von 3%, zusätzlich zu den regulären Einzel- und Staffelpreisen sowie Zahlungskonditionen.

Diese zusätzliche Rabattierung 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 vergünstigten Rahmenkonditionen nutzen.

Bitte unbedingt angeben, dass
Sie Mitglied der Innung sind.

Einen Katalog erhalten Sie von Engelbert Strauss unter der Telefonnummer 06050/971012; zudem finden Sie das aktuelle Angebot im Internet unter

www.engelbert-strauss.de

3%



Rückzahlung von Honorar nach Widerruf eines Architektenvertrages

In seinem Hinweisbeschluss vom 30.01.2024 hat das OLG Frankfurt am Main entschieden, dass ein Architekt nach dem Widerruf eines Fernabsatzvertrags das bereits gezahlte Honorar zurückzahlen muss. Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung des Verbraucherschutzes und die strengen Anforderungen an Widerrufsbelehrungen im Rahmen von Fernabsatzverträgen.

Im entschiedenen Fall hatten die Kläger (Verbraucher) einen Architektenvertrag per E-Mail mit der Beklagten abgeschlossen, um den An- und Umbau ihres Einfamilienhauses in ein Dreifamilienhaus zu planen. Der Vertrag, abgeschlossen am 13.06.2022, enthielt keine Widerrufsbelehrung. Die Kläger leisteten Zahlungen in Höhe von insgesamt 23.102,13 € auf drei Abschlagsrechnungen. Am 28.11.2022 erklärten sie den Widerruf des Vertrags und forderten die Rückzahlung der geleisteten Abschlagszahlungen sowie die Feststellung, dass der Beklagten keine weiteren Zahlungsansprüche zustehen.

Das LG Frankfurt gab der Klage statt. Die Berufung wurde vom OLG Frankfurt zurückgewiesen. Das OLG Frankfurt stellte fest, dass es sich bei dem Vertrag um einen Fernabsatzvertrag gemäß § 312c BGB handelt, da der Vertragsschluss ausschließlich über Fernkommunikationsmittel erfolgt ist. Die Beklagte konnte nicht nachweisen, dass der Vertragsschluss nicht im Rahmen eines für den Fernabsatz organisierten Vertriebs- oder Dienstleistungssystems erfolgt sei. Da sich die Widerrufsfrist mangels Widerrufsbelehrung hier auf maximal zwölf Monate verlängerte, erfolgte die Ausübung des Widerrufs auch fristgerecht. Das Gericht entschied weiter, dass den Klägern die Ausübung des Widerrufsrechts nicht unter dem Gesichtspunkt des § 242 BGB verwehrt ist. Auch der Umstand, dass die Kläger zuvor bereits einen anderen Architektenvertrag widerrufen hatten, änderte nichts an dieser Beurteilung. Das Verhalten der Kläger stellte sich nicht als rechtsmissbräuchlich dar, da keine Anhaltspunkte für eine systematische und betrügerische Absicht vorlagen. Die Beklagte wurde aufgrund des erfolgreich widerrufenen Vertrags zur Rückzahlung des bereits erhaltenen Honorars verurteilt. *OLG Frankfurt am Main, Beschluss vom 30.01.2024, Az.: 21 U 49/23*

Bauherr muss Kosten des Prüferingenieurs tragen

Eine bauaufsichtliche Prüfung des Standesicherheitsnachweises ist erforderlich, wenn ein Bauherr einen Bauantrag stellt. Diese Aufgabe kann die Baubehörde an einen externen Prüferingenieur übertragen. Die von der Baubehörde verauslagten Kosten hierfür können nach den Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes

gegenüber dem Bauherrn durch Erlass eines Kostenbescheids geltend gemacht werden, und zwar auch dann, wenn der Prüferingenieur dem Bauherrn zuvor eine Rechnung gestellt hat. *OVG Sachsen, Beschluss vom 06.03.2024, Az.: 1 B 179/23*

Zwei Werktage Nachfrist zu kurz

Die Kündigung eines VOB/B-Vertrages erfolgt berechtigt, wenn der Bauherr dem Auftragnehmer erfolglos eine angemessene Frist zur Vertragserfüllung gesetzt und für den Fall des fruchtlosen Ablaufs der Frist die Vertragskündigung angedroht hat.

Die Länge der Frist richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen der Bauvertragsparteien. Für einen leistungsbereiten und leistungsfähigen Auftragnehmer muss die Frist im Hinblick auf die durchzuführenden Bauleistungen so bemessen sein, dass sie bei größter Anstrengung einhaltbar ist.

Eine Nachfristsetzung von 5 Tagen, die nur 2 Werktage beinhaltet, ist nicht angemessen. *OLG Oldenburg, Urteil vom 14.07.2022, Az.: 14 U 54/18 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen BGH, Beschluss vom 13.03.2024, Az.: VII ZR 143/22)*

Vergütung mangelfreier Leistungen nach Kündigung

Der Auftragnehmer hat dem Besteller erfolgreich eine Frist zur Stellung einer Bauhandwerkersicherung nach § 650 f Abs. 5 BGB gesetzt und daraufhin den Vertrag gekündigt.

Für erbrachte Leistungen kann der Unternehmer eine Vergütung verlangen, wenn er die Leistungen tatsächlich und mangelfrei erbracht hat. Die zum Zeitpunkt der Kündigung vorhandenen Mängel reduzieren zunächst den Vergütungsanspruch. Allerdings kann der Auftragnehmer die Mängel beseitigen, um die volle Vergütung zu erlangen oder aber ohne Mängelbeseitigung nur eine reduzierte Vergütung verlangen. *OLG Düsseldorf, Urteil vom 30.11.2023, Az.: 5 U 33/23*

Fälligkeit der Vergütung bei zu Unrecht verweigert Abnahme

Das OLG Karlsruhe hat in seinem Urteil vom 30.01.2024 klargestellt, dass die Vergütung eines Auftragnehmers auch ohne Abnahme fällig wird, wenn die Abnahme zu Unrecht verweigert wird.

Im entschiedenen Fall stritten die Parteien über restliche Vergütung für Stundenlohnarbeiten, die der Auftragnehmer gegenüber seinem Auftraggeber klageweise geltend machte.

Bisherige Rechnungen wurden von dem Auftraggeber anstandslos beglichen. Der Auftraggeber wendete ein, dass eine Abnahme nicht

erklärt worden sei und die Klägerin insbesondere keine prüffähige Schlussrechnung vorgelegt habe. Da eine prüffähige Schlussrechnung Fälligkeitsvoraussetzung ist, sei die Vergütung nicht fällig.

Das OLG machte deutlich, dass die Erklärung der Abnahme zwar wesentliche Voraussetzung eines Vergütungsanspruches sei. Wurden jedoch die Leistungen vertragsgemäß erbracht, ist eine Abnahmeverweigerung unberechtigt. Sie kann in dem Fall auch nicht darauf gestützt werden, dass die Schlussrechnung nicht prüffähig sei.

Zur Entstehung des Vergütungsanspruches eines Bauvertrags bedarf es zwar grundsätzlich der Erteilung einer objektiv prüffähigen Schlussrechnung gem. § 650g Abs. 4 Nr. 2 BGB, diese stelle jedoch keinen Selbstzweck dar. Nach Treu und Glauben kann sich der Auftraggeber jedoch auf die fehlende Prüfbarkeit der Schlussrechnung nur berufen, wenn er zur Beurteilung der geltend gemachten Forderung weitere Informationen benötigt. Im vorliegenden Fall jedoch verfügte der Auftraggeber über alle Informationen, bspw. Stundenzettel, um die Leistungen des Auftragnehmers zuordnen zu können.

Deshalb ist der Einwand der fehlenden objektiven Prüfbarkeit der Schlussrechnung unbeachtlich. *OLG Karlsruhe, Urteil vom 30.01.2024, Az.: 8 U 64/22*

Wirksame Preisanpassungsklausel im Wartungsvertrag

In einem Wartungsvertrag soll sich die Erhöhung der Leistungsentgelte an dem Index der Erzeugerpreise gewerblicher Produkte und dem Tarifindex für Arbeitnehmer des deutschen Statistischen Bundesamtes orientieren. So sieht es eine im Vertrag enthaltene Preisanpassungsklausel vor. Dies ist bei Verwendung im unternehmerischen Geschäftsverkehr zulässig, auch wenn für den nicht zu erwartenden Fall des Absinkens der Indices eine Preisanpassung nach unten nicht vorgesehen ist. *OLG Bremen, Urteil vom 01.04.2022, Az.: 2 U 40/21 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen BGH, Beschluss vom 14.02.2024, Az.: VII ZR 89/22)*

Ohne Fristsetzung kein Schadensersatz

Der Auftraggeber muss dem Auftragnehmer erfolglos eine angemessene Frist zur Nacherfüllung gesetzt haben, wenn er Schadensersatz beanspruchen will. Dies gilt vor und nach der Abnahme oder bei Entbehrlichkeit der Abnahme wegen eines bestehenden Abrechnungsverhältnisses. *OLG Nürnberg, Beschluss vom 08.03.2023, Az.: 2 U 929/21 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen BGH, Beschluss vom 14.02.2024, Az.: VII ZR 84/23)*



Wir sind
aktiv

FÜR IHRE GESUNDHEIT

Werden auch Sie aktiv!



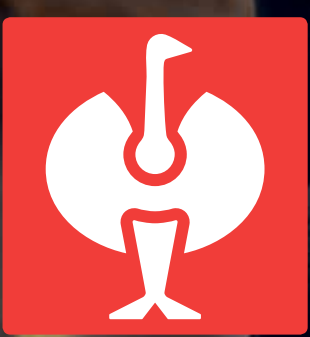
Wir unterstützen Sie gerne dabei,
die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu
fördern und zu erhalten – mit unseren
kostenfreien Seminaren und Vorträgen
zum Wohlfühlen.

www.ikk-jobaktiv.de

ikk
Südwest

JOBaktiv
Gesund arbeiten

Wilhelm-Stöppler-Platz 2, 56070 Koblenz
Altlohrtor 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