



G 48320

EDITORIAL

- » Mindestlohn – und jetzt?

HANDWERKSFORUM

- » Gebäudeenergieausweis:
Zulassung qualifizierter
Handwerker
- » Bildungsscheck NRW: Land fördert
auch künftig Weiterbildung

RECHT + AUSBILDUNG

- » Kündigung und Wartezeit
- » „Antidiskriminierungsgesetz“
- » Dienstlich erworbene Payback-
Punkte steuerpflichtig
- » Wann endet das
Ausbildungsverhältnis?
- » Steuerliche Anerkennung von
Verträgen zwischen Angehörigen

NAMEN + NACHRICHTEN

- » Neue Innungsmitglieder
- » Goldene Meisterbriefe
- » Jubiläen und Geburtstage

TERMINE


4/2007
10. Jahrgang

FORUM

Offizielle Zeitschrift der Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg/Leverkusen



Vorsorge zahlt sich aus.



**Für Ihre Gesundheit.
Und Ihren Geldbeutel.**

Neu: IKK**bonus100**

Vorsorge + Gesundheitskurs: 100 € für Sie.

Gesundheitsbewusstes Verhalten zahlt sich jetzt doppelt aus. Mit IKK**bonus100**.

Dem **IKK-Bonusprogramm mit Geld-zurück-Vorteil** zur Gesundheitsvorsorge für IKK-Versicherte ab 18 Jahren. Dabei belohnen wir Sie mit einem Dankeschön von 100 € pro Jahr. Vorausgesetzt, Sie nehmen Ihre Vorsorgetermine wahr und belegen zusätzlich einen unserer qualitätsgeprüften Gesundheitskurse. Jetzt kostenloses Bonusheft anfordern!

Schnell und nah fürs Handwerk da.

24 Stunden erreichbar: 0 18 02 / 31 32 72 (*0,06 €/Anruf)

oder www.ikk-nordrhein.de

Die Krankenkasse, die ihr Handwerk versteht.



IKK
Nordrhein

OFFIZIELLE ZEITSCHRIFT DER KREISHAND-
WERKERSCHAFT RHEIN-BERG / LEVERKUSEN

Herausgeber:

Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg / Leverkusen
Altenberger-Dom-Straße 200
51467 Bergisch Gladbach
Telefon: (0 22 02) 93 59-0
Telefax: (0 22 02) 93 59-30
eMail: info@handwerk-direkt.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Bert Emunds, Heinz Gerd Neu

Redaktion:

Heinz Gerd Neu
Telefon: (0 22 02) 93 59 -10
Telefax: (0 22 02) 93 59 -30
eMail: hgfneu@handwerk-direkt.de

Verlag:

Image Text Verlag GmbH
Rosellener Kirchstraße 5, 41470 Neuss
Telefon: (0 21 37) 933-22 22
Telefax: (0 21 37) 933-77 77
eMail: mailbox@image-text.de
Internet: www.image-text.de

Leitung Vertrieb:

Wolfgang Thielen
Tel.: (0 21 37) 933-77 82
eMail: thielen@image-text.de

Anzeigenberatung:

Norbert Kannenberg
Tel.: (0 21 37) 933-77 81 | kannenberg@image-text.de
Stefan Nehlsen
Tel.: (0 21 37) 933-77 83 | nehlsen@image-text.de
Gabriele Theißen
Tel.: (0 21 37) 933-77 84 | theissen@image-text.de

Grafik:

Jan Wosnitza
Tel.: (0 21 37) 933-77 88 | eMail: wosnitza@image-text.de
Tim Szalinski
Tel.: (0 21 37) 933-77 89 | eMail: szalinski@image-text.de
Thomas Ehl
Tel.: (0 21 37) 933-77 86 | eMail: ehl@image-text.de

Druck:

Joh. van Acken GmbH u. Co. KG

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich, 6 mal im Jahr

Abschriften und Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg / Leverkusen. Mit Namen oder Signum gezeichnete Veröffentlichungen repräsentieren die Meinung des Verfassers, nicht unbedingt auch die der Redaktion oder des Herausgebers. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos oder Zeichnungen wird keine Gewähr übernommen. Soweit für vom Verlag gestaltete Anzeigen Urheberrechtsschutz besteht, sind Nachdruck und Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung der Verlagsleitung zulässig. Nachdruck nur mit Genehmigung der Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg / Leverkusen. Fotomechanische Vervielfältigung nicht gestattet. Alle Angaben in dieser Zeitschrift werden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Dennoch kann keinerlei Haftung übernommen werden, insbesondere nicht für Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben.

Copyright:

Kreishandwerkerschaft Rhein-Berg / Leverkusen

DIE PUBLIKATIONEN AUS DEM IMAGE TEXT VERLAG:



EDITORIAL

Mindestlohn – und jetzt? 4

HANDWERKSFORUM

Gebäudeenergieausweis:
Zulassung qualifizierter Handwerker . . 5

Kompromiss des Koalitionsausschusses
zum Thema Mindestlohn 5

Bildungsscheck NRW: Land fördert
auch künftig Weiterbildung 6

Positive Nachricht für
Vermieter mit Leerständen 6

RECHT + AUSBILDUNG

Kündigung weggeworfen
– Klage unzulässig 5

Kündigung und Wartezeit 7

Firmenvertragsrechtsschutz
für Innungsbetriebe 8

„Antidiskriminierungsgesetz“ 9

Kein Übergang des Kündigungsschutzes
bei einem Betriebsübergang 10

Ladungssicherung –
Haftungsrechtliche Fragen 10

Betriebliches Eingliederungsmanagement:
Krankheitsbedingte Kündigung 12

Entgeltumwandlungsvereinbarung:
Unwirksamkeit einer Zillmerung
von Lebensversicherungsverträgen . . 14

RECHT + AUSBILDUNG

Dienstlich erworbene
Payback-Punkte steuerpflichtig. 16

Wann endet das
Ausbildungsverhältnis? 18

Telemediengesetz schränkt
E-Mail-Werbung weiter ein. 20

Steuerliche Anerkennung von
Verträgen zwischen Angehörigen . . . 21

Verbesserte Einstellungsmöglichkeiten
älterer Arbeitnehmer 22

NAMEN + NACHRICHTEN

Goldene Meisterbriefe
Betriebsjubiläen
Arbeitnehmerjubiläen
Runde Geburtstage 24

Neue Mitglieder 24

Goldener Meisterbrief
für Erich Sladek 25

Goldener Meisterbrief
für Heinz Bormacher 25

TERMINE

Veranstaltungshinweise 26

Besuchen Sie uns im Internet:
www.handwerk-direkt.de

Unsere E-mail-Adresse:
info@handwerk-direkt.de

Besuchen Sie die Homepages unserer Innungen:

www.handwerk-direkt.de/baeckerinnung	www.handwerk-direkt.de/infotechniker
www.handwerk-direkt.de/bauinnung	www.handwerk-direkt.de/kfz-innung
www.handwerk-direkt.de/dachdeckerinnung	www.handwerk-direkt.de/malerinnung
www.handwerk-direkt.de/elektroinnung	www.handwerk-direkt.de/metallinnung
www.handwerk-direkt.de/fleischerinnung	www.handwerk-direkt.de/sanitaerinnung
www.handwerk-direkt.de/friseurinnung	www.handwerk-direkt.de/tischlerinnung



Mindestlohn – und jetzt?

Die Koalition hat sich auf eine Art Mindestlohn durch die Hintertür geeinigt. Danach sollen bestehende Tarifverträge künftig auf alle Betriebe der jeweiligen Branche ausgeweitet werden können.

Die Vorschläge des Koalitionsausschusses zur Änderung des Entsendegesetzes und des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes von 1952 werfen viele Fragen auf und geben eine im Grundsatz falsche Antwort: Die beabsichtigte Schaffung eines Gesetzes für Mindestlöhne öffnet das Tor für eine weitreichende Abschaffung der Tarifautonomie.

Grundkonsens war im Handwerk immer, dass jemand, der qualifizierte Arbeit in voller Zeit leistet, sich von dem ihm dafür zustehenden Lohn auch ernähren können muss. Das Handwerk bot nicht nur in der Vergangenheit, sondern bietet auch heutzutage nicht nur für den fleißigen Unternehmer, sondern ebenso für den dort Beschäftigten ein auskömmliches Einkommen. Dies spiegeln auch die einschlägigen Tarifverträge des Handwerkes wieder. Seit geraumer Zeit gibt es Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackierer-Handwerk und seit 1.7.2007 auch im Gebäudereiniger-Handwerk. Die Vereinbarung dieser Mindestlöhne beruht auf dem Entsendegesetz und gilt somit nur branchenspezifisch und nur auf gemeinsamen Antrag der beiden Tarifvertragspartner. Die Arbeitgeberseite muss sich vor Antragstellung mit ihren Mitgliedern abstimmen, da diese Regelung für die Unternehmer auch einen erhöhten bürokratischen Aufwand und Kontrolle durch die Hauptzollämter bedeutet.

Die Koalition will nun aber das Mindestarbeitsbedingungsgesetz von 1952 zu einem „Gesetz für Mindestlöhne“ ausbauen. Damit soll eine staatliche Festsetzung von Löhnen ermöglicht werden, wenn eine

Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber besteht. Die Frage ist dann, wann es sich um eine „Minderheit“ handelt. Wenn die Gaststätten als Beispiel genannt werden, so wird offensichtlich an Branchen gedacht, in denen eine Tarifbindung von ca. 40 % oder mehr vorliegt. Wenn auch in solchen Branchen eine staatliche Lohnfestsetzung erfolgen kann, ist damit die Gefahr verbunden, dass die negative Koalitionsfreiheit faktisch außer Kraft gesetzt wird. Da in solchen Fällen damit zu rechnen ist, dass die Tarifbedingungen einer Minderheit zum Maßstab für den gesetzlichen Mindestlohn genommen werden, bedeutet dies, dass eine Minderheit faktisch die Arbeitsbedingungen der Mehrheit bestimmt.

Nach dem Vorschlag des Koalitionsausschusses soll ein von einem Fachausschuss vorgeschlagener Mindestlohn auf Antrag des Arbeitsministers durch Rechtsverordnung des Bundeskabinetts festgesetzt werden können. Letztlich ist dies eine politische und staatliche Entscheidung über einen

Mindestlohn für die betroffenen Branchen. Je mehr von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, desto mehr Arbeitsplätze werden gefährdet. Der Kompromiss kann zu einer wesentlichen Erhöhung der Lohnuntergrenzen in den betroffenen Branchen führen und damit wieder zu einem Wachstum der Schwarzarbeit. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Firmen dann Stellen streichen, wenn legale Arbeit im Niedriglohnbereich per Gesetz teurer wird. Gleichzeitig steigt dann die Nachfrage nach illegalen Kräften zum Schwarzmarktpreis. Die dadurch verloren gegangenen Stellen werden unwiederbringlich durch Automatisierung ersetzt oder wandern ins Ausland.

Wenn von den Befürwortern des Mindestlohnes ausgeführt wird, dass im unteren Einkommensbereich eine Verbesserung der Nettolöhne dazu führt, dass Schwarzarbeit zurückgehen würde und zwar einfach deshalb, weil die Menschen dann von dem Lohn ihre Familie besser ernähren könnten und nicht mehr gezwungen wären, ihren Nettoverdienst durch Schwarzarbeit zu erhöhen, so ist dies als Irrglaube zurückzuweisen.

Diese Meinung unterstellt zu unrecht, dass Schwarzarbeit vor allem der Existenzsicherung dient, was aber in einem existenzsichernden Sozialstaat niemals der Fall sein kann.

Es ist zwar nicht anzunehmen, dass es nach den vorgesehenen gesetzlichen Änderungen zu einem flächendeckenden System von Mindestlöhnen kommt. Die Gefahr zunehmender gesetzlicher Mindestlöhne ist aber groß und damit auch die Gefahr von Vernichtung entsprechender Arbeitsplätze. Fest steht, dass die Tarifautonomie mit derartigen gesetzlichen Regelungen schwer beschädigt wird. Dies ist nicht im Sinne des Handwerks und unserer Mitarbeiter.



Bert Emundts
Kreishandwerksmeister

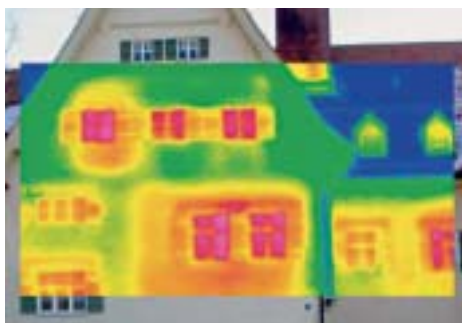
Gebäudeenergieausweis:

Zulassung qualifizierter Handwerker

Die qualifizierten und fortgebildeten Fachleute des Handwerks werden künftig zur Ausstellung von Gebäudeenergieausweisen zugelassen. Das hat der Bundesrat am 8. Juni 2007 beschlossen. Damit würden die Vorschläge des Handwerks von den Bundesländern aufgegriffen.

Anders als im Entwurf des Bundeskabinetts vorgesehen, wird der Kreis der Ausstellungsberechtigten aus dem Handwerk weiter gefasst. Er soll zukünftig alle Personen umfassen, die für ein zulassungspflichtiges Bau-, Ausbau- oder anlagentechnisches Gewerbe oder für das Schornsteinfegerwesen die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle erfüllen, sowie Handwerksmeister der zulassungsfreien Handwerke dieser Bereiche. Damit wird Rechtssicherheit für die geprüften Gebäudeenergieberater geschaffen und die Qualifikation und Leistungsfähigkeit der entsprechend fortgebildeten Handwerker anerkannt.

Die Bundesregierung wollte entgegen früherer Absprachen mit der Novellierung



der Energieeinsparverordnung den Kreis der Ausstellungsberechtigten aus dem Handwerk auf nur 6 Berufe begrenzen. Damit wäre eine erhebliche Zahl von qualifizierten Handwerksbetrieben ausgeschlossen gewesen. Dabei vermitteln bereits die meisten Berufsbilder dieses Handwerks die nötigen bauphysikalischen Kenntnisse. Außerdem haben sich diese Berufe bereits in der Vergangenheit stark in der Fortbildung zum Gebäudeenergieberater des Handwerks engagiert.

Dem korrigierten Verordnungstext muss nun wiederum das Bundeskabinett zustimmen, wir werden weiter berichten. ♦

Kompromiss des Koalitionsausschusses zum Thema Mindestlohn

Bei den Verhandlungen in der Koalition zum Thema Mindestlohn standen sich zwei grundsätzliche Positionen gegenüber. Zum einen diejenigen, die einer Festsetzung staatlicher Mindestlöhne aus ordnungspolitischen Gesichtspunkten allenfalls in begründeten Ausnahmen zulassen will und zum anderen die Position der „sozialen Mindeststandards“, die – wie in einigen europäischen Ländern historisch üblich – einen staatlichen Mindestlohn festlegen will.

Der nunmehr gefundene politische Kompromiss sieht vor, dass es für bestimmte Branchen (die Rede ist von 10 bis 12 – positiv genannt werden in Presseverlautbarungen Bewachungsgewerbe, Postdienstleistungen, Entsorgungswirtschaft, Zeitarbeit, Einzelhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft sowie einige Bereiche des Handwerks) einen Mindestlohn geben kann. Die rechtstechnische Umsetzung ist aber noch nicht letztendlich geklärt. Es bleibt also insgesamt abzuwarten, welchen konkreten Weg der Gesetzgeber zur Umsetzung des Mindestlohnes vorsehen wird und für welche Branchen am Ende tatsächlich ein Mindestlohn stehen wird. ♦

LAG Rheinland-Pfalz entschied:

Kündigung weggeworfen – Klage unzulässig

Wer die Kündigung seines Arbeitgebers versehentlich wegwirft, hat keinen Anspruch auf eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz.

Der Kläger hatte unabsichtlich die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zusammen mit Werbeprospekten weggeworfen. Dadurch verpasste er die dreiwöchige Klagfrist gegen die nach seiner Ansicht ungerechtfertigte Kündigung.

Nachdem er von der Kündigung erfahren hatte, beantragte er die nachträgliche Zulassung der Klage gegen diese. Anders

als das Arbeitsgericht Mainz lehnte das Landesarbeitsgericht dies ab – denn: Nach § 5 KSchG ist eine Kündigungsschutzklage nachträglich nur zuzulassen, wenn der von der Kündigung betroffene Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert ist, die Klage rechtzeitig zu erheben.

Danach muss sich der Kläger nach Ansicht des Gerichts in diesem Fall verhalten lassen, seine Post nicht sorgfältig genug sortiert und gesichtet zu haben. Folglich hat der Kläger

nach Überzeugung der Richter hier fahrlässig gehandelt. Aber schon leichte Fahrlässigkeit schließt im Interesse der Rechtssicherheit die nachträgliche Klagezulassung aus. (LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 12.3.2007 – 11 Ta 217/06) ♦



Bildungsscheck NRW: Fortführung mit Änderungen seit 1. Juni 2007

Land fördert auch künftig Weiterbildung

Den ursprünglich für die Jahre 2006 und 2007 geplanten Bildungsscheck NRW wird es auch über das Jahr 2008 hinaus geben. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen will dieses Förderinstrument aufgrund des großen Erfolges weiterführen. Das jährliche Volumen wird auf 14 Millionen Euro ausgebaut.

Wie bisher bietet der Bildungsscheck NRW Erwerbstätigen die Möglichkeit, bis zu 50 % der Kosten einer beruflichen Weiterbildung erstattet zu bekommen. Seit Juni gilt dabei ein verringerter Förderhöchstbetrag, der von 750 auf 500 Euro gesenkt wurde. Beschäftigte erhalten nun innerhalb eines Jahres maximal zwei Bildungsschecks, die sie selbst beantragen können (individueller Zugang). Beantragt der Betrieb Bil-

dungsschecks (betrieblicher Zugang), kann der oder die Erwerbstätige zwei weitere Schecks erhalten. Unternehmen, die Bildungsschecks beantragen, erhalten nunmehr maximal 20 Gutscheine pro Jahr.

Gefördert werden bei Unternehmen die Arbeitnehmer/innen. Inhaber und Teilhaber sind von der Förderung ausgeschlossen. Allerdings gilt eine Ausnahme: Mitarbeitende Betriebsinhaber/Eigentümer können in den ersten 5 Jahren nach Unternehmensgründung den Bildungsscheck in Anspruch nehmen.

Auch bei den infrage kommenden Weiterbildungen selbst gibt es Änderungen. So ist künftig jede Form von Einzelunterricht (wie Coachings etc.) nicht mehr förderfähig. Ebenso gibt es keinen Bildungsscheck

mehr für sehr kurze Weiterbildungen, die nicht länger als 1 Tag dauern. Hält man den Bildungsscheck nach einem Beratungsgespräch erst einmal in den Händen, kann man sich nicht mehr viel Zeit mit der Einlösung lassen: Die Frist zur Einreichung des Bildungsschecks bei einem Weiterbildungsanbieter beträgt höchstens 3 Monate ab dem Tag der Beantragung.

Informationen zum Bildungsscheck finden Sie auch im Internet unter www.bildungsscheck.nrw.de

Falls Sie bzw. Ihre Mitarbeiter einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen möchten, so steht Ihnen in unserem Hause als Ansprechpartner der Handwerkskammer zu Köln Herr Torben Viehl unter der Tel.-Nr. (0 22 0 2) 98 96 16 zur Verfügung. ♦

Positive Nachricht für Vermieter mit Leerständen

Mit Beschluss vom 24. April 2007 (GmS-OGb 1.07) hat sich das Bundesverwaltungsgericht der Auffassung des Bundesfinanzhofs angeschlossen, wonach Hauseigentümern unter vereinfachten Voraussetzungen bei strukturellem Lehrstand die Grundsteuer teilweise erlassen werden kann. Demnach kommt ein Grundsteuererlass gemäß § 33 Abs. 1 Grundsteuergesetz nicht nur bei atypischen und vorübergehenden Ertragsminderungen in Betracht, sondern kann auch strukturell bedingte Ertragsminderungen nicht nur vorübergehender Natur erfassen.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte noch im Jahr 2001 entschieden, dass ein Grundsteuererlass wegen einer Ertragsminderung für Mietobjekte nicht in Betracht komme, wenn diese auf die allgemeine Wirtschaftslage, d.h. auf einen strukturellen Lehrstand zurückzuführen sei. Von einer



solchen Situation seien alle Grundstückseigentümer betroffen. Deshalb komme nicht ein auf den Einzelfall bezogener Steuererlass in Betracht. Der in der Unvermeidbarkeit zum Ausdruck kommende geringere Wert des Mietobjekts könne nur bei einer neuen Festsetzung des Einheitswertes berücksichtigt werden. Ein Grundsteuererlass sei deshalb nur in Fällen atypischer und vorübergehender Ertragsminderung zu gewähren.

Der Bundesfinanzhof hielt diese Auslegung für zu eng und wollte in einem von ihm zu entscheidenden Fall von der vorgenannten Rechtsprechung abweichen. In dem hierfür vorgesehenen Verfahren vor dem gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshilfe des Bundes hat das Bundesverwaltungsgericht mitgeteilt, dass es an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht mehr festhalte.

Damit muss künftig die Grundsteuer auf Antrag gemindert werden, wenn der wirtschaftliche Ertrag des grundsteuerpflichtigen Objekts gegenüber dem nach dem Bewertungsgesetz errechneten Rohertrag weniger als 80 % beträgt und vom Steuerpflichtigen diese Abweichung nicht zu vertreten ist. Es ist dem Steuerpflichtigen nicht zuzumuten, negative konjunkturelle Entwicklungen und deren Ausmaß vorauszu- sehen. ♦

Kündigung und Wartezeit

Arbeitnehmer eines Betriebs, der unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, haben nur dann allgemeinen Kündigungsschutz, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat. Diese Frist beginnt mit jeder Neueinstellung neu.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Az. 11 Sa 10930/06) ist maßgeblich für die Berechnung der Wartezeit allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Während tatsächlicher Unterbrechungen wie Streik, Krankheit, Freistellungen oder Urlaub laufe die 6-Monats-Frist trotzdem. Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses seien hingegen in Ausnahmefällen auf die Wartezeit anzurechnen.

Dies gilt nach Auffassung der Richter jedoch nur, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis stand.

In solchen Fällen sei davon auszugehen, dass die rechtliche Unterbrechung einzig dem Zweck diene, den Kündigungsschutz zu umgehen und die Wartezeit neu beginnen zu lassen. Entscheidend sei in solchen Fällen die Dauer der Unterbrechung und das Vorliegen eines Zusammenhangs zwischen den Arbeitsverhältnissen, wenn z.B. der Mitarbeiter dieselbe Tätigkeit weiter verrichtet.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der einen befristeten Vertrag bis zu den Sommerferien hatte und nach den Ferien vom Arbeitgeber für eine andere Aufgabe erneut eingestellt wurde. Im Arbeitsvertrag wurden die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit vereinbart. Der Arbeitgeber kündigte innerhalb der Probezeit. Das LAG Hamm entschied zugunsten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer genieße keinen allgemeinen Kündigungsschutz, zwischen den Tätigkeiten bestehe auch kein sachli-

cher Zusammenhang, der eine Anrechnung der Probezeit erlaube.

In folgenden Fällen haben die Arbeitsgerichte die vorangegangenen Beschäftigungszeiten wegen unerheblicher Unterbrechung mit in die Wartezeit mit eingerechnet:

- ▶ Das Arbeitsverhältnis schließt sich unmittelbar an eine vorangegangene Ausbildung an.
- ▶ Mehrere befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse schließen sich unmittelbar oder nur mit eintägiger Unterbrechung aneinander an.
- ▶ Entlassung eines Arbeitnehmers wegen Arbeitsmangels und Wiedereinstellung nach 4 Tagen.
- ▶ Entlassung für die Dauer der 6-wöchigen Schulferien und anschließende Wiedereinstellung mit identischer Beschäftigung.

weiter nächste Seite >>>

100

Jahre
SIGNAL IDUNA 

**100 Jahre
Hand in Hand.**

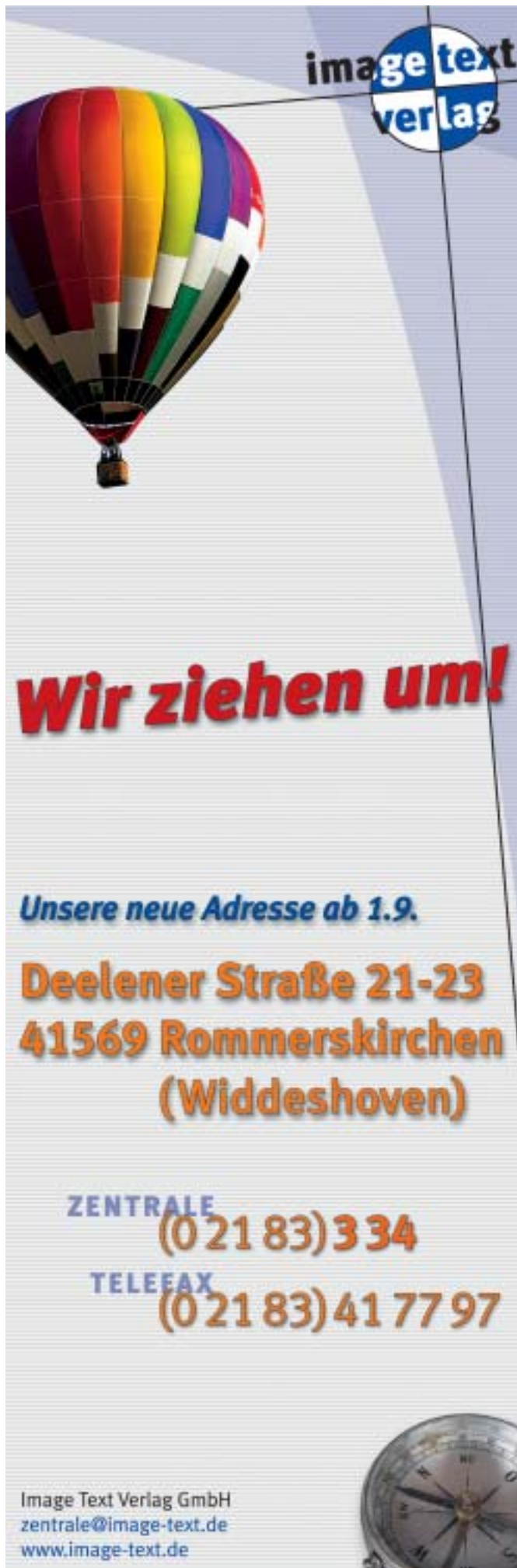
Vieles hat sich verändert, nur eines nicht: unser Anspruch.

Die SIGNAL IDUNA feiert Geburtstag. In all den Jahren sind wir einem Grundsatz treu geblieben: Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit sind wir keine anonyme Gesellschaft, sondern Menschen, die Menschen helfen. Ein Anspruch, an dem wir festhalten – auch in den nächsten 100 Jahren. Infos unter der Hotline 01 80/ 3 33 03 30 oder unter www.signal-iduna.de.

SIGNAL IDUNA
Versicherungen und Finanzen



Gut zu wissen, dass es SIGNAL IDUNA gibt.



**image text
verlag**

Wir ziehen um!

Unsere neue Adresse ab 1.9.

**Deelener Straße 21-23
41569 Rommerskirchen
(Widdeshoven)**

**ZENTRALE
(0 21 83) 3 34**

**TELEFAX
(0 21 83) 41 77 97**

Image Text Verlag GmbH
zentrale@image-text.de
www.image-text.de

► Entlassung für die Dauer des 3-wöchigen Betriebsurlaubs und anschließender Wiedereinstellung ohne besonderen Anlass.

Dagegen wurde in folgenden Fällen eine erhebliche Unterbrechung angenommen, so dass die 6-monatige Wartefrist neu begonnen hat:

► Vorangegangene Zeiträume mit Tätigkeiten, in denen kein Arbeitsverhältnis bestand (z. B. freie Dienstver-

träge, Geschäftsführereinstellung, Handelsvertreter).

► Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von 2 2/3 Monaten zu einem vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnis.

► Vorherige Beschäftigung als Leiharbeiter im Betrieb.

► Unterbrechung von 6 Wochen und Wiedereinstellung mit geändertem Tätigkeitsumfang und Aufgabenbereich. ♦

Firmenvertragsrechtsschutz für Innungsbetriebe

Ein Meisterbetrieb renoviert zwei Objekte für einen Kunden. Der vereinbarte Werklohn beläuft sich auf je 10.000 Euro pro Objekt. Der Kunde zahlt anfangs einen Vorschuss von 4.000 Euro; nach Ausfertigung der Abschlussrechnung bleibt die Zahlung der Restsumme trotz schriftlicher Mahnung mit Fristsetzung jedoch aus. Der Betrieb beantragt einen Mahnbescheid.

Rechtsschutz? Bisher nicht!

Zu diesem Zwecke hat das Versorgungswerk der Kreishandwerkerschaft mit der Allrecht einen neuen Rahmenvertrag über den neuen Firmenvertragsrechtsschutz abgeschlossen. Interessierte Betriebe können sich über diesen Rahmenvertrag mitversichern lassen.

Der Versicherungsumfang beinhaltet gerichtlichen Rechtsschutz für die vertraglichen Streitigkeiten der Firma, z. B. gegen Kunden, Lieferanten und Subunternehmer ab einem Streitwert von 2.000 Euro. Die Selbstbeteiligung beträgt 500 Euro bei einer Deckungssumme von 300.000 Euro je Schadensfall. Ausgeschlossen sind u.a. Streitigkeiten aus Versicherungsverträgen, aus dem Handelsver-



treter-, Makler- und Gesellschaftervertragsrecht, im Zusammenhang mit Generalunternehmerverträgen sowie aus dem gewerblichen Handel mit Kraftfahrzeugen.

Über diesen neuen Rechtsschutz kann der Betriebsinhaber des obigen Beispiels ab sofort die Kosten eines evtl. Prozesses geltend machen:

Streitwert:

16.000,00 €

Kostenrisiko über 2 Instanzen:

9.646,00 €

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung. ♦

„Antidiskriminierungsgesetz“

Das neue Allgemeine Gleichstellungsgesetz, auch „Antidiskriminierungsgesetz“ genannt, verpflichtet den Arbeitgeber, Stellen neutral und diskriminierungsfrei auszu-schreiben. Insbesondere sollte dabei in jeder Stellenausschreibung die Abkürzung „m/w“ zugefügt werden, damit keine Klagen über die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erhoben werden können.

Die Fallstricke dieses Gesetzes weiten sich jedoch immer weiter aus.

So hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 12.9.2006 (9AZR 807/05) weitere Pflichten für den Arbeitgeber bei der Stellenausschreibung aufgestellt. In dem zu entscheidenden Falle hatte eine Schwerbehinderte geklagt, weil sie bei einer Stellenausschreibung nicht berücksichtigt wurde und der Arbeitgeber es außerdem unterlassen hatte, die Stelle vorher dem Arbeitsamt zu melden und beim Arbeitsamt nachzufragen, ob die frei gewordene Stelle auch durch einen Behinderten besetzt werden kann.

Nur aufgrund dieser Unterlassung hat das Bundesarbeitsgericht der Klägerin einen Entschädigungsanspruch zugesprochen. Gemäß dieses Urteils ist jeder Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX verpflichtet, vor der Besetzung einer freien Stelle frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Verbindung aufzunehmen. Die Tatsache der



Nichteinschaltung der Agentur für Arbeit sei geeignet, die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung zu begründen. Ein objektiv gesetzwidrig handelnder Arbeitgeber erwecke in diesem Falle den Anschein, nicht nur an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein, sondern auch möglichen Vermittlungsvorschlägen und Bewerbungen von Arbeit suchenden schwerbehinderten Menschen aus dem Wege gehen zu wollen.

Dieser Logik folgend führt das Urteil dazu aus, dass künftig jeder Arbeitgeber eine Stellenausschreibung der Agentur für Arbeit melden muss, um dort nachzufragen, ob nicht auch schwerbehinderte Personen für die Stellenausschreibung in Betracht kommen. Der Arbeitgeber, der dies unterlässt, setzt sich immer der Gefahr aus, von Schwerbehinderten wegen eines Verstoßes das All-

gemeine Gleichbehandlungsgesetz verklagt zu werden, um dann eine entsprechende Entschädigung zahlen zu müssen. Dieses Urteil zeigt umso mehr, in welchem Umfange die Warnungen vor dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz berechtigt waren. Das Urteil ist völlig praxisuntauglich, führt zu einer Ausweitung der Bürokratie, welche von den Betrieben und insbesondere den kleinen Betrieben des Handwerks kaum noch leistbar sind, ohne dass dadurch wirklicher Schutz der Schwerbehinderten vergrößert würde. Den Trittbrettfahrern, auch sog. AGG-Hoppern genannt, eröffnet dieses Gesetz die Möglichkeit, unberechtigte Schadenersatzansprüche geltend zu machen, indem sie die Unkenntnis von Betrieben ausnutzen, um Entschädigungen einzuklagen.

Aus diesem Grunde haben wir in unserem internen Teil, wie bereits mehrfach berichtet, eine extra Rubrik zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet, um unseren Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, sich die Vielzahl der problematischen Fälle vor Augen führen zu können.

Wir müssen Ihnen nunmehr in Anbetracht dieses Urteils jedoch dringend raten, künftig bei jeder Stellenausschreibung die Agentur für Arbeit entsprechend den Maßgaben des oben beschriebenen Urteiles zu kontaktieren. ♦



mobil!

Ihre
Entsorgungsprofis

avea

im Bergischen Land und in Leverkusen



Der Containerdienst
bietet maßgeschneiderte
Lösungen für die Verwertung
und Entsorgung Ihrer Abfälle.

Und das äußerst mobil!

Kein Übergang des Kündigungsschutzes bei einem Betriebsübergang

Mit Urteil vom 15.2.2007 – 8 AZR 397/06 – hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass der im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer auf Grund der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer erwachsene Kündigungsschutz nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber übergeht, wenn dessen Betrieb einen sog. Kleinbetrieb darstellt, für den die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nicht vorliegen.

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Nach wie vor gilt, dass der Übergang der Rechte und Pflichten kündigungsrechtlich nur bedeutet, dass die bisherige Betriebszugehörigkeit zur Anrechnung kommt und der Betriebsübergang selbst nicht als Kündigungsgrund in Betracht kommt.

Sachverhalt

Die Klägerin war bei verschiedenen Rechtsvorgängern der Beklagten, zuletzt bei der G GmbH & Co. KG und seit dem 1. Juni 2003 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit

der Klägerin zum 31. Juli 2004. Im Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte die Beklagte vier Arbeitnehmer mit 25 Wochenstunden und einen Arbeitnehmer mit 10 Wochenstunden. Die Arbeitnehmerin klagte auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sie war der Ansicht, das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung, weil bei der G GmbH & Co. KG mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien. Dieser Kündigungsschutz bleibe ihr auch nach dem Betriebsübergang erhalten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe

Das BAG hat festgestellt, dass der gemäß § 23 Abs. 1 KSchG von der Belegschaftsstärke abhängige Kündigungsschutz nach §§ 1 ff. KSchG nicht im Rahmen eines Betriebsübergangs auf den neuen Arbeitgeber übergeht.

Dies folge bereits aus dem Wortlaut des § 613a Abs. 1 BGB. Das Erreichen des Schwellenwertes aus § 23 Abs. 1 KSchG sei

kein „Recht“, sondern allenfalls Tatbestandsvoraussetzung für ein Recht.

Auch mit dem Schutzzweck des § 613a BGB und der ihm zu Grunde liegenden Richtlinien 77/187/EWG und 98/50/EG, lasse sich eine gegenteilige Auffassung nicht begründen. Ziel der Regelungen sei es, erworbene Besitzstände zu erhalten.

Der Kündigungsschutz gehöre aber gerade nicht zum erworbenen Besitzstand eines Arbeitnehmers, da er bei einer Veränderung der tatsächlichen Grundlagen jederzeit entfallen könne.

Im Schrifttum werde außerdem ausdrücklich eine Unterrichtungspflicht über eine Verschlechterung des kündigungsschutzrechtlichen Status angenommen. Bestehe eine Verpflichtung, über den Verlust des Kündigungsschutzes zu unterrichten, könne der bei dem Betriebsveräußerer auf Grund der Überschreitung des Schwellenwertes erwachsene Kündigungsschutz nicht auf Grund § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB erhalten bleiben. ♦

Ladungssicherung – Haftungsrechtliche Fragen

Ist ein Mitarbeiter vom Betriebsinhaber beauftragt, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Betriebsinhaber obliegen, und handelt der Mitarbeiter aufgrund dieses Auftrages, so ist auch er für Verstöße gegen Pflichten, die eigentlich den Betriebsinhaber betreffen, ordnungswidrigkeitenrechtlich verantwortlich (§ 9 Abs. 2 OWiG).

Problem: In einzelnen Bundesländern häufen sich in letzter Zeit Verkehrskontrollen, bei denen die Sicherung der Ladung überprüft wird. Bei inhabergeführten Bauunternehmen sind die Fahrzeuge des Betriebs regelmäßig auf den Betriebsinhaber als Halter zugelassen.

Nach § 31 Abs. 2 StVZO darf der Halter die Inbetriebnahme seines Fahrzeugs nicht anordnen oder zulassen, wenn ihm bekannt ist oder bekannt sein muss, dass die Ladung nicht vorschriftsmäßig ist oder die Verkehrssicherheit des Fahrzeugs durch die Ladung leidet. Bei Verstößen drohen dem Halter Bußgelder von 75 Euro und mehr sowie drei Punkte im Verkehrszentralregister.

Übertragung der Halterverantwortung

Es besteht die Möglichkeit, entweder die Halterverantwortung insgesamt oder einzelne Aspekte der Halterverantwortung, wie z. B. die Ladungssicherung, auf einen Mitarbeiter des Unternehmens zu delegieren.

Knüpft die Verantwortlichkeit an bestimmte persönliche Merkmale wie die Haltereigenschaft an, kommt auch eine Verantwortlichkeit durch „Handeln für andere“ in Betracht. Delegiert der Unternehmer die Verantwortung für den Einsatz der Fahrzeuge auf einen Mitarbeiter, greift § 9 Abs. 2 OWiG.

Ist ein Mitarbeiter vom Betriebsinhaber ausdrücklich beauftragt, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Betriebsinhaber obliegen, und handelt der Mitarbeiter aufgrund dieses Auftrags, so ist auch er für Verstöße gegen Pflichten,

weiter nächste Seite ►►►

• Planung und Ausführung von Elektroanlagen
• Speicherprogrammierbare Steuerungen (SPS)
• Daten- und Kommunikationstechnik
• Installation für Industrie und Privat
• Antennen- und Satellitentechnik

Neuhalfen
ELEKTROTECHNIK

Alte Ziegelei 19 • 51491 Overath
Gewerbegebiet Untereschbach
Telefon (0 22 04) 7 24 43 + 7 43 44
Telefax (0 22 04) 77 97
www.neuhalfen-elektrotechnik.de

E-CHECK

Ihre Elektromeister- betriebe in Rhein- Berg/Leverkusen

Bernhard Schmitz
Meister der Elektrik & sein Team

Carl-Leverkus-Straße 30 • 51373 Leverkusen

Tel.: 02 14/707 92 44 Mobil: 01 60/97 94 71 01
Fax: 02 14/707 95 30 schmitz-bernhard@arcor.de

Elektro Bornhöft
Fachbetrieb für Gebäudetechnik

Elektroinstallation für barrierefreies Wohnen

Hauptstraße 344 Tel.: 0 22 02/24 91 91 info@elektro-bornhoeft.de
51465 Bergisch Gladbach Fax: 0 22 02/24 91 92 www.elektro-bornhoeft.de

Ihr Innungsfachbetrieb
berät Sie gerne

alarm kuhbier

WIR SIND DER SPEZIALBETRIEB SEIT ÜBER 30 JAHREN
FÜR FUNK- UND KABELALARMSYSTEME

Einbruchmeldetechnik • Brandmeldetechnik • Videoüberwachung
Zutrittskontrollsysteme • und für Ihre Sonderlösung

BESUCHEN SIE UNS IN UNSEREN VORFÜHRRÄUMEN

Siebenmorgen 25 • 51427 Bergisch Gladbach-Refrath
Telefon: 0 22 04 6 88 88 • Telefax: 0 22 04 6 52 04
info@alarm-kuhbier.de • www.alarm-kuhbier.de

Elektroinstallation • Meisterbetrieb

Hans-Josef Kierspel

Tel. 0 22 02/4 44 18 • Fax 4 43 18
Feldstraße 53 • 51469 Bergisch Gladbach

Elektro Pütz

Meisterbetrieb seit 30 Jahren

Projektierung • Verkauf • Antennenanlagen • Photovoltaik
Montage und Inbetriebnahme von Gebäudesystemtechnik

Neuensaal Str. 12 • 51515 Kürten-Biesfeld • Tel 0 22 07-34 34 • www.elektropuetz.de

Elektro ABENDROTH

Brückenstraße 52
42799 Leichlingen

0 21 75 / 970 640 FAX 0 21 75 / 970 650

Volker Rothstein Mess- Steuerungs- & Elektrotechnik

Folgende Leistungen gehören zum Lieferprogramm

- Serienfertigung
- Komplettanlagen
- CAD-Zeichnungen
- Lohnfertigung
- Umbau und Renovierung
- Software
- Neuentwicklung von Altanlagen
- Inbetriebnahmen
- Projektierung
- Montagen
- E-Check für Gewerbe

Tel. 0 22 04-97 36-0 • Fax -97 36 36 • www.mse-vr.de

Elektro Meißner 40 Jahre Kompetenz und Qualität

Wir planen und errichten elektrotechnische Anlagen für Gebäude aller Größenordnungen und bieten Ihnen anschließend einen Rundum-Service.

Osenauer Straße 4 • 51519 Odenthal
Fon 0 22 02/97 63 -0 • www.elektro-meissner.de • info@elektro-meissner.de

Elektro Jagieniak

INDUSTRIE- UND HAUSINSTALLATIONEN • BELEUCHTECHNIK
EIB FACHBETRIEB • DATEN UND TELEKOMMUNIKATION

51379 LEVERKUSEN • ROBERT-KOCH-STRASSE 2
Telefon: 0 21 71/2 81 72 • www.jagieniak.de • elektro@jagieniak.de

hd Elektro Dahlen GmbH

Geschäftsführer Andreas Hoppe

- Telefonanlagen und EDV-Vernetzung
- Antennen- & Satellitentechnik incl. Aufbau
- Elektrische Rollläden
- Elektroinstallationen
- Sprechanlagen, Alarmanlagen uvm.

Am Kettnerbusch 29 Telefon 0 21 71 - 34 41 48 elektrodahlen@t-online.de
51379 Leverkusen Telefax 0 21 71 - 34 41 49 www.elektrodahlen.de

DOPPER ELEKTROMOTOREN & STEUERUNGSBAU

Elektromotorenlager
Frequenzumrichter
Antriebstechnik

Service • Verkauf • Neuentwicklung

Ernst-Reuter-Straße 11 • 51427 Bergisch Gladbach
Telefon 0 22 04/9 25 35-0 • Telefax 0 22 04/9 25 35-99

HITACHI

- Frequenzumrichter
- Speicherprogrammierbare Steuerungen
- Bediengeräte

Vertragspartner
Elmo Rietschle
Service und Vertrieb
Verdichter - Vakuumpumpen - Gebläse

ELEKTRO GIERATHS GMBH

Elektroinstallationen • Antennenanlagen
Alarmanlagen • EIB-Partner • Steuerungstechnik

STIEBEL ELTRON
Autorisierte KUNDENDIENSTWERKSTATT

Lichttechnik • Beratung • Planung • Ausführung

Saaler Straße 72 Telefon 0 22 04/529 74 E-Mail: elektro.gieraths@gmx.de
51429 Bergisch Gladbach Telefax 0 22 04/510 96

Rufen Sie uns an – wir setzen uns für Sie ein!

Kellner Elektrotechnik

Ölbachstraße 11a, 51381 Leverkusen (Berg, Neukirchen)
Tel.: 0 21 71/3 07 04 Fax: 0 21 71/31078

- Reparatur-Schnelldienst
- Klein- und Großgeräte-Reparatur
- Elektroinstallationen
- Antennenbau

JOHANN SCHMITZ

Inh. Stefan Schmitz
Meisterbetrieb

Satellitenempfangsanlagen • Nachrichtentechnik
Digitale Gemeinschaftsanlagen (DVB-T)
Kabelfernsehanlagen • Multimedia (digital/analog)
Reparatur-Service • Kundendienst (kostenl. Leih-TV)
Rundfunk & Fernseh • Heimlieferung • u.v.m.

Gustav-Heinemann-Straße 13 • 51377 Leverkusen
Tel 02 14/748 87 • www.elektromeister-schmitz.com

ELEKTROTECHNIK PLAIRE Meisterbetrieb

- Neu- & Altbauinstallation
- Sat- & Antennenanlagen
- Gebäudetechnik
- Daten- & Kommunikationstechnik
- Kunden- & Notdienst
- RWA - Anlagen

Tel.: 0 22 05/48 44 • Fax: 0 22 05/86 296 • Hauptstraße 74 • 51503 Rösrath

www.braun-elektrotechnik.de
Telefon 02202 / 93 38 - 0
51465 Bergisch Gladbach
Kürtener Straße 75 a

Netzwerktechnik und Telefonanlagen
Allgemeine Elektroinstallationen
Kabel- und Satellitenanlagen
EIB-Gebäudetechnik
Beleuchtungsdesign

E-Check-Prüfung Ihrer
Elektrischen Anlagen und Geräte
im privaten und gewerblichen Bereich

die eigentlichen den Betriebsinhaber betreffen, ordnungswidrigkeitenrechtlich verantwortlich, § 9 Abs. 2 OWiG.

Verantwortliche in diesem Sinne können z. B. Fuhrparkleiter oder einzelne Fahrer sein.

Soll die Halterverantwortung auf einen Mitarbeiter des Unternehmens delegiert werden, ist der Wortlaut von § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG zu beachten. Insbeson-

dere muss dem entsprechenden Mitarbeiter der Einsatz der Betriebsfahrzeuge zur Wahrnehmung in eigener Verantwortung übertragen werden.

Mit der Delegation der Halterverantwortung ist der Betriebsinhaber jedoch nicht von jeglichen Pflichten befreit: Er muss den verantwortlichen Mitarbeiter sachgemäß anleiten, was u.a. durch Schulungen nachgewiesen werden kann. Darüber

hinaus muss sich der Betriebsinhaber stichprobenartig von der ordnungsgemäßen Pflichterfüllung des beauftragten Mitarbeiters überzeugen und eine entsprechende Dokumentation führen.

Auch nach Delegation der Halterverantwortung bleibt der Betriebsinhaber Halter des Fahrzeugs und damit potentieller Adressat von Bußgeldbescheiden.

Im Falle eines Verstoßes kann der Betriebsinhaber jedoch im Verlaufe des Ordnungswidrigkeitenverfahrens im Anhörungsbogen die in seinem Unternehmen für die Ladungssicherung/Halterpflichten verantwortliche Person benennen. Daneben kann der Betriebsinhaber allerdings u.U. selbst wegen einer Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG bußgeldrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. ♦

Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Krankheitsbedingte Kündigung

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen.

Mit Urteil vom 12.7.2007 – 2 AZR 716/06 – hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch festgestellt, dass ein fehlendes betriebliches Eingliederungsmanagement im Falle einer krank-

heitsbedingten Kündigung Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben kann.

Sachverhalt

Der Kläger, nicht gleichgestellter Behinderter mit einem Behinderungsgrad von 30, war seit 1981 bei der Beklagten zuletzt als Maschinenbediener beschäftigt. Seit März 2002 war er durchgehend arbeitsunfähig er-

krank. Im November 2003 konnte er im Rahmen eines Personalgesprächs keine Angaben über eine mögliche Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit machen. Eine Anfrage der Beklagten im Oktober 2004 zum Stand seiner Krankheit beantwortete er nicht. Die Beklagte kündigte daraufhin nach Anhörung und Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. April 2005. Mit der Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksam-

keit der ordentlichen Kündigung sowie seine Weiterbeschäftigung. Gestützt auf ein fachärztliches Gutachten meint er, zum Zeitpunkt der Kündigung sei seine Gesundheitsprognose positiv gewesen. Bei leidensgerechter Ausstattung seines Arbeitsplatzes sei sein Einsatz als Maschinenbediener weiterhin möglich gewesen. Die Beklagte hätte ihn außerdem auch anderweitig durch eine Umgestaltung anderer Arbeitsplätze einsetzen können. Eine Verpflichtung der Beklagten hierzu ergäbe sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX. Die Beklagte ist der Auffassung, eine Verbesserung der Arbeitsunfähigkeit habe sich im Kündigungszeitpunkt nicht absehen lassen, auch ein Einsatz auf einem anderen freien Arbeitsplatz sei nicht mehr in Betracht gekommen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Entscheidungsgründe

Der Zweite Senat führt aus, dass der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und der Interessenvertretung klären muss, wie die Ar-

Wasser kennt keine Grenzen – Wir auch nicht!

Ihr Fachhandel für:

- Sanitär
- Heizung
- Klima / Lüftung
- Solar
- Regenerative Energien
- Industriebedarf
- Elektro
- Küchen





Heinrich Schmidt

Heinrich Schmidt GmbH & Co. KG
 Stammhaus Mönchengladbach (41238), Duvenstr. 290-312, Tel.: 02165/918-0
 Niederlassung Krefeld (47605), Unterpath 177, Tel.: 02151/3337-0
 Niederlassung Weisel (46485), Mercatorstr. 13, Tel.: 0281/146-0
 Niederlassung Düsseldorf (40472), Wahlenstr. 22, Tel.: 0211/65890-0
 Niederlassung Laverkoven (51381), Borzstr. 5, Tel.: 02171/5004-0
 Niederlassung Viersen (41747), Freiheitstr. 176, Tel.: 02162/26628-0
 Niederlassung Ermenich (46448), Albert-Einstein-Str. 4, Tel.: 02022/97997-0
 Niederlassung Düsseldorf-Süd. (40223) Ringelsweide 28, Tel.: 0211/9030515





beitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen, ohne zuvor dieses betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, führe allein dies zwar nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sei keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen. Die gesetzliche Regelung sei jedoch auch kein bloßer Programmsatz, sondern Ausprägung des das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Führt der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durch, könne dies deshalb Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben. Der Arbeitgeber könne sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alterna-

tiven, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt.

Insgesamt ist es dringend zu empfehlen, vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. ♦

Holzersparnis bis 30 %

weniger Holzverbrauch
durch moderne Automatik

- 30% weniger Holz kaufen
- 30% weniger Holz lagern
- 30% weniger Holz in den Wohnraum tragen
- 30% weniger Asche entsorgen

ENGEL KAMINBAU · MEISTERBETRIEB
51371 Leverkusen (Hitdorf) · Hafenstraße 3 - 5
Tel. 0 21 73/94 45-0 · Fax 0 21 73/94 45-45
www.kaminbau-engel.de



HWAM MONET
mit Holzfach und Speckstein

Rufen Sie uns an – wir setzen uns für Sie ein!



heller
Elektrotechnik



- Reparatur-Schnelldienst
- Klein- und Großgeräte-Reparatur
- Elektroinstallationen von:
 - Klima-Anlagen
 - Heizungsanlagen
 - Gewerbeanlagen
 - Alt- und Neubauten
- Antennenbau
- instabus® EIB-System

Ölbachstraße 11a, 51381 Leverkusen (Berg. Neukirchen)
Tel.: 0 21 71/3 07 04 Fax: 0 21 71/31078

Ob VW, ob Ford oder Fiat ...



... alle Wege führen ins TGC von Mercedes-Benz.

(Im TGC gibt es gebrauchte Transporter aller Marken.

Auf Wunsch mit Gebrauchtwagengarantie von Mercedes-Benz.)

► Gebrauchte Transporter kauft man im TGC. Bei uns finden Sie Fahrzeuge aller Marken: mit dem Qualitätsstandard und dem Service, wie Sie es von

Mercedes-Benz erwarten. Zu Preisen, die Sie vielleicht nicht von Mercedes-Benz erwarten. Wir machen Ihnen günstige Finanzierungs- und Leasingangebote.



Mercedes-Benz

TGC Transporter
Gebrauchtwagen
Center

Mercedes-Benz TGC der DaimlerChrysler AG
Alfred-Nobel-Str. 11-15, 50226 Frechen
Telefon 02234/513-548, Telefax 02234/513-599
Internet: www.transporter-gebraucht.de

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Unwirksamkeit einer Zillmerung von Lebensversicherungsverträgen

Nach der Entscheidung des LAG München, Urteil vom 15.3.2007, 4 Sa 1152/06 (*noch nicht rechtskräftig, Revision eingelegt beim BAG*), ist die sogenannte „Zillmerung“ von Lebensversicherungsverträgen, mit der eine Versorgungszusage im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nach dem betrieblichen Altersvorsorgegesetz (BetrAVG) abgesichert wird, unzulässig. Ergibt sich bei Kündigung eines Versicherungsvertrages, der durch Entgeltumwandlung finanziert wird, ein erhebliches Missverhältnis zwischen Einzahlungsbetrag und Rückkaufswert, so besteht gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf nachträgliche Auszahlung des umgewandelten Entgeltes.

Dem Gericht lag folgender Fall zur Entscheidung vor:

Die 1975 geborene Arbeitnehmerin war

von 1991 bis 2005 beim Arbeitgeber beschäftigt. Seit 2002 hatte die Arbeitnehmerin mit ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass das ihr zustehende Grundgehalt monatlich um 178,00 € gekürzt wird und der Arbeitgeber die gekürzten Gehaltsanteile in eine Lebensversicherung bei einer überbetrieblichen Versorgungskasse einzahlt. Das umgewandelte Entgelt wurde vom Arbeitgeber an die Lebensversicherungs AG überwiesen, die der Arbeitnehmerin ab dem 65. Lebensjahr nach 38-jähriger Versicherungsdauer eine jährliche Altersrente von 5.060,00 € zusicherte. Bei Ausscheiden der Arbeitnehmerin waren insgesamt 6.230,00 € auf den Vorsorgevertrag eingezahlt worden. Die Versorgungskasse teilte der Arbeitnehmerin mit, dass der vorhandene Versicherungswert 639,00 € betrage, und dass dieser Wert abzüglich einer Verwaltungsgebühr ausgezahlt werden könne.

Die Arbeitnehmerin machte mit der vorliegenden Klage gegenüber dem Arbeitgeber die Zahlung des Differenzbetrages zwischen dem eingezahlten Betrag in Höhe von 6.230,00 € und dem ihr mitgeteilten Rückkaufswert der Versicherung in Höhe von 639,00 € geltend. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die Berufung der Klägerin vor dem LAG München hatte Erfolg.

Das LAG München vertrat in seinem Urteil die Rechtsauffassung, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit enthaltener Zillmerung wegen Verstoßes gegen die Regelungen des BetrAVG und § 307 BGB unwirksam sei. Zum einen verletze die Vereinbarung das zwingende gesetzliche Gebot der Umwandlung des Entgeltanspruchs in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Hiernach muss eine im Wege

Das Versorgungswerk: eine Selbsthilfeeinrichtung des Handwerks.

Das Versorgungswerk ist die Selbsthilfeeinrichtung Ihres örtlichen Handwerks.

Durch ein spezielles Vorsorgeprogramm schließt das Versorgungswerk Lücken in der sozialen Absicherung der selbstständigen Handwerksmeister, ihrer Arbeitnehmer und Angehörigen.

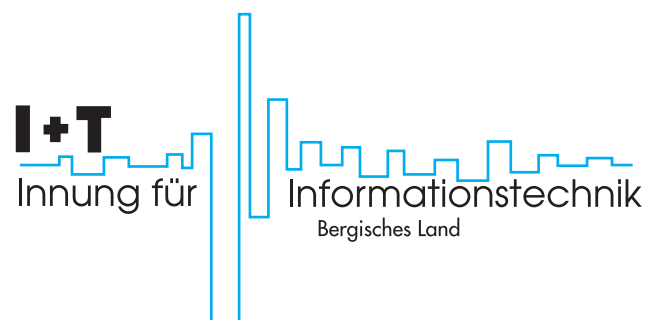
Diese Leistungen sprechen für sich:

- Bedarfsgerechte Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu günstigen Beiträgen
- Finanzielle Sicherheit bei Arbeits- und Freizeitunfällen
- Kraftfahrtversicherung zu Topkonditionen für Innungsmitglieder, deren Familienangehörige und Mitarbeiter

Wenden Sie sich an den bewährten Partner Ihres Versorgungswerkes:
SIGNAL IDUNA Gruppe
Filialdirektion Köln
Gürzenichstraße 27
50667 Köln
Telefon (02 21) 57 99 10



- Satellitenempfang, Kabelfernsehen, DVB-T, Objektüberwachung
- Telefonanlagen, ISDN, DSL, Voip, Netzwerktechnik, Computertechnik
- Büroeinrichtungen, Kassenlösungen, Digitalkopierer, EDV
- Beratung, Planung, Installation, Wartung, Service



... wir lösen Probleme

Ihren Fachmann für Unterhaltungselektronik, Kommunikationstechnik Computertechnik und Multimedia finden Sie im Internet:

www.informationstechniker-handwerk.de

der Gehaltsumwandlung begründete Versorgungsanwartschaft dem umgewandelten Arbeitsentgelt objektiv wertgleich – also der Wert der Versorgungszusage und das eingesetzte Arbeitsentgelt gleich „wertig“ – sein.

Im vorliegenden Fall erhielt die Vereinbarung eine Zillmerungsklausel, nach der die Arbeitnehmerin sämtliche Vertriebs- und Akquisekosten mit den ersten umgewandelten Lohnraten zu bezahlen hatte. Bei ihrem Ausscheiden waren deshalb nur 639,00 € als Versicherungsrückkaufwert vorhanden.

Gezillmernte Versicherungsverträge genügen nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich diesen Erfordernissen – jedenfalls bei Verteilung der Abschlusskosten auf einen kürzeren, etwa zehn Jahre unterschreitenden Zeitraum – nicht. Das Gericht geht ohne weitere Erörterung davon aus, dass nur dann Wertgleichheit vorliegt, wenn die Anwartschaft auf Versorgungsleistung 100 % der aufgewendeten Beträge entspricht. Gezillmernte Lebensversicherungstarife sind solche, bei denen mit den eingezahlten Beträgen/Beiträgen zunächst die Versicherungs- und Abschlusskosten, sämtliche Vertriebs- und Akquisitionskosten vollständig getilgt wer-

den, bevor die Beiträge erst danach zum Aufbau eines Deckungskapitals für die Altersvorsorge führen. Solche gezillmernten Lebensversicherungstarife haben damit zur Folge, dass – was sich im Rückkaufswert der Lebensversicherung bei vorzeitiger Auflösung ausdrückt – in den ersten Jahren des Bestehens der Versicherung die garantierte Rückzahlungsleistung bei Kündigung bzw. Kapitalabfindung der Versicherung nicht einmal die Summe der eingezahlten Beiträge/Prämien in Höhe der umgewandelten Vergütungsanteile erreicht, ohne jegliche Verzinsung.

Weiter verstoße der Versicherungsvertrag gegen § 307 BGB, wonach Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sind, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Bei arbeitnehmerfinanzierter betrieblicher Altersversorgung handele es sich um eine Versorgungsregelung, bei der der Arbeitgeber zwar die technische Durchführung sicherstelle, jedoch auch gesetzlich für deren Erfüllung einzustehen habe.

Wird das mit den umgewandelten Entgeltbestandteilen angesparte Deckungskapital

durch eine Zillmerungsregelung beeinträchtigt, stelle dies eine unangemessene, weil die besonderen Regelungen des BetrAVG zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung umgehende Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, die unwirksam ist.

Zum anderen verstößt die Zillmerung einer Versicherung gegen den Grundgedanken der zum 1.1.2005 neu und verbessert geregelten Portabilität der Betriebsrentenansprüche (§ 4 Betriebliches Altersversorgungsgesetz, neue Fassung). Damit soll sichergestellt werden, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet wird, im Lauf seines Erwerbslebens stetig die betriebliche Altersversorgung aufzubauen.

Das LAG München hielt die Entgeltumwandlungsvereinbarung für rechtsunwirksam mit der Folge, dass der ursprüngliche Vergütungsanspruch der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber in der rechnerischen Ausgangshöhe wieder auflebt und der Arbeitnehmerin nach wie vor zusteht, der Höhe nach begrenzt durch

weiter nächste Seite ►►►

SIMPLY CLEVER



ŠkodaLeverkusen

NR.1 FÜR SKODA!





Ihr Ansprechpartner:
Daniel Wnendt
 Verkaufsberater
 Tel. 0 21 71/40 03-24
 e-mail: daniel.wnendt@volkswagen-zentrum-leverkusen.de



Ihr Ansprechpartner:
Jörn Elberfeld
 Verkaufsberater
 Tel. 0 21 71/40 03-159
 e-mail: joern.elberfeld@volkswagen-zentrum-leverkusen.de

Rhein-Wupper Automobile – Ihr Škoda-Partner in Leverkusen.
 Nutzen Sie unsere individuelle und persönliche Beratungskompetenz für Fahrzeugkauf und Service.

Kein Kauf ohne unser Angebot!
 Wir freuen uns auf Ihren Besuch.



Rp Rhein-Wupper Automobile

am Volkswagen Zentrum Leverkusen: Robert-Blum-Straße 71, 51379 Leverkusen
www.rhein-wupper-automobile.de



den von ihr vorgenommenen Abzug des ihr mitgeteilten Rückkaufswertes der Rückdeckungsversicherung in Höhe von 639,00 €.

Der Arbeitgeber müsse seiner Mitarbeiterin daher die fehlenden rund 90 % des umgewandelten Gehalts erstatten, obwohl er sie über die Abschlusskostenverrechnung aufgeklärt hatte. Die Richter gingen hier von einer verschuldensunabhängi-

gen Treuepflicht aus.

Nimmt man die vom Gericht geforderten Anforderungen wörtlich, so gibt es (derzeit) keine geeigneten Vorsorgeverträge, mit denen der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ohne Haftungsrisiko eine Altersversorgung anbieten kann. Alle Tarife, die in den letzten Jahren durch die Versicherer vertrieben wurden, sind mit innen liegenden Kosten kalkuliert und wären

daher unzulässig. Diese Kostenabsicherung kostet Geld, was nach den Ausführungen des LAG München aber nicht dazu führen darf, dass weniger als 100 % der eingezahlten Beiträge für die Versorgung zur Verfügung stehen.

Im Ergebnis verlangt das Urteil des LAG München die Übernahme aller Kosten der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber.

Das Urteil würde im Fall seiner Bestätigung zur Nichtigkeit von Millionen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen führen, und zwar auch dann, wenn infolge des Zinseszins-effektes die Beitragssumme überschritten ist.

Es wird dem Revisionsverfahren vorbehalten bleiben, im Rahmen der geltenden und absehbaren Rechtsordnung Klarheit in die betriebliche Altersversorgung zu bringen. ♦

Dienstlich erworbene Payback-Punkte steuerpflichtig

Nach einer Stellungnahme des BMF vom 20.10.2006 führen Vorteile aus dienstlich erworbenen Payback-Punkten zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Mitarbeiter nutzen häufig eine auf das Unternehmen ausgestellte Tankkarte und tanken für dienstliche und private Zwecke. Große Tankstellenbetreiber sind im Rahmen von Kundenbindungsprogrammen vermehrt dazu übergegangen, ihren Kunden Payback-Punkte gutzuschreiben, die diese dann zu einem späteren Zeitpunkt gegen Sachprämien oder einen Bargeldbetrag einlösen können. Die steuerliche Behandlung dieser privat genutzten Payback-Punkte ist bisher durch Rechtsprechung und Finanzverwaltung nicht abschließend geklärt. Das Bundesfinanzministerium hat auf eine Eingabe hin am 20.10.2006 zu der Frage Stellung genommen, welche lohnsteuerlichen Folgerungen aus der Einlösung dienstlich erworbener Payback-Punkte zu ziehen sind.

Auffassung des BMF

Die unmittelbar dem Arbeitnehmer zugute kommenden Vorteile aus dienstlich erworbenen Payback-Punkten führen nach

Auffassung des BMF zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn, soweit sie beim Tanken für berufliche Fahrten gewährt wurden. Der Arbeitslohn fließt dem Arbeitnehmer sogar bereits zum Zeitpunkt der Gutschrift auf dem privaten Punktekonto zu, nicht erst bei Einlösung der Payback-Punkte. Nicht geklärt wird in dem BMF-Schreiben, wann der Zufluss von Arbeitslohn erfolgt, wenn eine Einlösung der Punkte in Prämien erst ab einer bestimmten Punktzahl möglich ist. Es dürfte wohl von einem Lohnzufluss dann auch erst bei Erreichung dieser Punktzahl ausgegangen werden.

Für den Arbeitgeber zu beachten

Der vom Arbeitgeber bezahlte teilweise für private und teilweise für dienstliche Zwecke genutzte Treibstoff ist für die Lohnbesteuerung aufzuteilen. Der privat genutzte Treibstoff stellt einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Für die dem privaten Punktekonto gutgeschriebenen Payback-Punkte aus den Tankrechnungen, die sowohl dienstlicher als auch privater Natur sind, ist zukünftig eine Aufteilung geboten. Aufteilungsmaßstab ist grundsätzlich

der Anteil der dienstlichen Fahrten an den Gesamtfahrten des

Arbeitnehmers. Eine sachgerechte Schätzung der Aufteilung

Die Fiat Transporter



Abb. enthalten Sonderausstattung.

Für jeden Einsatzzweck die optimale Lösung.

- Fiat Strada, der Pick-up für Beruf und Freizeit,
- Fiat Doblo Cargo, das Raumwunder,
- Fiat Scudo, für Profis mit Profil,
- Fiat Ducato, gebaut für große Aufgaben
- Robuste und verzinkte Karosserien
- Mit fortschrittlichen Common Rail JTD-Motoren

Wir garantieren Ihnen:

- Günstige Finanzierungs-, Leasing oder Barkaufangebote
- Individuelle Beratung von unseren Nutzfahrzeugprofis
- Sofortige Verfügbarkeit: Viele Fahrzeuge an Lager

Ihr Fiat Transporter Händler:

LÜTTGEN
Das Autohaus Ihres Vertrauens
Odenthaler Straße 146/153
51465 Bergisch Gladbach
022 02 **93 61 10**
www.luetngen.de

FIAT
TRANSPORTER

kommt nach Ansicht des BMF nur hilfsweise in Betracht. Die Grundlage der Schätzung ist dann zu dokumentieren.

Problematisch dürfte die geforderte Aufteilung der Payback-Punkte insbesondere in den Fällen werden, in denen die private Nutzung eines Dienstfahrzeuges durch den Arbeitnehmer pauschal nach der sog. 1%-Regelung erfasst wird. Hier liegt mangels Fahrtenbuch gerade kein unmittelbarer Aufteilungsmaßstab vor. Dann sind sämtliche Prämienvorteile als Arbeitslohn zu erfassen, unabhängig davon, ob die Punkte auf die

dienstliche oder private Fahrzeugnutzung entfallen. Der Wert der auf der Tankquittung gutgeschriebenen Punktezahls kann über die Tankstelle oder Mineralölgesellschaft erfragt werden. Derzeit wird jeder Punkt mit 1 Cent erfasst. Für jeweils 2 Liter wird ein Bonuspunkt gutgeschrieben, der geldwerte Vorteil beträgt also insoweit 1 Cent.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat eine jährliche Fahrleistung mit seinem Firmenwagen von 50.000 Kilometer. Die Firmenwagenbesteuerung erfolgt nach der 1%-Methode. Die Payback-



Punkte führen zu einem weiteren Lohnzufluss. Bei einem Durchschnittsverbrauch von 6 Liter/100 km darf der Arbeit-

geber den geldwerten Vorteil im Wege der Schätzung wie folgt ermitteln:

$50.000 \text{ km} \times 0,06 \text{ Liter} \times 0,05 \text{ Cent} = 150,00 \text{ Euro}$

Der Lohnsteuerabzug kann einmal jährlich mit der Dezemberabrechnung vorgenommen werden. Wird die Firmenwagenbesteuerung nach der Fahrtenbuchmethode vorgenommen, ist nur der Anteil der Bonuspunkte als Arbeitslohn zu erfassen, den der Arbeitnehmer aufgrund der dienstlich gefahrenen Kilometer erhält. Die Gesamtfahrleistung ist entsprechend der Aufzeichnung im Fahrtenbuch aufzuteilen.

Die Finanzverwaltung gewährt den für Sachprämien vorgesehenen Freibetrag von 1.080,00 € (§ 3 Nr. 38 EStG), anders als beim Bonusprogramm miles-and-more, hier nicht, weil zum einen bei den Payback-Punkten die Möglichkeit besteht, Geldprämien zu wählen, zum anderen wird keine Dienstleistung in Anspruch genommen, sondern eine Ware erworben. Daher scheidet auch eine Pauschalierungsmöglichkeit nach § 37 a EStG aus.

Hinweis: Es ist zu erwarten, dass künftig im Rahmen von Lohnsteuer Außenprüfungen verstärkt die Thematik der Payback-Punkte in den Fokus der Prüfer rückt. ♦

Stärker

International Van of the Year 2007
Der neue Ford Transit – fast schon zu bequem: mit PKW-ähnlichem Innenraum, stärkeren Motoren und vorbildlicher Serienausstattung.

FordRaten offensive ab 195,- monatlich
www.luetngen.de
www.ford-mueller.de

Abbildung zeigt Wunschausstattung gegen Mehrpreis

Feel the difference

LÜTTGEN
Das Autohaus Ihres Vertrauens!
0 22 02 **93 61 10**
www.luetngen.de
Odenhaier Str. 145/153 • 51465 Berg, Gladbach

Autohaus Müller
Freundlich-Kompetent-Zuverlässig!
0 22 04 **92 36-0**
www.ford-mueller.de
Frankenforster Str. 11 • 51427 Bergisch Gladbach

* € 195,- monatl. Leasingrate, € 1.990,- Leasingsonderzahlung bei 36 Monaten Laufzeit und 30.000 km Gesamtaufleistung. Ein Gewerbekunden-Angebot der Ford Bank inkl. Überführungs- und Zulassungskosten. Alle Preisangaben zzgl. Mehrwertsteuer.
Kraftstoffverbrauch (in l/100 km nach 80/1268/EWG): 7,5 (kombiniert), 9,2 (innerorts), 6,5 (außerorts).
CO₂-Emission: 198 g/km (kombiniert).

Wann endet das Ausbildungsverhältnis?

Betriebe müssen Auszubildende nicht bis zur Prüfung beschäftigen, wenn der Ausbildungsvertrag schon vorher endet.

Ein Arbeitgeber muss einen Auszubildenden nicht über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus

beschäftigen – auch dann nicht, wenn die Prüfung noch aussteht. Dabei spielt es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt keine Rolle, ob die Abschlussprüfung noch nicht absolviert wurde oder das Prüfungsergebnis noch nicht bekannt ist. Das Berufsbildungsgesetz sehe

für diesen Fall keine automatische Verlängerung vor. (Aktenzeichen: 9 AZR 494/06)

In dem vom BAG behandelten Fall hatte ein Betrieb mit einer Auszubildenden eine genau dreijährige Ausbildungs-

Die Erfurter Richter gaben jedoch dem Arbeitgeber Recht: Ein Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Es verlängert sich nicht automatisch bis zum Tag der bestandenen Abschlussprüfung.

Der Fiat Scudo Für Profis mit Profil



Abb. enthält Sonderausstattung.

Der neue Fiat Scudo Kastenwagen

- Laderaumvolumen bis zu 7 m³
- Laderaumlänge bis zu 2,58 m
- Nutzlast bis 1 125 kg
- 2 Radstände und 2 Dachhöhen
- Moderne Multijet-Dieselmotoren bis zu 100 kW (136 PS)

z.B. Leasing für den Fiat Scudo Kastenwagen L1H1 90 Multijet SX mit:

- Zentralverriegelung
- Elektrischen Fensterheber
- Elektrisch verstellbaren, beheizbaren Außenspiegeln
- Höhenverstellbaren Fahrersitz
- Schutzgitter hinter Fahrersitz

36 Monate Laufzeit

Anzahlung: 3.290,-

36 Raten à € 259,-

Restwert: 9.055,-

30.000 Kilometer Gesamtlauflistung

Ihr Fiat Transporter Händler:

Büsgen
autohaus gmbh

Neuenkamperstr. 32 - 42855 Remscheid
Telefon: 0 21 91 / 37 99 90
e-mail: autohaus.buesgen@t-online.de

FIAT
TRANSPORTER



dauer vereinbart – Ausbildungs-ende sollte der 14. Oktober 2004 ein. Die zuständige Industrie- und Handelskammer hatte der Firma zwar frühzeitig mitgeteilt, dass die Abschlussprüfung voraussichtlich erst im Winter 2004 stattfinden werde. Der Arbeitgeber beschäftigte die Frau jedoch nicht über den vertraglich vereinbarten Zeitpunkt hinaus. Die Auszubildende trat nach erfolgreicher Prüfung jedoch die Ansicht, dass ihr Ausbildungsverhältnis erst mit dem Prüfungstag am 29. Januar 2005 geendet habe.

Allerdings weist das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung darauf hin, dass eine Verlängerung möglich sei, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Dann verlängert sich auf sein Verlangen das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, jedoch längstens um ein Jahr. Ansonsten könne nur die zuständige Stelle die Ausbildungszeit auf Antrag verlängern, wenn dies erforderlich ist, damit der Auszubildende das Ausbildungsziel erreicht. ♦

Ihre Malerfachbetriebe in Rhein-Berg/Leverkusen

Atallah & Schmutzler GbR AUTOLACKIERUNG & KAROSSERIEBAU

Autolackierung • Karosseriebau • Leihwagen • Meisterbetrieb • Gutachten
Direktabrechnung mit Versicherungen • TÜV-Vorbereitung – Abnahme im Haus

Ernst-Reuter-Straße 28 • 51427 Bergisch-Gladbach
Telefon 0 22 04 / 243 44
Telefax 0 22 04 / 60 92 90



Stephan Reimann
Maler- und Lackiermeister

Exklusive Natur-
Wandbeschichtung
aus Baumwolle

Als einer der besten Maler der Rhein-Region
für den Rheinisch-Bergischen Kreis

Anstrich Lackierung Tapezierung Fassadenanstrich Dämm-Maßnahmen



HEINZ THEISEN Maler- und Lackierbetrieb

Wärmedämmschutz • Fußbodenverlegung • Fassadenschutz

Töpferweg 13 Tel. 0 22 02 - 92 00 47 Mobil 0172 - 26 16 635
51469 Bergisch-Gladbach Fax 0 22 02 - 92 00 49 heinz@maler-theisen.de



Malerarbeiten • Bodenbeschichtungen
Bautrockenlegung • Wärmedämmung
Fliesenleger & Bodenbelagsarbeiten
Einbau von Normfertigteilen
Laminat & Fertigparkett

Baack & Gudelis
Malerfachbetrieb

Am Wapelsberg 20 • 51469 Bergisch Gladbach • Fax: 02202/50585 • baackundgudelis@t-online.de
M. Baack 0171 - 95 13 676 • M. Gudelis 0171 - 68 30 307



CASPER'S Ihr Maler

Seit über 50 Jahren sind wir Ihr Partner
für alle Arten von Gewerbeobjekten:

- Individuelle Raumgestaltung
- Tapezierarbeiten
- Bodenbeläge
- Fassadenanstrich
- Wärmedämmung

Schlebuscher Str. 77 Tel. 021 71 - 30 60 6
51381 Leverkusen www.maler-caspers.de

Zeit für neue Farben

Malerwerkstätten Heinz Eßer GmbH

Am Vogelsfeldchen 22a • 51373 Leverkusen
Telefon 02 14 / 840 41 91
Telefax 02 14 / 40 36 92



JS

joachim schmitz
MALERFACHBETRIEB

Maler- und Lackierarbeiten
Stuckateurarbeiten • Bodenbelagsarbeiten
Trocken- und Akustikbau • Stahlbau

Bensberger Straße 171 • 51469 Bergisch Gladbach
Tel. 0 22 02/45 80 51 • Fax 0 22 02/96 01 04
Mobil 0163/793 79 79 • schmitti.schmitz@web.de

Siebenmorgen 20
51427 Bergisch Gladbach

Telefon 0 22 04/2 25 97
Telefax 0 22 04/6 58 25

www.reitz-lebensraeume.de
info@reitz-lebensraeume.de

Reitz
Lebensräume



Beyer malerbetrieb

Wir danken unseren Kunden
für ihre Treue mit 58 Jahren
Meistererfahrung.

Sonnenweg 50 Telefon 0 22 02/37 235 E-mail:
51465 Bergisch Gladbach Telefax 0 22 02/31 605 MarliesBeyer@gmx.de

Partner der Maler- und Lackierer-Innung

Das neue Logistik-Konzept

Wir bringen Farbe

Farben Traudt GmbH
Schanzenstraße 9 • 51063 Köln
Telefon (02 21) 96 27 3 - 0
Telefax (02 21) 96 27 3 - 18
vertrieb@traudt.de • www.traudt.de

Peter-Joseph-Lenné-Str.9 • 51377 Leverkusen
Telefon (02 14) 85 50 1 - 0
Telefax (02 14) 85 50 1 - 18
leverkusen@traudt.de

Norbertstraße 10 • 42655 Solingen
Telefon (02 12) 22 13 7 - 0
Telefax (02 12) 22 13 7 - 18
solingen@traudt.de

Ein Unternehmen der CONPART Gruppe

MalerMobil Perfekte Baustellen-Logistik

TRAUDT ...die Einkaufsquelle für das verarbeitende Handwerk

Vergessen Sie Ihr Lager:

Mit unseren Mietanhängern sind Ihre Baustellen optimal versorgt.
Alles drin, was Sie brauchen, denn wir füllen täglich auf.
Endlich Klarheit über Materialverbrauch pro Baustelle.



Telemediengesetz schränkt E-Mail-Werbung weiter ein

Das Telemediengesetz (TMG), das zum 1.3.2007 in Kraft getreten ist, soll einen verbesserten Schutz vor irreführenden Angaben bei E-Mail-Werbung schaffen. Zuwiderhandlungen können mit einem **Bußgeld bis zu 50.000 Euro** geahndet werden.

In dem Gesetz ist geregelt, dass in der Kopf- und Betreffzeile weder der Absender noch der kommerzielle Charakter der Nachricht verschleiert oder verheimlicht werden dürfen, wenn kommerzielle Kommunikationen per elektronischer Post versandt werden.

Ein Verschleiern oder Verheimlichen liegt dann vor, wenn die Kopf- und Betreffzeile absichtlich so gestaltet sind, dass der



Empfänger vor einer Einsichtnahme in den Inhalt der Kommunikation keine oder irreführende Informationen über die tatsächliche Identität des Absenders oder den kommerziellen Charakter der Nachricht erhält.

Die Vorschriften des TMG sollen die sich bereits heute aus dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) erge-

benden speziellen Vorgaben ergänzen. So stellt Werbung mittels elektronischer Post, also mittels E-Mail oder SMS, ohne ausdrückliche Einwilligung des Adressaten nach dem UWG grundsätzlich eine unzumutbare Belästigung dar und ist damit unlauter und unzulässig.

Das UWG regelt, dass die Werbung mit sog. elektronischer

Post – also E-Mail, aber auch SMS oder MMS – nur mit Einwilligung zulässig ist (Opt-In-Prinzip). Hier ist es gleichgültig, ob der Empfänger eine Privatperson oder ein Gewerbetreibender ist. Die Einwilligung ist eine Zustimmung des Empfängers, die vor der Zusendung der E-Mail erklärt worden sein muss.

Neben der Einwilligung sieht das UWG eine weitere Zulässigkeitsvariante vor. Demnach ist die E-Mail-Werbung auch dann zulässig, wenn ein Unternehmer im Zusammenhang mit dem Verkauf einer Ware oder Dienstleistung von dem Kunden dessen elektronische Postadresse erhalten hat, der Unternehmer die Adresse zur Direktwerbung für eigene ähnliche Waren oder Dienstleistungen verwendet, der Kunde der Verwendung nicht widersprochen hat und der Kunde bei Erhebung der Adresse und bei jeder Verwendung klar und deutlich darauf hingewiesen wird, dass er der Verwendung jederzeit widersprechen kann, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen entstehen. Die Verbote des UWG können Wettbewerber oder nach dem UWG anerkannte Klageverbände durchsetzen.

Die Vorschriften des TMG gelten auch außerhalb von Wettbewerbsverhältnissen. So kommt es nicht darauf an, ob der Empfänger grundsätzlich in den Erhalt von Werbe-E-Mails eingewilligt hat oder ob bereits eine Geschäftsbeziehung besteht, sondern der Empfänger soll stets unmittelbar beim Empfang der E-Mail entscheiden können, ob er sie überhaupt öffnen oder gleich löschen möchte. ♦

Komfort



International Van of the Year 2007

Der neue Ford Transit – fast schon zu bequem: mit PKW-ähnlichem Innenraum, stärkeren Motoren und vorbildlicher Serienausstattung.

Schon ab:

€ 13.990,-*

*zzgl. Überführung 790,-€
zzgl. Mehrwertsteuer.

Abbildung zeigt Wunschausstattung gegen Mehrpreis

Feel the difference



www. Bergland-Gruppe .de

Bergland GmbH	51688 Wipperfürth	Tel.: 0 22 67 / 88 20-0
Bergland GmbH	42855 Remscheid	Tel.: 0 21 91 / 6 94 10-0
AHG GmbH	58285 Gevelsberg	Tel.: 0 23 32 / 92 12-0
Wiluda GmbH	42477 Radevormwald	Tel.: 0 21 95 / 91 02-0

Kraftstoffverbrauch (in l/100 km nach DIN 2000/WWG): 7,3 (kombiniert), 9,2 (innerorts), 6,8 (außerorts). CO₂-Emission: 188 g/km (kombiniert).

Steuerliche Anerkennung von Verträgen zwischen Angehörigen

In der Praxis werden häufig Verträge mit nahen Angehörigen – insbesondere mit den eigenen Kindern, Eltern oder aber auch Großeltern oder Enkelkindern – geschlossen, die steuerrechtlich von Bedeutung sind. Deren Rechtswirksamkeit wird von der Finanzverwaltung nicht selten als „steuerlicher Gestaltungsmissbrauch“ eingestuft.

Die strengen Anforderungen an die Anerkennung von Verträgen zwischen nahen Angehörigen gründen auf der Überlegung, dass es innerhalb eines Familienverbundes typischerweise an einem Interessengegensatz mangelt und somit zivilrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten steuerrechtlich missbraucht werden könnten. Im Interesse einer effektiven Missbrauchsbekämpfung werden daher an den Beweis des Abschlusses und an den Nachweis der Ernsthaftigkeit von Vertragsgestaltungen zwischen nahen Angehörigen strenge Anforderungen gestellt.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil

vom 7.6.2006 – zugunsten der Steuerpflichtigen – entschieden, dass die Beachtung der „zivilrechtlichen Formerfordernisse“ bei Vertragsabschluss und die Kriterien des Fremdvergleiches – also was zwischen Fremden üblich ist – lediglich Indizien bei der zu treffenden Entscheidung bilden, ob die aus den Verträgen resultierenden Aufwendungen steuerlich anerkannt werden. Allein die Nichtbeachtung zivilrechtlicher Formvorschriften darf nicht die steuerrechtliche Nichtanerkennung des Vertragsverhältnisses zur Folge haben. Das Bundesfinanzministerium weist die Finanzämter mit seinem Schreiben vom 2.4.2007 an, die Grundsätze dieses Urteils nicht anzuwenden.

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung von Verträgen zwischen Angehörigen ist, dass diese Verträge bürgerlich-rechtlich wirksam geschlossen wurden und tatsächlich wie vereinbart durchgeführt werden; dabei müssen Vertragsinhalt und

Durchführung dem zwischen Fremden Üblichen entsprechen (Fremdvergleich). Die nachträglich herbeigeführte zivilrechtliche Wirksamkeit eines Rechtsgeschäfts entfaltet grundsätzlich keine Rückwirkung. Die steuerrechtlichen Folgerungen werden erst ab dem Zeitpunkt gezogen, zu dem die schwebende Unwirksamkeit entfallen ist. Ausnahmsweise will die Verwaltung tatsächlich durchgeführte Verträge zwischen nahen Angehörigen von Anfang an auch steuerlich berücksichtigen, wenn den Vertragspartnern die Nichtbeachtung der Formvorschriften nicht angelastet werden kann und sie zeitnah nach dem Erkennen der Unwirksamkeit oder dem Auftauchen von Zweifeln an der Wirksamkeit des Vertrages die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet haben, um die Wirksamkeit herbeizuführen oder klarzustellen. Ist den Vertragspartnern aber die Nichtbeachtung der

weiter nächste Seite ►►►



Das « Wir machen den Weg frei » Prinzip

Mein Betrieb wächst. Die Finanzierung meiner Bank war das Fundament dafür.

Partner des Mittelstands – Der Mittelstand ist der wichtigste Impulsgeber für Wirtschaftswachstum und Innovation und wir fördern ihn seit unserer Gründung. Das Ergebnis: eine gewachsene, enge Partnerschaft, in der wir Ziele gemeinsam erreichen. Das ist Handeln nach dem « Wir machen den Weg frei » Prinzip.

VR Bank Bergisch Gladbach Overath-Rösrath eG
Bensberger Bank eG, Raiffeisenbank Kürten-Odenthal eG



Formvorschriften zuzurechnen, weil sich deren Erfordernis unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, wird das Vertragsverhältnis erst ab dem Zeitpunkt steuerlich anerkannt, ab dem die zivilrechtliche Wirksamkeit nachträglich herbeigeführt wird.

Anmerkung: Gerade bei Verträgen zwischen nahen Angehörigen werden häufig Fehler gemacht, die nachträglich nur schwer oder überhaupt nicht mehr zu ändern sind.

Insbesondere bei Verträgen mit minder-

jährigen Kindern oder Enkelkindern bedarf es ggf. eines Ergänzungspflegers, damit solche Vereinbarungen auch anerkannt werden. Bevor Verträge mit Familienmitgliedern abgeschlossen werden, sollten Sie deshalb unbedingt mit uns sprechen! ♦

Verbesserte Einstellungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer – „Initiative 50 plus“

Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen wurde die stufenweise Anhebung der Altersgrenze für den Renteneintritt von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Ergänzend soll durch die so genannte „Initiative 50 plus“ die Erwerbstätigenquote Älterer verbessert werden.

Um diese Initiative umzusetzen, hat der Bundesrat am 30.3.2007 dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ zugestimmt, das in den wesentlichen Punkten am 1.5.2007 in Kraft getreten ist. Hier die wichtigsten Änderungen im Überblick:

► **Befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres:** Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags ist künftig, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme, d. h. an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder an einer sog. Arbeitsgelegenheit („Ein-Euro-Job“) teilgenommen hat. Die Höchst-

befristungsdauer bei demselben Arbeitgeber beträgt fünf Jahre.

► **Einstellung von älteren Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr:** Künftig können Arbeitgeber Eingliederungszuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit (BA) für mindestens ein Jahr, höchstens für drei Jahre in Höhe von 30 Prozent und höchstens 50 Prozent der Lohnkosten erhalten, wenn sie ältere Arbeitnehmer (ab dem 50. Lebensjahr) einstellen, die in den letzten sechs Monaten arbeitslos waren oder an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen oder persönliche Vermittlungshemmnisse haben.

► **Laufende Beschäftigungsverhältnisse:** Arbeitnehmer, die in einem laufenden Arbeitsverhältnis stehen, kommen ab dem 45. Lebensjahr (bisher ab 50) in kleinen und mittleren Betrieben bis zu 250 Beschäftigten (bisher bis zu 100) in den Genuss einer weitergehenden Förderung bei der beruflichen Weiterbildung. Für frei wählbare, zertifizierte Weiterbildungsanbieter können sie von der BA ihre beruflichen Weiterbildungskosten über sog. Bildungsgutscheine erstattet bekommen.

► **Neuer Kombilohn:** Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr, die eine geringer bezahlte Tätigkeit aufnehmen und die noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben, können den neuen Kombilohn beanspruchen. Dieser schafft einen teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen dem Nettoentgelt vor der Arbeitslosigkeit und dem Nettoentgelt in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im ersten Jahr wird die Nettoentgeltdifferenz zu 50 Prozent und im zweiten Jahr zu 30 Prozent ausgeglichen. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus der neuen Beschäftigung werden durch einen Zuschuss auf 90 Prozent der früheren Beiträge aufgestockt.

► **Telefonische Arbeitsuchendmeldung:** Neu ist auch, dass bei abzuhender Arbeitslosigkeit die (zunächst) fernmündliche Arbeitsuchendmeldung bei der BA ausreicht. Da Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf deren Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung hinweisen sollen, sind sie durch diese Neuregelung ebenfalls betroffen. ♦

<p>Unser exzellenter Mercedes-Benz Service!</p>  <p>Mercedes-Benz</p> <p>Autohaus Hillenberg GmbH Autorisierter Mercedes-Benz Service und Vermittlung</p> <p>51469 Bergisch Gladbach, Gudrunweg 2, Tel. 02202 93 48 0</p>	<p>smart</p> <p>Unser smarter smart Service!</p>  <p>Autohaus Hillenberg GmbH Autorisierter smart Service</p> <p>51469 Bergisch Gladbach, Gudrunweg 2, Tel. 02202.93 48 0</p>
---	---



MESSE FÜR MODE · FRISEURE · KOSMETIK

Veranstalter:
Innungsverband Friseur
und Kosmetik Nordrhein
www.friseure-nordrhein.de

mit
Landesmeisterschaften
des Friseurhandwerks
NRW und Rheinland

28./29. OKTOBER 2007
Congress-Centrum-Nord · KoelnMesse

Goldene Meisterbriefe

» **Lothar Jung**
Bergneustadt, Kraftfahrzeug-Innung

17.5.2007

» **Friedhelm Müller**
Leichlingen, Bäcker-Innung

6.8.2007

» **Erich Sladek**
Bergisch Gladbach, Tischler-Innung

6.6.2007

Betriebsjubiläen

100 JAHRE

» **Firma A. Reuker**, Inh. Horst Reuker
Leverkusen, Tischler-Innung

1.9.2007

75 JAHRE

» **Firma Karl und Udo Bösenberg**
Burscheid, Tischler-Innung

1.6.2007

» **Firma Albert Haas KG**
Wermelskirchen, Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

28.9.2007

50 JAHRE

» **Firma Türk GmbH**
Wermelskirchen, Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

5.9.2007

25 JAHRE

» **Firma Rudi Bauer GmbH**
Wermelskirchen, Tischler-Innung

15.6.2007

» **Günter Steinke**
Leverkusen, Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

17.8.2007

» **Helga Klein**
Leichlingen, Friseur-Innung

8.9.2007

Arbeitnehmerjubiläen

25 JAHRE

» **Ralf Forbriger**
in Firma Volker Bernhard, Wermelskirchen, Kraftfahrzeug-Innung

1.8.2007

» **Frank Fischer**
in Firma Franz Klein Sanitär und Heizung,
Inh. Willi Frielingsdorf, Bergisch Gladbach
Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

1.9.2007

Runde Geburtstage

» **Theo Busch** 21.8.2007
Ehrenobermeister der Baugewerks-Innung

70 Jahre

» **Hermann-Josef Müller** 26.8.2007
Vorstandsmitglied der Baugewerks-Innung

70 Jahre

» **Dirk Kiel** 7.9.2007
Vorstandsmitglied der Friseur-Innung

40 Jahre

» **Hans-Josef Kierspel** 16.9.2007
Vorstandsmitglied der Elektro-Innung

50 Jahre

» **Josef Bedürftig** 23.9.2007
ehem. Vorstandsmitglied der Friseur-Innung

75 Jahre

» **Irmgard Engstenberg** 27.9.2007
Lehrlingswartin der Innung für Raumausstatter und
Bekleidungshandwerke

55 Jahre

Neue Innungsmitglieder

» **MARVIC Limited**
Leichlingen, Innung für Metalltechnik

» **Franz Byrdus**
Burscheid, Kraftfahrzeug-Innung

» **Stahlbau Schwanicke GmbH**
Wermelskirchen, Innung für Metalltechnik

» **F+S Fahrzeugteile und Service GmbH**
Leverkusen, Kraftfahrzeug-Innung

» **Gudelis und Baack GmbH**
Bergisch Gladbach, Maler und Lackierer-Innung

» **Christian Dück**
Leverkusen, Kraftfahrzeug-Innung

» **Autohaus Kaltenbach GmbH**
Bergisch Gladbach, Kraftfahrzeug-Innung

» **Klaus-Dieter Eichner**
Wermelskirchen, Innung für Metalltechnik

» **GbR Georgios Nianos und Giovanni Morleo**
Bergisch Gladbach, Dachdecker-Innung

» **Freddy Klimasch**
Wermelskirchen, Friseur-Innung

» **Gabrieles Automobile GmbH**
Reichshof, Kraftfahrzeug-Innung

» **Robert Cürten**
Bergisch Gladbach, Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

» **Karina vom Stein**
Wermelskirchen, Friseur-Innung

» **Michael Freitag**
Bergisch Gladbach, Baugewerks-Innung

» **Ralf Pelzer**
Bergisch Gladbach, Kraftfahrzeug-Innung

Goldener Meisterbrief für Erich Sladek



Am 6. Juni 1957 hat Herr **Erich Sladek**, geb. 29.6.1924, die Meisterprüfung im Tischler-Handwerk vor dem Meisterprüfungsausschuss bei der Handwerkskammer Köln abgelegt. Aus diesem Grund wurde Herrn Sladek im Rahmen einer kleinen

Feier durch Herrn Kreishandwerksmeister Bert Emundts, Herrn Obermeister Achim Culmann und Herrn Hauptgeschäftsführer Heinz Gerd Neu der „Goldene Meisterbrief“ überreicht.

Wir gratulieren herzlich! ◆

Goldener Meisterbrief für Heinz Bormacher

Am 17. Juli 1957 hat Herr Heinz Bormacher, geb. 23. Mai 1935, die Meisterprüfung im Fleischer-Handwerk vor dem Meisterprüfungsausschuss bei der Handwerkskammer Düsseldorf abgelegt. Aus diesem Grund wurde Herrn Heinz Bormacher im Rahmen einer kleinen Feier durch Herrn Kreishandwerksmeister Bert Emundts und Herrn Obermeister Dieter Himperich der „Goldene Meisterbrief“ überreicht.

Wir gratulieren herzlich! ◆

Goldener Meisterbrief für Friedhelm Müller

Am 6. August 1957 hat Herr Friedhelm Müller die Meisterprüfung im Bäcker-Handwerk vor dem Meisterprüfungsausschuss bei der Handwerkskammer Düsseldorf abgelegt. Aus diesem Grund wurde Herrn Friedhelm Müller im Rahmen einer kleinen Feier durch Herrn Ehrenobermeister Bernd Kreffter und Obermeister Ulrich Lob der „Goldene Meisterbrief“ überreicht.

Wir gratulieren herzlich! ◆

„Gesicht des Handwerks 2008“ – Gewinner stehen fest

Der große Foto-Wettbewerb der IKK Nordrhein „Gesicht des Handwerks 2008“ geht in den Endspurt. Am 26. Juni hatte die Jury die Qual der Wahl und musste aus einer wahren Flut an Einsendungen die zwölf Finalisten auswählen, deren Bilder in einem Kalender veröffentlicht werden.



Die Entscheidung fiel den Experten nicht leicht, da die Qualität der Ideen und der Bildumsetzung überraschend gut war. Nach eingehender Beratung stehen nun die Gewinner fest: Von Friseuren über Maler bis zu Reinigungsfachkräften sind die unter-

schiedlichsten Gewerke vertreten. Sie zeigen auf anschauliche Weise die Bandbreite der in Nordrhein ansässigen Handwerksberufe.

Die Gewinner-Teams:

- ▶ Bäckerei-Konditorei Potthast, Duisburg
- ▶ Barthel Korr GmbH, Aachen
- ▶ Belz Bau, Bonn
- ▶ Hans Peter Winterberg GmbH Glas- und Gebäudereinigung, Wuppertal
- ▶ Haus der Seidenkultur, Krefeld
- ▶ Hausmann Versorgungstechnik GmbH & Co. KG, Wermelskirchen
- ▶ Malerbetrieb Brendgen, Kleve
- ▶ Markus Henkel – Dächer und mehr..., Goch
- ▶ Metallidee C. Winter, Köln
- ▶ Reinigung Hans-Wilhelm Strothotte, Geldern
- ▶ Steinforth GmbH Autolackiererei und

Karosseriebau, Greifarth

- ▶ Vividia Nuances Keßler KG, Köln

Profifotograf Carsten Sander besucht derzeit die Gewinner vor Ort, um sie für „ihr Kalenderblatt“ ins rechte Licht zu setzen.

Mit Teamgeist gewonnen

„Teamgeist zählt!“ Das diesjährige Motto des IKK-Fotowettbewerbs „Das Gesicht des Handwerks“ nahmen auch die Mitarbeiter der Bäckerei Lob aus Bergisch Gladbach wörtlich und präsentierten in ihrer Bewerbung direkt neun gestandene Bäcker und einen Nachwuchsmeister.

Der Lohn: Ein Abenteuer-Team-Wochenende mit jeder Menge Spaß und einem tollen Programm, bei dem garantiert die teig-erprobten Oberarmmuskeln der Mitarbeiter voll zum Einsatz kommen werden. ◆



Broichhaus - Farben & Stoffe
MALERWERKSTÄTTE SEIT 1930 - INNENAUSSTATTUNG
INH. MANTFRED BROICHAUS + SABINE BROICHAUS

51515 KÜRTEN · Bergstr. 169 · Tel. 0 22 68 / 72 93 · Fax 31 80
www.broichhaus.de · E-Mail: farbenundstoffe@broichhaus.de

Fassadenschutz und -gestaltung · Restaurierungen
Historische Mal- und Putztechniken · Isolierputze · Wärmedämmung
Hochdruckreinigung · Fugenabdichtung · Exklusive Raumgestaltung
Stuckarbeiten · Vergoldungen · Fußbodenverlegung und -reinigung
Wandbeläge · Gardinen · Dekorations- und Möbelsstoffe
Lichtschutzanlagen · Einrichtungsaccessoires



Dellbrücker Straße 181 · 51465 Bergisch Gladbach
Tel.: (0 22 02) 93 24 24 · Fax: (0 22 02) 3 15 97

www.bra-ss-ent.de

DAS BAD DIE HEIZUNG DIE SOLARENERGIE DIE REGENWASSERANLAGE

... in unseren Ausstellungen
präsentieren wir Ihnen über 50
komplett eingerichtete Bäder,
moderne Heiztechnik und für
den Umweltschutz Solarenergie
und Regenwasseraufbereitung.

**Kommen Sie zum Partner
des Handwerks!**

STEINBÜCHEL

Tannenbergr. 26-33 · 51465 Bergisch Gladbach
Tel. 0 22 02-20 04-0 · Fax 0 22 02-5 67 04

Zweigstelle · Kölner Str. 100 · 51645 Gummersbach (Derschlag)
Tel. 0 22 61-9 56 80 · Fax 0 22 61-5 70 77

26

Namen + Nachrichten

Termine

FORUM 4/2007

KREISHANDWERKERSCHAFT

Rhein-Berg/Leverkusen

22.8.2007, 18.30 Uhr

Außerordentliche Vorstandssitzung der Dachdecker-Innung

26.8.2007 Uhr

Bäcker-Innung: Ausflug der Bäcker-Altmeister

5.9.2007, 19.00 Uhr

Innungsversammlung der Dachdecker-Innung

6.9.2007, 9.00 Uhr – 16.30 Uhr

Seminar der Baugewerks-Innung und der Maler- und Lackierer-Innung: Putz- und anstrichtechnische Rissanierung

12.9.2007, 17.30 Uhr

Vorstandssitzung der Baugewerks-Innung

17.9.2007, 19.00 Uhr

Modeproklamation Herbst/Winter der Friseur-Innung

18.9.2007, 18.00 Uhr

Vorstandssitzung der Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

19.9.2007, 9.00 Uhr – 17.00 Uhr

Seminar der Baugewerks-Innung:
Nachträgliche Abdichtung erdberührter Bauteile

19.9.2007, 18.00 Uhr

Vorstandssitzung der Kraftfahrzeug-Innung

20.9.2007, 9.00 Uhr – 17.00 Uhr

Seminar der Baugewerks-Innung:
Nachträgliche Abdichtung erdberührter Bauteile

21.9.2007, 13.00 Uhr – 16.30 Uhr

Seminar: Digitaler Tachograph – Schulung
für Verantwortliche und Fahrer

4.10.2007, 19.00 Uhr

Vorstandssitzung der Friseur-Innung

12.10.2007, 9.00 Uhr – 16.30 Uhr

Seminar: Grundkenntnisse zur Ladungssicherung auf
Straßenfahrzeugen – Schwerpunkt Kleintransporter

18.10.2007, 14.00 Uhr – 19.00 Uhr

Seminar: Büroorganisation und Zeitmanagement

23.10.2007, 18.30 Uhr

Vorstandssitzung der Dachdecker-Innung

25.10.2007, 14.00 – 19.00 Uhr

Seminar: Büroorganisation und Zeitmanagement

19.11.2007, 18.00 Uhr

Vorstandssitzung der Innung für Sanitär- und Heizungstechnik

4.12.2007, 19.00 Uhr

Innungsversammlung der Dachdecker-Innung

6.12.2007, 19.00 Uhr

Innungsversammlung der Innung
für Sanitär- und Heizungstechnik

HINWEIS: Termine ohne genannten Veranstaltungsort
finden im Gebäude der Kreishandwerkerschaft,
Altenberger-Dom-Straße 200,
51467 Bergisch Gladbach-Schildgen, statt.

Leichlingen
Partner der
RheinEnergie



**Bergische Energie- und
Wasser-GmbH Wipperfürth**



GAS



Gas-Wasser

Gas-Wasser-Strom

STROM



Energieversorgung Leverkusen GmbH & Co. KG

WASSER



Strom-Gas-Wasser

Strom-Gas-Wasser

**BELKAW**

Partner der
RheinEnergie

AggerEnergie

RheinEnergie

Rösrath Strom + Gas

Jetzt beraten lassen und
Finanz-Check durchführen.

www.ksk-koeln.de
www.sparkasse-lev.de



Schneller ans Ziel mit dem
🏠 Finanzkonzept.



Kreissparkasse
Köln



Sparkasse
Leverkusen

Sie wollen in Richtung Zukunft starten? Dann machen Sie jetzt den ersten Schritt mit Ihrem persönlichen Finanz-Check. Gemeinsam mit Ihnen bestimmen wir Ihre momentane Position und legen mit dem 🏠 Finanzkonzept Ihren individuellen Kurs fest. So erhalten Sie ein konsequent auf Ihre Wünsche und Ziele ausgerichtetes Lösungspaket für alle wichtigen Finanzfragen wie Risikoabsicherung, Altersvorsorge und Vermögensbildung. Informieren Sie sich online unter www.ksk-koeln.de oder in einer unserer Geschäftsstellen. Wir beraten Sie gerne.
Wenn's um Geld geht – Kreissparkasse Köln, Sparkasse Leverkusen.