



18.05.2009

4-2009

Chef-Info Bau

Themen



Handwerkerverzeichnis / wichtige Information für unsere Innungsbetriebe.



Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2009.
- Anrufung der Zentralschlichtungsstelle



Verlängerung der Übergangsregelungen für osteuropäische Arbeitnehmer.



WHKT-Onlinetest zur Einschätzung von Ausbildungsplatzbewerbern.



Sozialversicherung. Sozialversicherungspflicht während einer unwiderruflichen Freistellung. Urteil der Bundessozialgerichts – B 12 KR 22/07 R – vom 24. September 2008.



Bundesarbeitsgericht. Massenentlassungsanzeige. Entlassungssperre.



Wer hat Anspruch auf Potentialberatung und Bildungsscheck?



Vertragsgestaltung statt Mahnung.



Buchtipps.



Jubiläen und Geburtstage.



Betriebsaufgabe / Materialverkauf.

Sie haben die Möglichkeit diese Informationen auch per Email oder per Telefax zu erhalten. Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle Email-Adresse bzw. Telefaxnummer mit!



Handwerkerverzeichnis / wichtige Information für unsere Innungsbetriebe

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Suche nach dem ortsansässigen Spezialisten, dem Handwerksbetrieb, gibt es kein geeigneteres Nachschlagewerk als das **Handwerkerverzeichnis – unser Branchenbuch. Ausschließlich die Mitgliedsbetriebe stellen sich vor.**

Das Handwerkerverzeichnis ist eine repräsentative Darstellung des regionalen Handwerks. Der Unterschied zu allen anderen Branchenbüchern besteht darin, dass sich in diesem Handwerkerverzeichnis **ausschließlich Mitgliedsbetriebe unserer Innungen**, übersichtlich geordnet nach eben den Innungen und Gewerken, sowie unsere Partner des Handwerks, darstellen dürfen. **Es ist deshalb unser eigenes Branchenbuch.**

Gerade nach der Novellierung der Handwerksordnung ist es wichtiger denn je, der Öffentlichkeit zu dokumentieren, dass die **Innungen mit ihren meisterlichen Fachbetrieben und ihrer Kreishandwerkerschaft ein starker Verbund sind!**

Mit der **Herausgabe** wurde der handwerkserfahrene und renommierte **BVS Verlag, Fachverlag für das Handwerk**, mit Sitz in Mainz beauftragt. Dieser Verlag arbeitet in ganz Deutschland bereits mit über 200 Kreishandwerkerschaften zusammen. Das Verzeichnis soll sehr hochwertig **im Vierfarbendruck aufgelegt** werden.

Die **Verteilung** des Handbuchs erfolgt zielgerichtet und nach bewährtem System: Es wird kostenlos an diejenigen abgegeben, die mit dem Handwerk zusammenarbeiten oder Aufträge erteilen. So erhalten die in unseren Innungsbereichen ansässigen Bauämter, Verwaltungen, Architekten, Sachverständige, Planungsbüros, Hausverwaltungen, Prüforganisationen wie TÜV usw., Banken und auch private Bauherren und Verbraucher das Handwerkerverzeichnis.

Ein legitimierter Beauftragter des BVS Verlages wird in Kürze mit Ihnen Kontakt aufnehmen, um Ihre Adressdaten auf Korrektheit zu überprüfen. **Wir empfehlen Ihnen, sich und Ihre Betriebsleistungen in diesem wichtigen Nachschlagewerk darzustellen.**

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Mit freundlichen Grüßen
Kreishandwerkerschaft

R o p e r t z
-Geschäftsführer-

W o l l s e i f e r
-Kreishandwerksmeister-



Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen 2009 - Anrufung der Zentralschlichtungsstelle

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt hat die Tarifverhandlungen am 11. Mai 2009 für gescheitert erklärt und eine Anrufung der Zentralschlichtungsstelle angekündigt.

Bereits in einer Pressekonferenz am Vormittag, welche der Sitzung des Bundesvorstandes der IG BAU vorangegangen war, hatte die Gewerkschaft angekündigt, die Tarifverhandlungen für gescheitert zu erklären. In einer Presseerklärung der IG BAU ist diese Entscheidung damit begründet worden, man brauche offenbar einen Moderator, damit die Arbeitgeber gezwungen seien, ihre Verhandlungsfähigkeit herzustellen. Einzelne Verbände innerhalb des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (ZDB) im Osten, die ohnehin nur für wenige Mitglieder sprächen, würden bislang aus Kompromissen immer wieder ausscheren und am Ende das Lohngefüge einer ganzen Branche zerstören.

Zugleich mit dieser Entscheidung hat die Gewerkschaft angekündigt, noch in dieser Woche die Zentralschlichtungsstelle anzurufen. In Hinblick auf die mit dem Vorsitzenden der Zentralschlichtungsstelle, Bundesminister a. D. Wolfgang Clement, im Vorfeld der Entscheidung der IG BAU bereits erfolgte Terminsondierung ist damit zu rechnen, dass die Zentralschlichtungsstelle formell am Freitag dieser Woche, den 15. Mai 2009, durch die Gewerkschaft angerufen werden wird. Die Zentralschlichtungsstelle hat dann nach § 5 Abs. 2 des Schlichtungsabkommens innerhalb von sieben Kalendertagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten. Der Schlichter hat bereits signalisiert zu Verhandlungen der Zentralschlichtungsstelle am Freitag, den **22. Mai 2009** und Samstag, den **23. Mai 2009** einzuladen.

Das Schlichtungsverfahren gilt nach § 9 des Schlichtungsabkommens als gescheitert, wenn die Zentralschlichtungsstelle nicht innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach ihrem Zusammentreten einen Schiedsspruch gefällt hat oder wenn der Schiedsspruch abgelehnt worden ist.

Für die Entscheidung unserer Mitgliedsverbände über die Annahme oder Ablehnung eines möglichen Schiedspruches, welche nach § 7 Abs. 6 des Schlichtungsabkommens vierzehn Kalendertage beträgt, könnten sich nach heutiger Einschätzung folgende Situationen ergeben:

Sollte es dem Schlichter gelingen, bereits in der ersten Verhandlung der Zentralschlichtungsstelle einen Schiedsspruch herbeizuführen (mehrheitlicher Schiedsspruch), so würde die Erklärungsfrist für die Annahme oder Ablehnung eines solchen Schiedspruches voraussichtlich am Montag, den 8. Juni 2009 enden.

Da das Schlichtungsverfahren als gescheitert gilt, wenn die Zentralschlichtungsstelle nicht innerhalb einer Frist von vierzehn Kalendertagen nach ihrem ersten Zusammentreten (Freitag, den 22. Mai 2009) einen Schiedsspruch gefällt hat, müsste ein Schiedsspruch spätestens am Freitag, den 5. Juni 2009 vorliegen; in diesem Falle würde die Erklärungsfrist am Freitag, den 19. Juni 2009 enden.



Verlängerung der Übergangsregelungen für osteuropäische Arbeitnehmer

Gemäß den am 1. Mai 2004 in Kraft getretenen Verträgen über den Beitritt der osteuropäischen Staaten zur Europäischen Union können die alten EU-Mitgliedstaaten die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Beitrittsstaaten und die Dienstleistungsfreiheit nach der sogenannten 2+3+2-Regelung beschränken.

Nachdem die Bundesregierung 2004 erstmalig die Übergangsregelungen in Anspruch genommen und 2006 von der ersten Verlängerungsmöglichkeit Gebrauch gemacht hatte, stand nun die Entscheidung über die zweite und letztmalige Verlängerungsmöglichkeit an. Angesichts der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt in den vergangenen drei Jahren bis Ende 2008 hatte sich das Handwerk dafür ausgesprochen, möglichst zeitnah zum Verlängerungstermin diese Entscheidung zu fällen. Nachdem Ende 2008 sich die Anzeichen für eine konjunkturelle Eintrübung verdichteten und die Erholung am Arbeitsmarkt zum Erliegen kam, hat sich das Handwerk aktiv für eine Verlängerung der Übergangsregelungen gegenüber der Bundesregierung eingesetzt.

Die Bundesregierung hat nun der Europäischen Kommission am 24. April 2009 mitgeteilt, dass Deutschland die bestehenden Beschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten und der Dienstleistungsfreiheit bis zum 30. April 2011 weiterhin in Anspruch nehmen wird.

Die Europäische Kommission, insbesondere der für soziale Angelegenheiten zuständige EU-Kommissar Spidla, hatte sich für ein Auslaufen der Beschränkungen ausgesprochen. Die Reaktion der Europäischen Kommission auf die Entscheidung Deutschlands, das neben Österreich der einzige Mitgliedstaat in der Europäischen Union ist, der von der Verlängerungsoption Gebrauch macht, bleibt abzuwarten.



WHKT-Onlinetest zur Einschätzung von Ausbildungsplatzbewerbern

Für kleine und mittelständische Betriebe des Handwerks, die über keine eigene Prüfungsmöglichkeit für die Auswahl geeigneter Ausbildungsplatzbewerber verfügen, hat der WHKT eine Testaufgaben-Plattform für Betriebe entwickelt.

Unter www.testaufgaben-online.de haben Betriebe die Möglichkeit, ihre Ausbildungsplatzbewerber zu prüfen. Die Aufgaben konzentrieren sich auf Fächer, die für die Handwerksbetriebe besonders wichtig sind: Mathematik, Deutsch und Logisches Denken. Eine automatische Auswertung wird über das Programm ebenfalls gewährleistet. Für Handwerksbetriebe in NRW besteht die Möglichkeit, diesen Service kostenlos zu nutzen, da er mit Mitteln der EU und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird.



Sozialversicherung. Sozialversicherungspflicht während einer unwiderruflichen Freistellung. Urteil der Bundessozialgerichts – B 12 KR 22/07 R – vom 24. September 2008

Entgegen der Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger hat das Bundessozialgericht das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung bejaht.

Durch ein Urteil des Bundessozialgerichts hat sich die Rechtslage zur Sozialversicherungspflicht während einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung grundlegend geändert.

Im Jahr 2005 hatten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger ein Besprechungsergebnis zum Bestehen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei einvernehmlicher unwiderruflicher Freistellung eines Arbeitnehmers veröffentlicht. Danach endete bei einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis **mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag vor der Freistellung**.

Die Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger hatte erhebliche Auswirkungen für die Praxis. Häufig werden Arbeitsverhältnisse außergerichtlich oder im Rahmen arbeitsgerichtlicher Vergleiche beendet und Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist einvernehmlich **unwiderruflich** freigestellt. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vertraten die Auffassung, dass arbeitsvertragliche Beziehungen allein nicht ausreichten, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen. Werde unwiderruflich die Freistellung vereinbart und damit auf die vertragliche Arbeitsleistung endgültig verzichtet, sei der Fortbestand der Beschäftigung von den Arbeitsvertragsparteien nicht gewollt. Mit dem Tag des Beginns der vereinbarten Freistellung ende die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers und damit die versicherungspflichtige Beschäftigung.

Diese Rechtsauffassung wurde nunmehr vom Bundessozialgericht mit Urteil vom 24. September 2008 widerlegt.

Dem Urteil lag folgender **Sachverhalt** zugrunde:

Der Arbeitnehmer war seit Juli 1980 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Vor dem Arbeitsgericht schloss er mit der Arbeitgeberin am 8. September 2004 einen Vergleich. Darin war unter anderem geregelt, dass das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30. Juni 2005 aufgehoben und der Kläger ab sofort unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird. Die Arbeitgeberin zahlte das Arbeitsentgelt für die Zeit bis zum 30. Juni 2005 weiter. Der Arbeitnehmer leistete aufgrund der unwiderruflichen Freistellung vom 11. September 2004 bis zum 30. Juni 2005 keine Arbeit mehr. Mit Bescheid vom 19. Oktober 2004 stellte die beklagte Krankenkasse fest, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab dem Zeitpunkt der unwiderruflichen Freistellung geendet habe und damit eine Versicherungspflicht mit Ablauf des 10. September 2004 nicht mehr bestehe. Hiergegen wandte sich der Arbeitnehmer und obsiegte vor dem Bundessozialgericht.

Dem Urteil sind folgende **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.
2. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung setzt nicht zwingend eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus.

3. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Vereinbarung von seiner Leistungspflicht befreit wird.
4. Sozialversicherungsrechtlich besteht kein Unterschied zwischen einer widerruflichen und einer unwiderruflichen Freistellung. Es ist unbeachtlich, dass eine Wiederaufnahme der tatsächlichen Arbeitsleistung bei einer unwiderruflichen Freistellung nicht mehr vorgesehen ist.

Das Urteil hat folgende **praktischen Auswirkungen**:

Entgegen der bisherigen Praxis endet die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bei einvernehmlicher unwiderruflicher Freistellung **nicht mehr mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag vor der unwiderruflichen Freistellung**. Damit endet auch nicht mehr die Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) mit dem letzten tatsächlichen Arbeitstag, sondern mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der Kündigungsfrist. Die Hinweise in unserem Rundschreiben S 44/2005 vom 22. August 2005, die wir vor dem Hintergrund des damaligen Besprechungsergebnisses der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger gegeben hatten, sind aufgrund der Entscheidung des Bundessozialgerichts gegenstandslos.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine gegebenenfalls laufende Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld nunmehr erst mit dem Ablauf der Kündigungsfrist zu laufen beginnt und nicht schon ab dem Zeitpunkt der unwiderruflichen Freistellung. Ein "Absitzen" der Sperrzeit während der Zeit der unwiderruflichen Freistellung scheidet somit in Zukunft aus.



Bundesarbeitsgericht. Massenentlassungsanzeige. Entlassungssperre, Urteil -2 AZR 935/07 - vom 6. November 2008

Die nach einer Massenentlassungsanzeige vorgesehene einmonatige Entlassungssperre verlängert nicht die einschlägigen Kündigungsfristen.

Der Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit schriftlich Anzeige erstatten, bevor er

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 Prozent der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen **entlässt**.

Übersicht: Wann besteht eine Anzeigepflicht?

In Betrieben mit in der Regel	Anzahl der Kündigungen
21-59 Arbeitnehmern	Mindestens 6 Arbeitnehmer
60-250 Arbeitnehmern	Mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer
251-499 Arbeitnehmern	Mindestens 26 Arbeitnehmer
500 und mehr Arbeitnehmern	Mindestens 30 Arbeitnehmer

Betriebe mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern sind generell von der Anzeigepflicht ausgenommen. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

Sinn und Zweck der Anzeigepflicht ist, dass sich die Agenturen für Arbeit rechtzeitig auf zu erwartende Entlassungen größeren Umfangs einstellen und mit dem Betrieb und den betroffenen Arbeitnehmern Maßnahmen ergreifen können, um gegebenenfalls die Arbeitslosigkeit und deren Auswirkungen zu verhindern bzw. zu verringern.

Welche Arbeitnehmer zählen mit?

Arbeitnehmer im Sinne der gesetzlichen Vorschriften zur Massenentlassung sind neben den Arbeitnehmern alle zur Berufsbildung Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten unabhängig von der Dauer ihrer regelmäßigen Arbeitszeit mitzuzählen. Nicht mitzuzählen sind Geschäftsführer und leitende Angestellte, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

Was ist eine Entlassung?

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts gilt als Entlassung die **Kündigungserklärung des Arbeitgebers** und nicht das Ende der Kündigungsfrist. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Anzeige erstatten muss, **bevor die Kündigung ausgesprochen worden ist**.

Bei der Feststellung der Zahl der Entlassungen bleiben fristlose Kündigungen, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch den Arbeitnehmer oder im gegenseitigen Einvernehmen (nicht vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge) und aufgrund vertraglicher Vereinbarung durch Zeitablauf (Auslauf von Befristungen) unberücksichtigt.

Was ist eine "Entlassungssperre"?

Entlassungen, die anzuzeigen sind, werden grundsätzlich erst rechtswirksam, wenn seit dem Eingang der wirksam bei der Agentur für Arbeit erstatteten Anzeige ein Monat abgelaufen ist (sogenannte "Sperrfrist"). Im Einzelfall kann die Agentur für Arbeit die Sperrfrist verkürzen oder verlängern. Die Frist wird nicht zu der ohnehin maßgeblichen Kündigungsfrist hinzugerechnet, sondern stellt lediglich eine Mindestauslaufzeit für die betroffenen Arbeitsverhältnisse dar. Die Sperrfrist wird auf die Kündigungsfrist angerechnet. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 6. November 2008 entschieden.

Dem Urteil lag folgender **Sachverhalt** zugrunde:

Die Arbeitgeberin betrieb ein Fuhrunternehmen. Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin als Kraftfahrer beschäftigt. Neben diesem Arbeitnehmer beschäftigte die Arbeitgeberin zuletzt 23 Kraftfahrer sowie drei Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich. Am 25. April 2006 beschloss die Arbeitgeberin die Stilllegung des Betriebs zum 30. September 2006. Am 26. April 2006 zeigte die Arbeitgeberin bei der Arbeitsagentur die beabsichtigte Massenentlassung von insgesamt 27 Mitarbeitern an. Mit Schreiben vom 27. April 2006 kündigte die Arbeitgeberin die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist. Der klagende Arbeitnehmer erhielt am 27. April 2006 eine Kündigung - aufgrund der einschlägigen Kündigungsfrist - zum 30. September 2006. Mit Bescheid vom 24. Mai 2006 teilte die Agentur für Arbeit der Arbeitgeberin mit, die Sperrfrist beginne am 27. April 2006 und ende am 26. Mai 2006. Der Arbeitnehmer klagte und meinte, dass -selbst wenn ein betriebsbedingter Grund zur Kündigung vorliegen würde - die Kündigung das Arbeitsverhältnis frühestens einen Monat nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist auflösen könne. Die Entlassungssperre sei nicht in die Kündigungsfrist einzu-

rechnen, sondern laufe zusätzlich und verlängere das Arbeitsverhältnis somit um einen weiteren Monat. Dieser Auffassung folgte das Bundesarbeitsgericht nicht.

Dem Urteil sind folgende **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Eine Kündigung kann schon unmittelbar nach Erstattung (Eingang) der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit ausgesprochen werden.
2. Die Entlassungssperre (Sperrfrist) von einem Monat hindert nicht den Ausspruch einer Kündigung nach Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit während des Laufs der Sperrfrist.
3. Die Entlassungssperre (Sperrfrist) von einem Monat verlängert nicht die einschlägigen Kündigungsfristen. Sie wird auf die Kündigungsfrist angerechnet.
4. Die Entlassungssperre (Sperrfrist) hat nur für die Kündigungen solcher Arbeitnehmer Bedeutung, deren Kündigungsfrist kürzer als einen Monat ist.

Das Urteil hat folgende **praktischen Auswirkungen**:

Bei der so genannten Entlassungssperre (Sperrfrist) handelt es sich um eine Mindestkündigungsfrist, die von der jeweiligen Agentur für Arbeit verkürzt oder verlängert werden kann. **Diese Mindestfrist ist nicht zur gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist hinzuzurechnen. Sie wird auf die Kündigungsfrist angerechnet.** Nach Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit kann die Kündigung ausgesprochen werden. Dann läuft die für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Kündigungsfrist an, die sich nur dann auf einen Monat verlängert, wenn die Sperrfrist länger ist als die maßgebliche Kündigungsfrist. Dies kann für Bauarbeiter insbesondere im gewerblichen Bereich von Bedeutung sein, bei denen die Kündigungsfrist gemäß § 12 Ziffer 1.1 BRTV zwölf Werktage beträgt.

Wie ist ein Betriebsrat zu beteiligen?

Beabsichtigt der Arbeitgeber, anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, so hat er - soweit vorhanden - den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten über

- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Außerdem hat er weitere zweckdienliche Auskünfte zu erteilen. Die Unterrichtung muss schriftlich erfolgen. Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit gleichzeitig eine Abschrift seiner Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten. Die Abschrift ersetzt nicht die Anzeige.

Welchen Anforderungen bestehen an eine Anzeige?

Die Anzeige ist schriftlich zu erstatten. Die Bundesagentur für Arbeit stellt einen Vordruck zur Verfügung. Der Anzeige ist eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit gegenüber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Eine Abschrift der Anzeige hat der Arbeitgeber - soweit vorhanden - dem Betriebsrat zuzuleiten.

Die Anzeige **muss** folgende Angaben enthalten:

- Name des Arbeitgebers,
- Sitz und Art des Betriebes,
- Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen (Tage, an denen die Kündigungen ausgesprochen werden),
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer.

Darüber hinaus sollen in der Anzeige im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Diese Angaben sollen es den Agenturen für Arbeit ermöglichen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzuleiten. Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen ist es zulässig, diese Angaben mit dem Vorbehalt zu versehen, dass sich der Plan für die Entlassungen noch ändern kann. Die Liste mit den ergänzenden Angaben ist nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Anzeige. Sie kann auch nachgereicht werden.

Solange eine Massenentlassungsanzeige vom Arbeitgeber nicht wirksam erstattet worden ist, sind Kündigungen rechtsunwirksam.



Wer hat Anspruch auf Potentialberatung und Bildungsscheck?

Öffentliche Fördermittel werden in Nordrhein-Westfalen für höchst unterschiedliche Zwecke angeboten. Zu den für Handwerksbetriebe und ihre Mitarbeiter besonders interessanten Förderungen zählen die Potentialberatung und der Bildungsscheck NRW.

Die Potentialberatung unterstützt Betriebe dabei, durch Einschaltung externer Berater strategische Entwicklungsprozesse zu planen und einzuleiten, Aufbauend auf der Analyse der Stärken und Schwächen werden Maßnahmen entwickelt, die zur Modernisierung und damit zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen.

Mit dem Bildungsscheck bietet die Landesregierung finanzielle Unterstützung an, um berufliche Weiterbildung attraktiv zu machen. Hier sind sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe selbst angesprochen. Bei beiden Programmen stellt sich immer wieder die Frage, wer genau eigentlich die Förderung in Anspruch nehmen kann. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung stellt deswegen zwei neue Onlinechecks zur Verfügung. Sie helfen bei der Beantwortung zur

<http://dev.gib-nrw.de/site/homepage/service/beratertool/potentialberatung-online-check/> --> **Potentialberatung** und zum

<http://dev.gib-nrw.de/site/homepage/service/beratertool/bildungsscheck-online-check-fuer-den-betrieblichen-und-individuellen-zugang/>--> **Bildungsscheck.**



Vertragsgestaltung statt Mahnung

Sie brauchen keine Mahnung zu schreiben, bevor Sie Verzugszinsen berechnen:

Sie können bereits im Vertrag vereinbaren, wann eine Zahlung fällig ist und ab wann der Verzug gilt. Laut Urteil des Bundesgerichtshofes können Gläubiger den Übergang von der Fälligkeit zum Verzug selbst bestimmen.

Das gelte seit dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform im Jahr 2001. Deshalb sei eine Mahnung häufig nicht ausdrücklich erforderlich, bevor der Gläubiger Verzugszinsen geltend macht.

Das Gesetz unterscheidet jedoch, ob der Schuldner eine Privatperson (= Verbraucher) oder ein Geschäftskunde (= Unternehmer) ist. So geraten Unternehmer laut § 286 Abs. 3 BGB automatisch nach 30 Tagen in Verzug. Privatpersonen hingegen geraten nur dann automatisch in Verzug, wenn dies eindeutig aus der Rechnung hervorgeht.

Gläubiger sind mit folgendem Textbaustein auf der sicheren Seite: „Mahnungen kosten Zeit und Geld: Deshalb bitten wir Sie, den fälligen Gesamtbetrag innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist zu bezahlen. Falls Sie innerhalb von 30 Tagen nach Fälligkeit und Zugang dieser Rechnung noch nicht bezahlt haben, geraten Sie automatisch in Verzug. Eine gesonderte Mahnung ist dafür nicht erforderlich.“ Dieser Hinweis könne ebenso in Rechnungen für Geschäftsleute verwendet werden. Je nach bisherigen Erfahrungen könnten Gläubiger zusätzlich auf die Verzugsfolgen hinweisen.



Buchtipps

Brandschutz kompakt

Adressen - Bautabellen - Vorschriften

Von Lutz Battran und Achim Linhardt

„Brandschutz kompakt“ ist ein praktisches Nachschlagewerk für den vorbeugenden Brandschutz. Es bietet eine kompakte und leserfreundliche Zusammenfassung der wichtigsten Fachinformationen, die Planer und Ausführende im vorbeugenden Brandschutz ständig griffbereit haben sollten.

Kern des handlichen Taschenbuchs ist der tabellarische Teil der Fachtechnik mit Zusammenfassungen, Auszügen und Skizzen der wichtigsten Brandschutzvorschriften. Der Adressteil bietet Kontaktdaten zu Produktherstellern, Verbänden und Instituten. Das Kapitel „Vorschriften“ zeigt den aktuellen Stand der wichtigsten Regelungen. Abschließend hilft das praktische Kalendarium bei der Terminplanung.

2009. DIN A6. Kartoniert. 366 Seiten.

EURO 29,--

ISBN 978-3-939138-36-5

Feuertrutz GmbH Verlag für Brandschutzpublikationen

Stolberger Str. 84

50933 Köln

Telefon: 0221 5497-120

Telefax: 0221 5497-130

service@feuertrutz.de

www.baufachmedien.de



Buchtipps

Sanierungshandbuch - Naturstein, Keramik, Terrazzo **Von Dipl.-Ing. (FH) Detlev Hill und RAin Anja Theurer.**

Die Neuerscheinung „Sanierungshandbuch - Naturstein, Keramik, Terrazzo“ erläutert zunächst die aktuelle Marktsituation und zeigt die Möglichkeiten auf, die sich dem Handwerk im wachsenden Markt des Bauens im Bestand bieten. Anschließend widmet sich ein eigenständiges Kapitel der Beschaffung und Abwicklung von Angeboten und Aufträgen. Im technischen Teil beschreiben die Autoren detaillierte Verfahren und Methoden der Modernisierung und Sanierung von Belägen aus Naturstein, Keramik und Terrazzo aus der Sicht des Praktikers. Die Muster-sammlung ausgewählter Materialien in der Mitte des Buches hilft dem Praktiker, die unterschiedlichen Beläge schnell zu identifizieren.

Darüber hinaus geht das Sanierungshandbuch auf typische juristische Fragestellungen der Handwerksbetriebe ein. Sie sind im Text optisch hervorgehoben und mit Beispielen, Praxistipps und Verweisen auf Gesetze ergänzt. Ein Kapitel mit Musterbriefen und -Vereinbarungen sorgt für zusätzliche Rechtssicherheit.

Ausführliche Angaben zur Literatur, Normen und Regelwerken geben Hinweise auf weitere Informationen zum Thema sowie zu den rechtlichen Grundlagen.

Das Sanierungshandbuch richtet sich an Handwerker und planende Architekten, die ein vertiefendes, gewerkespezifisches Nachschlagewerk zum Thema Sanierung und Modernisierung von Naturstein, Keramik und Terrazzo benötigen.

Mustertexte zum Downloaden sowie weitere Informationen zum Thema Bauen im Bestand finden Interessierte auf der Plattform www.BauenimBestand24.de der Verlagsgesellschaft Rudolf Müller.

2009. 17 x 24 cm. Gebunden. 225 Seiten mit 144 Abbildungen.

EURO 59,-

ISBN 978-3-481-02301-0

VERLAGSGESELLSCHAFT RUDOLF MÜLLER GmbH & Co. KG
Stolberger Str. 84 50933 Köln
Telefon: 0221 5497-120 Telefax: 0221 5497-130
service@rudolf-mueller.de www.baufachmedien.de



Betriebsjubiläum

Allen unseren Mitgliedsfirmen, die im Mai und Juni ein rundes Jubiläum feiern, gratulieren wir recht herzlich – auch nachträglich - und wünschen das Beste für die Zukunft!

01.05.	80 Jahre	Bauausführungen Johann Brauckmann GmbH & Co. KG
04.05.	50 Jahre	Bauunternehmung Karl-Heinz Köckeritz
08.05.	60 Jahre	Fa. Erbertz Fußboden GmbH

10.05.	70 Jahre	Bauunternehmung Wollwert GmbH Co. KG
24.05.	55 Jahre	Fa. Otto Lohmann GmbH
27.06.	60 Jahre	Fliesen Hagedorn GmbH

Geburtstagskinder

Allen "runden" Geburtstagskindern unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern gratulieren wir recht herzlich – auch nachträglich - zu Ihrem Ehrentag!

75 Jahre

04.05.	Herr Karl-Josef Gutmann	Bauunternehmung Karl Gutmann
18.05.	Herr Hans Hoffacker	Ehrenfachgruppenleiter der Fachgruppe Fliesen
24.06.	Herr Hans Thielen	Fa. Fliesen Thielen GmbH

70 Jahre

06.05.	Herr Ulrich Teraske	Fliesenlegermeister
--------	---------------------	---------------------

65 Jahre

07.05.	Herr Karl Zimmermann	Fa. Zimmermann Service GmbH
13.06.	Herr Rolf-Rainer Engler	Fa. Engler Brandschutz GmbH

60 Jahre

06.05.	Herr Joachim Fröhlich	Fliesenfachgeschäft Dieter Huth GmbH
05.06.	Herr Jörg Walkowiak	Fa. ABG Baubetrieb GmbH & Co. KG
27.06.	Herr Gino Gasperi	Naturstein GmbH Michelangelo

55 Jahre

05.06.	Herr Peter Droll	Fliesenfachgeschäft Arets & Droll
05.06.	Herr Jan Dziurdzik	Fa. Jan Dziurdzik

50 Jahre

07.05.	Herr Bernhard Jansen	Fliesenfachgeschäft Bernhard Jansen
11.06.	Herr Karlheinz Heinen	Bauunternehmung Karlheinz Heinen

Meisterprüfungsjubiläum

Allen "Meisterjubilaren" unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern, die während der Laufzeit der aktuellen Chef-Info ein Meisterjubiläum feiern dürfen, gratulieren wir zu ihrem Ehrentag!

25 Jahre

23.05.	Herr Gerhard Reich (Hoch- und Industriebau Reich GmbH) im Maurer-Handwerk
--------	---

Betriebsaufgabe

**Bauunternehmung - Hochbau
zu übergeben, verpachten oder zu verkaufen**

**bestehend seit über 80 Jahren im
nördlichen Rhein-Erft-Kreis**


6 Mitarbeiter

**Komplett-Übernahme mit festen Aufträgen, Kundenstamm,
Bauhof und Gerätschaften**

**denkbar ist auch Teilübernahme
oder andere Variante**

Meldungen bitte an die Geschäftsstelle

**Baugewerks-Innung Köln & Rhein-Erft
Kölner Str. 2
50226 Frechen**

 02234 - 911880

MATERIALVERKAUF

VON A bis Z


**z.B. Seilwinden, Bautüren, Bauwagen,
Kettenzug, Stemmhammer**

Gasbetonhandsägen, Stromverteilerschränke

und vieles mehr...

Interessenten melden sich bitte auf der Geschäftsstelle

**Baugewerks-Innung Köln & Rhein-Erft
Kölner Str. 2
50226 Frechen**

 02234 - 911880