

## Inhalt

Editorial	
<b>1</b> Tariftreuegesetz NRW verabschiedet	2
<b>2</b> Novellierung des Ladenöffnungsgesetzes NRW	3
<b>3</b> Deutscher Qualifikationsrahmen – Ergebnisse des Spitzengesprächs	3
<b>4</b> Umweltzone Ruhrgebiet	4
<b>5</b> Zukunfts-Initiative: 3.100 Beratungen – weiteres Etappenziel erreicht	4
<b>6</b> Rechtsverordnung zur Dichtheitsprüfung vorgelegt	5
<b>7</b> Folder „Einladung zur Innungsmitgliedschaft“	6
<b>8</b> LGH Förderforum am 17. April 2012	6
<b>9</b> LFH-Unternehmertag am 19. April 2012	6
<b>10</b> Demografie und Fachkräftesicherung im Betrieb: Beratungsangebote der LFH	7
<b>11</b> Neubesetzung in der LFH-Geschäftsstelle	7
<b>12</b> Gesetzesänderungen und -initiativen	8
<b>13</b> Aus der Rechtsprechung	9
<b>14</b> Verbraucherpreisindex	12
<b>15</b> Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber	13



Andreas Ehlert



Dr. Frank Wackers

### Editorial

## Anerkennungs- gesetz – Meilenstein oder Mogelpackung?

Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen soll in Bund und Ländern künftig deutlich schneller und unbürokratischer erfolgen. Erreicht werden soll das mit dem Anerkennungsgesetz, das am 1. April 2012 in Kraft tritt. Die berufliche Integration von Migranten ist auch im nordrhein-westfälischen Handwerk von großer Bedeutung. Deshalb hat der Unternehmerverband Handwerk NRW seinen zweiten Unternehmertag am 19. April 2012 diesem Thema gewidmet.

Durch das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz wird für die 350 Ausbildungsberufe im dualen Ausbildungssystem erstmals ein Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Berufsabschlüsse mit den deutschen Abschlüssen geschaffen. Fällt diese positiv aus, werden ausländische Abschlüsse genauso behandelt wie zum Beispiel eine deutsche IHK- oder Gesellenprüfung. Neu ist auch, dass Berufserfahrung stärker bei der Bewertung der Gleichwertigkeit berücksichtigt wird.

Es wird sich zeigen müssen, ob das Gesetz den Betroffenen hilft, rasch zur Anerkennung im Berufsleben zu kommen. Das Ziel der verbesserten Inte-

gration darf nicht dazu führen, dass die allgemeinen Grundsätze der Gleichwertigkeitsprüfung derart „verwässert“ werden, dass die Gleichwertigkeit der Qualifikation auch dann bestätigt wird, wenn die im Ausland erworbene Qualifikation im Vergleich zur inländischen Qualifikation Defizite aufweist. Dies würde der richtigen politische Zielsetzung, durch ein Anerkennungsgesetz die Arbeitsmarktintegration von Migranten zu fördern, im Ergebnis entgegenwirken, denn potentielle Arbeitgeber könnten sich auf inhaltliche Aussagen einer solchen Äquivalenzprüfung nicht verlassen und würden sie daher nicht als verlässliche Informationsquelle betrachten.

Die Qualität der Anerkennungsverfahren muss deshalb Priorität vor Schnelligkeit haben. Wichtig bleibt die Anbindung an nationale Berufsstandards. Die deutschen Qualitätsanforderungen dürfen deshalb keinesfalls ausgehöhlt werden.

Andreas Ehlert  
Präsident

Dr. Frank Wackers  
Hauptgeschäftsführer

## Tariftreuegesetz NRW verabschiedet

**Das Tariftreue- und Vergabegesetz NRW ist am 20. Dezember 2011 vom Landtag beschlossen worden und tritt am 1. Mai 2012 in Kraft. Mit dem Erlass der im Gesetz angekündigten Rechtsverordnungen ist voraussichtlich im April 2012 zu rechnen.**

Die wichtigsten Inhalte des neuen Gesetzes sind:

1. In Zukunft werden öffentliche Aufträge in Nordrhein-Westfalen nur noch an Unternehmen vergeben, die ihren Beschäftigten mindestens einen Stundenlohn von 8,62 Euro zahlen. (Tariftreuepflicht – Mindestlohn § 4) Dieser vergabespezifische NRW-Mindestlohn wird jährlich durch das Arbeitsministerium auf Empfehlung eines beratenden Ausschusses mit je fünf Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überprüft und angepasst. Im Öffentlichen Personennahverkehr dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die einen vom Arbeitsministerium für repräsentativ erklärten Tarifvertrag anwenden.
2. Das Tariftreueerfordernis und der Mindestlohn finden Anwendung ab einer Auftragssumme von 20.000 Euro (Schwellenwert).
3. In die Vergabeentscheidung sollen künftig auch vergabefremde Kriterien einbezogen werden, wie zum

Beispiel die verpflichtende Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes (§ 17) und der Energieeffizienz (§ 17), von Aspekten der Frauenförderung (§ 19) sowie von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 19) sowie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (§ 18). Diese Kriterien müssen – teils gestaffelt nach Auftragswert (ab 50.000 Euro) und Beschäftigtenzahl des Unternehmens (mehr als 20 Beschäftigte) – beachtet werden. Damit soll nach Angaben der Landesregierung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge der Gedanke der Nachhaltigkeit neben einer möglichst wirtschaftlichen Beschaffung als ein wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel verbindlich verankert werden.

5. Das Gesetz sieht umfangreiche Erklärungs- und Nachweispflichten für die Unternehmen vor. Die nach dem Gesetz vorzulegenden Nachweise und Erklärungen sollen auch im Wege der Präqualifikation erbracht werden können (§ 6). Die Präqualifikationsnachweise sollen dabei nicht älter als ein Jahr sein.
6. Einrichtung einer Prüfbehörde durch das Wirtschaftsministerium (§ 15), die die Einhaltung der Pflichten und Verstöße gegen das Gesetz prüft. Diese soll die Kommunen entlasten.

Aus Sicht des Unternehmerverbandes Handwerk NRW (LFH) ist das Vergaberecht das falsche Instrument, soziale Mindeststandards und politische Ziele durchzusetzen. Die im Tariftreuegesetz enthaltenen vergabefremden Aspekte werden zu weiteren Bürokratielasten für die Betriebe und einem massiven Anstieg der Prüfungs- und Kontrolltätigkeiten der öffentlichen Hand führen. Viele Landesbehörden und insbesondere die Kommunen verfügen dabei gar nicht über die entsprechenden Kapazitäten, um die Angebote auf Einhaltung der neuen Vorgaben zu überprüfen. Die Einrichtung einer Prüfbehörde verursacht erhebliche Kosten und Vorlaufzeiten. Das Gesetz trägt überdies zur Rechtsunsicherheit bei, weil mit den zusätzlichen Vergabekriterien nur schwer messbare und vergleichbare Kriterien zur Vergabeentscheidung herangezogen werden, für die bisher noch keine Rechtsverordnungen existieren.

Nach Auffassung des Unternehmerverbandes Handwerk NRW sollten demgegenüber Qualitätskriterien und das damit verbundene Preis-Leistungs-Verhältnis verstärkt in den Mittelpunkt der Vergabe gerückt werden. Die öffentliche Hand sollte dabei selbst entscheiden dürfen, wie und nach welchen Kriterien sie einkauft. ■

## Novellierung des Ladenöffnungsgesetzes NRW

*Im Rahmen einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Mittelstand und Energie zur Evaluierung des Gesetzes zur Regelung der Ladenöffnungszeiten (LÖG) haben der Nordrhein-Westfälische Handwerksrat und der Unternehmerverband Handwerk NRW (LFH) eine gemeinsame Stellungnahme zu den Erfahrungen des Handwerks mit den geänderten Ladenöffnungszeiten abgegeben.*

Als wichtiges Ergebnis der Anhörung zeichnet sich ab, dass die umstrittene Feiertagsregelung in § 5 (4) LÖG mit dem bisherigen Verkaufsverbot am 1. Weihnachtstag, Ostersonntag und Pfingstsonntag wieder rückgängig gemacht werden soll. Damit wird einer langjährigen gemeinsamen Forderung des Unternehmerverbandes Handwerk NRW und des Bäckerhandwerks in NRW Rechnung getragen. Keine eindeutige Tendenz war hingegen bei der zukünftigen

Ladenöffnung an Werktagen abzulesen. Allerdings könnte es bei der Ladenöffnung an Sonntagen – nach der bisherigen Regelung sind vier verkaufsoffene Sonntage pro Kommune erlaubt – Einschränkungen durch eine Änderung des Stadtteilbezugs im Ladenöffnungsgesetz sowie bei der Festlegung der Warensortimente geben. Ein Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Ladenöffnungsgesetzes wird bis Jahresmitte 2012 erwartet. ■

## Deutscher Qualifikationsrahmen – Ergebnisse des Spitzengesprächs

*Am 31. Januar konnten sich die Vertreter von Bundesregierung, Kultusministerkonferenz, Wirtschaftsministerkonferenz, Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen zu den strittigen Zuordnungsvorschlägen von allgemeinbildenden und berufsbildenden Qualifikationen zu den unterschiedlichen Niveaustufen im geplanten achtstufigen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einigen.*

Der Kompromiss zu der Streitfrage, die sich an der Einordnung der allgemeinen Hochschulreife entzündete, lautet, dass allgemeinbildende Abschlüsse zunächst nicht in den Rahmen eingestuft werden. Für die berufliche Erstausbildung wird eine Zuordnung zunächst auf Niveau 3 (2-jährige Ausbildungen) und auf Niveau 4 (3- und 3,5-jährige Ausbildungen) vorgenommen.

Nach einem Zeitraum von fünf Jahren werden auf der Grundlage kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen der beruflichen Erstausbildung und kompetenzorientierter Bildungsstandards für die allgemeinbildenden Schulabschlüsse unter Maßgabe der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung alle Zuordnungen erneut beraten und gemeinsam entschieden. Dabei soll die Entwicklung auf der europäischen Ebene mit berücksichtigt und auch eine Höherstufung geprüft werden.

Deutschland folgt damit dem Beispiel Frankreichs, das ebenso zunächst auf eine Zuordnung allgemeinbildender Schulabschlüsse verzichtet hat. Dieses Vorgehen berücksichtigt das Ziel des DQR, Qualifikationen insbesondere für den Arbeitsmarkt transparent zu machen, für den allgemein-

bildende Qualifikationen keine Relevanz haben. Eine Einstufung des Abiturs auf Stufe 5 des DQR – wie von der Kultusministerkonferenz vorgeschlagen – wäre daher insbesondere für die Wirtschaft nicht nachvollziehbar gewesen. Die Zuordnung der beruflichen Erstausbildung auf den Niveaus 3 und 4 des 8-stufigen DQR entspricht den Forderungen der Wirtschaft. Das gleiche gilt für die Einordnung von hochschulischen Bachelor sowie Meister, Fachwirt, Fachkaufleuten und vergleichbaren Fortbildungen auf Niveau 6 sowie hochschulischen Master und Fortbildungen wie z. B. dem strategischen Professional oder Betriebswirt (IHK) auf Niveau 7. Auf der Grundlage dieser Verständigung kann die Umsetzung des DQR fortgeführt werden. In fünf Jahren bietet sich dann die Chance, auf der Basis der Erfahrungen mit dem DQR und neuer kompetenzorientierter Ordnungsmittel die Zuordnung zu prüfen und soweit erforderlich Anpassungen – gegebenenfalls auch bei der Einordnung der beruflichen Erstausbildung –

vorzunehmen. Bezüglich des Dissenses bei der Zuordnung von allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationen in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) wurde am heutigen Tage eine Kompromisslösung gefunden. Demzufolge werden allgemeinbildende Schulabschlüsse vorerst nicht im DQR berücksichtigt. Nach einer fünfjährigen Evaluationsphase werden sämtliche Zuordnungen erneut beraten.

Nun wird man zwischen Bund und Ländern weiter beraten, wie der Deutsche Qualifikationsrahmen als verbindlicher Rahmen für Deutschland verankert wird, ob es z.B. ein Gesetz, eine Verordnung oder eine Bund-Länder-Vereinbarung wird. Ebenso werden alle weiteren Konkretisierungsschritte über Gesetzesveränderungen, wie des BBiGs und der Handwerksordnung, nachgedacht werden müssen, damit letztlich auch die Einstufung der Qualifikation auf den entsprechend ausgegebenen Zeugnissen erfolgen kann. ■

4

Orientierungen 1/12 [Januar–Februar]

## Umweltzone Ruhrgebiet

**Zum 1. Januar 2012 wurde im Ruhrgebiet eine einheitliche Umweltzone geschaffen. Bis Ende 2012 dürfen dort nur noch Fahrzeuge mit einer Plakette fahren. Ab 2013 wird das Fahrverbot auf Fahrzeuge mit einer roten Plakette erweitert und ab Juli 2014 ist die grüne Vignette Pflicht. Die bisherige Handwerkerparkausweis-Regelung als Durchfahrtberechtigung ist Ende 2011 weggefallen.**

Betriebe können nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahme zum Befahren der Umweltzone ohne passende Plakette erhalten – so zum Beispiel bei wirtschaftlicher Härte.

Für Fahrzeughalter, deren Gewerbebetrieb ihren Geschäftssitz in einem der zum 1. Januar 2012 neu zur Umweltzone hinzukommenden Gebiete hat, wurde zusätzlich eine Übergangsregelung geschaffen. Sie können auf Antrag eine bis zum 30. Juni 2012 befristete Ausnahme erhalten, wenn das Fahrzeug zum Betriebsvermögen gehört. Ab dem

1. Januar 2013 greift für Nutzfahrzeuge ab einer roten Plakette die sogenannte „Fuhrparkregelung“.

Ausnahmen gibt es unter anderem für Straßenbaufahrzeuge. Weiterhin grundsätzlich von Fahrverboten ausgenommen bleiben unter anderem mobile Maschinen und Geräte, Arbeitsmaschinen, zwei- und dreirädrige Kfz, Oldtimer, Fahrzeuge mit Sonderrechten nach § 35 StVO (z.B. durch weiß-rot-weiße Warneinrichtungen gekennzeichnete Straßenbaufahrzeuge, sofern sie zur Abwicklung eines öffentlichen Auftrags eingesetzt werden).

Betroffen von der Plakettenpflicht sind nicht die stark befahrenen Autobahnen im Ruhrgebiet, denn die sind dem Bund unterstellt.

Das nordrhein-westfälische Handwerk kritisiert die deutliche Schwächung des Wirtschaftsstandortes Ruhrgebiet, da die flächendeckende Umweltzone verstärkt auch Gewerbestandorte sowie Infrastruktureinrichtungen mit umfasst. ■

5

Orientierungen 1/12 [Januar–Februar]

## Zukunfts-Initiative: 3.100 Beratungen – weiteres Etappenziel erreicht

**Bereits Mitte August hat die Zukunfts-Initiative Handwerk Nordrhein-Westfalen (ZIH NRW) die 3.000 Marke überschritten und damit ein weiteres Etappenziel erreicht. Die Nachfrage nach den kostenfreien Beratungen vor Ort in den Unternehmen steigt somit weiter. In der Statistik rangier-**

**ten die Tischler an der Spitze der Beratungsstatistik vor den SHK-Betrieben.**

Die ZIH will Impulse für die Unternehmensführung in den Bereichen Marketing, Außenwirtschaft und demografischer Wandel geben, damit die

Betriebe künftig den berühmten Schritt voraus sind. Ziel der ZIH ist es, Chancen zu erkennen, Kompetenzen zu stärken und Kunden zu gewinnen. Die ZIH wird dabei vom Land Nordrhein-Westfalen und von der Europäischen Union gefördert.

Weitere Informationen zu den Terminen der einzelnen Veranstaltungen sind im Internet unter [www.zih-nrw.de](http://www.zih-nrw.de) nachzulesen. ■

## Rechtsverordnung zur Dichtheitsprüfung vorgelegt

**Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat den Entwurf für eine Rechtsverordnung für die Funktionsprüfung von Abwasserleitungen vorgelegt. Mit dem nun vorgelegten Entwurf einer Rechtsverordnung setzt die Landesregierung Bundesrecht (Wasserhaushaltsgesetz) um.**

In Deutschland ist durch ein Bundesgesetz vorgeschrieben, dass Abwasserkanäle dicht sein müssen. In NRW setzt dies das Landeswassergesetz von 2007 um. Nach § 61 a müssen Abwasserleitungen grundsätzlich bis Ende 2015 sowie beim Neubau auf Dichtheit geprüft werden. Dieser Paragraph 61 a soll gestrichen und durch eine neue Rechtsverordnung ersetzt werden. Damit würde auch die bisherige Frist für die erstmalige Dichtheitsprüfung in bestimmten Ausnahmefällen von 2015 auf 2023 verlängert. Die wichtigsten Eckpunkte des Entwurfs der neuen Rechtsverordnung sind:

In einer Verordnung wird die Prüfung auf Zustand und Funktionsfähigkeit der öffentlichen wie der privaten Abwasserleitungen einheitlich geregelt.

Beim Neubau von Abwasserleitungen ist stets eine Prüfung erforderlich. Ob und wann bestehende Abwasserleitungen geprüft werden müssen, soll von der Abwassermenge in pauschalierter Form abhängig sein. Insoweit wird vorgeschlagen, auf die

Anzahl der Wohneinheiten als generalisierendes Kriterium abzustellen.

Für bestehende Abwasserleitungen von Gebäuden mit bis zu 2 Wohneinheiten außerhalb von Wasserschutzgebieten ist:

- Variante 1: eine Prüfung erst bis Ende 2023 notwendig, danach alle 30 Jahre.
- Variante 2: eine Prüfung nur notwendig, sofern Feststellungen der Gemeinden oder andere Feststellungen Gefahrenlagen erkennen lassen.

Die Landesregierung wird bei der Wahl einer Variante die parlamentarischen Beratungen mit den Bürgerinitiativen, den Kommunen und der Wirtschaft abwarten.

Für bestehende Abwasserleitungen von Gebäuden mit mehr als 2 Wohneinheiten außerhalb von Wasserschutzgebieten wird die Frist für die erste Prüfung auf 2020 verlängert. Wiederholungsprüfungen alle 20 Jahre.

Wer vor dem Fristende (2020/bei Variante 1 auch 2023) eine Prüfung durchführt oder bereits durchgeführt hat, erhält eine Fristverlängerung für die Wiederholungsprüfung.

In Wasserschutzgebieten bleibt bei Gebäuden, die vor 1965 gebaut sind oder bei Gebäuden mit gewerblicher Nutzung, die vor 1990 gebaut sind, die Frist 2015 bestehen.

Ganzheitliche Untersuchungen öffentlicher und privater Abwasser-

leitungen der Gemeinde werden angestrebt.

Es wird sichergestellt, dass die Wahl der Untersuchungsmethode gegeben ist. Außerhalb von Wasserschutzgebieten kann als Untersuchungsmethode auch die drucklose Durchflussprüfung gewählt werden.

Eine Sanierungsfrist für schadhafte Abwasserleitungen soll von der Größe des Schadens und zusätzlich von der Wassermenge abhängig sein: lediglich bei einsturzgefährdeten Abwasserleitungen ist grundsätzlich eine kurzfristige Sanierung erforderlich. Bei mittelgroßen Schäden soll grundsätzlich eine Frist von 5–10 Jahren gesetzt werden.

Die Gemeinden haben die Möglichkeit, über Härtefälle im Einzelfall im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens zu entscheiden.

Die Beratungspflichten der Gemeinden werden konkretisiert.

Neben der neuen Rechtsverordnung will sich die NRW-Landesregierung auch auf Bundesebene für eine Klärung der offenen Fragen bei diesem Thema einsetzen. Des Weiteren beabsichtigt die Landesregierung, durch zinsgünstige Kredite die Sanierung von Abwasserleitungen zu unterstützen. Die NRW-Bank wird zinsgünstige Kredite mit einem vorgesehenen Zinssatz von 3,03 Prozent anbieten, die durch Förderung des Landes noch mal um 2 Prozent auf 1,03 Prozent gesenkt werden. ■



## Folder „Einladung zur Innungsmitgliedschaft“

**Der Folder „Jetzt anmelden, Innungsmitglied werden und Vorteile nutzen! Einladung zur Innungsmitgliedschaft“ wird ab sofort von allen Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen zur Stärkung der Innungsmitgliedschaft genutzt.**

Die vierseitige Broschüre enthält Informationen zu den Leistungen und Vorteilen der Innungsmitgliedschaft in

den Bereichen Beratung und Betreuung, Aus- und Weiterbildung, Information und Kommunikation und fasst die finanziellen Vorteile der Innungsmitgliedschaft zusammen. Das Informationsblatt lässt Raum für den Eindruck der beteiligten Organisationen (Handwerkskammern, Fachverbände, Kreishandwerkerschaften) und insbesondere auch für Kontaktdaten der „Beauftragten für Innungsmitglied-

schaft“ der Handwerkskammern. Das Informationsblatt wird über die Handwerksrolle, die Starter-Center, die Bildungsstätten, Kreishandwerkerschaften, Innungen und Fachverbände verteilt. Für weitere Informationen zum Folder „Einladung zur Innungsmitgliedschaft“ steht Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Wackers, Tel. 02 11/30 06 52-13, zur Verfügung. ■

## LGH Förderforum am 17. April 2012

**Die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. wird am 17. April 2012 ab 10.00 Uhr in Düsseldorf ein Förderforum für Bildungsstättenleiter im nordrhein-westfälischen Handwerk durchführen.**

Ziel der Veranstaltung soll es sein, Informationen über aktuelle Entwicklungen in relevanten Förderprogrammen zu erhalten und sie mit Experten zu diskutieren. Zur Veranstaltung haben bereits Vertreter aus dem Landesarbeitsministerium (MAIS), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) ihre Beteiligung zugesagt. ■

## LFH-Unternehmertag am 19. April 2012

**Der Unternehmerverband Handwerk NRW (LFH) wird am 19. April 2012 ab 10.30 Uhr in der Handwerkskammer Düsseldorf seinen zweiten Unternehmertag durchführen. Thema der Veranstaltung ist das Anerkennungsgesetz. Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse sollen nach diesem Gesetz zukünftig schneller anerkannt werden.**

Der Bundesrat stimmte am 4. November 2011 dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ zu. Der Bundestag hatte dieses Ende September verabschiedet.

Das neue Gesetz soll zum 1. April 2012 in Kraft treten. Ziel ist es, den Fachkräftemangel zu bekämpfen und die Integrationspolitik zu fördern. Die Neuregelung umfasst u. a. einen Rechtsanspruch in 350 Ausbil-

dungsberufen auf eine Gleichwertigkeitsprüfung binnen drei Monaten. Dabei berücksichtigen die zuständigen Stellen auch bereits vorhandene Berufserfahrung. Zudem soll die Kopplung der Berufsausübung an die deutsche oder europäische Staatsangehörigkeit entfallen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge richtet bei Inkrafttreten eine zentrale Hotline für Erstberatungen ein.

Bildungsministerin Schavan bezeichnete das Gesetz als „wichtiges integrationspolitisches Signal“ und rechnet mit etwa 25.000 Interessenten, die pro Jahr versuchen werden, sich ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Nach Schätzung des Bildungsministeriums könnten sogar bis zu 300.000 Menschen von der Neuregelung profitieren. Das Impulsreferat auf dem Unternehmertag hält der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Aachen, Ass. Ralf W. Barkey. ■

## Demografie und Fachkräftesicherung im Betrieb: Beratungsangebote der LFH

*Im Rahmen des Projekts Zukunfts-Initiative Handwerk Nordrhein-Westfalen (ZIH) bietet der Unternehmerverband Handwerk in Zusammenarbeit mit den einzelnen Fachverbänden eine umfassende Beratung zum Thema „Demografischer Wandel im Handwerk“ an.*

Bis 2025 wird das Erwerbspersonenpotenzial in NRW um rund 1,3 Mio. Personen sinken. Schon im Jahr 2013 werden mehr Menschen aus dem Berufsleben ausscheiden als einsteigen. Bereits jetzt gibt es in NRW Hinweise auf Fachkräfteengpässe in Metallberufen, bei Elektrikern, bei Berufsschullehrern sowie in den Gesundheits- und Pflegeberufen. Hinzu kommt, dass die Berufsbilder immer mehr Qualifikationen erfordern. Die derzeitige Entwick-

lung zeigt aber eher eine Verschlechterung der Schulausbildung. Laut einer Umfrage in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie konnte fast ein Fünftel der Unternehmen Ausbildungsplätze aufgrund mangelnder oder ungeeigneter Bewerber nicht besetzen. Auf genau diese Entwicklung muss das Handwerk jetzt eingehen. Denn mittel- bis langfristig wird das Handwerk unter den signifikanten Folgen im Personalbereich leiden. Der Fachkräftemangel wird immer spürbarer. Die Personalkosten werden steigen. Es kommt zu einer starken Alterung der Belegschaft. Der Mangel an Auszubildenden nimmt immer stärker zu. Die Kundenwünsche sind immer mehr auf den älteren Teil der Gesellschaft auszurichten.

Im Rahmen der individuellen Beratung durch den Unternehmerverband wird den Betrieben aufgezeigt, wie sie dieser unaufhaltsamen Entwicklung entgegensteuern können. Natürlich fällt es Betrieben gerade in auftragsstarken Zeiten schwer, sich Zeit für die Zukunftsplanung zu nehmen. Dennoch sollten sie bereits jetzt etwas Zeit in ihre Zukunft investieren, ansonsten werden sie früher oder später vom Wettbewerb bestraft.

Wir möchten den Betrieben gerne helfen, Ihre wettbewerbsfähig zu behalten oder sogar auszubauen. Aufgrund der individuellen Beratungsmöglichkeit sind die Zeit und die Beratungsbedarf flexibel zu gestalten. Zudem besteht die Möglichkeit Workshops für die Betriebe zu organisieren. Für die Betriebe ist die Beratung kostenfrei. Als Ansprechpartnerin steht Frau Rechtsanwältin Jennifer Huntgeburth, Tel. 02 11/30 06 52-17, gerne zur Verfügung. ■

## Neubesetzung in der LFH-Geschäftsstelle

Unsere Mitarbeiterin Frau Rechtsanwältin Linda Klaas ist zum 31. Dezember 2011 aus der LFH-Geschäftsstelle ausgeschieden und seitdem bei der Handwerkskammer Düsseldorf für ausbildungs- und prüfungsrechtliche Angelegenheiten zuständig. Als ihre Nachfolgerin wird Frau Rechtsanwältin Jennifer Huntgeburth zukünftig für den Bereich Arbeits- und

Sozialrecht sowie für die Zukunfts-Initiative Handwerk Nordrhein-Westfalen verantwortlich sein.

Rechtsanwältin Jennifer Huntgeburth (geb. 1981) studierte u. a. in Köln Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht. Während des Referendariats am Landgericht Köln wurde Frau Huntgeburth beim Ministerium für

Generation, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW im Öffentlichen Recht ausgebildet. Ihren Schwerpunkt im Arbeitsrecht konnte sie während Ihrer Wahlstation bei der Ford-Werke-GmbH vertiefen. Sie ist beim Unternehmerverband Handwerk NRW unter Tel. 02 11/30 06 52-17 zu erreichen. ■

## Gesetzesänderungen und -initiativen

### **Änderungen beim Kurzarbeitergeld**

Durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012) sind zum 1. Januar 2012 wesentliche Veränderungen gegenüber der bisher bestehenden Gesetzeslage eingetreten.

- Danach haben Arbeitgeber die kompletten Sozialversicherungsbeiträge, die auf das Kurzarbeitergeld anfallen, selbst zu tragen (§ 421 t Abs. 1)
- Es gibt keine Verfahrensvereinfachung mehr bei der Anzeige und dem Antrag (§ 421 t Abs. 1 Nr. 4)
- Ersatzlos gestrichen wurde die Regelung, dass Kurzarbeitergeld bereits dann gezahlt wird, wenn ein Arbeitnehmer durch den Arbeitsausfall einen Entgeltverlust von mehr als 10 % hat.
- Es gilt wieder der Grundsatz, dass ein für die Gewährung von Kurzarbeitergeld relevanter Arbeitsausfall nur dann vorliegt, wenn im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des mtl. Bruttogehalts betroffen sind.
- Ebenfalls wurde die Regelung gestrichen, dass zur Vermeidung von Arbeitsschwankungen die Möglichkeit von negativen Arbeitszeitsalden nicht vorrangig genutzt werden müsse (§ 421 t Abs. 2 Nr. 2)
- Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeld beträgt ab dem 1. Januar 2012 nur noch 6 Monate § 104 SGB III (bisher § 177 SGB III)

### **Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten**

Zum 1. Januar 2012 ist das neue Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege.

Arbeitnehmer haben jetzt die Möglichkeit, ihre nahen Angehörigen für die Dauer von bis zu zwei Jahren zu pflegen (§ 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG). Allerdings werden die Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht vollständig von ihrer Arbeit freigestellt. Das neue Gesetz sieht lediglich eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden vor (§ 2 Abs. 1 S. 2 FPfZG). Der Lohn wird in dieser Zeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem verringerten Arbeitsentgelt aufgestockt. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit um beispielsweise 50 Prozent stehen dem Beschäftigten somit 75 Prozent seines vorherigen Lohnes zu. Nach der Pflegephase kehrt der Beschäftigte wieder zu seinem ursprünglichen Beschäftigungsumfang zurück, bekommt aber weiterhin so lange nur ein abgesenktes Gehalt, bis der Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers ausgeglichen ist. Zur Finanzierung der Gehaltsaufstockung kann der Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

### **Schwerbehinderte Arbeitnehmer – Erhöhung der Ausgleichsabgabe gemäß § 77 SGB IX**

Gemäß § 77 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) haben Arbeitgeber, solange sie die nach dem

SGB IX vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Diese Verpflichtung trifft alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen. Zum 1. Januar 2012 erhöht sich die monatliche Ausgleichsabgabe für unbesetzte Pflichtarbeitsplätze von 105 Euro auf 115 Euro (Erfüllungsquote 3 bis 5 Prozent), von 180 Euro auf 200 Euro (Erfüllungsquote 2 bis unter 3 Prozent) und von 260 Euro auf 290 Euro (Erfüllungsquote 0 bis unter 2 Prozent). Die Erhöhung gilt für Pflichtplätze, die ab dem 1. Januar 2012 unbesetzt sind. Die neuen Werte wirken jedoch erst im Jahr 2013, weil bis zum 31. März 2012 noch die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2011 zu entrichten ist. Es gelten demnach insoweit noch die alten Sätze. Die höhere Ausgleichsabgabe für das Jahr 2012 ist dann bis spätestens 31. März 2013 zu zahlen.

### **Beschäftigungsfiktion bei illegaler Beschäftigung**

In dem Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex (AufenthRÄndG 2011) sind unter anderem Regelungen enthalten, die dem Schutz illegal beschäftigter Ausländer dienen sollen (§ 98a Aufenthaltsgesetz). Wie vom europäischen Unionsrecht gefordert, wird ausländischen Arbeitnehmern die von einem Arbeitgeber





illegal beschäftigt werden, die Durchsetzung ihrer Vergütungsansprüche erleichtert. Die Neuregelung des § 98a Aufenthaltsgesetz legt dazu nunmehr zwei unwiderlegbare Vermutungstatbestände im Zusammenhang mit der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer fest.

Kommt es zukünftig zur Aufdeckung illegaler Beschäftigung und kann der genaue Zeitraum einer solchen Beschäftigung nicht aufgedeckt werden, wird vermutet, dass der Ausländer drei Monate beschäftigt worden ist. Für diese Zeit steht ihm die für die Beschäftigung übliche Vergütung zu. Zum anderen wird vermutet, dass neben dem Arbeitgeber grundsätzlich alle beteiligten Unternehmen, in deren Auftrag der Arbeitgeber tätig ist, für die Vergütungsansprüche des illegal beschäftigten ausländischen Arbeitnehmers haften. Die Neuregelung ist bereits am 26. November 2011 in Kraft getreten.

## **Mediationsgesetz**

### ***muss in den Vermittlungsausschuss***

Der Bundesrat hat am 10. Februar 2012 das Gesetz zur Förderung der Mediation, das die Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung re-

geln und hierbei zugleich die Europäische Mediationsrichtlinie in nationales Recht umsetzen soll, in den Vermittlungsausschuss verwiesen. Der Bundestag strich im Gesetzgebungsverfahren die im Entwurf der Bundesregierung noch vorgesehenen Bestimmungen zur gerichtlichen Mediation und überführte die bisher praktizierten unterschiedlichen Modelle in ein gesondertes Güterichterkonzept. Damit setzte sich der Bundestag über den Wunsch des Bundesrates hinweg, gerade die richterliche Mediation bei Erhalt der Methodenvielfalt gesetzlich zu verankern. Der Bundesrat hat daher den Vermittlungsausschuss angerufen, um auf diesem Weg die richterliche Mediation ausdrücklich in den Prozessordnungen zu verankern.

### ***Anhebung des Renteneintrittsalters***

In diesem Jahr wird das Renteneintrittsalter für Neurentner schrittweise angehoben. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1958 bedeutet das, dass die Lebensarbeitszeit je einen Monat pro Jahrgang länger dauert. Für die Jahrgänge 1959 bis 1963 wird im Zeitraum von 2024 bis 2029 das Renteneintrittsalter um zwei Monate

pro Jahrgang steigen. Für Versicherte ab Jahrgang 1964 wird die Regelaltersgrenze von 67 Jahren verbindlich sein. Unabhängig vom Geburtsjahrgang gilt jedoch: Wer 45 Jahre lang Beiträge gezahlt hat, kann weiter mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

## **Pfändungsschutz**

### ***nur noch für Pfändungsschutzkonto***

Der Pfändungsschutz für Kontoguthaben wird ab dem 1. Januar 2012 nur noch auf dem so genannten Pfändungsschutzkonto (P-Konto) gewährt. Im Zuge des Gesetzes zur Reform des Kontopfändungsschutzes entfiel zum 31. Dezember 2011 der bisherige Kontopfändungsschutz gemäß § 850 I ZPO für Konten, die keine Pfändungsschutzkonten sind. Ab dem 1. Januar 2012 wird der Kontopfändungsschutz also ausschließlich durch das P-Konto gewährleistet. Dieses bietet einen automatischen Basispfändungsschutz in Höhe des Pfändungsfreibetrages (zurzeit 1.028,89 Euro pro Monat bei Ledigen ohne Unterhaltsverpflichtungen). Der Schutz ist unabhängig von der Art der Einkünfte, sodass auch Selbstständige Pfändungsschutz für ihr Kontoguthaben genießen. ■

## Aus der Rechtsprechung

### ***Auch Schwarzarbeit ist unfallversichert***

Abhängig Beschäftigte sind gesetzlich unfallversichert – auch wenn sie illegal tätig werden. Dies entschied der 9. Senat des Hessischen Landessozialgerichts.

Ein serbischer Staatsangehöriger war mit Touristenvisum und ohne Arbeitserlaubnis in die Bundesrepublik eingereist und lebte bei seinem Onkel. Dieser vermittelte ihm eine Tätigkeit für einen Subunternehmer auf einer Brückenbaustelle im Landkreis Berg-

straße. Bereits am ersten Arbeitstag geriet der zu diesem Zeitpunkt erst 20-jährige Mann in Kontakt mit der unter der Brücke verlaufenden Oberleitung. Infolge der Stromverletzung und den dabei erlittenen schwersten Verbrennungen mussten ihm



Gliedmaßen amputiert werden. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Ein Beschäftigungsverhältnis könne nicht nachgewiesen werden. Es sei durchaus möglich, dass der junge Mann als Selbstständiger tätig geworden sei.

Die Darmstädter Richter gaben dem in Frankfurt am Main wohnhaften Kläger Recht und verurteilten die Berufsgenossenschaft dazu, das Unfallereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen und zu entschädigen. Aufgrund der Zeugenaussagen sei davon auszugehen, dass der verletzte junge Mann als abhängig Beschäftigter gearbeitet habe. Er sei zur Erledigung bestimmter Brückenarbeiten angewiesen worden und sollte hierfür einen festen Stundenlohn erhalten. Material, Werkzeug und selbst Schutzhandschuhe seien ihm zur Verfügung gestellt worden. Dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden sei, sei insoweit unerheblich. Die Annahme der Berufsgenossenschaft, der Kläger habe als selbstständiger Unternehmer auf der Brücke gearbeitet, sei lebensfremd. Ferner sei unfallversicherungsrechtlich nicht relevant, dass der Kläger „schwarz“ gearbeitet habe. Denn nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung schließe auch verbotswidriges Handeln den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nicht aus.

### **Anspruch auf Weihnachtsgatifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis**

Anspruch auf Weihnachtsgeld kann vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden. Eine Bestimmung in allgemeinen Geschäftsbedingungen, wonach der Anspruch auf Weih-

nachtsgeld ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt voraussetzt, hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB grds. stand. Das gilt auch, wenn die Klausel nicht danach differenziert, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

Die Klägerin macht die Zahlung einer Weihnachtsgatifikation geltend, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen soll. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 zum 31. Dezember 2009 gekündigt. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.


Ob die Zahlung einer Sonderzuwendung unter die Bedingung des ungekündigten Bestehens des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt gestellt werden kann, ist damit abhängig von dem mit der Zuwendung verfolgten Zweck. Knüpft die Zahlung – wie vorliegend – ausschließlich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle grundsätzlich stand.

### **Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Während dieser Zeit kann es gemäß § 22 Abs. 1

des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowohl vom Auszubildenden als auch vom Ausbildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine solche Kündigung muss jedoch noch während der Probezeit zugehen. Ist der Auszubildende minderjährig und damit nach § 106 BGB nur beschränkt geschäftsfähig, wird die Kündigung nach § 131 Abs. 2 BGB erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Ist eine Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht, und gelangt sie – etwa durch den Einwurf des Kündigungsschreibens in seinen Hausbriefkasten – tatsächlich in dessen Herrschaftsbereich, ist der Zugang bewirkt.

Eine Kündigung, die ein Bevollmächtigter erklärt, von dessen Bevollmächtigung der Gekündigte nicht zuvor durch den Vollmachtgeber in Kenntnis gesetzt wurde, ist gemäß § 174 BGB unwirksam, wenn der Kündigung keine Vollmachtsurkunde beigefügt ist und der Gekündigte die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zurückweist.

Der am 15. April 1991 geborene Kläger schloss – vertreten durch seine Eltern – mit der Beklagten einen Vertrag über eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik für die Zeit ab 1. August 2008. Der Ausbildungsvertrag enthielt eine dreimonatige Probezeit. Der Ausbildende erklärte mit Schreiben vom 31. Oktober 2008, dem letzten Tag der Probezeit, die Kündigung. Das Schreiben war gerichtet an den Kläger, gesetzlich vertreten durch die Eltern, und wurde durch Boten am selben Tag in den gemeinsamen Hausbriefkasten des Klägers und seiner an diesem Tag verreisten Eltern eingeworfen. Dort fand es der 

Kläger zwei Tage später und verständigte seine Mutter telefonisch von der Kündigung, die vom Kündigungsschreiben nach ihrer Rückkehr am 3. oder 4. November 2008 tatsächlich Kenntnis erhielt. Mit einem Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten, das beim Auszubildenden am 13. November 2008 einging, wies der Kläger die Kündigung nach § 174 Satz 1 BGB zurück, weil der Kündigung keine Vollmachtsurkunde beigelegt war. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Kündigung wurde gegenüber den Eltern des Klägers als dessen gesetzlichen Vertretern erklärt.

## **Elternzeitverlängerung**

### **ist nicht ausschließlich Chefsache**

Es liegt nicht beim Chef allein, zu entscheiden, ob eine Elternzeit verlängert werden kann oder nicht (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG). Laut Bundesarbeitsgericht darf ein Arbeitgeber die Verlängerung der Elternzeit nicht so ohne weiteres ablehnen. Er muss vielmehr zwischen seinen und den Interessen des Arbeitnehmers abwägen und dann „nach billigem Ermessen“ entscheiden.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte eine Mutter nach der Geburt ihres fünften Kindes zunächst ein Jahr Elternzeit beantragt. Ende dieser Elternzeit war der 2. Januar 2009. An diesem Tag hätte sie ihre Arbeit wieder aufnehmen sollen. Am 8. Dezember 2008 bat sie unter Hinweis auf ihren Gesundheitszustand

um ein weiteres Jahr Elternzeit. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Als die Frau am 2. Januar nicht zur Arbeit erschien, erhielt sie eine Abmahnung. Zu Unrecht, wie die höchsten Richter fanden. Sie verurteilten den Arbeitgeber, das weitere Jahr Elternzeit zu gewähren und die Abmahnung aus der Personalakte zu streichen. Nach ihrer Auffassung hätte der Arbeitgeber die unvorhergesehene Entwicklung in der Lebensplanung der Mitarbeiterin berücksichtigen müssen wie eventuell auslaufende Verträge oder die Rückgabe von Leiharbeiterinnen. Die Bundesrichter verwiesen den Fall an das Landesarbeitsgericht Freiburg zur Abwägung der jeweiligen Gründe zurück.

## **Pflegezeit**

### **kann nicht gesplittet werden**

Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG, also die Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines nahen Angehörigen, kann nur ein Mal gewährt werden. Auch dann, wenn die genommene Zeit die möglichen sechs Monate unterschreitet. Es ist nicht möglich, die Pflegezeit aufzusplitten, wie das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil noch einmal verdeutlicht. Ein Mitarbeiter hatte für die Pflege seiner Mutter vier Tage Pflegezeit beantragt, die auch gewährt wurden. Weitere zwei Tage zu einem späteren Zeitpunkt wurden ihm verwehrt. Der Arbeitnehmer klagte auf Gewährung weiterer Pflegezeiten bis zu einer Gesamtlänge von sechs Monaten, verlor jedoch in allen Instanzen. ■

## Verbraucherpreisindex

(Index 2005 = 100)

Jahr/Monat	Nordrhein-Westfalen		Deutschland	
	Index	%-Veränderung	Index	%-Veränderung
2005	100,0	1,4	100,0	1,5
2006	101,4	1,4	101,6	1,6
2007	103,7	2,3	103,9	2,3
2008	106,3	2,5	106,6	2,6
2009	106,6	0,3	107,0	0,4
2010	107,8	1,1	108,2	1,1
2011	110,2	2,2	110,7	2,3
Jan. 10	106,7	0,8	107,1	0,8
Feb. 10	107,1	0,6	107,5	0,6
März 10	107,7	1,2	108,0	1,1
April 10	107,5	0,8	107,9	1,0
Mai 10	107,6	1,0	108,0	1,2
Juni 10	107,6	0,7	108,1	0,9
Juli 10	107,8	1,1	108,4	1,2
Aug. 10	108,0	1,0	108,4	1,0
Sep. 10	107,8	1,1	108,3	1,3
Okt. 10	108,0	1,2	108,4	1,3
Nov. 10	108,1	1,5	108,5	1,5
Dez. 10	109,3	1,8	109,6	1,7
Jan. 11	108,8	2,0	109,2	2,0
Feb. 11	109,4	2,1	109,8	2,1
März 11	109,9	2,0	110,3	2,1
April 11	110,2	2,5	110,5	2,4
Mai 11	110,1	2,3	110,5	2,3
Juni 11	110,3	2,5	110,6	2,3
Juli 11	110,7	2,7	111,0	2,4
Aug. 11	110,5	2,3	111,0	2,4
Sep. 11	110,8	2,8	111,1	2,6
Okt. 11	110,5	2,3	111,1	2,5
Nov. 11	110,4	2,1	111,1	2,4
Dez. 11	111,2	1,7	111,9	2,1
Jan. 12	110,8	1,8	111,5	2,1

## Ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber

*Nachstehend geben wir Ihnen die Neu- und Wiederberufungen der ehrenamtlichen Richter aus dem Handwerk in Nordrhein-Westfalen bekannt:*

### Landesarbeitsgerichte:

#### ■ Düsseldorf

Dieter Jansen, Gas- und Wasserinstallateurmeister und Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister, Mönchengladbach

#### ■ Köln

Hildegard Wefers, Kauffrau Techn. Gebäudeausrüstung GmbH, Köln

### Arbeitsgerichte:

#### ■ Arnsberg

Franz-Günter Runte, Klempner-, Gas- und Wasserinstallateurmeister, Arnsberg

#### ■ Bielefeld

Ulrike Schettler, Kfz-Betriebswirtin, Bielefeld

#### ■ Bonn

Andreas Hütter, Elektromeister, Schmidtheim

#### ■ Gelsenkirchen

Friedrich-Wilhelm Gill, Bäckermeister, Gelsenkirchen

#### ■ Iserlohn

Walter Ernst Becker, Galvaniseur- und Metallschleifermeister, Iserlohn

#### ■ Mönchengladbach

Monika Hilgers, Personalleiterin – Finanzwesen, Mönchengladbach

#### ■ Rheine

Willi Arning, Geschäftsführer, Steinfurt

#### ■ Siegburg

Peter Hömmerich, Maurermeister, Königswinter

Gerd Schalthöfer, Friseurmeister, Waldbröl

#### ■ Solingen

Beate Battenfeld, Sanitär- und Heizungstechnik, Solingen

#### ■ Wesel

Peter Koch, Heizungs- und Lüftungsbau, Wesel

#### ■ Wuppertal

Dirk Gräfe, Dipl.-Ing. Maschinenbau, Haan

### Sozialgericht Duisburg

Peter Bartz, Maler- und Lackierermeister, Dinslaken

Gerhard Böcker, Elektromeister, Emmerich

Peter Dommers, Raumausstatter, Duisburg

Ursula Fischer, Goldschmiedemeisterin, Essen

Edmund Koch, Raumausstattermeister, Duisburg

Peter Koch, Kaufm. Geschäftsführer SHK-Betrieb, Wesel

Rudolf Rosenberger, Maurermeister – Bauunternehmung, Moers

Hermann Teves, Raumausstattermeister, Oberhausen

Heinz Dieter Viefhaus, Metallbauermeister, Oberhausen

### Landessozialgericht Essen

Winfried Hansen, Elektroinstallateurmeister, Mönchengladbach

Bruno Rattey, Metallbaumeister, Oberhausen

## Impressum

### Herausgeber:

Unternehmerverband  
Handwerk NRW e.V. (LFH)  
Landesvereinigung der  
Fachverbände des Handwerks

### Verantwortlicher

#### für Inhalt und Redaktion:

Dr. Frank Wackers/  
Hauptgeschäftsführer

### Eigene Beiträge:

RA Jennifer Huntgeburth  
Dr. Jürgen Kossowski

### Kontakt:

Unternehmerverband Handwerk  
NRW  
Landesvereinigung der  
Fachverbände des Handwerks  
Georg-Schulhoff-Platz 1  
40221 Düsseldorf  
Telefon: 02 11/30 82 36  
02 11/30 06 52-0  
Telefax: 02 11/39 75 88  
02 11/30 06 52-10  
e-Mail: kontakt@lfh-nrw.de  
Internet: www.lfh-nrw.de