

- Inhaltsverzeichnis:
1. Technik
 - Maßtoleranzen beschreiben die zulässige Abweichung vom Nenn- und Zeichnungsmaß
 - Geländer-Richtlinie neu aufgelegt
 2. Recht
 - Führerscheinumtausch – wie geht das?
 - Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit
 - So kann man Rentner weiterbeschäftigen
 - Außerordentliche Kündigung bei falschem Ausfüllen von Zeiterfassungsformularen
 3. Unterwegs in ganz Sachsen – Das Azubiticket

1. Technik

- ❖ **Konstruktionstechnik: Maßtoleranzen beschreiben die zulässige Abweichung vom Nenn- und Zeichnungsmaß. Die Planung muss eindeutig vorgeben, welche Toleranzen im konkreten Fall einzuhalten sind.**

Bei der Toleranz im technischen Sinne geht es um die akzeptierte Abweichung von den Nennmaßen im Hinblick auf die Größe, Gestalt oder Lage von Bauteilen.

Sofern diese zulässigen Abweichungen durch Normen, Regelwerke oder Vereinbarungen genau bestimmt sind, beschreibt die (technische) Toleranz also das regelkonforme, noch richtige Ausmaß der Abweichung vom Normzustand.

Innerhalb der Toleranzmaße sind die Funktion und die optische Erscheinung einer Konstruktion oder eines Bauteils fachgerecht gewährleistet. Sinnvoll festgelegte Maßtoleranzen ermöglichen eine Montage ohne Anpassarbeiten und Nacharbeitungsaufwand. Sie kompensieren die Ungenauigkeiten, die beim Messen, bei der Fertigung oder der Vormontage im Handwerk unvermeidlich entstehen. Dreh- und Angelpunkt der richtigen Toleranz ist die Festlegung der zulässigen Maßtoleranzen, für die verschiedene Normen zutreffend sein können. Darüber hinaus sind zwischen Planer und Metallbauer individuelle Vereinbarungen zur Genauigkeit eines Bauteils oder einer Montage möglich, die dann jedoch im Bauvertrag oder im Leistungsverzeichnis präzise beschrieben und als zusätzliche Anforderung auch gesondert vergütet werden müssen.

Beachten Sie stets die Maßtoleranzen im Hochbau

Die Grundlagen der zulässigen Maßabweichungen im Bauwesen beschreibt DIN 18202 Toleranzen im Hochbau; Bauwerke, derzeit aktuell in der Fassung 2013-04, es existiert jedoch bereits ein überarbeiteter Entwurf 2018-12. Die Norm legt Grenzabweichungen für Maße sowie Grenzwerte für Abweichungen im Winkel, in der Ebenheit und (bei Stützen) der Flucht sowie für Fugen fest. Sie gilt für die Ausführung von Bauwerken unabhängig vom Baustoff oder der Bauweise. Es handelt sich also nicht um eine spezielle Metallbaunorm, sondern um generelle Anforderungen, die im Roh- und Ausbau bis hin zum kompletten Gebäude zu erfüllen sind. Viele Aussagen - etwa zur Ebenheit von Flächen - sind vor allem für Mauerwerk oder die Decken und Böden des Innenausbaus wichtig, sie lassen sich nur bedingt auf Metallkonstruktionen übertragen. Andersherum finden sich für typische Metallbauarbeiten keine sinnvoll anzuwendenden Aussagen, etwa zu Geländern.

Die festgelegten Maßtoleranzen gelten ausdrücklich nicht für zeit-, last- und temperaturabhängige Verformungen. Deshalb sind die Prüfungen nach dieser Norm „so früh wie möglich durchzuführen, spätestens jedoch bei der Übernahme der Bauteile oder des Bauwerks durch den Folgeauftragnehmer oder unmittelbar nach Fertigstellung des Bauwerks.“

Trotz der genannten Einschränkungen ist die DIN 18202 für die Beurteilung des gesamten Bauwerks und seiner Teile auch im Metallbau zu beachten. Denn die Norm definiert die mit üblicher Sorgfalt zu erreichende Genauigkeit und ist insofern als Stand der Technik anzusehen.

Dieser Stand der Technik wird stets geschuldet, weshalb die Anwendung von der DIN 18202 auch nicht gesondert vereinbart werden muss.

Das kann dem Metallbauer helfen, wenn es um die Beurteilung des vorgefundenen Rohbaus geht. Gerade wenn Fenster oder Türen nach Zeichnungsmaß und nicht nach dem eigenen Bauaufmaß bestellt wurden, muss sich der Fenster- oder Türenbauer darauf verlassen, dass die Rohbauöffnungen tatsächlich innerhalb der nach DIN 18202 vorgegebenen Maßtoleranzen liegen. Zu kleine Öffnungen verhindern den Einbau von vornherein, aber auch zu große Öffnungen können die fachgerechte Montage im Hinblick auf die Abdichtung der Anschlussfugen erschweren. Der Fachbetrieb sollte in diesem Fall mit Verweis auf die Toleranznorm einen Mangel anzeigen, um die gegebenenfalls notwendigen Anpassungsarbeiten entweder von der Bauleitung einzufordern oder aber selbst vergütet zu bekommen.

Legen Sie die richtigen Metallbautoleranzen zugrunde

Speziell mit den Toleranzen im Stahl- und Metallbau beschäftigen sich die DIN EN 1090-2:2018-09 Ausführung von Stahltragwerken und Aluminiumtragwerken; Teil 2: Technische Regeln für die Ausführung von Stahltragwerken sowie die ISO 13920:1996-08 Schweißen; Allgemeintoleranzen für Schweißkonstruktionen; Längen- und Winkelmaße; Form und Lage. Ihre Anwendung ergibt sich aus den Grundnormen ATV DIN 18335 Stahlbauarbeiten und ATV DIN 18360 Metallbauarbeiten, sofern diese Vertragsbestandteil sind. Dazu formuliert das Fachregelwerk Metallbaupraxis im Punkt 1.4.4 Maßtoleranzen: „Die DIN 18335 Stahlbauarbeiten nennt als Ausführungsnorm EN 1090-2 Technische Regeln für die Ausführung von Stahltragwerken.

Als Toleranzen für die Herstellung von tragenden Bauteilen aus Stahl sind die grundlegenden Toleranzen nach EN 1090 -2 und die ergänzenden Toleranzen nach EN ISO 13920 festgelegt. Klasse C für Längen- und Winkelmaße, Klasse G für Geradheit, Ebenheit und Parallelität. Die vorgenannten Toleranzfelder beschreiben die maximal zulässige Abweichung in Abhängigkeit der Nennmaßbereiche. Für die Montage von tragenden Bauteilen aus Stahl legt die DIN 18335 die grundlegenden Toleranzen nach EN 1090-2 und für fertige Bauwerke nach DIN 18202 fest.

Die DIN 18360 Metallbauarbeiten verweist auf die Toleranznormen DIN 18202 Toleranzen im Hochbau; Bauwerke und die mittlerweile zurückgezogene DIN 18203-2. Anstatt der DIN 18203-2 kann genauso EN ISO 13920 angewendet werden, zumal die EN 1090-2 als mitgeltende Norm im Abschnitt ‚Bemessung und Ausführen tragender Konstruktionen‘ aufgeführt ist und damit die „alternativen Kriterien“ angewandt werden können.

Auch in Bezug auf Metallbauarbeiten ist es angeraten, die EN ISO 13920 explizit zu vereinbaren.“ Neben den genannten grundlegenden Normen können für bestimmte Bauteile weitere Regelwerke zulässige Toleranzen festlegen. Für zugelieferte Systembauteile sind das etwa die Vorgaben der Systemhersteller, Profilverhersteller beziehungsweise Beschlag- oder Glaslieferanten. Für Stahlzargen ist die DIN 18111 zutreffend. Für die Steigungen und Auftritte von Treppen ist zusätzlich die DIN 18065 Absatz 7 zu beachten.

Fazit: Prüfen Sie, was vereinbart ist

Die DIN 18202 enthält den Satz: „Die Einhaltung von Toleranzen ist nur zu prüfen, wenn es erforderlich ist.“ Die unvermeidliche Maßabweichung soll also nicht als Vorwand für die Kürzung von Rechnungen missbraucht, sondern nur bei technischen oder ästhetischen Mängeln überprüft werden. Kommt es zu solchen Auseinandersetzungen, sollte als erstes geprüft werden, ob und welche Festlegungen zu den Maßtoleranzen im Leistungsverzeichnis oder im Bauvertrag vereinbart sind. Gibt es dort keine Angaben, können nur die Toleranzen der im Hochbau stets geltenden DIN 18202 herangezogen werden - sofern sie für das konkrete Bauteil anwendbar sind. (Quelle: M&T 5.2019)

❖ GELÄNDER-RICHTLINIE - Rechtssicherheit für Metallbauer, Architekten und Planer

Der Bundesverband Metall (BVM) hat seine Geländer-Richtlinie aus dem Jahr 2012 komplett überarbeitet und neu aufgelegt. Die Richtlinie enthält wichtige Hinweise zu Entwurf, Konstruktion und Montage von Geländern und Umwahrungen, die dem Baurecht und der Arbeitsstättenverordnung unterliegen.

Es werden alle relevanten Verordnungen, Normen und technische Empfehlungen im Zusammenhang mit Geländern und Umwahrungen behandelt. Damit ist der ausführende Metallbauer sicher, dass er nichts übersieht.

Alle frei begehbaren Flächen mit einer Absturzmöglichkeit müssen in der Regel mit Einrichtungen zum Schutz gegen Absturz, das heißt mit Geländern oder sonstigen Umwahrungen, ausgestattet sein. Hört sich einfach an, ist es im Einzelfall aber nicht. Eine verwirrende Vielfalt an Bauordnungen und technischen Normen ist zu berücksichtigen. Je nach Lage des Gebäudes, Höhe und Nutzungsart muss die Konstruktion und die



Statik im Einzelfall stimmen. Extreme Nutzungsanforderungen (beispielsweise Fluchtwege) sind ebenso zu bedenken wie die Sicherheit der Kinder. Auch bei Nutzungsänderungen von Gebäuden müssen Geländer und Balkone an die veränderten Nutzungsanforderungen angepasst werden. Bestellt werden kann die neue Geländer-Richtlinie beim Bundesverband Metall, info@metallhandwerk.de oder im Online-Shop unter www.metallhandwerk.de (Quelle: M&T 5.2019)

2. Recht

❖ Führerscheinumtausch - wie geht das? EU-Führerschein wird verpflichtend. Fristen für den Umtausch auf einen Blick

Wurde ihr Motorrad- oder Autoführerschein vor dem 19.01.2013 ausgestellt? Dann muss dieser gegen einen neuen EU-Plastikkartenführerschein umgetauscht werden. Das hat der Bundesrat beschlossen. Es geht um 15 Millionen Papierführerscheine (ausgestellt bis zum 31.12.1998) und weitere 28 Mill. Plastikkartenführerscheine, die danach bis zum 18.01.2013 ausgestellt wurden.

Ihre Besitzer müssen sich rechtzeitig um einen Umtausch kümmern.

Grund für die Anordnung des Umtausches durch die EU-Richtlinie ist der Wunsch nach einem einheitlichen fälschungssicheren Führerscheindokument ab 2033. Zudem sollen alle Führerscheine in einer Datenbank erfasst werden, um Missbrauch zu verhindern.

Fahrerlaubnis bleibt unberührt

Die EU-Umtauschpflicht bezieht sich nur auf den Führerschein als Nachweisdokument - die jeweiligen Fahrerlaubnisse an sich gelten weiterhin unbefristet. Beim Umtausch erfolgt also keine neue Prüfung.

Was braucht man zum Umtausch?

Wer den Führerschein umtauschen möchte, muss beim zuständigen Straßenverkehrsamt einen Antrag stellen. Dazu ist der Personalausweis oder Reisepass vorzulegen und ein biometrisches Passfoto nötig. Die Kosten für den neuen Führerschein betragen ca. 25 Euro Bearbeitungsgebühr sowie 5 bis 20 Euro für das Foto. Wer weiter mit seinem alten Führerschein fährt und die Frist für den Umtausch verstreichen lässt, riskiert ein Verwarnungsgeld.

Setzt die Bundesregierung den Fristenplan zum Führerscheinumtausch um, kann sie die Verordnung verkünden und in Kraft treten lassen. (Quelle: Handwerks Rundschau II/2019)

Papierführerscheinumtausch

Geburtsjahr des Fahrerlaubnisinhabers	Umtausch bis
Vor 1953	19.01.2033
1953 - 1958	19.01.2022
1959 - 1964	19.01.2023
1965 - 1970	19.01.2024

Plastikkartenführerscheinumtausch

Ausstellungsjahr des Führerscheins	Umtausch bis
01.01.1999 - 2001	19.01.2026
2002 - 2004	19.01.2027
2005 - 2007	19.01.2028
2008	19.01.2029
2009	19.01.2030
2010	19.01.2031
2011	19.01.2032
2012 - 18.01.2013	19.01.2033

❖ Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit

Macht der Arbeitnehmer bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit einen Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund neuer Erkrankung geltend, trifft ihn auch die Darlegungs- und Beweislast für das Ende der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit (LAG Niedersachsen, Urt. v. 26.09.2018 - 7 Sa 336/18)

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war vom 07.02. bis zum 18.05.2017 wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Am 19.05.2017 musste er sich einer Operation unterziehen, die zu einer Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2017 führte. Die Parteien streiten um die Entgeltfortzahlung ab 19.05.2017. Der Arbeitnehmer hat geltend gemacht, er sei ab 19.05.2017 aufgrund einer neuen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen der psychischen Erkrankung sei am 18.05.2017 beendet gewesen. Der Arbeitgeber hat sich hingegen auf die Einheit des Verhinderungsfalles berufen und behauptet, der Arbeitnehmer sei über den 18.05.2017 hinaus wegen der psychischen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen.

Einordnung des Urteils

Ersichtlich kommt es darauf an, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab dem 19.05.2017 um eine neue Erkrankung handelt oder nicht. Wenn ja, hätte er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn nein, nicht, da die Erkrankung zu diesem Zeitpunkt schon mehr als sechs Wochen bestand. Das LAG hat die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen. Dazu verweist es auf den Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles. Danach ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 31 I 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Krankheit eine neue Krankheit auftritt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, indem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Dies sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war. Und sei es auch nur wenige Stunden (BAG, Urt. v. 10.09.2014 - 10 AZR 651/12). Im vorliegenden Fall sind die Erkrankungen aber nahtlos ineinander übergegangen. Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 I 1 EFZG trägt der Arbeitnehmer. Daher muss er auch deren Beginn und Ende beweisen. Und dieser Beweis ist ihm im vorliegenden Fall nicht gelungen. Die Entscheidung ist nicht überraschend. Sie folgt dem Urteil des BAG vom 25.05.2016 (5 AZR 318/15).

Praxishinweis

Den Arbeitnehmer trifft die Beweislast für die Widerlegung des Grundsatzes der Einheit des Verhinderungsfalles. Hierzu kann er sich zunächst auf die ärztliche AU-Bescheinigung stützen. Bringt der Arbeitgeber jedoch gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen derer der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Verhinderung beweisen. Bis dahin kann der Arbeitgeber im Fall unmittelbar aufeinander folgender Krankheiten die Zahlung einer weiteren Entgeltfortzahlung nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung zunächst ablehnen, bis der Arbeitnehmer nachgewiesen hat, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war, bevor die zweite begann. (Quelle: Handwerks Rundschau II/2019)

❖ So kann man Rentner weiterbeschäftigen

Wenn neue Mitarbeiter schwer zu finden sind, sollte man die Alten länger behalten. Das Bundesarbeitsgericht erlaubt eine befristete Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern im Rentenalter – Wie zuvor schon der Europäische Gerichtshof

Ältere Mitarbeiter verfügen über Fachwissen und Erfahrung, deshalb sind sie für die Betriebe wertvoll. Das Bundesarbeitsgericht hat angesichts des Fachkräftemangels für Unternehmen eine interessante Entscheidung getroffen:

Arbeitgeber können mit ihren Mitarbeitern vereinbaren, dass sie ihren Job über die Regelaltersgrenze hinaus fortsetzen - auch befristet. Das hatte schon der Europäische Gerichtshof im letzten Jahr erlaubt. Nun urteilte das Bundesarbeitsgericht ebenso.

Der Fall: Ein Lehrer aus Bremen hatte kurz vor Erreichen des Rentenalters seine Weiterbeschäftigung

beantragt. Der Arbeitgeber - die Stadt Bremen – war damit einverstanden. Sie setzte allerdings eine Befristung bis zum Ende des laufenden Schuljahres. Eine weitere Verlängerung lehnte die Stadt ab. Der Lehrer wollte länger arbeiten und erhob daraufhin Klage. Er argumentierte, die Befristung des Arbeitsverhältnisses verstoße gegen EU-Recht, sie sei eine Diskriminierung wegen seines Alters und ein Missbrauch von Befristungen. Das Bremer Landesarbeitsgericht bat den EuGH um Klärung. Die Luxemburger Richter sahen keinen Verstoß (Urteil vom 28. Februar 2018, AZ. C-46/17).

Das Urteil: Auch das Bundesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass die Befristung des Arbeitsvertrags wirksam ist. Das Arbeitsverhältnis endete, ohne dass die Stadt dem Rentner kündigen musste. Die entsprechende Regelung des Sozialgesetzbuchs genügt den verfassungsrechtlichen Vorgaben und ist keine Altersdiskriminierung. Die höhere wöchentliche Arbeitsstundenzahl bei der Verlängerung ist kein neues Arbeitsverhältnis. Am vorgesehenen Termin des Ausscheidens änderte sich nichts.

Eine an sich zulässige Befristung könne im Einzelfall aber rechtsmissbräuchlich sein, erklärten die Richter, wenn die Gesamtdauer der Befristungen oder die Anzahl der Einzelbefristungen das zumutbare Maß überstiegen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2018, Az. 7 AZR 70/17).

Will der Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit seinem Mitarbeiter fortsetzen, muss er einige Vorgaben einhalten. Rebekka De Conno, Rechtsanwältin bei der Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz in Mönchengladbach, erklärt: „Zunächst muss der ursprüngliche Arbeitsvertrag vor Eintritt der Rente wirksam befristet sein. Denn das Erreichen des Rentenalters bedeutet nicht automatisch das Ende eines Arbeitsverhältnisses.“ Eine Befristung liege nur dann vor, wenn eine schriftliche Absprache existiere, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze Schluss ist. „Wird die Zusammenarbeit trotz Befristung über diesen Zeitpunkt hinaus ohne Zusatzvereinbarung fortgeführt, entsteht automatisch per Gesetz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“, warnt De Conno. Eine Kündigung sei dann nur nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen möglich. Firmen sollten daher alle Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge daraufhin überprüfen, ob eine wirksame Befristungsklausel besteht und in Zweifelsfällen fachlichen Rat einholen.

Fristenkontrolle

Was Chefs noch beachten sollten: Sie müssen die Vereinbarung, dass das Ende des Jobs hinausgeschoben wird, noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses abschließen. Doch Vorsicht: „Die Arbeitsbedingungen sollten vom bisherigen Arbeitsvertrag nicht abweichen“, rät die Expertin. „Regelt man darüber hinaus noch mehr Punkte, wie etwa Arbeitszeit oder Gehalt, ist das kontraproduktiv. Das kann die Wirksamkeit des gesamten Vertrags in Gefahr bringen.“

Die Abmachung muss schriftlich erfolgen und von beiden Parteien noch vor Befristungsende unterschrieben sein. Nicht zuletzt müssen Personalverantwortliche die Mitbestimmungsrechte beachten, sofern ein Betriebsrat existiert. Außerdem ist eine sorgfältige Fristenkontrolle wichtig. „Firmen sollten immer das Befristungsende regulärer Arbeitsverträge notieren. So können sie im Bedarfsfall rechtzeitig eine rechtlich wirksame Hinausschiebungsvereinbarung abschließen“, weiß die Anwältin. Auch wenn solche Verträge bereits liefen, sollten Personalverantwortliche den Ablauf genau vermerken. So hielten sich Unternehmen die Möglichkeit einer erneuten rechtssicheren Verlängerung offen.

(Quelle: Deutsches Handwerksblatt 06/19)

❖ Außerordentliche Kündigung bei falschem Ausfüllen von Zeiterfassungsformularen

Das vorsätzliche falsche Ausfüllen von Formularen zur Erfassung von Überstunden ist geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen (BAG, Urt. v. 13.12.2018 - 2 AZR 370/18)

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer (Kläger des Verfahrens) erfasste monatlich seine Überstunden, wobei er dem Arbeitgeber (Beklagten des Verfahrens) keine detaillierte Auflistung, sondern lediglich die Summe der monatlichen Überstunden mitzuteilen hatte. Nachdem dem Kläger eine Erschwerniszulage, die er über Jahre hinweg erhalten hatte, gestrichen worden war, regte die für ihn zuständige Mitarbeiterin der Personalabteilung eigenmächtig an, zusätzlich sieben Überstunden monatlich aufzuschreiben, um den fehlenden Betrag der Erschwerniszulage auszugleichen. Der Vorgesetzte des Klägers zeichnete so dann die vom Kläger eingereichten Überstunden monatlich ab. Auf diesem Wege schrieb der Kläger über einen Zeitraum von ca. fünf Jahren monatlich sieben tatsächlich nicht geleistete Über-

stunden auf und erhielt die entsprechende Vergütung. Als der Beklagte im Rahmen einer Prüfung hiervon Kenntnis erlangte, kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos. Die hiergegen eingereichte Kündigungsschutzklage wies das BAG ab.

Einordnung des Urteils

Die Entscheidung bestätigt die ständige Rechtsprechung des BAG, wonach das falsche Ausfüllen von Zeiterfassungsformularen ein Grund für eine außerordentliche Kündigung sein kann. Das BAG stellt zudem klar, dass ein etwaiges Einverständnis von Vorgesetzten oder Mitarbeitern der Personalabteilung nicht zwingend eine Rechtfertigung darstellt. Für das BAG war hier entscheidend, ob für den Arbeitnehmer erkennbar war, dass die Personen zum Abschluss entsprechender Vereinbarungen befugt waren.

Im vorliegenden Fall war dem Kläger bewusst, dass die Mitarbeiter des Beklagten keine dahingehenden Befugnisse hatten.

Praxishinweis

Arbeitgeber sollten darauf achten, gegenüber ihren Mitarbeitern deutlich zu machen, welche Personen im Unternehmen zum Abschluss von Vergütungsvereinbarungen oder Änderungen von Arbeitsverträgen befugt sind. Hierdurch lässt sich dem etwaig späteren Argument, Vorgesetzte seine mit dem arbeitsvertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers einverstanden gewesen, vorbeugen.

(Quelle: Handwerks Rundschau II/2019)

❖ Unterwegs in ganz Sachsen – Das Azubiticket Sachsen

Das Azubiticket Sachsen macht's auch mit kleinem Geldbeutel möglich. Es kostet für einen Verbund 48 € im Monat, ist im Abo für mindestens 12 Monate erhältlich und gilt rund um die Uhr

Ab dem 1. August 2019 wird Bus- und Bahnfahren für Sachsens Azubis günstiger. Ab dann gibt es das AzubiTicket Sachsen, welches für einen oder mehrere Verkehrsverbände erhältlich ist. Dank finanzieller Unterstützung durch den Freistaat Sachsen ist es bereits ab 48 Euro im Monat erhältlich. Jeder weitere Verkehrsverbund kann für nur 5 Euro dazugekauft werden. Für 68 Euro pro Monat ist die Mobilität in ganz Sachsen und im Gebiet des Mitteldeutschen Verkehrsverbundes (MDV-Verbundraum) garantiert.

Flexibel mit Bus, Tram, S-Bahn und Zug

Gute Nachrichten für alle, die eine berufsbildende Schule in Sachsen besuchen: sie können sich ab 1. August das AzubiTicket Sachsen kaufen und damit S-Bahn, Nahverkehrszug, Bus und Tram fahren und ganz flexibel zwischen diesen umsteigen. Das Ticket ist im ABO für mindestens zwölf Monate erhältlich, gilt rund um die Uhr und ist personengebunden.

Ein besonderes Bonbon: Das AzubiTicket Sachsen gilt auch in den sachsen-anhaltischen und thüringischen Teilen des MDV. Auf www.dein-azubiticket.de erfahren Schüler und Azubis, ob und bei welchem Verkehrsverbund sie das Ticket kaufen können. Es kostet für einen Verbund 48 Euro im Monat. Für nur 5 Euro mehr bekommt man freie Fahrt über die Verbundgrenze hinaus in den Nachbarverbund. Für insgesamt 68 Euro ist die Nutzung aller Nahverkehrsmittel in ganz Sachsen und im gesamten Gebiet des MDV möglich.

Ein Beispiel

Anna wohnt in Leipzig und arbeitet in einem Ausbildungsbetrieb in Halle, sie lernt an der Berufsschule in Schkeuditz Glaserin. Am Wochenende besucht sie ihre Eltern in Bautzen. Da die Berufsschule in Sachsen liegt, darf Anna das AzubiTicket Sachsen kaufen, sie geht zum Verkehrsunternehmen vor Ort und kauft sich das AzubiTicket für den MDV für 48 Euro. Sie erhält es ganz bequem auf der UmweltCard GOLD. Damit sie mit ihrem Ticket aber auch bis zu ihren Eltern fahren kann, kauft sie zusätzlich das AzubiTicket Sachsen für die Verbünde VVO und ZVON. Sie muss also insgesamt 58 Euro im Monat zahlen und kann dafür unbegrenzt im MDV, VVO und ZVON fahren - ein Wochenendausflug nach Dresden ist also ohne zusätzliche Kosten jederzeit genauso möglich wie die Fahrt zu ihrem Arbeitgeber nach Halle oder zu ihren Eltern nach Bautzen.

(Quelle: Deutsches Handwerksblatt 06/19)

