02.18

SCHORNSTEIN FEGER

Fachzeitschrift des Zentralverbandes Deutscher Schornsteinfeger e.V.
Gewerkschaftlicher Fachverband

FAIRE PRÜFUNGEN!

Schornsteinfeger Verlag GmbH, Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt,
PVSt F 2306, Entgeld bezahlt DPAG

RESS
Der Hersteller

Inspektionstechnik Kehrtechnik Messtechnik

Existenzgründer ?
Besonders günstige Einsteigerkonditionen !

Besuchen Sie uns zur SHK Essen!
Halle 2 Stand D19

Luftabsauger

zur Reinigung von Lüftungsanlagen bis Ø 300 mm

NEU

Hochleistungsventilator für die kraftvolle Reinigung

Anwendungsfoto

- Erzeugt den notwendigen Unterdruck zur Staubabsaugung
- Abgelöste Schmutzpartikel werden im Staubsack aufgefangen
- Sehr leichter und sehr flexibler Schlauch mit hohem Stauchvermögen und Federstahlspiralen
- Einfach und schnell zu Transportieren

nur 598,-

Lieferumfang:
Luftabsauger 3800 m3/h, Staubsack,
5 m Schlauch Ø 200 mm,
Adapter zur Reduzierung von Ø 200/160 mm und Ø 160/100 mm

Art.-Nr. 7091-C **598,- €**

Technische Daten:
Gewicht: 15 kg
Maße: 53 x 38 x 48 cm
Spannung: 230 V
Luftleistung 3-stufig: 3100/3400/3800 m3/h
Schlauchlänge max. 38 m

www.ress.de

RESS GmbH & Co.KG
Am Hasselbruch 28
D-32107 Bad Salzuflen

Tel. 05208 / 91270
Fax 05208 / 8030
info@ress.de
www.ress.de

TÜV NORD DIN EN ISO 9001

RESS-App

Preise verstehen sich zzgl. MwSt. Es gelten die Ress Geschäftsbedingungen. Stand: 16.01.2018

Paritätische Besetzung für FAIRE Prüfungen

Mathias Kazek
Regionalsekretär
Regionalverband Südwest

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nachdem wir die Entlohnung der Arbeitnehmer durch den Bundestarifvertrag im Schornsteinfegerhandwerk gerechter gestalten konnten, passt die Kampagne „Wir wollen's FAIR" aber in manch anderen Bereichen immer noch sehr gut.

Die Handwerks- und Prüfungsordnungen geben in vielen Gebieten paritätische Besetzungen vor. Wenn man nach diesem Begriff im Internet sucht, findet man Definitionen wie „die relevanten Interessengruppen sind zahlenmäßig ausgewogen vertreten".

Ob in der Handwerkskammervollversammlung, den Innungssatzungen, im Gesellenprüfungsausschuss oder im Meisterprüfungsausschuss. Überall ist eine Besetzung aus verschiedenen Vertreterkreisen geregelt. In z.B. der Vollversammlung geht es im Kern um das Mitspracherecht und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Vielmehr möchte ich aber auf die zahlenmäßig ausgewogene Besetzung in den Gesellenprüfungsausschüssen eingehen. Denn hier geht es nicht nur um das Mitspracherecht von Arbeitnehmervertretern. Im Prüfungsausschuss soll die vorgesehene Besetzung eine faire Bewertung der Prüflinge sicherstellen.

Ich möchte zum Einleiten einmal ein persönliches Beispiel nennen. Über vier Jahre hinweg habe ich im Fach Biologie laut meinen Zeugnissen ausreichende Leistungen erbracht. Kaum findet ein Lehrerwechsel statt, verbessert sich diese Note kontinuierlich in einen guten Bereich. Und das, obwohl die Noten aus Schulzeiten hauptsächlich durch schriftliche Prüfungen zusammengesetzt werden. Sicher hatte jeder von euch schon einmal das Gefühl, aus persönlichen Empfindlichkeiten anders behandelt zu werden. Sei es bei Teil 4 der Meisterprüfung oder bei der praktischen Führerscheinprüfung.

Menschen sind leider nun einmal voreingenommen und es muss ja auch nicht jeder mit jedem klar kommen. Lehrer, die vorher über meistens 3 Jahre mit den Prüflingen zu tun haben, aber auch Arbeitgebervertreter und ebenso zähle ich uns Arbeitnehmervertreter dazu, die die unterschiedlichsten Einstellungen zu den Prüflingen selber und vielleicht auch zu den ausbildenden Betrieben haben. Auch wenn es die meisten nicht gerne zugeben, fällt das persönliche Empfinden sicher immer unbewusst mit in die Wertung ein. Gerade bei mündlichen und praktischen Prüfungen.

Mit dem Hintergrundwissen, welches ich durch die ZDS-Tätigkeit und das Mitwirken im Prüfungsausschuss erlangt habt, ärgere ich mich heute wahnsinnig, dass mir die neutrale und faire Bewertung meiner Gesellenprüfung verwehrt wurde, obwohl diese sogar vorgeschrieben ist. Und genau dieselbe Problematik haben wir aktuell immer noch bei der Prüfung. Die Gesellenprüfung und die diesbezügliche Bewertung ist für jeden beruflichen Werdegang sehr wichtig. Es geht um euren Gesellenbrief und die Berechtigung, in unserem Handwerk zu arbeiten! Die Bewertung der Leistungen an den Prüfungstagen wird jeder Bewerbung um einen neuen Job oder aber für weiterführende Bildungsmaßnahmen beiliegen. Dieser Eindruck der Prüfer begleitet unseren Nachwuchs ihr restliches Leben.

Als ZDS streben wir an, dass jeder Azubi von zwei Prüfern durch die Gesellenprüfung begleitet wird, wie es nun mal vorgeschrieben ist. Dies lässt eine Beratung untereinander zu und bei Unstimmigkeiten wird der Mittelwert der zwei Meinungen wohl der fairste Weg sein.

Auch wenn sich die praktische Prüfung eben genau so nennt, ist bei uns allgemein bekannt, dass diese bei Schornsteinfegern doch sehr mündlich abläuft. Das liegt einfach daran, dass es nicht reicht, dass die Prüflinge z.B. eine Dachhälfte mit 3 verschiedenen Ziegelarten decken und die Prüfer das Ergebnis bewerten können. Bei uns kommt es nach wie vor auf sehr viel Hintergrundwissen an. Aus demselben Grund ist die Prüfung zum Schornsteinfeger auch umfangreicher als in den meisten anderen Handwerksberufen. In anderen Handwerken stellen die Azubis parallel/gleichzeitig Gesellenstücke her, die im Nachgang von nur einem Prüfungsausschuss bewertet werden können, da hauptsächlich das Ergebnis entscheidend ist.

Um die Leistungen eines Schornsteinfegerazubis beurteilen zu können, ist es notwendig, stets jeden Handschlag und Kommentar zu seinem Hintergrundwissen mitzubekommen.

Nachvollziehbarerweise bedeutet dies Mehraufwand, eine höhere Anzahl an ehrenamtlichen Prüfern, in einer Zeit, in der man um das Ehrenamt kämpfen muss und auch Mehrkosten. Ich bin überzeugt, dass die Berufsverbände die Problematik der fehlenden Prüfer aus der Welt schaffen können und werden.

Bleiben also noch die Mehrkosten, die aus meiner Sicht nicht rechtfertigen, dass man mit Wegschauen darauf verzichten kann. Natürlich beschwert sich kein Prüfling. Die meisten wissen es einfach nicht besser. Ich wusste es zu Gesellenprüfungszeiten auf jeden Fall nicht besser.

Unser Nachwuchs hat eine faire, objektive und neutrale Beurteilung der Gesellenprüfungsleistungen verdient. Wenn dies Mehraufwand verursacht, gehört das eben dazu, auch wenn das am Ende ganz sicher Mehrkosten für die Prüfung und somit für die ausbildenden Betriebe bedeuten wird.

Mit kollegialen Grüßen
Mathias Kazek

Impressum:

68. Jahrgang, Heft 02.18 – ISSN 0940-6964 –

Herausgeber
Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Eingetragen im:
Vereinsregister Erfurt VR 2145
Vertreten durch:
Daniel Fürst, David Villmann und
Dipl. Ing. (FH) Julian Schwark
Geschäftsstelle:
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt
Telefon: (0361) 78951-0
Telefax: (0361) 78951-20
Internet: www.zds-schornsteinfeger.de
E-Mail: info@zds-schornsteinfeger.de

Verantwortlicher Redakteur:
David Villmann
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt
Telefon: (0361) 78951-50
Telefax: (0361) 78951-60
E Mail: presse@zds-schornsteinfeger.de

Redaktion:
David Villmann (dv), Daniel Fürst (dafü),
Dipl.-Ing. (FH) Julian Schwark (js), Dagmar Siegel (ds)

Copyright:
Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sowie Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden, sie verbleiben in der Redaktion.

Layout, Grafik und Schlussredaktion:
Schornsteinfeger Verlag GmbH
Dagmar Siegel, David Villmann

Lektorat:
Dr. Karen Opitz

Hinweis:
Die von einem Verfasser gezeichneten Berichte geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Verlag:
Schornsteinfeger Verlag GmbH,
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt
Telefon: (0361) 78951-50
Telefax: (0361) 78951-60
E Mail: redaktion@schornsteinfegerverlag.de

Verwaltung Stellenanzeigen:
Dagmar Siegel
Schornsteinfeger Verlag GmbH,
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt
Telefon: (0361) 78951-51
Telefax: (0361) 78951-60
E Mail: stellenmarkt@schornsteinfegerverlag.de

Anzeigenverwaltung und Werbung:
Ina Kerkmann
Schornsteinfeger Verlag GmbH,
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt
Telefon: (0361) 78951-0
Telefax: (0361) 78951-60
E-Mail: anzeigenverwaltung@schornsteinfegerverlag.de

Redaktions- und Anzeigenschluss:
immer der 1. des Monats

Druck:
Brandt GmbH,
Rathausgasse 13, 53111 Bonn
Telefon: (02 28) 65 19 19
Telefax: (02 28) 65 99 76

klimaneutral und sozial engagiert
natureOffice.com | 2018-305-936221

Gedruckt auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier.

Titelbild:
Hintergrundbild © Rudie – Fotolia

Monatliche Bezugspreise:
Der Bezugspreis für Mitglieder ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Der Bezugspreis für Abonnenten beträgt 49,95 € pro Jahr und wird per Rechnung am Jahresanfang erhoben.

Zum Glück seit 1907
100
zds

FEINSTAUB MESSEN EINFACH GEMACHT

- Zulassung für Stufe 1 und 2 nach 1.BImSchV
- Zulassung für Messungen nach VDI 4207 Bl.2
- Typprüfung von Einzelraumfeuerungsanlagen - 30 Minuten Messung
- Zugelassen für alle Festbrennstoffe

MIETEN SIE JETZT!

Vorteile der Mietkonditionen

- mehrere attraktive Mietvarianten
- ideal für Gruppennutzung
- Einzelabrechnung mit Nachweis
- kostensparende Flatrate
- kein Ausfallrisiko
- Kaufoption ...

nur 24€ je Messung

Kostenlos:

- Zustell- und Abholservice
- alle Verbrauchsmaterialien
- halbjährige Prüfungen
- Austauschgerät in 48 Std.
- Kurzzeitmessungen ...

Mehr Infos unter: www.feinstaub-messen.de

Vereta GmbH
Hansestr. 6
D-37574 Einbeck

Tel.: 05561 / 92 45 - 0
Fax: 05561 / 92 45 - 26
info@vereta.com
www.vereta.com

Deutsche Gesellschaft für Zertifizierung – Qualitäts-Management ISO 9001

Tarif

6 Quo vadis Arbeitsvertrag

Aktuelles

8 Das Lehrgesellengespräch

Wissen

10 Eisspeicher – Heizen mit Eis

Arbeitsschutz

12 Psychische Erkrankungen
15 Interview mit einem Kollegen

PRAXIS-TIPP

16 Kachelofenreinigung

Weiterbildung

18 Gebäudeenergieberater im Handwerk (HwK) – E-Learning
18 Heizen mit Holz – Messungen an Feststofffeuerstätten
19 Anmeldeformular für HWS-Seminare

Service

20 Risikolebensversicherung

Stellenmarkt

22 Stellengesuche und Stellenangebote

Quo vadis Arbeitsvertrag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Erfindungsreichtum vieler Arbeitgeber scheint keine Grenzen zu kennen. Immer wieder erhalten wir Arbeitsverträge zur Ansicht, die Regelungen beinhalten, bei denen sich uns die Nackenhaare sträuben. Wir möchten euch diese Formulierungen in den Arbeitsverträgen nicht vorenthalten und euch einige Anmerkungen und Erklärungen dazu geben.

- So finden wir häufig im Teil, der die Tätigkeit und den Arbeitsort regelt, folgende Formulierung:

  „Entsprechend Absprache kann der Arbeitsort auf fremde Betriebe ausgedehnt werden. Die Tagesleistung richtet sich nach dem jeweiligen Betriebsinhaber."

  Die Formulierung, dass der Arbeitsort auf fremde Betriebe nach Absprache ausgedehnt werden kann, bedeutet für den Arbeitnehmer eine Arbeitnehmerüberlassung. Wie diese Arbeitnehmerüberlassung geregelt ist, könnt ihr dem Zusatztarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung zwischen ZIV und ZDS entnehmen. Festhalten müssen wir an dieser Stelle, dass es nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin möglich ist. Euer Chef darf dies nicht einfach anordnen.

- Ein Klassiker ist mittlerweile folgende Formulierung im Bereich, der den Lohn regelt:

  „Der Arbeitslohn ist jeweils fällig zum Letzten des Monats und wird bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto gezahlt."

  Da grundsätzlich Tarifbindung besteht, wenn beide Parteien Mitglied ihrer Interessensvertretung sind, ist eine Abweichung vom Zahlungsziel zum 16ten des Monats nicht möglich. Diese Reglung ist im Tarifvertrag klar geregelt. Sollte euer Chef evtl. kein Mitglied seiner Interessensvertretung (Innungsmitglied) sein, so ist darauf zu achten, dass der Arbeitsvertrag im Ganzen entweder eine Tarifbindung hat oder nicht. Keine Tarifbindung lehnen wir deutlich ab und raten euch, solche Arbeitsverträge nicht zu unterschreiben. Die Tarifbindung im Arbeitsvertrag ist hergestellt, sobald auch nur ein Verweis auf den Tarifvertrag besteht. Der Arbeitsvertrag an sich kann nicht wie ein Wunschkonzert formuliert werden. Entweder kommen die Regelungen des BGB zum Zuge oder die des BTV.

- Immer häufiger finden wir auch folgenden Teil des Arbeitsvertrages:

  „§ x Lohnabtretung, Verpfändung Der Arbeitnehmer darf seine Lohnansprüche nicht abtreten oder verpfänden. Für die Bearbeitung einer Lohnpfändung darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 1,5 % der Pfandsumme verlangen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt nachzuweisen, dass der tatsächlich

entstandene Schaden nicht entstanden oder wesentlich niedriger ist als diese Pauschale."

Mal abgesehen davon, dass ihr hoffentlich nie in die Situation kommt, dass euer Lohn gepfändet wird, muss man hier deutlich klarstellen, dass dieser gesamte Paragraf unwirksam ist. Durch höchstrichterliche Rechtsprechung ist klargestellt worden, dass die Kosten einer Lohnpfändung nicht noch zusätzlich auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden dürfen. Diese Kosten sind Arbeitgeberkosten und somit auch vom Arbeitgeber zu tragen.

- Viele versuchen mit folgender Formulierung, den Arbeitnehmern nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis die Konkurrenz zu untersagen:

„Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und den darauffolgenden 10 Jahren ist dem Arbeitnehmer untersagt, seinem Arbeitgeber Konkurrenz zu machen. Der Arbeitnehmer darf keine Geschäfte im gleichen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers für andere Personen oder auf eigene Rechnung ausführen. Bei Vertragsverletzung schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den entgangenen Umsatz auf 10 Jahre."

Zum einen stellen wir hier fest, dass die Untersagung in einem Zeitraum von 10 Jahren viel zu hoch ist. Nach rechtlichen Vorschriften darf der Zeitraum 2 Jahre nicht überschreiten. Und auch diese 2 Jahre sind nur gültig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlt, die sich nach dem Jahresbruttoeinkommen richtet. Also eigentlich ist das mit dem Zahlungsanspruch genau anders herum, als es aus der Formulierung im Arbeitsvertrag hervorgeht.

- Die folgenden Formulierungen sind wieder ein Bespiel dafür, dass einige Arbeitgeber versuchen, für sie vermeintlich günstigere Formulierungen in einen Tarifvertrag zu schreiben, der eigentlich eine Tarifbindung hat.

„Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis täglich gekündigt werden kann."

„Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Bei entsprechender Betriebszugehörigkeit verlängert sich diese Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach den tariflichen Vorschriften. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt in gleicher Weise auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer."

Hier sieht der Tarifvertrag für den Arbeitnehmer bessere Regelungen vor. Die Probezeit beträgt zum Beispiel nur 2 Wochen. Die Kündigung erfolgt zum Wochenschluss (Sonntag) und variiert je nach Beschäftigungsdauer zwischen 3 und 17 Wochen. Dies führt leider bei Kündigungen immer zu Kündigungsschutzklagen vor dem zuständigen Arbeitsgericht und die gehen immer zu unseren Gunsten aus.

- Richtig erschreckend ist folgender Paragraf in einem Arbeitsvertrag, der im oberen Teil die Arbeitszeit regelt. Hier ist eine 38,5-Std.-Woche vereinbart. Und dann kommt im unteren Teil Folgendes:

„§ 14 Tagesleistung und Arbeitszeitkonto
(1) Die Tagesarbeitsleistung eines Monats sind zu vollen und halben Tagen des Monats zu verrechnen. Jede weitere Messung bzw. Kehrung wird mit den geleisteten der Tage zusammengefasst und als voller bzw. halber Tag abgerechnet. Über die Tagesleistung hinausgehende Tätigkeiten werden zu vollen Tagen verrechnet und werden ausgezahlt oder in zusätzlichen Urlaubstagen abgegolten. Guthaben in der Tagesleistung wird in den Folgemonat übernommen. Soll in der Tagesleistung wird entsprechend in der Gehaltsabrechnung als unbezahlter Urlaubstag abgezogen. Minderleistungen unter einem halben Tag werden als unbezahlter Urlaubstag abgezogen und dann entsprechend zu vollen bzw. halben Tagen verrechnet.
(2) Je Arbeitstag sind 16 Öl- bzw. Gasmessungen inkl. Gashausschau durchzuführen. Die ersten 10 Messungen gelten als halber Arbeitstag.
(3) Je Arbeitstag bei den Kehrungen gelten 25 Kehrungen als voller Arbeitstag und 15 als halber Tag.
(4) Je Arbeitstag Festbrennstoffmessungen gelten 6 Messungen. 3 gelten als halber Tag.
(5) Andere Nebentätigkeiten werden in Stunden abgerechnet und sind vom Arbeitgeber zu bestätigen."

Hier widerspricht der Arbeitsvertrag sich schon selbst. Zum einen regelt er, wie es nach Tarifvertrag auch vorgesehen ist, eine 38,5-Std.-Woche und dann wechselt er zu einem Leistungsvertrag. Das ist zusammen nicht vereinbar. Wir müssen hier ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir nach Arbeitszeit und nicht nach Arbeitsleistung bezahlt werden.

Angesichts dieser vielen Varianten und Versuche von Arbeitgebern, Dinge zu regeln, die zu ihrem Vorteil sind, aber entgegen den tarifvertraglichen Bestimmungen, können wir nur zu leicht verstehen, dass sich vielleicht viele mit der Analyse und dem Rechtlichen eines Arbeitsvertrages überfordert fühlen. Daher steht der ZDS euch mit Rat und Tat beiseite. An dieser Stelle erinnern wir auch noch einmal gerne an unseren Musterarbeitsvertrag, der nur mit den tarifvertraglichen Bedingungen erstellt wurde und bei euren ZDS-Ansprechpartner zu erhalten ist.

Euer ZDS

Das Lehrgesellengespräch

Wir haben in den letzten Jahren festgestellt, dass es nicht an der Quantität der Auszubildenden im Schornsteinfegerhandwerk liegt, dass der Fachkräftemangel im Handwerk so gravierend ist, sondern eher an der Qualität der Ausbildung.

Aufgrund von Zeitmangel, Kundenanfragen und Weiterentwicklung der Servicebereitschaft im Schornsteinfegerhandwerk wird es immer schwieriger, den Auszubildenden bestmöglich auf das Ziel der Gesellenprüfung und das Facharbeiterleben vorzubereiten.

Wir haben uns gedacht, dass es an der Zeit ist, nicht „nur" den Chef, sondern auch den Mitarbeiter, der meistens ca. 90 % der praktischen Ausbildung begleitet, zu schulen.

In dieser vom Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger ausgearbeiteten Weiterbildung werden den Ausbildern / Mitarbeitern die Inhalte der Ausbildungsverordnung, Prüfungsverordnung und auch das methodische Vorgehen bei der handlungsorientierten Ausbildung nähergebracht.

In den Untergliederungen Ostfriesland, Hannover, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern wurde die Weiterbildung bereits 2017 sehr erfolgreich durchgeführt.

Die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen in den Regionen für diese Weiterbildung war sehr hoch und wurde von den Teilnehmern als enorm wichtig eingestuft.

Die Inhalte der Ausbildungsverordnung im Schornsteinfegerhandwerk sind gleichzeitig auch das Berufsbild und müssen natürlich von allen Schornsteinfegern beherrscht werden.

Die Kunst des Ausbildens liegt darin, dass alle Kompetenzen gefördert und angesprochen werden müssen, um eine möglichst hohe Erfolgsquote zu erzielen!

Wir alle haben die Verantwortung, aus dem Auszubildenden eine Fachkraft und somit eine / n Schornsteinfeger / in zu machen, der / die alleinverantwortlich unsere wichtigen Aufgaben vollumfänglich ausüben kann.

ANZEIGE

digibase®

digibase – die Zukunft der Post ist da.

Infos unter www.digibase.com

NEU

FÜR HELDEN GEMACHT.

Zupackend, präzise und verlässlich – mein Einsatz für die Umwelt.

Norbert Böth

Wöhler A 450

Kompakte Abgasanalyse mit smarten Funktionen.

- Handlicher Allrounder mit allen wichtigen Mess- und Einstellungsfunktionen nach 1. BImSchV und KÜO
- Sicherheit durch hohen CO-Messbereich, bis zu 17 h Standzeit und 48 Monaten Geräte- und Sensorgarantie
- TÜV-geprüft für Messungen an Blockheizkraftwerken auch ohne BHKW-Adapter
- Zukunftssicher vernetzt durch WLAN
- Kostenlose Wöhler A 450 App

EXISTENZGRÜNDER?

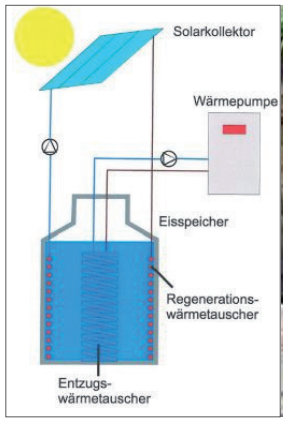
ANRUFEN UND EINSTEIGERPREISE SICHERN.
TEL.: 02953 73-100

www.woehler.de

WÖHLER

Eisspeicher – Heizen mit Eis

Ein Eisspeicher ist ein Speicher, welcher für den Niedertemperaturbereich der Wärme konzipiert wurde. Dieser Speicher wird gemeinsam mit einer Wärmepumpe betrieben und nutzt effektiv die Kristallisationswärme des gefrorenen Wassers. Das Problem der Dämmung bei großen saisonalen Speichern wird mit diesem Speicher gekonnt umgangen.



Installation, Funktionsweise und Aufbau des Eisspeichers:

Ein mit Wasser befüllter Tank (herkömmlich 12.000 l), welcher zumeist aus Beton besteht, wird ohne Dämmung oberflächennah unter der Erde begraben. Um Frostschäden zu vermeiden, sollte auf einen ausreichenden Abstand zwischen Behälter, Gebäude, Leitungen und Anschlüssen geachtet werden. Für ein standfestes Fundament wird die ausgehobene Grube mit einer Schicht aus Kies und Sand ausgekleidet. Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass kein Grundwasser in die Grube eintritt, um den sicheren Stand zu gefährden.

Die Wassertemperatur im Tank beträgt zwischen 0 und 30 °C. Um das Wasser direkt für die Warmwasseraufbereitung zu nutzen, ist es noch zu kalt, so dass die Wärme mithilfe einer Wärmepumpe entnommen wird. Mithilfe dieser Pumpe wird eine abgekühlte, frostsichere Sole in einem Kunstoffschlauch, welcher spiralförmig angeordnet ist, durch den Tank gepumpt. Dabei ist zu unterscheiden, dass eine Spirale als Entzugswärmetauscher fungiert, während eine andere Spirale die Funktion eines Regenerationswärmetauschers übernimmt. So kann eine Kontrolle über die Wassertemperatur gefordert sein und zudem müssen die Solen nicht mit unterschiedlichen Temperaturen belastet werden. Der Schlauch übernimmt also grob zusammengefasst die Funktion eines Wärmeübertragers.

Erreicht das Wasser seinen Schmelzpunkt von 0 °C aufgrund der Wärmeübergabe an den Entzugswärmetauscher, beginnt das Wasser zu gefrieren. Erwähnenswert hierbei ist die Verlegung der Schläuche, welche eine Vereisung der Zisterne von innen nach außen zur Folge hat und somit den Tank nicht angreift. Es wird bei diesem Prozess latente Wärme frei, was bedeutet, dass die Wärme aufgrund der gleichmäßigen Wasserentnahme bis zum vollständigen Gefrieren des Tankinhalts annähernd gleich bleibt und erst nach dem Gefrieren die Temperatur weiter sinkt. Kurz gesagt, nutzt der Eisspeicher die Kristallisationsenergie beim aktiven Gefrieren des Wassers während des Phasenwechsels vom Aggregatzustand flüssig zu fest.

Ab diesem Zeitpunkt kann zwar noch Wärme entzogen werden, aber die Leistungszahl und auch die Energieeffizienz sinken weiter ab, so dass das System nicht mehr voll funktionsfähig und leistungsstark ist. Deshalb ist es vonnöten, den Wasserspeicher beizeiten wieder zu regenerieren, um den Prozess von Neuem zu starten. Möglichkeiten hierfür bieten die Kombinationen mit Sonnenkollektoren, Abwärme oder Außenluft. Das Stichwort hierfür lautet Regenerationswärmetauscher, welcher von einem Solar-Luftabsorber mit dessen überflüssiger Wärme versorgt wird.

Erhöhung der Effizienz und Komponenten für einen funktionierenden Kreislauf:

Aufgrund der fehlenden Isolierung gibt das Erdreich auch Wärme an die Zisterne ab und beschleunigt so auf natürliche Weise das Auftauen des Eiswassers (Geothermie).

Einer der erfolgreichsten regenerativen Komponenten aber ist die Wärmezufuhr mittels Solarkollektoren. Diese speisen ihre produzierte Wärme ein, von welcher das System nicht besonders viel benötigt, weshalb es ganzjährlich eingesetzt werden kann. Hierbei werden die Paneele auf dem Dach installiert und nutzen in Kombination mit einem Luftabsorber die Energie aus der Umgebungsluft und den einsetzenden Sonnenstrahlen. Die erzeugte Energie wird an die Wärmepumpe weitergeleitet.

In wärmeren Gefilden kann die Wärme auch aus der Außenluft mithilfe eines Luft-Wärme-Übertragers genutzt werden, welcher automatisch zum Tragen kommt, wenn die erforderliche Mindestaußentemperatur erreicht ist. Eine weitere Möglichkeit der Kombination bietet die Nutzung der Abwärme aus Lüftungen oder Abwässern.

Einsatzgebiete des Eisspeichers:

Obwohl Eisspeicher vorrangig zum Heizen von Gebäuden genutzt werden, können diese auch während der Sommermonate als Klimaanlage zum Kühlen genutzt werden. Wird bei der Kühlung des Gebäudes Wärme entzogen, wird diese dem Eisspeicher zugeführt, der diese für die Erwärmung des Wassers im Tank nutzt. Hierbei wird der Regenerationsprozess unter-

stützt. Da die Heizperiode mit 2000 h wesentlich länger als die Kühlperiode mit 600 bis 1000 h ist, ist ein entsprechend großer Speicher für die Eisbildung vonnöten. So kann das Eis im Sommer mit minimalem Aufwand für die Kühlung genutzt werden, während der Speicher die dabei dem Gebäude entzogene Wärme aufnimmt und im Winter für das Heizen nutzt.

Kosten und Wirtschaftlichkeit des Eisspeichers:

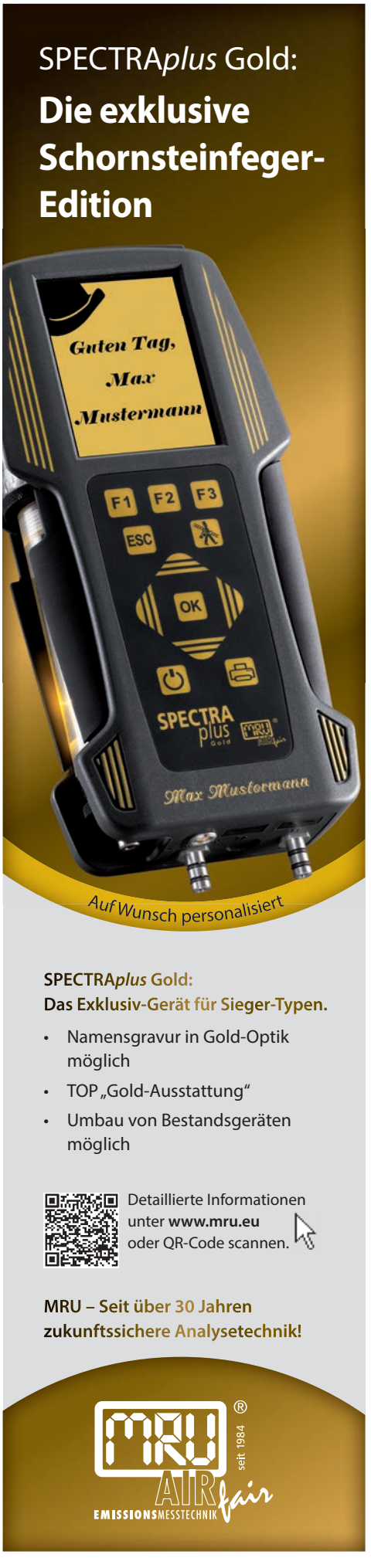
Eine der nötigen Komponenten ist eine 7 kW große Sole-Wasser-Wärmepumpe, mit 5.000 bis 6.000 € muss gerechnet werden. Hinzu kommen Kosten für die Erdarbeiten und die Solarpaneele. Gesamt kann mit Kosten von 10.000 € gerechnet werden, egal ob der Speicher mit Luft- oder Solarabsorbern versehen ist. Verglichen mit Flächenkollektoren oder Erdwärmesonden, sind Eisspeicher aber nicht kostengünstig. Bei der Installation von Erdwärmesonden werden für eine Bohrung von 100 Metern und einer Leistung von 5 kW Kosten von 5.000 bis 6.000 € angesetzt. Flächenkollektoren sind in den meisten Fällen noch günstiger. Betrachtet man rein den Preis, ist ein Eisspeicher die schlechtere Alternative, welche aber bei ungünstigem Grund (Wasserschutz, Bohrtiefe, geringe Nutzfläche) wieder aufgehoben wird.

Vorteile des Eisspeichers:

Einer der Vorteile ist die kostenlose dezentrale Nutzung der Wärme aus der Natur und der Kristallisationsenergie. Zudem lässt sich der Kreislauf der Regeneration beliebig oft ohne großen Aufwand wiederholen, sobald das System installiert wurde. Daraus folglich ist das System ein Selbstläufer, welcher sehr wartungsarm ist und saisonunabhängig wirtschaftlich funktioniert. Durch die Erwärmung des Erdreichs im Sommer wird die Zisterne in warmen Monaten gekühlt („Natural-Cooling-Funktion"). Aufgrund des geringen Aufwands und der erdoberflächennahen Installation sind keine tiefen Bohrungen erforderlich. Dies erspart dem Betreiber eine Montage, welche von Genehmigungen abhängig ist. Außerdem bietet der Eisspeicher eine kostengünstige Alternative des Heizens. Zuletzt kann noch hinzugefügt werden, dass dies eine umweltschonende Technologie ist und so Hand in Hand mit einer klimafreundlichen, regenerativen Zukunft einhergeht.

Quellen Text:
https://www.viessmann.de/de/wohngebaeude/waermepumpe/eis-energiespeicher.html
https://www.energie-experten.org/heizung/waermepumpe/arten/eisspeicher.html#c13489
https://heizung.de/waermepumpe/wissen/heizen-mit-eis-einen-eisspeicher-installieren/
https://www.energie-experten.org/heizung/waermepumpe/arten/eisspeicher.html#c13489
Quelle Bilder:
Eispeicher 1: http://www.mhk-regenerativ.de/eisspeicher.html
Eispeicher 2: http://www.ullmer.de/heizung_eisspeicher_bad_friedrichshall.html

ANZEIGE



Psychische Erkrankungen

Psychische Erkrankungen nehmen auch im Handwerk zu. Dies betrifft besonders nachteilig Klein- und Kleinstbetriebe. Die Hochschule Niederrhein hat deshalb das Projekt BeFunt – „Erhalt und Förderung psychischer Gesundheit besonders belasteter Berufs- und Funktionsgruppen in Klein- und Kleinstunternehmen“ durchgeführt. Zusammen mit Berufsgenossenschaften, Integrationsämtern, einer beteiligten Krankenkasse sowie weiteren Multiplikatoren wurden Angebote entwickelt und in den Unternehmen erprobt. Die Psychotherapeutenkammer NRW unterstützte als Transferpartner das Projekt.

Das Projekt erfasste Präventionsangebote und Interventionsmaßnahmen der Projektpartner, die mit Methoden der angewandten Arbeitswissenschaften in Kombination von verhaltens- und verhältnispräventiven Angeboten weiterentwickelt wurden. In moderierten Workshops erhielten die beteiligten Handwerksbetriebe Unterstützung bei der Detailanalyse der Arbeitsprozesse, die Stress verursachen. Dabei standen die „Huckepack-Themen“ Arbeitsgestaltung und Prozessoptimierung im Mittelpunkt, die es ermöglichten, auch auf psychische Belastungen zu sprechen zu kommen. Ziel war insbesondere die Unterstützung von Betriebsinhabern, Führungskräften und mithelfenden Familienangehörigen sowie Mitarbeitern. Befindlichkeitsstörungen und arbeitsbedingte Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen wurden besonders beachtet.

Im Projektzeitraum Juli 2010 bis September 2012 beteiligten sich zehn Betriebe mit einer Größe von vier bis 45 Mitarbeitenden und insgesamt 260 Beschäftigten an BeFunt. Es konnte gezeigt werden, dass auch Klein- und Kleinstunternehmen für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu interessieren sind. U.a. konnte am Beispiel eines handwerklichen Kleinbetriebes dargestellt werden, welches Potenzial sich durch effiziente Arbeits- und Prozessgestaltung für die Förderung der psychischen Gesundheit ergibt. Die Ergebnisse sind in einem Leitfaden zum Erhalt der psychischen Gesundheit in Kleinbetrieben zusammengeführt. Auch wurde eine Broschüre mit besonders erfolgreichen Praxisbeispielen zur betrieblichen Wiedereingliederung bei psychischen Erkrankungen erarbeitet. Darüber hinaus wurde ein Führungskräfteseminarkonzept „Gesunde Führung im Handwerk“ erprobt sowie der Bonusprogramm-Baustein „Stress“ der beteiligten Krankenkasse als Weiterentwicklung nachhaltiger Präventionskonzepte evaluiert und optimiert.

Psychische Belastungen: Gefährdungsbeurteilung ein Muss

Weil oft ungünstige Arbeitsbedingungen für Stress und Erschöpfung verantwortlich sind, verpflichtet der Gesetzgeber jeden Betrieb, bei der ohnehin vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu berücksichtigen. Egal, wie die Stimmung subjektiv wahrgenommen wird.

Bei uns ist die Stimmung prima, denken Sie vielleicht, wenn Sie von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hören. Tatsächlich sind die Mitarbeiter in kleinen Betrieben häufig besonders zufrieden mit dem Betriebsklima. Doch das entlastet Sie als Arbeitgeber nicht von der Pflicht, bei der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu ermitteln. Wir nennen Ihnen die Hintergründe.

Arbeitgeber in Deutschland müssen die Arbeit in ihrem Unternehmen nämlich so organisieren, dass ihre Mitarbeiter gesund und sicher tätig werden können. Laut Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gesundheit mehr als das Fehlen von Krankheitssymptomen – und das bedeutet auch, dass es keine seelischen Beschwerden gibt.

Seit 1996 ist in Deutschland eine Gefährdungsbeurteilung vorgeschrieben, um dem Arbeitgeber wie den Aufsichtsbehörden einen Überblick zu geben, welche Gefahren oder Belastungen es im Betrieb bei welchen Arbeiten gibt. Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) müssen dabei auch psychische Belastungen berücksichtigt werden.

80 Millionen Fehltage im Jahr durch psychische Erkrankungen

Und das ist auch dringend erforderlich: Knapp 14 Prozent aller betrieblichen Fehltage gehen auf psychische Erkrankungen zurück – der Anteil ist so hoch, weil die Betroffenen meist länger krankgeschrieben sind. Im Jahr 2012 etwa fehlte ein psychisch erkrankter Arbeitnehmer durchschnittlich 34 Tage, das macht in der Summe stolze 80 Millionen Tage Arbeitsausfall in deutschen Betrieben.

Psychische Erkrankungen sind inzwischen der zweithäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit - nach den gerade im Handwerk so verbreiteten Muskel-Skelett-Erkrankungen. Ebenfalls wichtig: Fast jede zweite neue Frühverrentung erfolgt aufgrund psychischer Fehlbelastungen (42 Prozent).

Was sind psychische Belastungen?

Arbeitspsychologie und Arbeitswissenschaft verwenden den Begriff neutral und definieren psychische Belastungen als „die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Natürlich gibt es solche Einflüsse im Berufs- wie im Privatleben - und sie können positive oder negative Folgen nach sich ziehen.

Wirken psychische Belastungen als positive Herausforderung, tun sie gut und helfen bei der Weiterentwicklung. Wirken sie als Fehlbelastung, beeinträchtigen sie Gesundheit und Wohlbefinden. Als Stressoren wirken häufig Arbeitsverdichtung, Zeit- und Leistungsdruck sowie Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz. Negative Folgen psychischer Belastung sind häufig Stress, Burnout, psychische Ermüdung, Unzufriedenheit, Schlafstörungen sowie psychosomatische Krankheiten.

Was wird bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen untersucht?

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird nicht untersucht, ob einzelne Mitarbeiter psychisch angeschlagen oder psychisch krank sind. Man untersucht Belastungen, die von Arbeitsprozessen und Arbeitsumgebungen ausgehen. Dabei spielen individuelle betriebliche Faktoren wie die Organisation der Arbeitszeit, der Einsatz von Arbeitsmitteln, mögliche Arbeitsüberlastung, Über- oder Unterforderung, fehlende Kommunikation sowie Führungsmethoden, Betriebsklima und Kundenverhalten eine Rolle.

Läuft es im Betrieb z. B. nicht rund, weil zu wenige Aufträge hereinkommen oder Kunden mit Zahlungen im Verzug sind, sorgen die Kollegen sich zurecht um ihren Arbeitsplatz – und sind psychisch belastet. Kommen neue Aufträge herein, und plötzlich fehlt die Zeit, sich um private Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen zu kümmern, weil sich Überstunden und Wochenendarbeit häufen, wirkt sich auch das aus. Wird ein neuer Kollege von den Anderen gemobbt, belastet das nicht nur den Betroffenen, sondern auch das Betriebsklima.

Wie führt man eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch?

Wenn Sie eine Gefährdungsbeurteilung (GB) psychischer Belastungen durchführen wollen, sollten Sie zunächst Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) und den Betriebsarzt ansprechen. Auch Ihre zuständige Berufsgenossenschaft bietet in der Regel Hilfestellungen für die Betriebe. Ohne einen – in der Regel externen – Fachmann dürfte eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nämlich meist nicht möglich sein. Schließlich soll die Sache Hand und Fuß haben. Üblich bei Durchführung sind diese drei Verfahren:

- Arbeitsplatzbeobachtung
- schriftliche Mitarbeiterbefragung
- moderierte Workshops mit den Mitarbeitern zur Analyse der Situation

Hier müssen Sie selbst entscheiden, wie Sie vorgehen möchten – natürlich in Zusammenarbeit mit dem Arbeitspsychologen, der die Maßnahme durchführt. In der Regel wählt man zuerst das geeignete Instrument, erfasst und bewertete die psychischen Belastungen und leitet danach Maßnahmen ab, um bestehende Probleme zu beseitigen. Außerdem muss man eine Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen einplanen.

Wichtig: Wie jede Gefährdungsbeurteilung hat auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Prozesscharakter, muss also immer wieder nachgearbeitet und ergänzt werden. Sind viele Kollegen überarbeitet oder hat es einen Unfall gegeben, der auf nicht sicherheitsgerechtem Verhalten beruht, ist das z. B. jeweils ein Anlass, die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen und die Schutzmaßnahmen nachzubessern. Aber auch wenn bei Ihnen alles läuft wie am Schnürchen: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist und bleibt Pflicht.

Einige Fakten zu psychischen Störungen

Gerade im Zusammenhang mit dem schrecklichen Ereignis bei Germanwings allerdings sollte man einige Fakten kennen. Seelische Leiden sind sehr weit verbreitet. Knapp die Hälfte der Bevölkerung, nämlich 42,6 %, erkrankt im Lauf ihres Lebens einmalig oder mehrfach an einer psychischen Störung. In 30 % aller Fälle von Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit spielen psychische Erkrankungen eine Rolle. Jahr für Jahr sind 33,3 % der Bevölkerung von einer seelischen Störung betroffen.

Oft treten psychische Erkrankungen zusammen mit anderen gesundheitlichen Beschwerden auf. Allerdings gilt auch: Gewalttätig wird nur ein verschwindend geringer Teil der psychisch Erkrankten. Andreas L. ist eine extreme Ausnahme. Einen Grund, psychisch Kranke zu stigmatisieren, sollte dieser Fall gerade nicht liefern.

Wo kann man sich ausführlicher zum Thema informieren?

Im Internet gibt es viele qualifizierte und kostenlose Informationen zum Thema. Beispielhaft seien Informationen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Deutschen Gesetzlichen Unvallversicherung genannt.

Als Standardwerk gilt das von der BAuA herausgegebene Buch „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen“, erschienen im Erich Schmidt Verlag.

Um den Umgang mit arbeitsbedingtem Stress zu verbessern, hat die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) einen E-Leitfaden zum Management von Stress und psychosozialen Risiken bei der Arbeit entwickelt, der besonders Arbeitgeber und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen dabei unterstützen soll, Stress und psychosoziale Risiken besser zu verstehen und zu managen.

Interview mit einem Kollegen

Hallo Mark, du hast dich bereit erklärt, über deinen Arbeitsunfall mit uns zu reden, vielen Dank dafür. Was hat dich dazu bewogen, mit uns darüber zu sprechen?

Hallo erst mal auch von meiner Seite und vielen Dank für die Möglichkeit, über meine Erfahrung zu sprechen. Ich erhoffe mir dadurch, bei den Kolleginnen und Kollegen mehr Sensibilität für die Sicherheit und Sorgsamkeit am Arbeitsplatz zu schaffen.

Wie lange ist dein Arbeitsunfall jetzt her und was ist passiert?

Es sind jetzt gut vier Monate vergangen, wo mir der Unfall auf der Arbeit passiert ist. Es ist während der Kehrtour passiert und ich hatte einen Unfall mit der Anlegeleiter. Der Arbeitstag hatte ziemlich schleppend begonnen. So, wie es für die Jahreszeit üblich ist, hatten wir am Morgen Frost und viele Dächer, die reine Dacharbeit sind, waren nicht begehbar. Dadurch konnte ich zu Beginn kaum Häuser fertig bearbeiten. Als das Wetter dann besser wurde und die Dächer wieder begehbar waren, wollte ich meine bestellte Arbeit für den Tag fertig machen, ohne mit vielen Resten den Tag zu beenden. Durch den Druck, den ich mir selber gemacht habe, bin ich unvorsichtig geworden. Ein Kunde war noch nicht zuhause, ich wusste allerdings, dass ich das Haus bereits vorher fegen durfte. Ich ging mit der Leiter auf die Garage und zog die Leiter nach, um sie von der Garage aus ans Dach anzustellen. Dabei habe ich die Leiter nicht richtig angestellt, so dass sie, als ich von der Leiter aufs Dach wollte, seitlich wegrutschte und ich ca. fünf Meter tief in einen Kellerabgang gefallen bin.

Das klingt ja furchtbar. Andere sind bei einem Sturz aus solch einer Höhe ums Leben gekommen. Wie denkst du heute darüber?

Ja, das ging mir auch durch den Kopf, nachdem ich das erste Mal wieder am Haus stand, wo der Unfall passiert ist. Ich feiere jetzt an diesem Tag meinen zweiten Geburtstag. Ich glaube, sämtliche Schutzengel, die ich habe, waren an diesem Tag im Einsatz.

Du hast vorhin davon gesprochen, dass du dir selbst Druck gemacht hast. Wie gehst du heute damit um?

Heute sehe ich die Sache ganz anders. Ständig fühlt man sich dem Chef verpflichtet und bekommt vielleicht auch von ihm Druck zu spüren. Ich meine, wer kennt das nicht? Die alten Arbeitsstrukturen oder das alte Denken, der Kehrbezirk muss fertig werden und die Reste dürfen nicht so viel sein, steckt immer noch in den Köpfen der Arbeitgeber. Gerade bei einigen, die älter sind. Leider musste erst ein solcher Unfall passieren, dass ich mich mit meinem Chef über die Ursachen unterhalten konnte und wir beide einen anderen Weg eingeschlagen haben.

Ihr habt euch über die Ursachen unterhalten. Welchen Weg habt ihr denn nun eingeschlagen?

Nun, wir sind uns zunächst einmal von Beginn an einig gewesen, dass die Gesundheit vor allem geht. Mein Chef hat mir versucht dieses Druckgefühl, was ich hatte, zu nehmen und hat selbst auch eingesehen, dass er entspannter mit solchen Situationen umgehen muss, um auch mich zu schützen. Das Gespräch hat mir nach diesem Unfall sehr gut getan. In solchen Situationen ist es egal, ob ich die bestellte Arbeit fertig bekomme oder nicht. Die wird dann halt nachgeholt.

Was hat sich an deinen Arbeitsabläufen geändert, gibt es etwas, wo du jetzt herangehst?

Natürlich, der Umgang mit der Anlegeleiter ist irgendwann vom Gefühl her zur Routine geworden. Ich hab teils gar nicht mehr richtig den festen Stand geprüft oder darauf geachtet, dass sie nicht seitlich wegrutschen kann. Hier geh ich jetzt strickt nach den UVV oder berufsgenossenschaftlichen Regeln vor und halte mir immer meinen Unfall vor Augen, warum ich mir die Zeit nehme, dies auch alles jedes Mal zu prüfen – auch wenn ich dadurch länger brauche als vorher. Aber einen erneuten Unfall, der vielleicht schlimmer ausgeht, brauche ich nicht. Es geht ja zum einen um meine Gesundheit, aber auch meine Familie ist oder war davon betroffen. Das Bild, als meine Mutter in der Notaufnahme der berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik stand, werde ich wohl nie vergessen.

Gibt es noch etwas, was du den Kolleginnen und Kollegen mit auf dem Weg geben magst?

Ich hatte unheimliches Glück, dass mir bei dem Unfall nichts Schlimmeres passiert ist. Bis auf Prellungen und kleine Schrammen hatte ich keine gravierenden Verletzungen. Heute bin ich mir dessen sehr bewusst. Ich kann nur allen Kolleginnen und Kollegen empfehlen, sich dem Druck, den man sich vielleicht selber macht oder der vom Chef ausgeübt wird, nicht auszusetzen. Sucht vielmehr das Gespräch mit eurem Chef, um einen Weg zu finden, dass der Druck weggenommen wird. Abgesehen von dem Druck ist da aber auch die Arbeitsausführung. Nehmt euch die Zeit, die ihr braucht, um sicher die Arbeiten auszuführen. Die eigene Gesundheit ist das teuerste Gut, was wir besitzen und was geschützt werden muss.

Vielen Dank für das Interview. Ich glaube, dass deine Ausführungen bei den Kolleginnen und Kollegen zu etwas mehr Sensibilität bei der Sicherheit am Arbeitsplatz führen wird. Ich wünsche dir alles Gute und vor allem Gesundheit.

PRAXIS-TIPP

Kachelofenreinigung

Termin mit Ofenbegutachtung durchführen

Bevor die Reinigung erfolgen kann, wird bei einem Vorab-Termin der zu reinigende Kachelofen begutachtet und der Ofenaufbau beurteilt. Besondere Begutachtung sollte hierbei den Reinigungsmöglichkeiten zukommen. Sind alle Reinigungsöffnungen gut erreichbar? Welche sonstigen Möglichkeiten können ansonsten genutzt werden? In dem nachfolgenden Fall waren nicht alle Reinigungsöffnungen erreichbar, so dass die Ofendecke zur Reinigung geöffnet werden musste.

Vorbereitung der Reinigungsarbeiten

Der Untergrund um die Feuerstätte herum ist weiträumig auszulegen. Das kann mit Folie oder Zeitungspapier erfolgen. In manchen Fällen ist es erforderlich, Wände in der Nähe des Kachelofens ebenfalls abzukleben, um Verschmutzungen/Schäden, die durch den Reinigungsvorgang entstehen könnten, zu vermeiden. Ebenso sollten bei der Ankunft am Arbeitsplatz nasse Tücher über die Revisionsöffnungen gelegt werden, um die Öffnungen später besser lösen zu können.

Folgende Arbeitsmittel werden nun zur Vorbereitung bereitgestellt:

- Lehm (mit Wasser angerührt)
- Keramikkleber
- Rußkelle
- Rußeimer (am besten mit gerader Kante)
- Handfeger und Schaufel
- Rußfester Staubsauger
- Fugenkelle
- Maurerkelle
- Fugenschwamm
- Flexibler Stoßbesen mit verschiedenen Kehreinlagen

Reinigung

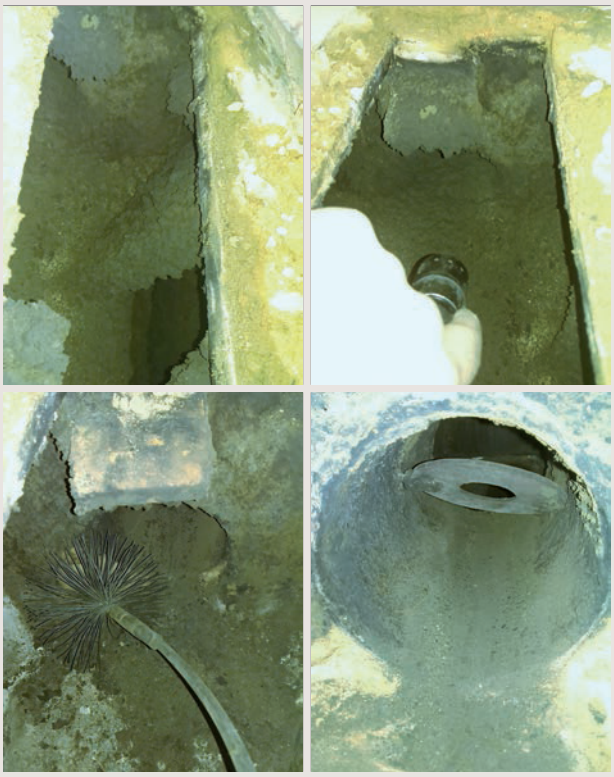
Zu Beginn wird nun die oberste Reinigungsöffnung vorsichtig mit einem Spachtel oder mit der Fugenkelle vom alten Verschlussmaterial befreit, um den Deckel von der Öffnung zu nehmen. Wenn keine oberste Reinigungsöffnung vorhanden ist, dann muss in diesem Fall die Ofendecke aufgenommen werden. Hierbei ist besonders darauf zu achten, dass die Kacheln nicht beschädigt werden.

Sobald die Kachelschichten und das Befestigungsmaterial entfernt sind, kann der oberste Stein entfernt werden, was den oberen Rauchgaszug freilegt. Hier wird nun mittels Staubsauger der Ruß in dem sichtbaren Bereich entfernt. Danach werden mit dem flexiblen Stoßbesen und der passenden Einlage das Ofenrohr (Verbindung vom Ofen zum Schornstein) sowie alle weiteren von der Öffnung aus erreichbaren Rauchgaszüge gereinigt. Dabei ist auf Gründlichkeit zu achten.

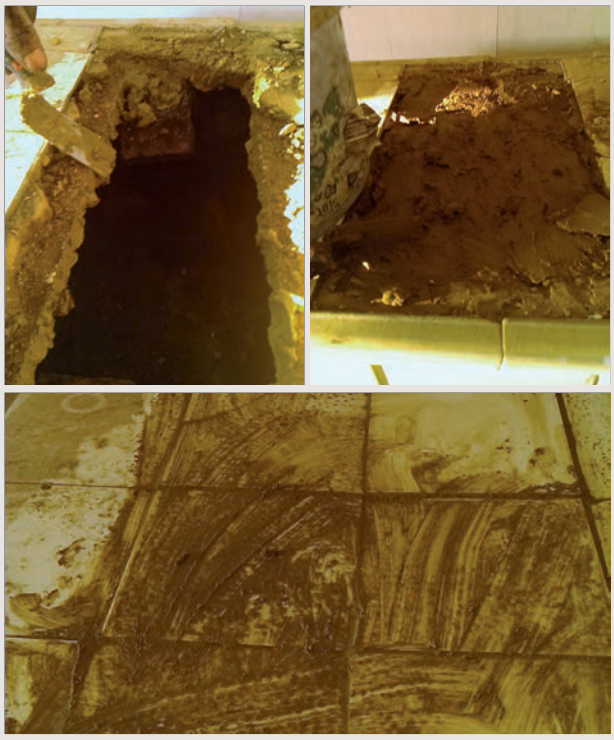
Besonderheiten, die hier zu beachten sind:

Nicht jeder Ofen besitzt ausreichend Reinigungsverschlüsse außen, in manchen Fällen müssen innere Reinigungsverschlüsse (Schamottesteine unterhalb des oberen horizontalen Zuges) mit geöffnet werden, um an den zweiten horizontalen Zug zu gelangen.

Nach der Reinigung des Rauchrohrs sollten eventuelle Drosselklappen einer nachträglichen Begutachtung unterzogen werden, um eventuelle Schäden zu sichten. Ebenso sollte zur Kontrolle eine Zugprobe mittels Rauchstab oder Feuerzeug vorgenommen werden.



Nachdem die oberen Züge gereinigt wurden, wird die Revisionsöffnung bzw. die Ofendecke wieder verschlossen. Dies wird mittels des eingeweichten Lehms durchgeführt. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die Öffnung feuerfest verschlossen wird und keine Löcher zurückbleiben.



Im nächsten Schritt wird der untere Reinigungsverschluss geöffnet. Dabei kann es vorkommen, dass eine Menge Ruß aus der Öffnung beim Öffnen kommt, sodass es ratsam ist, vorher einen Eimer unter dieser Stelle zu positionieren.

Nachdem der Revisionsdeckel entfernt ist, können nun die Sturz- und Steigzüge sowie die Kante des Feuerbockes gereinigt werden. Auch hier werden der Staubsauger und der flexible Stoßbesen als Hilfsmittel verwendet, um die Verbrennungsrückstände gründlich zu entfernen. Nachdem auch an dieser Reinigungsöffnung eine Zugprobe durchgeführt wurde, kann die Öffnung mittels Lehm verschlossen werden. Dabei ist, wie schon beim oberen Reinigungsverschluss, auf Dichtigkeit und Sauberkeit zu achten.

Sind die Züge soweit sauber, wird im Anschluss der Feuerraum einer Kontrolle unterzogen und auch hier werden mit dem Staubsauger und einem groben Handfeger die Rückstände der Verbrennung entfernt. Die erfolgreiche Zugprobe im Feuerraum gibt Gewissheit, dass die Züge frei sind und die Rauchgase frei abziehen können. Nun kann der Arbeitsort gereinigt werden, und auch der Ofen sollte nochmals von außen gereinigt werden, da durch den Lehm und den Ruß Verschmutzungen meist nicht zu vermeiden sind.

Da durch den Reinigungsvorgang auch Verbrennungsrückstände in den Schornstein gelangen konnten, wird abschließend die Schornsteinsohle von diesen Rückständen gesäubert.

Fotos: Michael Kropp

Gebäudeenergieberater im Handwerk (HwK) – E-Learning

Energieeffizienz-Experte – Energieausweise ausstellen – staatliche Förderung zugänglich machen – Energieverbrauch senken. Werden Sie mit unserem E-Learning-Kurs zum geprüften Gebäudeenergieberater (HwK).

Beim Neubau und der Bestandssanierung von Gebäuden werden immer höhere energetische Standards gefordert. Die Energieeffizienz von Gebäuden ist für viele Bauherren und Eigentümer von Gebäuden ein immer größeres Thema und die Umsetzung und staatliche Förderung ohne Expertenhilfe nicht möglich.

Da die Fülle an Vorschriften und Anforderungen für den Laien kaum noch zu durchschauen ist, werden Sie als Energieberater benötigt. Sie müssen in den Bereichen Gebäudehülle und Anlagentechnik kompetente Ansprechpartner sein und die Gesamtheit des Gebäudes beurteilen können.

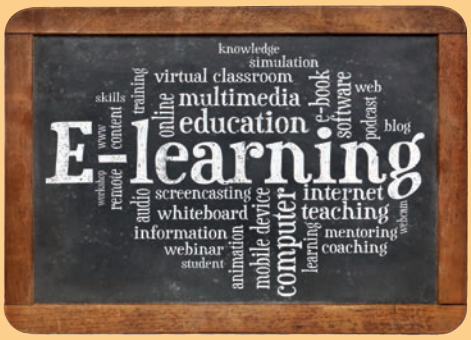
Um dieses Ziel zu erreichen, werden Sie sich in diesem Kurs bequem von zu Hause aus umfangreiches Wissen zu diesen Themen aneignen. Der Kurs findet über einen Zeitraum von 21 Wochen statt und bereitet auf die staatlich anerkannte Prüfung zum Gebäudeenergieberater (HwK) vor. In den drei Lernphasen werden Sie sich zuerst mithilfe unserer umfangreichen Online-Plattform im Selbststudium einen Großteil des Wissens aneignen. Unterstützt wird dieses Lernen durch wöchentliche Konferenzen im Online-Klassenzimmer. Der Kurs wird mit einer einwöchigen Präsenzphase enden, in der Sie auf die Prüfung bei der Handwerkskammer vorbereitet werden.

Mit einem erfolgreichen Abschluss können Sie sich in die Energieeffizienz-Expertenliste der Deutschen Energie-Agentur eintragen und KfW-Förderanträge für Ihre Kunden stellen und baubegleitend tätig werden. Sie werden nach diesem Kurs Ihr Angebotsportfolio erweitern können. Oder vielleicht ist es auch Ihr Einstieg in die Selbstständigkeit.

Das Seminar ist für Handwerksmeister, Ingenieure, Gesellen (**nur** in Ausbildung zum Meister) und Existenzgründer empfehlenswert. **Es gelten die Zulassungsvoraussetzungen zur Fortbildungsprüfung der Handwerkskammer.**

Seminarinhalte

- Bauwerke und Bauwerkkonstruktionen bewerten und auswählen
- Bauphysikalische Anforderungen berücksichtigen
- Technische Anlagen bewerten und auswählen
- Gesetzliche Regelungen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz anwenden



Dauer:	21 Wochen
Abschluss:	Zertifikat Gebäudeenergieberater (HwK)
Kosten:	Die Seminargebühr beträgt 1.650,- € Für ZDS-Mitglieder und Fördermitglieder 1.450,- €

Weitere Informationen unter
www.handwerksschule.de

DIE HANDWERKS SCHULE

Heizen mit Holz – Messungen an Feststofffeuerstätten

Was passiert, wenn Holz verbrennt, und was darf in der Holzheizung verbrannt werden? Richtig verwendet, ist Holz ein umweltgerechter Brennstoff.

Das rasante Wachstum im Bereich „Feuerstätten für feste Brennstoffe" innerhalb der letzten Jahre sowie die aktuellen Änderungen im Bereich der 1. BImSchV und der Kehr- und Überprüfungsordnung haben DIE HANDWERKSSCHULE e.V. veranlasst, das Praxisseminar „Heizen mit Holz" in das vielfältige Seminarangebot an Weiterbildungen und praktischen Seminaren mit aufzunehmen.

Der Schwerpunkt des Seminars liegt auf der praktischen Umsetzung einer Feststoffmessung und dem dazugehörigen Hintergrundwissen zur 1. Bundes-Immissionsschutzverordnung. Das Seminar befähigt die Teilnehmer dazu, eine Messung an einer Feuerstätte für feste Brennstoffe gemäß der 1. BImSchV ordnungsgemäß durchzuführen. Die dabei vermittelten Informationen über verschiedene Brennstoffe, Brennstofflagerung, chemische Vorgänge bei der Verbrennung, Fördermöglichkeiten für Biomasse etc. bieten den Seminarteilnehmern umfangreiches Wissen rund um das Thema „Heizen mit Holz".

Dieses Seminar ist für Schornsteinfegermeister, Schornsteinfegergesellen sowie Existenzgründer empfehlenswert.

Seminarinhalte

- Brennstoffkunde, Scheitholz, Pellets, Hackschnitzel
- Brennstofflagerung
- Systematische Aufbereitung der Kundenberatung
- „Richtiges Heizen mit Holz"
- Aktuelle Förderprogramme für Biomasse
- Aufbau und Funktion von Feststofffeuerstätten, Steuer- und Regelungstechnik
- Ablauf einer Abgaswegeüberprüfung an Feuerstätten für feste Brennstoffe
- Messgerätekunde, Pflege und Wartung
- Theoretischer Ablauf einer Messung
- Praktische Durchführung einer Feststoffmessung
- Datenverwaltung, Auswertung

Dauer:	2 Tage
Abschluss:	Zertifikat DIE HANDWERKSSCHULE e.V.
Kosten:	Die Seminargebühr beträgt 300,- € Für ZDS-Mitglieder und Fördermitglieder 250,- €

Weitere Informationen unter
www.handwerksschule.de

DIE HANDWERKS SCHULE

ANMELDEFORMULAR

DIE HANDWERKS SCHULE

WIR MACHEN HANDWERK.

Bitte unbedingt vollständig ausfüllen!

Hiermit melde ich mich verbindlich zu folgendem(n) Kurs(en) an:
(hier bitte Seminarbezeichnung eintragen!):

Seminarbezeichnung: _____ Seminarort: _____

_____ Seminardatum: _____

Seminarbezeichnung: _____ Seminarort: _____

_____ Seminardatum: _____

Name, Vorname: _____ Telefon: _____

Straße, Nr.: _____ Mobil: _____

PLZ: _____ E-Mail: _____

Wohnort: _____ ZDS-Untergliederung[1]: _____

Bundesland: _____ ZDS-Mitgliedsnummer[2]: _____

[1] Bitte die Landesgruppe und Bezirksgruppe angeben!

[2] Die ZDS-Mitgliedsnummer findest Du auf dem Adressaufkleber oder auf Deinem Mitgliedsausweis.

Abweichende Rechnungsanschrift

Name: _____ PLZ: _____

Straße, Nr.: _____ Wohnort: _____

Datum, Ort _____ Unterschrift Teilnehmer _____

Mit meiner Unterschrift bestätige ich meine verbindliche Anmeldung und akzeptiere die Teilnahme- und Stornobedingungen der HANDWERKSSCHULE e.V. zu o. g. Seminaren. Es gelten die Teilnahmebedingungen der HANDWERKSSCHULE e.V. Informationen hierzu unter **www.handwerksschule.de.**

Innovationszentrum	RV Südost	RV Südwest	RV West	RV Mitte	RV Nord
DIE HANDWERKSSCHULE e.V. Konrad-Zuse-Str. 19 99099 Erfurt Tel.: 0361/789 510 Fax: 0361/789 51 20 info@handwerksschule.de	ZDS RV Südost Drahtzieherstr. 7 91154 Roth Tel.: 09171/6 21 91 Fax: 09171/89 08 39	Michael Kasperski Elbbachstrasse 5 56459 Kaden Mobil: 0151/58830406 kasperski@zds-rlp.de	Bernd Becker Am alten Gerauer Weg 51a 65474 Bischofsheim Mobil: 0172/13 57 05 09 becker@zds-west.de	Nadine Maske Kattenheide 1 21279 Appel Mobil: 0152/33 67 64 41 mitte@handwerksschule.de	Hannes Martens Ystader Straße 16 10437 Berlin Mobil: 0172/15 90 362 technikbildung@zds-nord.de

Ausfüllen, ausschneiden und per Fax an (0361) 789 51-20.
Weitere Informationen und Termine auf
www.handwerksschule.de

Arbeitnehmer Service
professionell erfahren direkt

Der Arbeitnehmerservice informiert: Warum eine Risikolebensversicherung auch schon in „jungen Jahren“ sinnvoll sein kann.

Der Tod eines nahe stehenden Menschen ist immer schmerzlich und eine belastende Zeit, in der vieles andere in den Hintergrund rückt. Eine Risikolebensversicherung hält „den Rücken frei”, damit in dieser schwierigen Phase nicht auch noch finanzielle Sorgen dazu kommen.

Worauf solltest Du als „junger Mensch“ achten:

Bei der Beantragung einer Risikolebensversicherung sind im Antrag Gesundheitsfragen zu beantworten. Es ist wichtig, dass die Fragen wahrheitsgemäß beantwortet werden, um den Versicherungsschutz nicht zu gefährden. Je nach „Krankengeschichte“ kann es genau dann zu Problemen kommen, wenn Du den Versicherungsschutz dringend benötigst. Zum Beispiel beim Hauskauf oder einer Familiengründung.

Eine Absicherung in frühen Jahren ermöglicht oft noch uneingeschränkten und besonders günstigen Versicherungsschutz. Dann sollte aber auch ein Tarif mit einem entsprechenden „Baukastensystem“ gewählt werden. Viele neue Tarife ermöglichen es, mit umfangreichen Nachversicherungsgarantien, eine flexible Anpassung an sich ändernde Lebenssituationen vorzunehmen – und das ohne neue Gesundheitsfragen.

So kann der frühe Abschluss sinnvoll sein, ohne das jetzt schon große Beitragssummen dafür aufgewendet werden müssten.

Eine 25-jährige Schornsteinfegergesellin müsste aktuell für 150.000 € Versicherungssumme und 15 Jahren Laufzeit keine 5,00 € im Monat investieren. Männer zahlen übrigens den gleichen Beitrag.

Es handelt sich bei Risikolebensversicherungen seit 2013 generell um Unisex-Tarife. Ein Unisex-Tarif ist ein Versicherungstarif, der das Geschlecht des Versicherungsnehmers nicht als Tarifkriterium verwendet. Dies basiert auf einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes.
Mit einem eingeschlossen „Baukastensystem“ kann später die Laufzeit und die Versicherungssumme noch erhöht / verlängert werden.

Die wichtigsten „neuen“ Bausteine in vielen Risikolebensversicherungen sind:

ANZEIGE

Arbeitnehmer Service
professionell erfahren direkt

Beratung
Service
Kompetenz
Absicherung

Wir sind Dein Spezialist.

info@arbeitnehmerservice.net

0800 GESELLE
Service-Nr.: 4373553

Beirat des Arbeitnehmerservice

Du hast Fragen? Der Arbeitnehmer-Service hilft weiter!
Per Telefon, E-Mail oder direkt bei Dir vor Ort.
So, wie Du es möchtest!

ZDS GEPRÜFT zds

Ein Service der HARTMANN Gruppe in Kooperation mit dem ZDS

Vorableistung:
Vorzeitige Auszahlung der Versicherungssumme bei ärztlich prognostizierter Lebenserwartung von i.d.R. weniger als 12 Monaten. Der Kunde kann dann noch oft selbst entscheiden, wofür die Versicherungsleistung verwendet wird.

Extraleistung schwere Krankheit:
Für den Ernstfall einer Erkrankung zusätzlich abgesichert sein. Abgedeckte Krankheiten sind i.d.R.: Krebs, Herzinfarkt, Schlaganfall.

Verlängerungsoption:
Die Möglichkeit den Versicherungsschutz ganz flexibel um bis zu X Jahre (je nach Tarif) zu verlängern – ohne erneute Risikoprüfung – aber oft in gewissen Altersgrenzen / Fristen.

Nachversicherungsgarantien für die Erhöhung der Versicherungssumme:
- Ereignisabhängige Nachversicherung wie z.B. Heirat, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit usw.
- Ereignisunabhängige Nachversicherung für die flexible Anpassung ohne einen nachzuweisenden Grund.

Die richtige Absicherungshöhe:

Ist natürlich individuell. Aber es gibt eine „Faustformel". Du solltest die Versicherungssumme hoch genug wählen. Sichere lieber etwas mehr ab, damit auch ungeplante Entwicklungen im Leben und steigende Ansprüche im Laufe der Zeit schon automatisch mit berücksichtigt sind.

Die Versicherungssumme sollte etwa drei bis fünf Brutto-Jahresgehältern entsprechen. Belastungen durch Darlehen sollten dabei zusätzlich berücksichtigt werden.

Greif für die richtige Tarifwahl auf Experten zurück: Die genaue Höhe der Absicherung solltest Du gemeinsam mit Deiner / Deinem Ansprechpartner/in für Versicherungen ermitteln und auf Deine Bedürfnisse abstimmen.

Du erreichst uns bei allen Fragen rund um den Arbeitnehmerservice kostenlos unter 0800 / 437 3553 (Geselle), oder Du schickst uns einfach eine E-Mail an:
info@arbeitnehmerservice.net.

Mit besten Grüßen von
Laura

Hast Du schon unseren Vorteilsbereich geprüft? Registriere Dich einmal und nutze die exklusiven Vorteile für ZDS-Mitglieder! Wir informieren Dich dann automatisch über neue Vorteile.

Einfach den QR-Code scannen →

ANZEIGE

HARTMANN
unabhängig und frei

Sie und wir –
eine erfolgreiche
Partnerschaft.

Kaiserstraße 26
24768 Rendsburg
Tel.: 04331 – 5901-0
info@hartmanngruppe.net
www.hartmanngruppe.net

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

SPAREN SIE SICH DAS.

Sie, liebe ZDS-Mitglieder, erhalten bei uns mehr fürs Geld. Buchen Sie 7 Nächte und zahlen nur 6. Bei 14 Nächten zahlen Sie nur 12 bzw. 11. Unterm Strich bedeutet das, Sie sparen einfach (oder doppelt). Exklusiv und günstig.

Sparen Sie bis 143,- € als ZDS Mitglied

USEDOM - FAMILIEN-URLAUBSPARADIES

z.B. 7.-28.4.2018
Ferienzentrum Trassenmoor auf Usedom,
7 oder 14 Übernachtungen bis 4 Personen,
Preis pro Ferienwohnung „Zinnowitz"

nur 426,- EUR / 7=6 Aktion
nur 781,- EUR / 14=11 Aktion

Sparen Sie bis 252,- € als ZDS Mitglied

SÜDFRANKREICH – EIN SOMMERTRAUM

z.B. 7.4.-12.5.2018
Im Ferienzentrum Les Tourelles in Sainte Maxime an der sonnenverwöhnten Côte d´ Azur, 14 Übernachtungen bis 2 Personen, Preis pro Ferienwohnung „Grimaud"

nur 780,- EUR / 14=12 Aktion

Sparen Sie bis 204,- € als ZDS Mitglied

ALLGÄU – URLAUB AUF DEM LAND

z.B. 30.6.-14.7.2018
Im Ferienclub Maierhöfen im Allgäu,
7 oder 14 Übernachtungen bis 4 Personen,
Preis pro Bungalow „Edelweiß"

nur 588,- EUR / 7=6 Aktion
nur 1.176,- EUR / 14=12 Aktion

Im Hotel „Das Allgäu", 7 oder 14 Übernachtungen,
Preis pro Person im Doppelzimmer „Classic", inkl. HP

nur 378,- EUR / 7=6 Aktion
nur 756,- EUR / 14=12 Aktion

Sparen Sie bis 156,- € als ZDS Mitglied

RÜGEN – EINE SOMMERINSEL

z.B. 7.-28.6.2018
In den Rügener Ferienhäusern am Hochufer,
7 oder 14 Übernachtungen bis 2 Personen,
Preis pro Studio „Mönchgut"

nur 444,- EUR / 7=6 Aktion
nur 888,- EUR / 14=12 Aktion

Als ZDS-Mitglied erhalten Sie auf GEW-Urlaubsangebote von Sylt bis an die Côte d'Azur für 2018 Sonderrabatte von bis zu 30 %. Weitere Informationen und Buchung auf **bonusportal.gew-ferien.de**

GEW

Rufen Sie an und buchen Sie gleich heute oder stöbern Sie auf unserem Bonus-Reiseportal.
GEW Ferien GmbH - Lurgiallee 14 - 60439 Frankfurt

WIR BERATEN SIE GERNE
069 138 261-200

VIELE WEITERE ANGEBOTE AUF
GEW-FERIEN.DE

HEKATRON
Ihr Partner für Brandschutz

Das smarte Rauchwarnmelder-System

Die richtige Lösung für jede Anwendung

Genius PLUS

Der neue Genius Plus mit Profi- und Endanwender-App für die einfache und detaillierte Wartung. **Inklusive eines VdS-anerkannten Klebepads**

16.50 € Netto

NEU umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten dank Genius Home & Genius Pro App
NEU akustische smartsonic-Übertragungstechnologie
NEU intuitive Erkennung des Zustandes durch mehrfarbige LED
NEU schlafzimmertauglich

Genius PLUS X

Genius Plus X ist der funkvernetzbare, appfähige Premium-Rauchwarnmelder. Spricht mit Smartphones und mit anderen Rauchwarnmeldern.

22.10 € Netto

Funkmodul BASIS X

Genius Plus X und Funkmodul Basis X, das perfekte Paar für Standard-Funkvernetzungen. Einfache Installation: Funkmodul einsetzen, Inbetriebnahme starten – fertig.

30.30 € Netto

NEU Plug & Play
NEU in Verbindung mit dem Genius Plus X umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten durch Genius Home und Genius Pro App
NEU einsetzbar in Genius Plus X- und Genius Hx-Rauchwarnmeldern

Funkmodul PRO X

Das Funkmodul Pro X vernetzt alle Genius Plus XGeräte und überzeugt mit Sammelalarmlinien, Funkstreckenüberwachung und vielem mehr.

43.80 € Netto

NEU in Verbindung mit dem Genius Plus X umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten durch Genius Home und Genius Pro App
NEU einsetzbar in Genius Plus X- und Genius Hx-Rauchwarnmeldern

NEU ohne Einzelverpackung **NEU** **inklusive** eines VdS-anerkannten Klebepads
NEU jetzt auch mit Kurzanleitung

1 VPE mit je 30 Stück
486.00 € Netto
entspricht pro Stück: 16.20 € Netto

ab 5 VPE mit je 30 Stück
474.00 € Netto
entspricht pro Stück: 15.80 € Netto

Genius PLUS
inklusive Klebepad

1 VPE mit je 30 Stück
453.00 € Netto
entspricht pro Stück: 15.10 € Netto

ab 5 VPE mit je 30 Stück
444.00 € Netto
entspricht pro Stück: 14.80 € Netto

Genius H®
inklusive Klebepad

Angebot nur für Gewerbliche Kunden

Werbung KW 0 5-20 7, Druckfehler, Irrtümer, Preisänderungen und Farbabweichungen vorbehalten. Alle Preisangaben in Euro und in Netto.

SIB Service GmbH
Tel: +49 (0)9171 62 191
Fax: +49 (0)9171 890 839
E-Mail: bestellung@sib-24.de
URL: http://www.sib-24.de

RWM - Hekatron

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Kehr- und Überprüfungsordnung – KÜO

Handbuch für das Schornsteinfegerwesen

1. Auflage 2016
Wolfgang Stehmer

Mit Inkrafttreten der Verordnung zur Änderung der Kehr- und Überprüfungsordnung am 13. April 2013 ist die im Jahr 2008 begonnene Neuregelung des Schornsteinfegerrechts abgeschlossen. Dies ging einher mit der Einschränkung der hoheitlichen Aufgaben des Schornsteinfegers auf nur noch wenige Überwachungsaufgaben. Die typischen Kehr-, Überprüfungs- und Messarbeiten werden jetzt auf der Grundlage privatrechtlicher Verträge oder Vereinbarungen durchgeführt.

Das vorliegende Handbuch kommentiert die acht Paragraphen und vier Anlagen der Bundes-KÜO sehr detailliert. Es gibt auch Auskunft über die Entstehung der einzelnen Vorschriften. In besonderer Weise erläutert der Kommentar auch die Systematik, die den hoheitlichen Gebühren zugrunde liegt. Dazu werden die Kalkulationsfaktoren aus der früheren Muster-Kehr- und Überprüfungsordnung abgeleitet, die den einzelnen Schornsteinfegertätigkeiten bis zum Jahr 2009 tatsächlich zugrunde lagen und die auch heute noch in weiten Teilen des Schornsteinfegerhandwerks Grundlage der Schornsteinfegerrechnungen sind.

50,- €

WIR LIEFERN WISSEN

SCHORNSTEINFEGER VERLAG

Hiermit bestelle ich verbindlich:

348090	Kehr- und Überprüfungsordnung – KÜO	Stück zu	50,00 €

Rechnungsanschrift:

Vorname _____
Name _____
Straße, Nr. _____
PLZ, Ort _____ _____
Telefon _____

Lieferanschrift:

Vorname _____
Name _____
Straße, Nr. _____
PLZ, Ort _____ _____
Telefon _____

Irrtümer, Druckfehler und Preisänderungen vorbehalten. Alle Preise verstehen sich inkl. der gesetzlichen MwSt. und je Stück und zzgl. Versandkosten.

www.schornsteinfegerverlag.de – info@schornsteinfegerverlag.de – Fax: +49(0)361 789 51 60

HOTTGENROTH SOFTWARE

KAMIN Futura

Die zukunftsorientierte Software

Vorteilspakete

für Existenzgründer & Umsteiger

- Netzwerkfähig
- Persönlicher Service
- HottM@il portofreier Dokumentenversand mit Lesebestätigung
- ZUGFeRD

Alle Infos auf:
www.schornsteinfegerwelt.de