BAU.NRW

DAS MAGAZIN

1+2/2019

BAUVERBÄNDE.NRW

Baugewerbeverband Westfalen

Baugewerbe-Verband Nordrhein

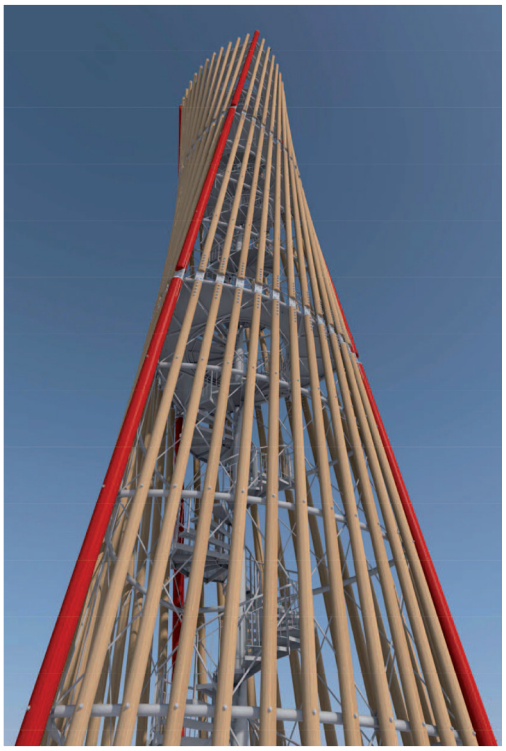
Straßen- und Tiefbau-Verband Nordrhein-Westfalen

Fachverband Ausbau und Fassade Nordrhein-Westfalen

Stuck-, Putz- und Trockenbau Westfalen e.V.

Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein

Deutscher Auslandsbau-Verband e.V.



Bauprojekt "Werler Wald"

Aus einer Brachfläche (ca. 54 Hektar) wird ein Naherholungsgebiet. Alte Kasernengebäude werden unter strengen Umweltschutzauflagen abgerissen. Ein Aussichtsturm soll neben dem Waldlehrpfad die Hauptattraktion werden.

ARGE Landschaftsbauwerk Werler Wald

Kein Abfall, sondern Produkt und Wertstoff

Passivierung des rückständigen Urlaubs und der Arbeitszeitguthaben aus 2018

Neue Mindestlöhne gelten ab März

Hauptgeschäftsführer Lutz Pollmann offiziell verabschiedet

Neu Stark Für Sie

BAUVERBÄNDE.NRW

Das Bau- und Ausbaugewerbe in Nordrhein und in Westfalen ist seit Anfang dieses Jahres unter einem Dach vereint: Die neue Dachorganisation

BAUVERBÄNDE.NRW

bündelt die Interessen insbesondere der Berufsgruppen der Maurer und Betonbauer, der Brunnenbauer, Betonstein- und Terrazzohersteller, Estrichleger, Fliesenleger, Straßen- und Tiefbauer, Stuckateure, Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz-Isolierer sowie der Zimmerer in unserem Bundesland. Wir unterstützen unsere 5.000 Betriebe durch einen noch umfassenderen Service und vertreten sie gegenüber der Politik, den anderen Wirtschaftsgruppen und der Öffentlichkeit. Bei allen baurelevanten Themen kommt an uns keiner vorbei.

Die sieben Mitgliedsverbände von BAUVERBÄNDE.NRW sind der Straßen- und Tiefbau-Verband Nordrhein-Westfalen, der Baugewerbe-Verband Nordrhein und der Baugewerbeverband Westfalen, der Fachverband Ausbau und Fassade Nordrhein-Westfalen und der Verband Stuck-, Putz- und Trockenbau Westfalen, der Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein sowie der Deutsche Auslandsbau-Verband. In ihnen haben sich regional 90 Innungen zusammengeschlossen, die eigentliche Basis unserer Organisation. Dort Mitglied zu sein, lohnt sich jetzt umso mehr.

Das Baugewerbe stellt auch in unserem Bundesland den bedeutendsten Handwerksbereich dar. Bei den zentralen wirtschaftlichen Kennziffern übertrifft es zudem die Bauindustrie sehr deutlich - bei Betriebs-, Mitarbeiter- und Umsatzzahlen um den Faktor 3, bei den Auszubildenden um den Faktor 6.

Die beiden bisherigen Geschäftsstellen in Düsseldorf und Dortmund stehen Ihnen mit ihren qualifizierten Teams weiterhin zur Verfügung – ganz nach dem Motto: Ihr Unternehmenserfolg ist unser Auftrag!

Die Verbände und Landesfachgruppen NRW

Baugewerbe-Verband Nordrhein

Baugewerbeverband Westfalen

Straßen- und Tiefbau-Verband Nordrhein-Westfalen

Deutscher Auslandsbau-Verband e.V.

Fachverband Ausbau und Fassade Nordrhein-Westfalen

Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein

Stuck-, Putz- und Trockenbau Westfalen e.V.

LANDESFACHGRUPPE FLIESEN UND NATURSTEIN IM BAUGEWERBEVERBAND WESTFALEN

FACHVERBAND FLIESEN UND NATURSTEIN IM BAUGEWERBEVERBAND NORDRHEIN

Fachgruppe Estrich und Bodenbeläge im Baugewerbeverband Nordrhein und Westfalen

Landesfachgruppe BFTN Betonwerkstein, Fertigteile, Terrazzo und Naturstein im Baugewerbeverband Nordrhein und Westfalen

Fachgruppe WKSB Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz im Baugewerbeverband Nordrhein und Westfalen

Fachgruppe Brunnenbau, Spezialtiefbau und Geotechnik im Baugewerbeverband Nordrhein und Westfalen

Fachgruppe Feuerungs-, Schornstein- und Industrieofenbau im Baugewerbeverband Nordrhein und Westfalen

So erreichen Sie uns:

Geschäftsstelle Nordrhein
Baugewerbe-Verband Nordrhein
Fachverband Ausbau und Fassade NRW
Straßen- und Tiefbau-Verband NRW
Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein
Deutscher Auslandsbau-Verband e.V.

Graf-Recke-Str. 43
40239 Düsseldorf
Telefon (0211) 91429-0
Telefax (0211) 91429-31

Geschäftsstelle Westfalen
Baugewerbeverband Westfalen
Stuck • Putz • Trockenbau Westfalen e.V.
GFW-BAU Gesellschaft zur Förderung des Westfälischen Baugewerbes mbH

Westfalendamm 229
44141 Dortmund
Telefon (0231) 941158-0
Telefax (0231) 941158-40

E-Mail: info@bauverbaende.nrw

Hermann Schulte-Hiltrop

Kein Abfall, sondern Produkt und Wertstoff!

Sie halten die erste Ausgabe unseres Magazins BAU.NRW in Händen. Die Vorstände der unter dem Dach von Bauverbände.NRW zusammengefassten Verbände und das Team in den Geschäftsstellen in Dortmund und Düsseldorf hoffen, dass Ihnen sowohl der Inhalt als auch die optische Aufbereitung zusagen. Verbesserungsvorschläge prüfen wir selbstverständlich gerne.

Unterm Strich wollen wir Sie auch mit diesem neuen Magazin aktuell und umfassend informieren über die Entwicklungen in der Baubranche, über die Rahmenbedingungen, innerhalb derer Sie aktiv sind, und natürlich über die Aktivitäten, die wir in Ihrem Interesse und hoffentlich zu Ihrem Vorteil unternehmen. In der neuen gemeinsamen und landesweiten Formation wird dies mit noch mehr Intensität geschehen - auch wenn wir in den zurückliegenden Wochen hinter den Kulissen bemerkt haben, dass bei der Zusammenführung von zwei seit vielen Jahrzehnten etablierten Organisationen mancher Teufel im Detail steckt. Wir sind jedoch optimistisch, dass dies unseren Service für Sie nicht beeinträchtigt (hat), sondern möglichst viele von Ihnen schon von den Vorteilen profitiert haben, die wir uns in puncto Dienstleistungen für die Mitglieder in der neuen Formation vorgenommen haben.

Eines der Reizthemen, die wir (weiter)beackert haben, ist die Mantelverordnung. Mit diesem Regelungsvorhaben will die Politik bundeseinheitlich und verbindlich klären, welche Anforderungen an die Herstellung und den Einbau mineralischer Ersatzbaustoffe wie etwa Bauschutt gelten, wie sie den Boden schützen will und wie mit Altlasten, Deponien und dem Gewerbeabfall umgegangen werden soll. Ein erster Entwurf hatte einen Proteststurm ausgelöst. Aus unserer Sicht hätte er aufs höchste gefährdet, was ein ökologischer Pluspunkt erster Güte unserer Branche ist: die extrem hohe Recyclingquote vor allem für Böden und Abbruchmaterial. Und er hätte zur Folge gehabt, dass der Engpass an Deponieflächen sich dramatisch verschärft hätte. Die Konsequenz für unsere Unternehmen wären Kostensteigerungen und noch längere Transportwege gewesen.

Erfreulicherweise haben unsere Argumente in Berlin vorerst positiv gewirkt. Gunter Adler hat dabei als Staatssekretär im Bauministerium erneut bewiesen, dass er unserer Branche gegenüber aufgeschlossen ist und ein Gespür dafür hat, dass ihre Stellungnahmen fundiert und sachdienlich sind. Schade, dass er das Bauministerium doch verlassen hat, nachdem er die Affäre Maaßen noch "überlebt" hatte.

Aber auch das Land NRW ist ein wichtiger Player in Sachen Mantelverordnung, Baustoffrecycling und Bodennutzung. Deswegen haben wir zusammen mit den Garten- und Landschaftsbauern und dem Abbruchverband unsere Umweltministerin zum Gespräch eingeladen. Es kann schließlich nicht sein, dass zwar in Erlassen aus Düsseldorf der Wiederverwendung von Baureststoffen das Wort geredet wird, die Kommunen dies dann aber in der Praxis unterlaufen. Die südlichen Bundesländer machen uns vor, wie man in solchen Fällen mit Beschwerden durch Baubetriebe ein Umdenken vor Ort einleiten kann. Und ebenso wenig akzeptieren wir, dass an ausgehobene, eigentlich unbelastete Bodenmassen so hohe Anforderungen für die Wiedernutzung gestellt werden, dass sie im Grunde nur noch auf Deponien gebracht werden können und dort den ohnehin raren Raum belegen. Hier wollen wir Änderungen haben – und haben dies auch Ministerin Ursula Heinen-Esser unmissverständlich klargemacht. Sie und ihre Mitarbeiter haben uns zugestimmt, dass Bauen nicht noch teurer werden soll und dass Deponien nicht mit Material „verstopft“ werden dürfen, das man als Produkt und als Wertstoff noch besser nutzen kann. Es gebe jedoch andere Bundesländer, die bei diesem Thema schärferen Beschränkungen das Wort reden. Wenn im Laufe dieses Jahres ein Kompromiss gefunden wird, wolle man sich mit den betroffenen Wirtschaftsgruppen „eng abstimmen“, so Heinen-Esser. Das lässt uns nun in Sachen Mantelverordnung zunächst zuversichtlicher in die Zukunft blicken.

Hermann Schulte-Hiltrop
Hauptgeschäftsführer
BAUVERBÄNDE NRW e.V.

Impressum

Redaktion
BAUVERBÄNDE NRW e.V.
Harald Siebert
Graf-Recke-Str. 43, 40239 Düsseldorf
Telefon (0211) 91429-0, Telefax (0211) 91429-31
siebert@bauverbaende.nrw

Layout, Satz, Anzeigenverwaltung
Nicole Großer, Telefon (0231) 9411580
grosser@bauverbaende.nrw

Auflage / Erscheinungsweise
6.000 Exemplare / 6 Doppelausgaben

Druck
Strube Druck & Medien GmbH
Stimmerswiesen 3, 34587 Felsberg
Telefon (05662) 9487-0
Telefax (05662) 9487-287

Herausgeber und Verleger
BAUVERBÄNDE NRW e.V.

Geschäftsstelle Nordrhein

Baugewerbe-Verband Nordrhein

Fachverband Ausbau und Fassade NRW

Straßen- und Tiefbau-Verband NRW

Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein

Deutscher Auslandsbau-Verband e.V.

Graf-Recke-Str. 43, 40239 Düsseldorf
Telefon (0211) 91429-0, Telefax (0211) 91429-31

Geschäftsstelle Westfalen

Baugewerbeverband Westfalen

Stuck • Putz • Trockenbau Westfalen e.V.

GFW-BAU Gesellschaft zur Förderung des Westfälischen Baugewerbes mbH

Westfalendamm 229, 44141 Dortmund
Telefon (0231) 941158-0, Telefax (0231) 941158-40

Verantwortlich für den Inhalt
Dipl.-Ökonom Hermann Schulte-Hiltrop

Bezugspreis
Der Bezugspreis ist im Innungs- bzw. Verbandsbeitrag enthalten.

Abschriften und Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Mit Namen oder Signum gezeichnete Veröffentlichungen repräsentieren die Meinung des Verfasser, nicht unbedingt auch die der Redaktion oder des Herausgebers. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos oder Zeichnungen wird keine Gewähr übernommen. Alle Angaben in dieser Zeitschrift werden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Dennoch kann keinerlei Haftung übernommen werden, insbesondere nicht für Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben.

Fotonachweis teilw.: fotolia.de #26718036 #146443240 #50760226 #167259319

Inhalt

Im Blickpunkt	
Kein Abfall, sondern Produkt und Wertstoff	3
Bauwirtschaft	
NRW-Baupreise: Bei Wohngebäuden höchste Steigerung seit elf Jahren	5
NRW-Bauproduktion war im November um gut fünf Prozent höher als ein Jahr zuvor	5
IWU-Studie: Energetische Modernisierung von Wohngebäuden legt nur wenig zu	6
empirica sieht Bevölkerungsrückgang und sinkende Wohnungsnachfrage	7
Betriebswirtschaft	
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Forderungsübergang bei Dritthaftung	8
"Digitalisierung nimmt Fahrt auf": Große Unternehmen als Vorreiter	10
Passivierung des rückständigen Urlaubs und der Arbeitszeitguthben aus 2018	11
Wirtschafts- und Steuerrecht	
OLG Brandenburg erläutert wirksame Vereinbarung einer Vertragsstrafe	13
Auch im Abnahmeprotokoll kann Frist zur Gewährleistung verlängert werden	15
Vergaberecht: Angebotsausschluss wegen Änderung an den Vergabeunterlagen bei einer Gerichtsstandänderung	16
Ausnahmetatbestand für Widerrufsrecht ist nicht auf Werkverträge anwendbar	18
Mietwohnungsbau: Steuerliche Förderung durch Bundesrat zunächst gestoppt	20
Grundsteuerreform: Modell von Bund und Ländern überzeugt nicht	20
Zehn Jahre alte Geschäftsunterlagen können nun zumeist vernichtet werden	21
Bayerisches Landesamt setzt Rahmen für Verbindliche Auskunft der Finanzämter	22
Für den Vorsteuerabzug genügt nun selbst eine c/o-Adresse	31
Ohne deutlichen Kostenhinweis keine Vergütung für Online-Branchenbuch	32
Leicht höhere Sachbezugswerte für Mahlzeiten der Mitarbeiter	32
Arbeits- und Sozialrecht	
Neue Mindestlöhne gelten ab März	33
Verspätung beim Lohn bringt keinen Anspruch auf Verzugspauschale	34
Winterbeschäftigungs-Umlage: Erstattung bis Ende März beantragen	35
Arbeitgeber muss Arbeitnehmer auf drohenden Verfall des Urlaubs hinweisen	36
Weiterbeschäftigung nach der Lehre kann unbefristetes Arbeitsverhältnis ergeben	37
Aus-, Fort- und Weiterbildung	
Referenzrahmen verbessert Vergleichbarkeit von Bauingenieurstudiengängen	38
Familiärer Handwerkshintergrund führt Schüler am ehesten zur Lehre	39
Seminare und Lehrgänge der GFW-BAU in Dortmund: Rekordstart 2019	40
Bautechnik / Umwelt	
Zwei Normen zu Keramikklinkern werden als Ausgaben 2019-01 erscheinen	42
Fachinformation "Schnittstellenkoordination Nassraum" veröffentlicht	42
In fünf Städten in NRW drohen Dieselfahrverbote	43
Mantelverordnung – Kernforderungen der Bauwirtschaft wurden aufgegriffen	43
Aus der Verbandsarbeit	
Hauptgeschäftsführer Lutz Pollmann offiziell verabschiedet	44
Präsident Rüdiger Otto erhielt Goldene Ehrennadel des Baugewerbes	46
Ausschüssen wurden Neuerungen der Landesbauordnung erläutert	47
Erfolgreiche InfraTech in Rotterdam gibt Schwung für Schau in Essen 2020	48
Leitmesse der Stuckateure findet im März in Köln statt	49
Fachverband Ausbau und Fassade bestätigt seine Vorstandsmannschaft	49
Obermeistertagung: Die Zukunft im Blick, Applaus für Udo Vaupel und Elmar Brok	50
Wirtschafts-Appell an Umweltministerin: "Mantelverordnung muss Maß halten"	52
Etwa 180 Teilnehmer beim 18. Baubetriebstag in Münster	53
Stuckateure und Zimmerer ehren drei verdiente Ehrenamtsträger	53
Beihefter/Beilagen	
- Unternehmer-Info BAU: "Betriebswirtschaft - Mitarbeiterbindung"	
- Unternehmer-Info BAU: "Arbeitsrecht - Das neue Teilzeitrecht im Baugewerbe"	
- Beilage "Kalkulatorische Hilfen - Ermittlung des Gemeinkosten-Zuschlagssatzes und des Stundenverrechnungssatzes"	
Titelfotos	
Im Werler Stadtwald entsteht ein neues Naherholungsgebiet. Die Bauunternehmen **Hugo Schneider GmbH** und **Bernhard Heckmann GmbH & Co. KG** aus Hamm setzen das 14 Millionen-Projekt mit ihrer "ARGE Landschaftsbauwerk Werler Wald" in den nächsten Jahren um. Alte Kasernenanlagen werden abgerissen, neuer Boden wird aufgefüllt, Wanderwege und Parkplätze sowie ein 35 Meter hoher Aussichtsturm werden erstellt.	

NRW-Baupreise: Bei Wohngebäuden höchste Steigerung seit elf Jahren

Der Baupreisindex für Wohngebäude (Bauleistungen am Bauwerk) in Nordrhein-Westfalen war im November 2018 um 4,4 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Wie Information und Technik als Statistisches Landesamt mitteilte, war das die höchste Teuerungsrate seit elf Jahren. Der Index erreichte damit einen Wert von 110,1 Punkten (berechnet auf der Basis 2015 = 100).

Bei den Rohbauarbeiten an Wohngebäuden waren Mauerarbeiten (plus 7,2 Prozent) und Abdichtungsarbeiten (plus 7,5 Prozent) die größten Preistreiber. Bei Ausbauarbeiten verteuerten sich Arbeiten an Nieder- und Mittelspannungsanlagen (plus 5,6 Prozent) und die Dämm- und Brandschutzarbeiten an technischen Anlagen (plus 5,2 Prozent) am stärksten.

Gegenüber August 2018 stiegen die Preise für Bauleistungen am Bauwerk bei Wohngebäuden und bei Bürogebäuden um knapp ein Prozent. Für gewerbliche Betriebsgebäude und für Bauleistungen im Straßenbau wurde von den Statistikern ein Anstieg von jeweils ein Prozent errechnet. (se.)

Preisindizes für Bauleistungen an ausgewählten Bauwerken in Nordrhein-Westfalen (Basisjahr 2015 = 100)

Preisindex für ...	Indexstand im November 2018	Zu- (+) bzw. Abnahme (–) November 2018 gegenüber	
		November 2017	August 2018
Wohngebäude	110,1	+4,4 %	+0,9 %
Rohbauarbeiten	112,0	+5,9 %	+1,3 %
Ausbauarbeiten	108,5	+3,0 %	+0,6 %
Bürogebäude	110,6	+3,9 %	+0,8 %
Gewerbliche Betriebsgebäude	111,2	+4,5 %	+1,0 %
Schönheitsreparaturen in Wohnungen	105,4	+2,7 %	+1,3 %
Straßenbau	116,5	+8,2 %	+1,0 %

NRW-Bauproduktion war im November um gut fünf Prozent höher als ein Jahr zuvor

Die Produktion im nordrhein-westfälischen Bauhauptgewerbe war im November 2018 um 5,2 Prozent höher als ein Jahr zuvor. Laut IT.NRW lag die Produktion sowohl im Hochbau (plus 5,5 Prozent) als auch im Tiefbau (plus 4,7 Prozent) über dem Ergebnis des entsprechenden Vorjahresmonats.

Für den Bereich des Hochbaus ermittelten die Statistiker im vergangenen November unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Sparten: Einen Zuwachs um mehr als zwölf Prozent erzielte der Wohnungsbau, während der gewerbliche und industrielle Hochbau um gut ein Prozent zulegte. Einen Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat verzeichnete dagegen der öffentliche Hochbau (minus 6,0 Prozent).

Im Tiefbau war die Entwicklung ebenfalls unterschiedlich: Im Straßenbau (plus 15,5 Prozent) und im gewerblichen und industriellen Tiefbau (plus zwei Prozent) lag die Produktion über den Ergebnissen vom November 2017. Im sonstigen öffentlichen Tiefbau wurde dagegen ein Rückgang um 2,2 Prozent verzeichnet.

Das kumulierte Ergebnis der Bauproduktion für die ersten elf Monate des Jahres 2018 war um 6,6 Prozent höher als im Vergleichszeitraum 2017. (se.)

IWU-Studie: Energetische Modernisierung von Wohngebäuden legt nur wenig zu

Das Institut Wohnen und Umwelt (IWU) hat eine aktualisierte Datenerhebung zu den energetischen Merkmalen und Sanierungsraten im Wohngebäudebestand vorgelegt.

Danach lag die jährliche Modernisierungsrate beim Wärmeschutz für die Periode 2010 bis 2016 im Mittel bei ungefähr einem Prozent pro Jahr und damit nur etwas höher als in der Vorgängeruntersuchung aus 2010. Man ist von dem aus Gründen des Klimaschutzes notwendig erscheinenden Ziel einer Verdopplung der Rate also noch deutlich entfernt.

Quintessenz der 2010 vom IWU veröffentlichten Studie war gewesen, dass für die Periode 2005 bis 2008 ein Durchschnittswert der energetischen Sanierung für alle Wohngebäude von nur 0,8 Prozent pro Jahr ermittelt worden war. Diese Rate gibt als statistischer Durchschnittswert an, wieviel Prozent der Hüllfläche aller Bestandsgebäude pro Jahr energetisch modernisiert werden. Dabei werden vollständige und teilweise Dämmungen von Außenwand, Dach/Obergeschossdecke, Fußboden/Kellerdecke sowie der Einbau von neuen Fenstern beziehungsweise Verglasungen entsprechend ihrem Flächenanteil zu einem Gesamtwert zusammengefasst.

Die Einzelraten, die als mittlere jährlich gedämmte Flächenanteile (nun bezogen auf die Gesamtfläche des jeweiligen Bauteils) der Periode 2010 bis 2016 zu verstehen sind, betragen nun für die Außenwände rund 0,8 Prozent, für Dächer und Obergeschossdecken 1,5 Prozent, für Fußboden und Kellerdecke 0,4 Prozent und für Fenster und Verglasungen 1,8 Prozent. Unterschiede gibt es ebenfalls bei den Modernisierungskosten und den Möglichkeiten, die energetische Erneuerung an andere Sanierungsmaßnahmen anzukoppeln.

Die energetische Modernisierungsrate der Wärmeversorgung – definiert als der jährliche Anteil der Wohngebäude, in denen der Haupt-Wärmeerzeuger erneuert wird oder die erstmalig einen Fernwärmeanschluss erhalten – liegt für die Periode 2010/2016 leicht höher als in der Vorgängeruntersuchung, nämlich in der Größenordnung von drei Prozent pro Jahr. Das bedeutet, dass bei Aufrechterhalten dieser Dynamik das Gros der Wärmeerzeuger bis 2050, dem Zieljahr der langfristigen Klimaschutzkonzepte, noch einmal ausgetauscht werden kann. Der Ersatz erfolgt jedoch in der bestehenden Struktur: Mit fossilen Brennstoffen betriebene Heizkessel und elektrische Heizungen haben im Bestand und bei der Sanierung einen Anteil von 85 Prozent. Alternativen Technologien (Wärmepumpen, Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen, Fernwärme, Biomasse-Heizsysteme) kommt damit sowohl im Bestand als auch bei der Modernisierung ein Anteil von nur rund 15 Prozent zu. Vor diesem Hintergrund ziehen die Autoren die Schlussfolgerung, dass der für den Klimaschutz notwendige Umbau der Wärmeversorgung aktuell kaum stattfindet. Nach wie vor prägen Einzel- und nicht Komplettmaßnahmen das Sanierungsgeschehen.

Die Studie enthält darüber hinaus detaillierte Informationen zur Wärmedämmung an Gebäuden und Gebäudeteilen (Außenwand, Dachgeschoss, Fußboden/Kellerdecke) nach Gebäudetypen, zu Dämmstoffdicken nach Bauteilen, zu Verglasungsarten, zu Beheizungsstrukturen und zu Lüftungsanlagen. (ri.)

Interessierte Mitgliedsbetriebe können die Studie bei Gabriele Jansen in der Verbandsgeschäftsstelle Nordrhein unter jansen@bauverbaende.nrw anfordern.

Gerade bei Fassadendämmungen geht es sehr langsam voran.

empirica sieht Bevölkerungsrückgang und sinkende Wohnungsnachfrage

Für den Zeitraum 2019 bis 2022 geht die Neubaunachfrage jahresdurchschnittlich wohl auf etwa 290.000 Wohneinheiten zurück. Auch danach wird laut dem Forschungsinstitut empirica der Bedarf geringer.

Ausgehend von Szenarioberechnungen zur regionalen Entwicklung der Bevölkerung und der Haushalte, zu Trends zur Eigentumsbildung, zum Ersatzbedarf sowie zur qualitativen Zusatznachfrage hat das Institut seine Wohnungsmarktprognose aus dem Jahr 2016 aktualisiert. Es geht danach von einem Bedarf von ungefähr 259.000 Einheiten ab 2023 und von 226.000 Wohneinheiten zwischen 2027 und 2030 aus. Ursache dafür ist insbesondere, dass die Zahl der Einwohner in allen untersuchten Szenarien mittelfristig rückläufig ist.

empirica verweist aber darauf, dass die derzeitigen Fertigstellungszahlen unterhalb des im Zeitraum 2015 bis 2018 prognostizierten Neubaubedarfes liegen. Wird die Unterdeckung der letzten Jahre aufaddiert, ergibt sich ein Delta von rechnerisch einer Million Wohneinheiten. Zum gleichen Ergebnis waren andere Institute wie BBSR, Pestel-Institut und Böckler-Stiftung gekommen. empirica geht dezidiert auf die Frage ein, ob es sich bei diesem Delta um einen Nachholbedarf handelt, der zusätzlich abgebaut werden muss. Man verweist auf die zwischenzeitlich stattgefundene Preisentwicklung bei Immobilien (bei Kauf und Miete), die zu einem veränderten Nachfrageverhalten geführt habe. So wohnen Studierende häufiger in Wohngemeinschaften und wählen alternative Standorte zu den Ballungszentren. Aufgrund dessen müssten keineswegs alle in der Vergangenheit nicht oder zu wenig fertiggestellten Wohnungen „nachgeholt“ werden.

Die empirica-Studie enthält auch Darstellungen zur regionalen Verteilung des prognostizierten Neubaubedarfes.

Als Bewertung kann angemerkt werden, dass es zeitnah Fertigstellungszahlen oberhalb des derzeit erreichten Fertigstellungsniveaus von etwa 300.000 Einheiten braucht, um mehr preiswerten Wohnungsbau am Markt zu platzieren. Wenn auch die gegenwärtigen Fertigstellungszahlen unterhalb des Prognosebedarfes liegen, so erreichen sie doch schon das mittelfristig bezifferte Potenzial. Dies sollte bei der Kapazitätsentwicklung in der Bauwirtschaft im Auge behalten werden. (se.)

Bei Interesse können Mitgliedsbetriebe die Wohnungsmarktprognose bei Gabriele Jansen in der Verbandsgeschäftsstelle Nordrhein unter jansen@bauverbaende.nrw anfordern.

Sie bauen den
Fortschritt,
wir sichern die
Zukunft.
amBrunnen.de
Sicher persönlich.
80 Jahre Zukunft
amBrunnen
VersicherungsManagement

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Forderungsübergang bei Dritthaftung

Weil sich zum 1. Januar dieses Jahres die Sozialversicherungs- und Sozialkassenbeiträge geändert haben, kann bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in denjenigen Fällen, in denen ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers verschuldet hat, neben dem fortgezahlten Bruttoarbeitslohn ein Zuschlagssatz von rund 54,35 Prozent für die Lohnzusatzkosten geltend gemacht werden.

Bei dieser Berechnung wurde angenommen, dass das 13. Monatseinkommen auch nach der Einführung der tariflich-vertraglichen Öffnungsklausel in voller Höhe gezahlt wird. Wird dagegen von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und nur der tarifliche Mindestbetrag von 780 Euro als 13. Monatseinkommen gezahlt, vermindert sich der Prozentsatz auf 49,32 Prozent.

Die Einzelheiten der Berechnungen sind der nachstehenden Übersicht zu entnehmen. Dabei wurde davon ausgegangen, dass vier von 16 witterungsbedingten Ausfalltagen durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden. Die nach Paragraf 6 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) erstattungsfähigen Kosten sind allerdings höher, wenn sich durch einen höheren Arbeitsausfall und/oder einen geringeren Umfang von möglicher Vor- oder Nacharbeit doch eine niedrigere Zahl von produktiven Arbeitstagen für den betreffenden Mitarbeiter ergibt. (se.)

Höhe des Erstattungsanspruches nach § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz ab 1. Januar 2019

	Alte Bundesländer
	in %
I. Gesetzliche Ansprüche	
1. AG-Anteil zur Krankenversicherung	7,75
2. AG-Anteil zur Pflegeversicherung	1,53
3. AG-Anteil zur Rentenversicherung	9,30
4. AG-Anteil zur Arbeitslosenversicherung	1,25
	19,83
II. Tarifliche Ansprüche	
1. Sozialkassenbeitrag für	
a) Urlaub	15,40
b) Zusatzversorgung	3,00
2. Sozialaufwand für Urlaubsvergütung	7,63
3. 13. Monatseinkommen (einschließlich Sozialaufwand)	8,49
	54,35

Diese Übersicht beruht auf den Berechnungen der betriebswirtschaftlichen Abteilung des ZDB (Neuberechnung der Lohnzusatzkosten ab 1. Januar 2019).

Im Einzelnen sind die Prozentzahlen wie folgt ermittelt worden:

I.1.:	allgemeiner Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung = 14,60 %; zzgl. Zusatzbeitrag von 0,9 %, AG-Anteil	=	7,75 %
I.2.:	Beitrag zur Pflegeversicherung = 3,05 %, AG-Anteil	=	1,53 %
I.3.:	Beitrag zur Rentenversicherung = 18,60 %, AG-Anteil	=	9,30 %
I.4.:	Beitrag zur Arbeitslosenversicherung = 2,50 %, AG-Anteil	=	1,25 %
II. 1.:	Es sind die ab 1. Januar 2019 für die berücksichtigungsfähigen Verfahren (Urlaub, Zusatzversorgung) abzuführenden Sozialkassenbeiträge zugrunde gelegt worden, insgesamt	=	18,40 %
II. 2.:	Sozialaufwand KV 7,75 % PV 1,53 % RV 9,30 % AV 1,25 % Sozialkassenbeitrag 18,40 % 38,23 % 30 Urlaubstage x 100 x 1,25 x 38,23 % / 188 Arbeitstage	=	7,63 %
II. 3.:	**a)** bei Gewährung des vollen tariflichen 13. Monatseinkommens: 20,63 € x 93 x 100 / 188 Arbeitstage x 8 x 20,76 = 6,14 % + 38,23 % Sozialaufwand	=	8,49 %
	b) bei Gewährung des tariflichen Mindestbetrages von 780,00 €: 780 € x 100 / 188 Arbeitstage x 8 x 20,76 = 2,50 % + 38,23 % Sozialaufwand	=	3,46 %

Hallenkonstruktionen mit Holzleimbinder F-30 B

Typen o. angepasst mit Dacheindeckung + Rinnenanlage, prüffähiger Statik, mit + ohne Montage. Absolut preiswert! Reithallentypen 20 / 40 m + 20 / 60 m besonders preiswert! *1000-fach bewährt, montagefreundlich, feuerhemmend F-30 B

Timmermann GmbH – Hallenbau & Holzleimbau
59174 Kamen | Tel. 02307-941940 | Fax 02307-40308
www.hallenbau-timmermann.de | E-Mail: info@hallenbau-timmermann.de

„Digitalisierung nimmt Fahrt auf“: Große Unternehmen als Vorreiter

An einer Erhebung der KfW nahmen knapp 2.200 Unternehmen aus 20 Spitzen-, Fach- und Regionalverbänden der Wirtschaft teil. Sie erfolgte im Zeitraum zwischen Mitte Dezember 2017 und Mitte März 2018. Die KfW überschreibt ihre Auswertung mit den Worten: „Die Digitalisierung nimmt Fahrt auf.“ Die Zahl der Unternehmen, die in Digitalisierungsvorhaben investieren, nimmt danach zu.

Mit 53 Prozent hat mehr als die Hälfte der Betriebe die Durchführung von Digitalisierungsvorhaben in den kommenden zwei Jahren fest eingeplant. Bei weiteren 23 Prozent ist eine endgültige Entscheidung noch nicht gefallen. Nur ein Viertel schließt für diesen Zeitraum die Durchführung von Digitalisierungsvorhaben aus. Bei den kleinen Unternehmen bis einer Million Euro Jahresumsatz schließen immerhin 37 Prozent Digitalisierungsvorhaben aus, nur 32 Prozent haben sie geplant.

Gegenüber der Vorjahresbefragung ist der Anteil der Betriebe mit fest geplanten Digitalisierungsvorhaben um elf Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Unternehmen, der Digitalisierungsprojekte ausschließt, ist dagegen um neun Prozentpunkte gesunken.

Vorreiter der Digitalisierung sind große Unternehmen, von denen 87 Prozent Digitalisierungsvorhaben fest eingeplant haben, sowie Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Groß- und Außenhandels (69 beziehungsweise 68 Prozent mit fest geplanten Vorhaben). Von den 904 Unternehmen der Baubranche planen nur vier von zehn für die nächsten zwei Jahre Digitalisierungsprojekte, jedes dritte schließt das aus. Diese Zahlen decken sich mit denen der Handwerksunternehmen.

Als Triebkraft der Digitalisierung nennen die Firmen mit 56 Prozent (bezogen auf die Unternehmen mit fest geplanten Digitalisierungsvorhaben) am häufigsten das Erzielen von Effizienzsteigerungen durch die Verknüpfung der IT zwischen Geschäftsbereichen. Nahezu gleichauf rangiert die Steigerung der Effizienz in der Produktion. Mit etwas Abstand folgt auf Position drei die Vernetzung mit dem Unternehmensumfeld (43 Prozent, Bau: 34 Prozent).

Das Einfordern entsprechender Produkte und Dienstleistungen durch Endkunden oder einen wachsenden Wettbewerbsdruck am Markt hin zur Digitalisierung nehmen demgegenüber deutlich weniger Unternehmen wahr. Zwänge zur Digitalisierung aufgrund der Einbindung in Wertschöpfungsketten sind mit elf Prozent noch seltener (Bau: neun Prozent).

Kredite für Digitalisierungsvorhaben werden nach wie vor eher selten nachgefragt. Den Zugang dazu beurteilen die Unternehmen deutlich schlechter als für Investitionen in Sachanlagen oder in Immobilien. Insbesondere kleinen Unternehmen fällt dabei der Zugang zu Digitalisierungskrediten besonders schwer. (ri.)

Die komplette Auswertung kann kostenlos per E-Mail unter jansen@bauverbaende.nrw angefordert werden.

EUROPAWAHL 2019

„Ich werde wählen, weil wir Deutschen als größte Volkswirtschaft von der EU immens profitieren. Und weil wir vor großen internationalen Herausforderungen stehen, die kein Land alleine lösen kann. Als Bauunternehmer und Präsident des ZDB wünsche ich mir verantwortungsvolle Vertreter im Parlament, die unser Handwerk und den Mittelstand unterstützen und als wesentliches stabilisierendes Element im Wirtschaftsraum Europa verstanden haben. Deswegen müssen wir diejenigen Kräfte im EU-Parlament stärken, die sich dieser Verantwortung im positiven Sinne bewusst sind.“

Reinhard Quast, Siegen
ZDB-Präsident

Passivierung des rückständigen Urlaubs und der Arbeitszeitguthaben aus 2018

Im Zusammenhang mit den Jahresabschlussarbeiten ist regelmäßig der Rückstellungsbedarf für nicht realisierte Urlaubsansprüche zu ermitteln.

Bei der Bestimmung der Höhe sind Beträge für angestellte Arbeitnehmer, für gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitszeitguthaben zu berücksichtigen.

Bei angestellten Arbeitnehmern ist für am Bilanzstichtag noch ausstehenden Urlaub nach HGB auf der Passivseite der Bilanz eine Rückstellung auszuweisen. Diese Rückstellung setzt sich zusammen aus a) dem Urlaubsentgelt, b) dem zusätzlichen Urlaubsgeld sowie c) dem Arbeitgeberanteil am Sozialaufwand auf beide.

Das Urlaubsentgelt wiederum bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Angestellten in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Urlaubs (Paragraf 10 Nummer 5.1 RTV für Angestellte und Poliere). Für die Urlaubsrückstellung nach HGB ist das Jahresgesamtbrutto des abgelaufenen Jahres der Ausgangspunkt. Darüber hinaus sind geplante Lohn- und Gehaltserhöhungen zu berücksichtigen, die bei der Inanspruchnahme des Urlaubs im Folgejahr zum Tragen kommen. Tariflich bedingte Lohnerhöhungen, auch erfahrungsgemäß erwartete aus bevorstehenden Tarifabschlüssen, können pauschal (über den erwarteten Prozentsatz) für alle Betroffenen aufgeschlagen werden. Bitte beachten Sie, dass dies nur für die Urlaubsrückstellung nach dem Handelsgesetzbuch gilt: Bei der Urlaubsrückstellung nach dem Steuerrecht dagegen sind Lohn- oder Gehaltserhöhungen nicht einzubeziehen. Ein weiterer Unterschied in der Berechnung ergibt sich bei der Zahl der jährlich anzusetzenden Arbeitstage. Im Ergebnis ist die Urlaubsrückstellung nach HGB im Normalfall höher als die nach Steuerrecht zulässige Rückstellung. Fragen Sie zu den Details der Berechnung bitte Ihren Steuerberater.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist für die Rückstellungsbildung nur zu berücksichtigen, wenn es nicht unterjährig bereits gezahlt wurde (Paragraf 10 Nummer 6.5 RTV für Angestellte und Poliere).

In die Rückstellungen des Sozialaufwandes sind auch Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung einzubeziehen. Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern, die zusätzlich die Umlage U1 (Entgeltfortzahlungsumlage) an die Krankenkasse entrichten, müssen den dafür anfallenden Beitrag in den Schemata ergänzen.

Der Ermittlung des Sozialaufwands zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2018 kann folgendes Schema zugrunde gelegt werden, das (gemäß HGB) die aktuellen in 2019 geltenden Beitragssätze berücksichtigt:

Sozialaufwand Angestellte		Alte Bundesländer v. H.	Neue Bundesländer v. H.
I.	Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung		
1.	AG-Anteil zur Krankenversicherung	7,750	7,750
	U1-Umlage U2-Umlage	ggf. 0,400	ggf. 0,400
2.	AG-Anteil zur Pflegeversicherung	1,525	1,525
3.	AG-Anteil zur Rentenversicherung	9,300	9,300
4.	AG-Anteil zur Arbeitslosenversicherung	1,250	1,250
II.	Beitrag zur Berufsgenossenschaft (Gef.-Kl. 0,47) inkl. AMD	0,626	0,626
III.	Insolvenzgeldumlage	0,060	0,060
Gesamter Sozialaufwand		**20,91**	**20,91**

Der Sozialaufwand für rückständigen Urlaub der angestellten Arbeitnehmer ist entsprechend der vorstehenden Berechnung mit 20,91 Prozent auf die rückständigen Urlaubsvergütungen zu bilden. Die Rückstellung bemisst sich somit wie folgt: Rückstellung = a) + b) + c) = (Urlaubsentgelt + zusätzliches Urlaubsgeld) x 1,2091

Die Beitragsaufwendungen zur Berufsgenossenschaft belaufen sich nur bei Angestellten ohne jegliche Baustellenbesuche auf 0,626 Prozent (Gefahrenklasse 0,47). Für Angestellte mit Baustellenbesuchen wird die Belastung nach dem Tarif für den Hochbau fällig (Tarifstelle 100: Gefahrenklasse 12,58). Der Beitrag beträgt dann wie für gewerbliche Arbeitnehmer 5,978 Prozent. Handelt es sich um Angestellte von Zimmereibetrieben, so liegt der Beitrag seit Anfang 2018 deutlich höher als in Hochbaubetrieben, denn Zimmereibetriebe sind der Gefahrenklasse 18,12 zuzuordnen (Tarifstelle 110). Damit liegt der BG-Beitrag bei Angestellten in Zimmereibetrieben, die auch Baustellen besuchen, bei 8,427 Prozent.

Die neuen Vorschuss-Beitragsfüße 2019 gibt die Berufsgenossenschaft erst im Mai 2019 bekannt. Daher wurde hier mit den Vorschusssätzen (Gefahrenklasse x Beitragsfuß) vom Mai 2018 gerechnet.

Generell sind die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten: Sobald bei einem Mitarbeiter die Beitragsbemessungsgrenzen erreicht sind, fallen keine weiteren SV-Beiträge mehr an.

Hinweis: Bei der Bemessung der rückständigen Urlaubsvergütung ist zu prüfen, ob Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.

Für die Urlaubsvergütung der gewerblichen Arbeitnehmer (Urlaubsentgelt zuzüglich zusätzliches Urlaubsgeld) leisten die Arbeitgeber auf der Basis der Lohnabrechnung monatliche Beiträge an die ULAK/ZVK. Wenn der Urlaub dann tatsächlich anfällt, zahlt die ULAK/ZVK aus diesen Beiträgen die Vergütung. Für am Bilanzstichtag rückständigen Urlaub der gewerblichen Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber daher keinen Anspruch auf Urlaubsvergütung abgrenzen. Der Aufwand ist durch die Monatsbeiträge an die ULAK/ZVK unterjährig bereits angefallen.

Die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge auf die Urlaubsvergütungen sind allerdings auch hier vom Arbeitgeber zu zahlen, werden aber erst bei Inanspruchnahme des rückständigen Urlaubes im Folgejahr aufwandswirksam. Daher ist dieser Aufwand im abgelaufenen Geschäftsjahr zu passivieren.

Da die Urlaubsvergütungen zum Bruttolohn gehören, der die Bemessungsgrundlage für den Sozialkassenbeitrag für gewerbliche Arbeitnehmer, die Beiträge zur Berufsgenossenschaft und die Winterbeschäftigungsumlage bildet, sind die entsprechenden Beiträge auch bei der Rückstellungsbildung zu berücksichtigen.

Der Ermittlung des Sozialaufwands zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2018 kann folgendes Schema zugrunde gelegt werden:

Sozialaufwand gewerblicher Arbeitnehmer		Alte Bundesländer v. H.	Neue Bundesländer v.H.
I.	Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung		
1.	AG-Anteil zur Krankenversicherung	7,750	7,750
	U1-Umlage U2-Umlage	ggf. 0,400	ggf. 0,400
2.	AG-Anteil zur Pflegeversicherung	1,525	1,525
3.	AG-Anteil zur Rentenversicherung	9,300	9,300
4.	AG-Anteil zur Arbeitslosenversicherung	1,250	1,250
II.	Beitrag Berufsgenossenschaft (Gef.-Kl. 12,58) inkl. AMD	5,978	5,978
III.	Insolvenzgeldumlage	0,060	0,060
IV.	Beitrag an die Sozialkassen des Baugewerbes	20,800	18,800
V.	Winterbeschäftigungsumlage	1,200	1,200
Gesamter Sozialaufwand		**48,26**	**46,26**

Der Sozialaufwand für rückständigen Urlaub der gewerblichen Arbeitnehmer ist entsprechend der vorstehenden Berechnung mit 48,26 Prozent der rückständigen Urlaubsvergütung zu bilden. Wie oben erläutert besteht die Rückstellung bei ihnen nur aus dem Sozialaufwand, weil die Urlaubsvergütung selbst von der ULAK/ZVK gezahlt wird. Die Rückstellung bemisst sich somit wie folgt:

Rückstellung = (Urlaubsentgelt plus zusätzliches Urlaubsgeld) x 0,4826.

Der Beitrag zur Berufsgenossenschaft in Höhe von 5,978 Prozent (siehe II.) ist anhand der Gefahrenklasse 12,58 berechnet. Für die Zimmerer gilt abweichend die Gefahrenklasse 18,12. Unter Berücksichtigung der höheren Gefahrenklasse ergibt sich für die Zimmerer demnach ein BG-Beitrag von 8,427 Prozent.

Generell sind die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten: Sobald bei einem Mitarbeiter die Beitragsbemessungsgrenzen erreicht sind, fallen keine weiteren SV-Beiträge mehr an.

Für am Bilanzstichtag bestehende Vergütungsansprüche aus Arbeitszeitguthaben von gewerblichen oder angestellten Arbeitnehmern ist in der Bilanz ebenfalls eine Verbindlichkeit auszuweisen. Sie errechnet sich aus den individuellen Entgeltansprüchen der Arbeitnehmer (inklusive erwarteter Lohnerhöhungen) und dem darauf zu beziehenden Sozialaufwand. Dieser ist nach den Schemata oben zu bestimmen.

Zu beachten ist, dass bei Nutzung des Monatslohnmodells (Paragraf 3 Nummer 1.4 BRTV) in einigen EDV-Lohnabrechnungsprogrammen der Entgeltanspruch aus Flexstunden bereits aufwandsseitig mit dem Ansparen abgegrenzt wird. In diesen Fällen ist nur noch der Sozialaufwand in die Rückstellungen einzubeziehen. (se.)

OLG Brandenburg erläutert wirksame Vereinbarung einer Vertragsstrafe

Das OLG Brandenburg hat zur Höhe einer wirksamen Vertragsstrafenregelung sowie zum fehlenden Verschulden des Auftragnehmers Stellung genommen, der den vereinbarten Fertigstellungstermin nur deshalb nicht einhalten konnte, weil der Auftraggeber ein Nachtragsangebot nicht zeitnah angenommen hatte.

Sachverhalt

Die Auftragnehmerin erbrachte für die Auftraggeberin Glasfassaden- und Metallbauarbeiten am Neubau einer Apotheke. Zwischen den Parteien waren sowohl Zwischentermine als auch Fertigstellungstermine vereinbart. Im Hinblick auf die Vertragsstrafe war vereinbart: „Überschreitet der AN die Fertigstellungsfrist schuldhaft, wird je Kalendertag 0,2% der Bruttoauftragssumme einschließlich Nachträgen bis maximal 5% der Bruttoauftragssumme, einschließlich Nachträgen fällig.“ Während der Bauausführung unterbreitete die Auftragnehmerin ein Nachtragsangebot, dessen Annahme die Auftraggeberin erst drei Wochen später mit geänderten Preisen anbot. Eine Einigung der Parteien über den Nachtragspreis erfolgte eine Woche später. Die vereinbarte förmliche Abnahme der erbrachten Leistungen durch die Auftraggeberin erfolgte unter Vorbehalt der Beseitigung von Mängeln.

Von dem von der Auftragnehmerin geltend gemachten Werklohnanspruch hat die Auftraggeberin einen Minderungsbetrag für Mängel, einen Anspruch auf Kostenvorschuss für die Beseitigung weiterer Mängel sowie einen Anspruch auf Zahlung von Vertragsstrafe in Abzug gebracht. Im Hinblick auf die Vertragsstrafe ist die Auftragnehmerin der Auffassung, dass ein Anspruch der Auftraggeberin auf Zahlung von Vertragsstrafe nicht bestehe, da diese infolge

Leistungsänderungen und Änderungen im Bauablauf nicht geschuldet sei.

Aus den Gründen

Das Oberlandesgericht Brandenburg hat mit Urteil vom 9. November 2018 (Az: 4 U 49/16) entschieden, dass der Auftraggeberin ein zur Aufrechnung gestellter Gegenanspruch auf Zahlung der vereinbarten Vertragsstrafe nicht zusteht. Die Strafe für die Überschreitung des (Gesamt-) Fertigstellungstermins stelle nach der Vertragsgestaltung eine eigenständige Regelung dar, die einer eigenen Inhaltskontrolle unterzogen werden könne. Isoliert betrachtet, halte die Klausel, soweit sie an die Überschreitung des (Gesamt-)Fertigstellungstermins anknüpft, einer solchen Kontrolle stand. Die Höhe der Vertragsstrafe von 0,2 Prozent je Kalendertag ist ebenso unbedenklich wie die Anknüpfung an die Bruttoauftragssumme einschließlich Nachträgen, zumal der Gesamtbetrag auf fünf Prozent der Bruttoauftragssumme einschließlich Nachträgen begrenzt ist, so das OLG Brandenburg.

Die Auftragnehmerin habe die Vertragsstrafe jedoch nicht verwirkt. Zwar habe sie die vereinbarte Fertigstellungsfrist überschritten. Jedoch konnte die Auftragnehmerin den ursprünglich vereinbarten Fertigstellungstermin schon deshalb nicht mehr einhalten, weil die Auftraggeberin die Nachtragsleistungen, die die Auftragnehmerin ihr schriftlich angeboten hatte, erst drei Wochen später dem Grunde nach und sogar erst vier Wochen später der Höhe der Vergütung nach beauftragt hat. Der Auftraggeberin müsse aber klar gewesen sein, dass die Auftragnehmerin die zusätzlich beauftragten Leistungen nicht innerhalb eines einzelnen Tages erbringen konnte. Die vereinbarte Fertigstellungsfrist war nämlich einen Tag nach der Vereinbarung über die Höhe der Vergütung vorgesehen. Bei der Änderung von Anordnungen betreffend das geschuldete Vertragssoll handelt es sich um im Verantwortungsbereich des Auftraggebers liegende Umstände, so das OLG Brandenburg. Darauf, ob die Auftragnehmerin die vereinbarte Fertigstellungsfrist auch aufgrund anderer nicht im Verantwortungsbereich der Auftraggeberin liegender Umstände nicht eingehalten hätte, komme es insoweit nicht an.

Für den geltend gemachten Vertragsstrafenanspruch spiele es auch keine Rolle, dass die Auftragnehmerin eine Behinderung wegen der Erteilung des Nachtragsauftrags nicht angezeigt hat. Das Unterlassen einer Behinderungsanzeige ändert nichts daran, dass die Auftragnehmerin sich auf die infolge des Nachtragsauftrags eingetretene Verlängerung der Fertigstellungsfrist im Hinblick auf die Verwirkung der Vertragsstrafe jedenfalls unter dem Gesichtspunkt fehlenden Verschuldens berufen kann, meinte das OLG klarstellend.

War aber mit dem zunächst vereinbarten Fertigstellungstermin die für die Leistung der Auftragnehmerin nach dem Kalender bestimmte Zeit entfallen, so hätte es, um einen für die Verwirkung der Vertragsstrafe erforderlichen Verzug zu begründen, unabhängig von der Dauer der Verlängerung des Leistungszeitraums jedenfalls einer Mahnung bedurft. Eine solche Mahnung mit dem dafür erforderlichen Inhalt lässt sich jedoch laut OLG nicht feststellen, jedenfalls nicht vor der tatsächlichen Fertigstellung der Leistungen durch die Auftragnehmerin.

Anmerkung

Ob und wieweit die Entscheidung des OLG Brandenburg zur Verwirkung der Vertragsstrafe wegen fehlenden Verschuldens auch auf andere Fallgestaltungen übertragen werden kann, bleibt fraglich. Vorliegend bestand die Besonderheit, dass einen Tag nach Freigabe des Nachtragsangebots der Höhe nach der vertraglich vereinbarte Fertigstellungstermin war. Folglich war dem Auftraggeber bekannt, dass bei einer Verzögerung der Freigabe des Nachtragsangebots eine Einhaltung des Fertigstellungstermins nicht (mehr) möglich war. Auf diesen Umstand stellt auch das Gericht ab.

Im Hinblick auf die Höhe einer wirksamen Vertragsstrafenregelung gibt es in der Rechtsprechung kein einheitliches Meinungsbild, ob diese Regelung auch an die Bruttoauftragssumme geknüpft werden kann. Das OLG Brandenburg stellt insoweit klar, dass bezogen auf den Gesamtfertigstellungstermin eine Vertragsstrafenregelung in Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht zu beanstanden ist, wenn die Höhe der Vertragsstrafe auf 0,2 Prozent je Kalendertag und der Gesamtbetrag auf fünf Prozent der Bruttoauftragssumme einschließlich Nachträgen begrenzt ist. (zs.)

Auch im Abnahmeprotokoll kann Frist zur Gewährleistung verlängert werden

Die Verlängerung der Gewährleistungsfrist kann auch durch gegenseitige Unterzeichnung eines Abnahmeprotokolls erfolgen.

Sachverhalt

Eine Wohnungsbaugesellschaft beauftragte die Auftragnehmerin mit der Durchführung der erweiterten Rohbauarbeiten für den Neubau eines Mehrfamilienhauses. Die der Auftragnehmerin übertragenen Arbeiten umfassten insbesondere die Fassadenarbeiten mit Wärmedämmverbundsystem und die Abdichtungsarbeiten. Dem Bauvertrag lagen unter anderem die VOB/B in der Fassung des Jahres 2002 zugrunde. Dem Abschluss des Bauvertrages war ein Bietergespräch vorangegangen. In diesem Gespräch verhandelten die Parteien über eine Verlängerung der Verjährungsfristen bei Mängelansprüchen in Bezug auf Dach, Fassade und Gebäudetrennfugen auf zehn Jahre. Mit anschließendem Schreiben teilte das ausführende Unternehmen mit, dass zehn Jahre Gewährleistung lediglich für die Dachabdichtung und Gebäudetrennfugen gewährt werden können. Der Bauvertrag enthielt danach u.a. folgende Regelungen:

„§ 8 Mängelansprüche

1. Die Verjährungsfrist für Mängelansprüche beträgt - abweichend von der VOB Teil B für sämtliche auszuführenden Arbeiten mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Leistungen 5 Jahre. Die Verjährung beginnt für sämtliche Arbeiten nach erfolgter Endabnahme der vertraglich geschuldeten Leistungen

2. Für die Dachabdichtung und die Gebäudetrennfugen wird die Verjährungsfrist für Mängelansprüche auf 10 Jahre verlängert. Die Verjährung beginnt hierfür nach erfolgter Endabnahme der vertraglich geschuldeten Leistungen."

3. Im Übrigen richtet sich die Gewährleistung nach § 13 VOB Teil B."

In der Folgezeit führte die Auftragnehmerin die ihr übertragenen Arbeiten aus. Nach Durchführung der Arbeiten fanden zum Zwecke der Abnahme von Teilgewerken drei verschiedene Begehungen statt. In der Folge vereinbarten die Parteien, ein einheitliches Abnahmeprotokoll zu erstellen. Dieses wurde von dem ausführenden Unternehmen unterschrieben und enthält folgende Formulierungen:

„Gewährleistungsbeginn: 01.05.2006, Gewährleistungsende: 30.04.2011, verlängerte Gewährleistung für Dach, Fassade und Gebäudetrennfugen: 30.04.2016."

In der Folgezeit rügte die Auftraggeberin eine Vielzahl von Mängeln an der Fassade. Nachdem die gesetzte Mängelbeseitigungsfrist abgelaufen war, machte die Auftraggeberin Vorschuss auf voraussichtliche Kosten der Mängelbeseitigung geltend. Die Auftragnehmerin war der Auffassung, dass hinsichtlich der Mängel an der Fassade bereits Verjährung eingetreten sei, da von einer Gewährleistungsfrist von fünf Jahren auszugehen sei. Im Vertrag sei lediglich für die Dachabdichtung und die Gebäudetrennfugen eine Verlängerung der Verjährung auf zehn Jahre vereinbart worden. Die Aufnahme des Satzes „verlängerte Gewährleistung für Dach, Fassade und Gebäudetrennfugen: 30.04.2016" ins Abnahmeprotokoll habe nicht dazu geführt, dass hinsichtlich der Fassade eine Verlängerung der Verjährung auf zehn Jahre vereinbart worden sei. Die Unterschrift der Auftragnehmerin auf dem Abnahmeprotokoll habe lediglich die Funktion, die Teilnahme am Abnahmetermin und / oder die Kenntnis des Protokolls zu bestätigen. Die Auftragnehmerin habe bei Unterzeichnung des Abnahmeprotokolls keinen rechtsgeschäftlichen Erklärungswillen gehabt, hinsichtlich der Fassade die vereinbarte Gewährleistungszeit von fünf auf zehn Jahre zu verlängern. Vielmehr sei der ursprüngliche Vertragsinhalt versehentlich fehlerhaft in das Abnahmeprotokoll übernommen worden und dies bei Unterzeichnung übersehen worden.

Das Landgericht hatte erstinstanzlich die Klage der Auftraggeberin auf Kostenvorschuss wegen zwi-

schenzeitlich eingetretener Verjährung abgewiesen. Hiergegen hatte die Auftraggeberin Berufung eingelegt.

Aus den Gründen

Das Oberlandesgericht Bamberg hat mit Urteil vom 26. Juni 2018 (Az: 5 U 99/15) den Spruch des Landgerichts aufgehoben und der Klägerin einen Anspruch auf Kostenvorschuss zuerkannt. Einem solchen Vorschussanspruch der Klägerin gemäß Paragraf 13 Absatz 5 Nummer 2 VOB/B stehe die von dem ausführenden Unternehmen erhobene Einrede der Verjährung nicht entgegen. Entgegen der vom Landgericht vertretenen Rechtsauffassung handele es sich bei den im Abnahmeprotokoll enthaltenen Regelungen zur Verjährung um Willenserklärungen mit der Folge, dass die Gewährleistungsfrist für Mängel an der Fassade doch zehn Jahre betrug. Im Streitfall haben die Parteien im Abnahmeprotokoll eine veränderte Gewährleistungsfrist vereinbart, so das OLG Bamberg. Die Auftragnehmerin habe der veränderten Gewährleistungsfrist schriftlich zugestimmt. Daran müsse sie sich festhalten lassen. Dass sie die Unterschrift ohne nähere Prüfung auf das Abnahmeprotokoll gesetzt hat, entlastet sie nicht.

Anmerkung

Bauunternehmer sollten in jedem Fall, wenn sie nicht ihr eigenes Abnahmeprotokoll verwenden, den Inhalt genau lesen. Alles das, was nicht der eigenen Auffassung entspricht, sollte entweder gestrichen werden oder es sollte zumindest kenntlich gemacht werden, dass diesbezüglich keine Einigkeit besteht. Eine Unterschrift sollte daher nur dann erfolgen, wenn der Inhalt unstreitig ist oder aber die streitigen Stellen entsprechend markiert sind. Auch ohne Unterschrift des Auftragnehmers treten die Wirkungen der Abnahme ein. Bei der Abnahme handelt es sich nämlich um eine einseitige Erklärung des Auftraggebers. Unterschreibt der Auftraggeber das Abnahmeprotokoll, hat er die Abnahme der erbrachten Leistungen erklärt - unabhängig davon, ob auch der Auftragnehmer das Protokoll unterschrieben hat. (zs.)

Vergaberecht: Angebotsausschluss wegen Änderung an den Vergabeunterlagen bei einer Gerichtsstandänderung

Ein Bieter, der im Angebotsbegleitschreiben einen von den Vertragsbedingungen abweichenden Gerichtsstand anbietet, unterliegt laut Vergabekammer Rheinland-Pfalz einem Angebotsausschluss.

Sachverhalt

Ein öffentlicher Auftraggeber hatte mit europaweiter Auftragsbekanntmachung die Ausführung von Abfallentsorgungsleistungen im offenen Verfahren in fünf Losen ausgeschrieben. Die Antragstellerin und die Beigeladene beteiligten sich mit einem Angebot an der Ausschreibung. Die Antragstellerin hatte ihr Angebot zusammen mit einem Angebotsbegleitschreiben an die ausschreibende Stelle übermittelt. In der Fußzeile des Begleitschreibens findet sich der Hinweis: „Gerichtsstand ist Heidelberg, Geschäftsführer: XXX Eingetragen unter HRB XXX M.“ In den Vergabeunterlagen findet sich in Bezug auf den Gerichtsstand unter Paragraf 24 des Vertragsentwurfs die Vorgabe: „Gerichtsstand für Vertragsstreitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis ist Pirmasens“.

Nachdem der Antragsgegner zunächst die Antragstellerin für die Zuschlagserteilung vorgesehen hatte, änderte er seine Vergabeabsicht zugunsten der Beigeladenen. Er informierte die Antragstellerin hierüber mit einem Vorabinformationsschreiben. Zugleich setzte er die Antragstellerin darüber in Kenntnis, dass ihr Angebot wegen Änderung des Gerichtsstandes im Briefkopf des Angebotsbegleitschreibens gemäß Paragraf 57 VgV ausgeschlossen worden sei. Nachdem die Antragstellerin ihren Angebotsausschluss unter Fristsetzung erfolglos gerügt hatte, stellte sie einen Nachprüfungsantrag bei der Vergabekammer. Die Verfahrensbeteiligten stritten im Nachprüfungsverfahren um die Frage, ob die Antragstellerin mit

ihrer in der Fußzeile ihres Angebotsbegleitschreibens ausgewiesenen Gerichtsstandklausel eine zum Angebotsausschluss führende Änderung oder Ergänzung an den Vergabeunterlagen im Sinne von Paragraf 57 Absatz 1 Nummer 4 VgV vorgenommen hat.

Aus den Gründen

Die Vergabekammer Rheinland-Pfalz hat mit Beschluss vom 28. März 2018 (Az: VK 1 - 38/17) den Nachprüfungsantrag als offensichtlich unbegründet zurückgewiesen, weil die Antragstellerin ein zwingend auszuschließendes Angebot abgegeben hat. Es enthalte eine unzulässige Änderung der Vergabeunterlagen. Das Vorliegen einer Änderung ergebe sich aus dem Vergleich der Vergabeunterlagen mit dem Angebot. Der Auftraggeber habe in Paragraf 24 des Vertragsentwurfs geregelt, dass Gerichtsstand für Vertragsstreitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis die Stadt Pirmasens ist. Der Abgleich mit den Angebotsunterlagen der Antragstellerin führe zu einer Abweichung. Das Begleitschreiben der Antragstellerin sei dabei als Bestandteil des Angebotes zu sehen. Insoweit ist nicht nur der eigentliche Text des Begleitschreibens, sondern darüber hinaus sind auch die in Fußzeilen enthaltenen Informationen zu berücksichtigen, so die Vergabekammer.

Eine Vergabestelle sei verpflichtet, Erklärungen im Begleitschreiben sowohl zugunsten als auch zuungunsten des Bieters zu berücksichtigen. Soweit ein Begleitschreiben Erklärungen enthalte, mit denen von Vorgaben in den Vergabeunterlagen abgewichen wird, sei das Angebot von der Wertung auszuschließen. Vorliegend weise der Hinweis in der Fußzeile „Gerichtsstand ist Heidelberg“ einen Inhalt auf, der nicht deckungsgleich mit den Vorgaben in den Ausschreibungsbedingungen ist. Unerheblich sei hierbei auch, ob es sich bei der Fußzeile um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handele, die unter Umständen unwirksam ist. Es ist für eine Vergabestelle nicht zumutbar, erst über materielle Prüfungen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen feststellen zu müssen, ob vom Vertragspartner verwendete vorformulierte Regelungen inhaltlich einer AGB-Kontrolle entsprechen und wirksam einbezogen wurden, so die Vergabekammer klarstellend. Bei der Benennung des Gerichtsstandes handele es sich auch um keine unternehmerische Pflichtangabe. Bei der Antragstellerin handele es sich um eine GmbH, die nach Paragraf 35a GmbH-Gesetz auf allen Geschäftsbriefen nur Angaben zu Rechtsform, Sitz der Gesellschaft, Registergericht, Handelsregisternummer und zu den Geschäftsführern machen müsse. Angaben zum Gerichtsstand seien hingegen nicht gefordert. Das Angebot war daher aufgrund der unzulässigen Gerichtsstandänderung gemäß Paragraf 57 Absatz 1 Nummer 4 VgV zwingend auszuschließen, so die Vergabekammer abschließend.

Anmerkung

Bei sämtlichen Abänderungen der Vergabeunterlagen ist absolute Vorsicht geboten, da dies zu einem zwingenden Ausschluss des Angebots aus dem Vergabeverfahren führen kann. Dies gilt auch für Angaben, die nicht bewusst in Bezug auf das Vergabeverfahren gemacht wurden, sondern - wie hier - allgemein auf dem verwendeten Briefpapier enthalten sind.

Es ist daher allen Bietern anzuraten, ihr Briefpapier beziehungsweise ihre Email-Signaturen dahingehend zu überprüfen, dass hier keine Angaben enthalten sind, die nicht aufgrund gesetzlicher Vorgaben zwingend notwendig sind. (zs.)

Wer Vergabeunterlagen abändert, riskiert auf jeden Fall, dass er aus dem Verfahren ausgeschlossen wird.

Ausnahmetatbestand für Widerrufsrecht ist nicht auf Werkverträge anwendbar

Der Ausschlusstatbestand des Paragrafen 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB gilt hinsichtlich des Widerrufsrechts regelmäßig nicht für Werkverträge nach Paragraf 631 BGB.

Der Bundesgerichtshof hat dies mit Urteil vom 30. August 2018 (Az: VII ZR 243/17) entschieden in Bezug auf Verträge zur Lieferung von Waren, die nicht vorgefertigt sind und für deren Herstellung eine individuelle Auswahl oder Bestimmung durch den Verbraucher maßgeblich ist oder die eindeutig auf die persönlichen Bedürfnisse des Verbrauchers zugeschnitten sind.

Sachverhalt

Das beklagte Unternehmen hatte telefonisch beim Auftraggeber angefragt, ob dieser Interesse an der Installation eines Personenlifts in seinem Wohnhaus habe. Im Anschluss suchte ein Mitarbeiter des Unternehmens den Auftraggeber in seinem Wohnhaus auf und stellte ihm verschiedene Liftmodelle vor. Am Ende des Gesprächs schloss der Auftraggeber mit dem Auftragnehmer einen Vertrag über die Bestellung eines Senkrechtlifts. Der Auftragnehmer wies darauf hin, dass zur Durchführung des Auftrags bauseitige Voraussetzungen durch den Besteller zu schaffen seien, die nach erfolgtem Bauaufmaß schriftlich mitgeteilt würden. Im Folgenden übersandte der Auftragnehmer dem Auftraggeber Planungsunterlagen bestehend aus den Konstruktionszeichnungen und Angaben zu den erforderlichen bauseitigen Voraussetzungen zum Einbau des Lifts. Im Anschluss daran erhielt der Auftraggeber eine Vorschussrechnung und bezahlte sie. Eine Freigabe der Planungsunterlagen erteilte der Auftraggeber hingegen nicht. Vielmehr erklärte er telefonisch gegenüber dem Auftragnehmer, dass er von dem Vertrag Abstand nehme, und verlangte die Rückzahlung des Vorschusses. Der Auftragnehmer übermittelte daraufhin dem Auftraggeber eine Berechnung der Werklohnkosten wegen der aus seiner Sicht erfolgten Kündigung. Hiernach widerrief der Auftraggeber den Vertrag (nochmals) und forderte den Auftragnehmer zur Rückzahlung der Anzahlung auf.

Aus den Gründen

Sowohl das Land- als auch das Oberlandesgericht haben der Klage auf Rückzahlung stattgegeben. Die hiergegen von dem beklagten Unternehmen eingelegte Revision hatte keinen Erfolg. Dem klagenden Auftraggeber stand ein Recht zum Widerruf des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrags nach Paragraf 312g Absatz 1 und nach Paragraf 355 Absatz 1 Satz 1 BGB zu. Der Anwendungsbereich von Paragraf 312g BGB war eröffnet und das Widerrufsrecht war nicht nach Paragraf 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB ausgeschlossen, so der Bundesgerichtshof. Da die Parteien den Vertrag in der Wohnung des Auftraggebers und damit außerhalb der in Paragraf 312b Absatz 2 BGB genannten Räumlichkeiten geschlossen haben, stand dem Auftraggeber grundsätzlich auch ein Widerrufsrecht zu. Dieses war auch nicht nach Paragraf 312 Absatz 2 Nr. 3 BGB ausgeschlossen. Ein Vertrag über erhebliche Umbaumaßnahmen an bestehenden Gebäuden lag vorliegend nicht vor. Verträge zur Errichtung von Anbauten (so auch zum Anbau eines Lifts), ohne dass es sich dabei um eine erhebliche Umbaumaßnahme handelt, sind von der Ausnahme nicht erfasst, der Bundesgerichtshof klarstellend.

Das Widerrufsrecht des Auftraggebers sei auch nicht nach Paragraf 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB ausgeschlossen. Nach dieser Norm besteht kein Widerrufsrecht bei Verträgen zur Lieferung von Waren, die nicht vorgefertigt sind und für deren Herstellung eine individuelle Auswahl oder Bestimmung durch den Verbraucher maßgeblich ist, oder die eindeutig auf die persönlichen Bedürfnisse des Verbrauchers zugeschnitten sind. Diese Regelung findet keine Anwendung, da der zwischen den Parteien geschlossene Vertrag nicht als Vertrag über die Lieferung von Waren einzustufen ist, so der Bundesgerichtshof. Dem Wortlaut nach umfasst Paragraf 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB Verträge, die auf die Lieferung von Waren gerichtet sind. Damit werden nach dem allgemeinen Sprachgebrauch Kaufverträge (Paragraf 433 BGB) und Verträge über die Lieferung herzustellender oder zu erzeugender beweglicher Sa-

chen (Werklieferungsverträge, Paragraf 651 BGB) erfasst, so der Bundesgerichtshof klarstellend. Werkverträge müssten hingegen in diesen Ausnahmetatbestand nicht einbezogen werden, da der Gesetzgeber den Schutz der Unternehmer, die Werkleistungen erbringen, nicht durch einen Ausschluss des Widerrufsrechts nach Paragraf 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB, sondern durch die Regelungen in Paragraf 357 Absatz 8 Satz 1 BGB verwirklicht habe.

Der Vertrag der Parteien ist nicht als Vertrag über die Lieferung von Waren einzuordnen, da er nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches als Werkvertrag und nach den Regelungen der Verbraucherrechterichtlinie als Dienstleistungsvertrag zu qualifizieren ist, argumentierte der Bundesgerichtshof.

Für die Abgrenzung von Kauf- und Werklieferungsverträgen einerseits und Werkverträgen andererseits ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs maßgeblich, auf welcher der Leistungen bei der gebotenen Gesamtbetrachtung der Schwerpunkt liegt. Liegt der Schwerpunkt auf der mit dem Warenumsatz verbundenen Übertragung von Eigentum und Besitz, liegt ein Kauf- oder Werklieferungsvertrag vor. Liegt er dagegen nicht auf dem Warenumsatz, sondern schuldet der Unternehmer die Herstellung eines funktionstauglichen Werks, ist ein Werkvertrag anzunehmen. Dies steht auch im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, wonach ein Kaufvertrag im Sinne der Verbrauchsgüterkaufrichtlinie vorliegt, wenn der Vertrag die Dienstleistung der Montage des verkauften Gutes im Verbund mit dem Kaufabschluss vorsieht und die Dienstleistung den Verkauf lediglich ergänzt, nicht jedoch wenn die Dienstleistung als Hauptgegenstand des Vertrags anzusehen ist, erläuterte der Bundesgerichtshof.

Vorliegend lag nach dem Vertragsinhalt der Schwerpunkt des Vertrags nicht in einem Warenumsatz, sondern in der Planung des Lifts und der funktionstauglichen Einpassung entsprechend der Planung der für die Errichtung des Lifts zu liefernden Einzelteile an die Außenfassade des Wohnhauses des Klägers, so das Gericht. Die Beklagte hatte die Verpflichtung, nach der von ihr zu erstellenden Planung eine den konkreten örtlichen Verhältnissen angepasste, funktionstaugliche Liftanlage zu errichten. Die in diesem Zusammenhang auch geschuldete Montage stelle nicht eine bloße Ergänzung der Lieferung der einzelnen Elemente des Lifts dar, sondern bilde den Schwerpunkt des Vertrages. Der Annahme einer solchen Verpflichtung stehe nicht entgegen, dass es dem Auftraggeber oblag, bauseitige Änderungen umzusetzen. Denn diese waren auf der Grundlage der von dem Auftragnehmer zu erstellenden Vorgaben zu verwirklichen. Überdies steht der Annahme eines Werkvertrags nicht entgegen, dass der Warenwert fast das Vierfache der Montagekosten beträgt, so der Bundesgerichtshof abschließend.

Aufgrund des rechtswirksamen Widerrufs des Vertrags sei der Auftragnehmer auch verpflichtet, den vom Auftraggeber gezahlten Vorschuss an diesen zurück zu gewähren (Paragraf 355 Absatz 3 Satz 1 und Paragraf 357 Absatz 1 BGB). Demgegenüber stehe dem Unternehmer kein Wertersatzanspruch für etwaige bis zum Widerruf erbrachte Leistungen nach Paragraf 357 Absatz 8 Satz 1 BGB zu, weil der Auftragnehmer den Verbraucher über die Bedingungen, die Fristen und das Verfahren für die Ausübung des Widerrufsrechts sowie das Muster-Widerrufsformular nicht unterrichtet hat.

Anmerkung

Dieses Urteil bestätigt die seit Inkrafttreten der neuen Regelungen zum Widerrufsrecht von uns vertretene Auffassung, dass der in Paragraf 312g Absatz 2 Nr. 1 BGB enthaltene Ausnahmetatbestand nicht auf Werkverträge anwendbar ist. Gerade unmittelbar nach dem Inkrafttreten der neuen Regelungen wurde in einschlägigen Veröffentlichungen die unzutreffende Auffassung vertreten, dass dieser Ausnahmetatbestand auch auf Werkverträge anwendbar sei. Mit diesem Urteil hat der Bundesgerichtshof nun klargestellt, dass dies nicht der Fall ist, sondern die Ausnahme nur für Kauf- und Werklieferungsverträge gilt. (zs.)

Der Anbau eines Außenlifts gilt nicht als Warenlieferung

Mietwohnungsbau: Steuerliche Förderung durch Bundesrat zunächst gestoppt

Ins Stocken geraten ist Mitte Dezember die Gesetzesinitiative der Bundesregierung für Sonderabschreibungen von fünf Prozent über vier Jahre hinweg. „Verursacher“ ist der Bundesrat, denn die Ländervertreter hatten Nachbesserungen an dem Gesetzentwurf verlangt und deswegen die Vorlage von der Tagesordnung ihrer letzten Sitzung in 2018 abgesetzt. Ohne Zustimmung des Bundesrates kann das Gesetz jedoch nicht in Kraft treten. Ob die Initiative damit länger ins Abseits gerät oder nur kurz ins Stocken gekommen ist, bleibt abzuwarten.

Die Bundesregierung wollte in dem Paragrafen 7 des Einkommensteuergesetzes eine Regelung einfügen, wonach bei neuen Wohnungen neben der regulären linearen AfA nach Paragraf 7 Absatz 4 EStG zusätzlich im Jahr der Herstellung beziehungsweise des Kaufs und weitere drei Jahre danach je fünf Prozent abgeschrieben werden können. (hsh.)

Grundsteuerreform: Modell von Bund und Ländern überzeugt nicht

Im April 2018 hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt: Die bisherige Einheitsbewertung des Grundvermögens verstößt in den alten Bundesländern gegen den Gleichheitsgrundsatz. Dies betrifft insbesondere das Festhalten am Zeitpunkt für die Wertfeststellung, dem Jahr 1964. Damit war klar, dass es eine Reform der Grundsteuer geben muss, mit der eine realitätsgerechte Besteuerung erreicht wird. Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber dafür eine Frist bis zum Ende dieses Jahres eingeräumt. Gleichzeitig gilt, und das ist nicht selbstverständlich, dass die bisherigen Regelungen bis dahin und weitere fünf Jahre danach angewendet werden dürfen. Damit sollen Rechtssicherheit hergestellt und Rückabwicklungen vermieden werden.

Die Finanzminister von Bund und Ländern haben sich inzwischen auf ein Modell zur Reform verständigt, auf dessen Basis das Gesetzgebungsverfahren beginnen soll. Bundesfinanzminister Olaf Scholz sprach von einer „alles in allem guten Lösung“. Nur Bayern kündigte einen eigenen Vorschlag an.

Das nun gefundene Modell bezieht sich auf Durchschnittsmieten, auf das Alter der Häuser und auf Bodenrichtwerte. Hinzu kommen Grundstücks- und Nutzflächen. Die Länder haben durchgesetzt, dass in der Regel nicht Einzelbewertungen vorgenommen, sondern Pauschaldaten verwendet werden, etwa die regionalen Durchschnittsmieten, die bei den Statistikämtern vorliegen, oder Bodenrichtwerte, die sich auf größere Bereiche beziehen.

Den ZDB kann dies „nicht überzeugen“: Die Einbeziehung der Mieten erhöhe den bürokratischen Aufwand, da auch fiktive Mieten für Wohneigentum berechnet werden müssen. Zudem werde durch die Einbeziehung der Gebäudewerte kein Anreiz für neues Bauen gesetzt. Weiter heißt es in der ZDB-Stellungnahme: „Besser geeignet, um den Herausforderungen am Wohnungsmarkt zu begegnen, ist aus unserer Sicht das Bodenrichtwertmodell, nach dem die Grundsteuer allein am Bodenwert bemessen wird. Somit wird außerdem die Bebauung von unbebauten Grundstücken gefördert. Wir sehen daher in diesem Modell einen unbürokratischen und zeitgemäßen Ansatz der Bemessung der Grundsteuer.“ (hsh.)

Zehn Jahre alte Geschäftsunterlagen können nun zumeist vernichtet werden

Die steuerliche Aufbewahrungsfrist für geschäftliche Dokumente aus den Jahren vor 2008 ist zum Jahresanfang ausgelaufen. Sie dürfen daher zumeist entsorgt werden.

Unternehmen müssen Geschäftsunterlagen zehn beziehungsweise sechs Jahre lang aufbewahren (Paragraf 147 Absatz 1 und Absatz 3 Abgabenordnung, Paragraf 257 Handelsgesetzbuch). Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem bei laufend geführten Aufzeichnungen die letzte Eintragung gemacht worden ist, Handels- und Geschäftsbriefe abgesandt oder empfangen wurden oder sonstige Unterlagen entstanden sind. Nach Ablauf der regulären Aufbewahrungsfristen können die Geschäftsunterlagen grundsätzlich vernichtet werden.

Waren die Unterlagen Buchungsgrundlage, gilt die zehnjährige Aufbewahrungsfrist (bei Zweifeln ist es ratsam, die Unterlagen zehn Jahre aufzubewahren). Auch digitale Buchführungen müsssen zehn Jahre lang gespeichert und der Finanzverwaltung zugänglich gemacht werden können: Unterlagen müssen nach Paragraf 147 Absatz 2 Abgabenordnung während der gesamten Aufbewahrungsfrist jederzeit verfügbar sein, unverzüglich lesbar gemacht und maschinell ausgewertet werden können. Die Vorlage von Papierbelegen und Kontenausdrucken ist nicht ausreichend.

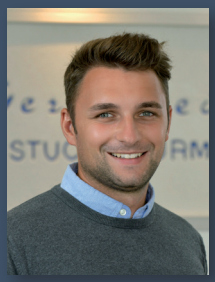
Die zehnjährige Aufbewahrungsfrist gilt insbesondere für Geschäftsbücher, Inventare, Jahresabschlüsse, Bilanzen, Buchungsbelege. Ab 1. Januar 2019 ist daher die Vernichtung folgender Geschäftsunterlagen möglich: Jahresabschlüsse und Inventare, die bis Ende 2008 und früher erstellt wurden; Handelsbücher und Aufzeichnungen mit der letzten Eintragung aus dem Jahr 2008; Buchungsbelege (Rechnungen, Kontoauszüge, Lieferscheine und Ähnliches), die bis Ende 2008 oder früher erstellt wurden.

Die sechsjährige Aufbewahrungsfrist gilt vor allem für abgesandte und empfangene Geschäfts- und Handelsbriefe, Lohnkonten und andere Unterlagen, soweit sie für die Besteuerung von Bedeutung sind. Ab sofort können daher folgende Geschäftsunterlagen vernichtet werden: Empfangene Geschäfts- oder Handelsbriefe, die bis Ende 2012 oder früher eingegangen sind (dazu rechnen unter anderem Verträge, Kostenvorausschläge und Auftragszettel); Kopien abgesandter Geschäfts- oder Handelsbriefe, die bis Ende 2012 oder früher verschickt wurden: Lohnkonten mit der letzten Eintragung vor dem 31. Dezember 2012 oder früher.

Steuerrechtlich gilt die Besonderheit, dass die Aufbewahrungsfrist nicht abläuft, solange die betroffenen Unterlagen für Steuern von Bedeutung sind, deren Festsetzungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Unter Festsetzungsfrist versteht man grundsätzlich die vierjährige Frist, innerhalb derer eine Steuer festgesetzt, aufgehoben oder geändert werden kann.

Auch in folgenden Fällen müssen die Unterlagen für die Dauer des jeweiligen Verfahrens aufbewahrt werden: begonnene Außenprüfung; Bedeutung für eine vorläufige Steuerfestsetzung; anhängige steuerstraf- oder bußgeldrechtliche Ermittlungen; schwebendes oder aufgrund einer Außenprüfung zu erwartendes Rechtsbehelfsverfahren; zur Begründung von Anträgen des Steuerpflichtigen.

Noch ein Hinweis: Kürzere Aufbewahrungsfristen in außersteuerlichen Gesetzen sind steuerlich nicht maßgeblich.



„Ich gehe wählen, weil mir das diesjährige Motto aufgefallen ist. Da heißt es: diesmal genügt es nicht, nur auf eine bessere Zukunft zu hoffen. Diesmal müssen wir alle Verantwortung übernehmen. Nur wenn alle wählen, gewinnen auch alle."

David Reingen, Düsseldorf
Stuckateurmeister
und Vize-Europameister
der Euroskills 2016

Bayerisches Landesamt setzt Rahmen für Verbindliche Auskunft der Finanzämter

Das Bayerische Landesamt für Steuern hat zu den Anforderungen an die Antragsstellung und an das besondere steuerliche Interesse an der Erteilung der so genannten „Verbindlichen Auskunft“ sowie zur Zuständigkeit in Fällen der Betriebsaufspaltung Stellung genommen.

Braucht ein Unternehmen Rechtssicherheit im Hinblick auf die erheblichen steuerlichen Auswirkungen eines bestimmten Sachverhaltes, kann es laut Paragraf 89 Absatz 2 der Abgabenordnung (AO) beim Finanzamt einen Antrag auf eine solche „Verbindliche Auskunft“ stellen. Über diesen Antrag soll innerhalb von sechs Monaten entschieden werden. Die Auskunft ist kostenpflichtig, das Finanzamt ist dafür an die gegebene Auskunft gebunden. In einer Verfügung hat nun das Bayerische Landesamt für Steuern Einzelheiten dazu erläutert.

Als Anträge auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft sind nur diejenigen Schreiben zu werten, die ausdrücklich als solche bezeichnet sind und die alle in der Steuerauskunftsverordnung aufgeführten Angaben enthalten. Bei unvollständigen Anträgen – insbesondere in Fällen von erkennbar unvollständiger Sachverhaltsdarstellung – ist dem Antragsteller mit dem Hinweis auf eine ansonsten erfolgende Ablehnung der Auskunft Gelegenheit zu geben, fehlende Angaben nachzuholen beziehungsweise zu ergänzen.

Ein besonderes steuerliches Interesse für die Erteilung von verbindlichen Auskünften ist nur gegeben bei Sachverhalten, die schwierig zu lösende steuerliche Fragen aufwerfen, sowie bei Fragestellungen, die nicht bereits durch ein im Bundessteuerblatt veröffentlichtes Schreiben des Bundesfinanzministeriums oder durch im Bundessteuerblatt veröffentlichte Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs geklärt worden sind. Eine Ablehnung der verbindlichen Auskunft ist jedoch nur dann gerechtfertigt, wenn eindeutig erkennbar ist, dass auf den geschilderten Sachverhalt das BMF-Schreiben oder das BFH-Urteil angewendet werden kann.

Zuständig für die Erteilung einer verbindlichen Auskunft ist die für die Festsetzung oder Feststellung zuständige Stelle. In besonders gelagerten Fällen ist der zuständige Hauptsachgebietsleiter zu beteiligen. Sind mehrere Stellen eines Finanzamts befasst, ist eine einheitliche Entscheidung herbeizuführen. Da das Finanzamt nicht verpflichtet ist, für die zu erteilende Auskunft Ermittlungen durchzuführen, sind die Außendienste vor Beantwortung der Auskunft nicht mit Sachverhaltsaufklärungen zu beauftragen. Soweit für einen Teil der erbetenen verbindlichen Auskunft ein anderes Finanzamt zuständig ist, ist der Antragsteller an dieses zu verweisen; erforderlichenfalls haben sich die Finanzämter abzusprechen.

Im Falle einer Betriebsaufspaltung ist hinsichtlich der Zuständigkeit für die Erteilung einer verbindlichen Auskunft maßgebend, bei welchem Unternehmen sich die unmittelbaren steuerlichen Auswirkungen zeigen. Gegebenenfalls hat sich das für das Besitzunternehmen zuständige Finanzamt mit dem für das Betriebsunternehmen zuständigen Finanzamt abzustimmen. (zs.)

Teilzeitrecht (blauer Beihefter) und Mitarbeiterbindung (gelber Beihefter)

Die gute Konjunktur im Baugewerbe verschärft noch den ohnehin bestehenden Mangel an Fachkräften. Die Unternehmer müssen daher Strategien entwickeln, wie sie neue Mitarbeiter finden und die vorhandenen „bei der Stange halten“. Die Möglichkeit, Teilzeitarbeit anzubieten, ist ein solcher Weg ebenso wie Initiativen zur Bindung der Beschäftigten. Die beiden Unternehmer-Infos auf den acht farbigen Seiten (ab S. 25) widmen sich diesen Themen und geben Ihnen Anregungen, wie Sie in Ihrem Betrieb vorgehen können.

Der Gesetzgeber hat zum Jahresanfang Arbeitnehmern das Recht auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, auf die so genannte Brückenteilzeit eingeräumt. Allerdings ist es auf Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten begrenzt. In der Unternehmer-Info wird diese Regelung im Detail erläutert. Sie geht zusätzlich auf weitere Neuerungen in diesem Bereich ein, die auch für kleinere Betriebe und deren Mitarbeiter relevant sind.

Um Beschäftigte im Unternehmen zu halten, kann man finanzielle Anreize einsetzen, aber auch zu nichtfinanziellen Anreizen greifen. Unter letzteres werden etwa eine gute Mitarbeiterführung, ein gutes Betriebsklima, kompetente Führungskräfte, Mitarbeitergespräche oder ein Gesundheitsmanagement gefasst.

Für den Vorsteuerabzug genügt nun selbst eine c/o-Adresse

Die Finanzverwaltung übernimmt die positive Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Firmenanschrift und erleichtert damit den Vorsteuerabzug aus Rechnungen.

Eine Rechnung muss die vollständige Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers enthalten (Paragraf 14 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 Umsatzsteuergesetz, UStG). Nach Paragraf 15 Absatz 1 UStG berechtigt nur eine vollständige und richtige Rechnung den Leistungsempfänger zum Vorsteuerabzug. Bisher hatte der Bundesfinanzhof (BFH) in Bezug auf die Rechnungspflichtangabe „vollständige Anschrift“ die Auffassung vertreten, dass der leistende Unternehmer unter dieser Anschrift auch seine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben muss (BFH-Urteil vom 22. Juli 2015, Az.: V R 23/14). Zwischenzeitlich hat der BFH seine Rechtsprechung geändert (Urteil vom 21. Juni 2018, Az.: V R 25/15, V R 28/16) und entschieden, dass die Ausübung des Rechts auf Vorsteuerabzug nicht voraussetzt, dass die wirtschaftlichen Tätigkeiten des leistenden Unternehmers unter der in der Rechnung genannten Anschrift ausgeübt werden, vorausgesetzt, er ist unter dieser Anschrift erreichbar.

Das Bundesfinanzministerium hat mit Schreiben vom 7. Dezember 2018 die Auffassung des BFH übernommen und den Umsatzsteuer-Anwendungserlass (UStAE) entsprechend geändert. Den Anforderungen des Paragrafen 14 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 UStG genügt jede Art von Anschrift (auch eine c/o-Adresse, ein Postfach oder eine Großkundenadresse), solange der leistende Unternehmer beziehungsweise der Leistungsempfänger unter dieser Anschrift erreichbar sind. Das gilt auch für Zwecke des Vorsteuerabzugs. (zs.)

Ohne deutlichen Kostenhinweis keine Vergütung für Online-Branchenbuch

Die Betreiberin eines Online-Branchenbuchs bekommt kein Geld, wenn sie in ihrem Vertragsformular nicht hinreichend auf die Kostenpflichtigkeit ihrer Dienstleistung hinweist.

Dies geht aus einer rechtskräftigen Entscheidung des Amtsgerichts Frankfurt am Main hervor (Az. 32 C 2278/17(90), Urteil vom 22. Februar 2018).

Sachverhalt

Hintergrund war der Streit um die Eintragung eines Unternehmens in ein Branchenbuch, für welche die Klägerin 1.270,92 Euro begehrte. Sie hatte dem Beklagten ein Schreiben übersandt, welches mit „Eintragungsantrag/Korrekturabzug“ überschrieben war. Dort sollte dieser seine aktuellen Firmendaten einsetzen, wobei die Klägerin um Rücksendung binnen 14 Tagen bat. Im unteren Drittel des Schreibens fand sich ein Text: “Die Richtigkeit der oben aufgeführten Firmendaten sowie die Aufnahme in das Branchenbuch zum Preis von 1.068 Euro netto pro Jahr für den Standard Business Eintrag wird durch Unterschrift bestätigt.“ Der Beklagte sandte das Schreiben ausgefüllt und unterschrieben zurück.

Gericht: Der Eintrag war überraschend und damit unwirksam

Urteil

Das Gericht wies die Klage ab. Es entschied, dass eine solche Entgeltklausel gegen Paragraf 305 c Absatz 1 BGB verstößt, weil sie für den Empfänger überraschend ist. Sie ist damit unwirksam. Die berechtigte Kundenerwartung ist gewesen, dass es sich um einen kostenlosen Eintrag in ein Branchenverzeichnis handelt, weil im oberen Teil des Schreibens das Wort „Korrekturabzug“ stand. Ein Empfänger erwartet daher nicht den Abschluss eines neuen Vertragsverhältnisses. Der Hinweis auf die Vergütungspflicht im Fließtext im unteren Teil des Schreibens sei so gewählt, dass der Empfänger diesen nicht zur Kenntnis nimmt. Gerade durch die drucktechnisch hervorgehobene Fristsetzung von 14 Tagen wird beim unbefangenen Leser die Chance zur sorgfältigen Lektüre und zur Wahrnehmung der Entgeltklausel herabgesetzt, führte das Gericht aus. (zs.)

Leicht höhere Sachbezugswerte für Mahlzeiten der Mitarbeiter

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Dies gilt auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt. Danach gelten nun diese amtlichen Sachbezugswerte: Für ein Frühstück 1,77 Euro (bisher 1,73 Euro), für ein Mittag- beziehungsweise Abendessen jeweils 3,30 Euro (bisher 3,23 Euro).

Die Sachbezugswerte werden jährlich anhand der Entwicklung der Verbraucherpreise durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung angepasst. Sie sind auch steuerrechtlich zwingend anzusetzen. (zs.)

DAS DEUTSCHE BAUGEWERBE

UNTERNEHMER-INFO BAU

09 / 2019
Betriebswirtschaft
Januar 2019

Mitarbeiterbindung

Vielen Unternehmern fällt es mittlerweile schwer, Fachkräfte zu finden. Umso wichtiger wird es, das vorhandene Personal im Unternehmen zu halten. Ziel muss es sein, das Unternehmen so aufzustellen, dass die Mitarbeiter gar nicht erst auf die Idee kommen, dass es ihnen woanders besser gehen könnte. Im ZDB-Leitfaden „Fachkräftesicherung“ hatte der ZDB 2014 schon einmal umfassend beschrieben, wie sich Unternehmen als „Arbeitgeber-Marke“ aufstellen können, um Fachkräfte anzuziehen. Diese Unternehmer-Info Bau betrachtet finanzielle und nicht-finanzielle Instrumente der Mitarbeiterbindung genauer.

I. Strategische Herangehensweise
II. Finanzielle Anreize
III. Nicht-finanzielle Anreize
IV. Auswahl der richtigen Instrumente
V. Mitarbeitergespräche

Seit Jahren wir es immer schwieriger, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten. Die Gründe sind u. a.:

- Der demografische Wandel: Es gehen mehr Mitarbeiter in Rente als junge Leute ihre Ausbildung oder ihr Studium abschließen und die frei gewordenen Stellen in den Betrieben besetzen.
- Viele Jugendliche (und deren Eltern!) zieht es in die Universitäten. Eine Ausbildung – noch dazu in einem Bauberuf – ist für viele nicht erstrebenswert.
- 40% der in den Bauunternehmen ausgebildeten Fachkräfte haben 5 Jahre nach Ausbildungsende die Baubranche verlassen – oft in Richtung Industrie.

Gute Mitarbeiter sind mittlerweile so rar, dass der eine oder andere Unternehmer die einzige Chance darin sieht, Personal von der Konkurrenz abzuwerben. Deswegen zuallererst:

Bleiben Sie **im Gespräch mit Ihren Mitarbeitern**, damit Sie der Erste sind, der erfährt, wenn es Probleme auf der Baustelle gibt, mit den Kollegen oder auch zu Hause – und nicht der letzte, der per Kündigungsschreiben erfährt, dass sein Mitarbeiter bereits „Konsequenzen gezogen“ hat und sein Glück woanders sucht.

I. Strategische Herangehensweise

Wenn es schwierig ist, neues Personal zu finden, wird es im Gegenzug immer wichtiger, die vorhandenen Mitarbeiter im Unternehmen zu halten: **Jeder gute Mitarbeiter, den Sie nicht verlieren, sondern im Unternehmen halten können, ist einer weniger, den Sie suchen müssen.** Gleichzeitig ziehen TOP-Kräfte im Unternehmen weitere TOP-Kräfte an, weil Sie ein TOP-Arbeitgeber sind.

Es handelt sich also bei der „Mitarbeiterbindung“ um ein strategisches Thema: Sie als Chef müssen Ihr Unternehmen so aufstellen, dass Ihre Mitarbeiter gar nicht erst weg wollen. Dazu gehören sozial kompetente Führungskräfte, denen Sie die wertschätzende Führung vorleben. Ihr guter Name als Arbeitgeber spricht sich rum!

Der „Aufbau einer Arbeitgeber-Marke“ (Employer Branding) wurde im ZDB-Leitfaden „Fachkräftesicherung“ 2014 schon einmal umfassend beschrieben.

Diese UnternehmerINFO konzentriert sich daher auf

- finanzielle Anreize und
- nicht-finanzielle Anreize,

um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Einer Umfrage aus dem Jahr 2016 zufolge legen deutsche Arbeitnehmer auf Folgendes besonders viel Wert:

97 % angenehme Kollegen
96 % sicherer Arbeitsplatz
95 % Wertschätzung, Respekt und Anerkennung
93 % Geld, gutes Gehalt
90 % abwechslungsreiche Tätigkeit
89 % unbefristeter Arbeitsvertrag
88% soziale Aspekte und eigene Weiterentwicklung,
70 % flexible Arbeitszeiten
65 % Incentives (finanzielle Anreize oder Sachbezüge)
59 % Aufstiegsmöglichkeiten

Betriebswirtschaftlich macht es durchaus Sinn, sich mit dieser Wunschliste auseinanderzusetzen: Denn letztendlich sind Suche und Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters (nicht zu vergessen das Risiko, dass es doch nicht der Richtige ist!) deutlich teurer als die meisten Maßnahmen für mehr Zufriedenheit beim vorhandenen Personal. Und ein Unternehmen, das als Arbeitgeber attraktiv ist, ist es automatisch auch für die Kunden – schon wegen der kompetenten und engagierten Mitarbeiter, die dort arbeiten.

II. Finanzielle Anreize

Neben einem angemessenen Lohn kommen folgende finanzielle Instrumente in Frage:

- Bezahlung nach Leistungslohn
- Prämien für gute Baustellenergebnisse oder Erzielen eines hohen Deckungsbeitrags
- Prämien für mängelfrei fertiggestellte Bauprojekte
- Prämien für besonders hohe Kundenzufriedenheit
- Prämien für die Gewinnung neuer Kunden
- Prämien auf Basis einer jährlichen Beurteilung des Mitarbeiters
- Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmensgewinn (alternativ: am Gesamtergebnis der Baustellen)

- (übertarifliches) Weihnachtsgeld
- Gratifikationen für langjährige Betriebszugehörigkeit
- Beteiligung des Mitarbeiters am Unternehmenskapital (z. B. stille Beteiligung an einer GmbH)

Ein angemessener Lohn ist die Basis. Man spricht hier auch gerne von einem „Hygienefaktor". Dass geleistete **Überstunden** bezahlt werden, ggf. mit Überstundenzuschlag, versteht sich von selbst. Dagegen empfiehlt es sich nicht, einen (zu) geringen Lohn allein durch Prämien aufzustocken: Der notwendige Lebensunterhalt sollte nicht von leistungsabhängigen – und damit unsicheren – Prämien abhängen.

Voraussetzung dafür, dass der finanzielle Anreiz wirkt, ist u. a. seine Berechenbarkeit, also z. B. die Regel oder Formel, nach der die Prämie gezahlt wird. Anderenfalls ist das zusätzliche Geld zwar als Belohnung „nett" für den Mitarbeiter. Da aber nicht klar ist, unter welchen **Bedingungen** die Prämie gezahlt wird (und ob überhaupt noch einmal), stellt sie auch keinen Anreiz für die Zukunft dar.

Schwierig bei Baustellenergebnissen als Grundlage für Prämienzahlungen ist die Tatsache, dass das Baustellergebnis im Team erarbeitet wird, der Anteil des Einzelnen nur schwer messbar ist. Auch die Vergleichbarkeit von Projekten und Baustellenergebnissen ist üblicherweise nicht gegeben. Es bietet sich daher an, solche **Prämiensysteme** in großer Runde, ggf. auch mit Betroffenen, zu diskutieren und regelmäßig nachzujustieren, um sicher zu gehen, dass die Regelungen als „gerecht" empfunden werden. Nicht wenige Unternehmen haben ihre leistungsgerechte Vergütung wieder aufgegeben, weil – statt Motivation – Streit, Frust und Demotivation die Folge waren.

Generell besteht bei Zusatzvergütungen ein Problem darin, sie gerichtsfest zu machen: Weiche Ziele/Faktoren sind vor Gericht immer schwierig. Zudem haben viele Unternehmer Bedenken, dass eine „betrieblichen Übung" entsteht, die ihnen die Möglichkeit nimmt, die Zusatzleistungen, z.B. in schlechten Jahren, wieder auszusetzen. Sie sollten daher unbedingt Ihren Verband oder Ihren Rechtsanwalt zu Rate ziehen. Mit ihm können Sie auch klären, inwieweit es möglich ist, finanzielle Zusatzleistungen an eine Rückzahlungspflicht im Falle der Kündigung durch den Mitarbeiter zu koppeln (Stichwort: „Widerrufsklausel").

- Bezahlung von **Weiterbildungen**

Der eine oder andere Mitarbeiter würde sich gerne weiterqualifizieren, die Bildungsmaßnahme ist aber teuer und geht über das rein betriebliche Interesse hinaus. Der Mitarbeiter beteuert, er wolle gerne im Unternehmen bleiben, lege aber trotzdem großen Wert darauf, sich weiter zu entwickeln. Unter diesen Voraussetzungen kann es sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber die Bildungsmaßnahme bezahlt, ggf. auch eine Freistellung des Mitarbeiters. Idealerweise regeln Sie die Kostenübernahme vertraglich und verbinden sie mit einer Mindestverweildauer im Unternehmen. Welche Verweildauer bei welchen Weiterbildungskosten verlangt werden kann oder wann ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil vorliegt, dazu berät Sie der Verband.

- **Staatlich geförderte Leistungen**

Vom Lohn oder Gehalt plus Prämien oder sonstigen Zulagen (brutto = 100 %) bleiben vielen Mitarbeitern nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung nur 50 % bis 60 %. Der Arbeitgeber dagegen zahlt inklusive der lohngebundenen Kosten etwa 180 %, also das Dreifache dessen, was der Mitarbeiter netto erhält. Dieser „Wertverlust" lässt sich verringern, wenn staatlich geförderte Leistungen gewährt werden:

- Betriebliche Altersversorgung (BAV): Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds sind sv-frei bis 260 € mtl., steuerfrei bis 520 € mtl. Diese beiden Obergrenzen gelten für *alle* BAV-Versicherungen eines Mitarbeiters *zusammen*. ZVK- bzw. TRB-Beiträge sowie TZR fallen also auch darunter (s. Rundschreiben S 005/2018).
- Fahrtkostenzuschüsse (pauschal versteuert oder steuer- und sv-frei als Sachbezug bis 44 € mtl.)
- **Jobtickets für den ÖPVN sind ab 2019 sogar komplett steuer- und sv-frei (auch über 44 €)**
- betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung: Die Beiträge sind deutlich geringer als bei Einzelabschlüssen und unter bestimmten Bedingungen steuer- und sv-frei. Hauptvorteil ist aber eine weitgehend reduzierte Gesundheitsprüfung, bei der alle Mitarbeiter – unabhängig von Alter oder Krankheit – aufgenommen werden. Unbedingt Steuerberater fragen.
- Waren- und Tankgutscheine, Sachbezugskarten (steuer- und sv-freier Sachbezug, max. 44 € mtl., Zuzahlung des Mitarbeiters möglich)
- Kindergartenzuschuss oder Zuschuss zur Vermittlung von Kinderbetreuung (steuer- und sv-frei nur, wenn zusätzlich)
- kurzfristige Betreuungsleistungen aus beruflichen Gründen bei Kindern bis 14 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen (steuer- und sv-frei bis 600 € p.a., wenn zusätzlich gewährt)
- übertarifliche Verpflegungsmehraufwendungen (bis 12 € bzw. 24 € pro Tag steuerfrei)
- Essensgutscheine („Menüschecks": steuer- und sv-frei bei Entgeltumwandlung)
- kostenfreie Getränke im Büro/ auf der Baustelle (steuerfreie „Aufmerksamkeit")
- Bezahlung der Firmenwerbung auf privatem PKW (max. 256 € p.a. steuer- und sv-frei)
- Gesundheitsförderung (max. 500 € p.a.; steuer- und sv-frei nur, wenn zusätzlich gewährt)
- Bezahlung einer PC-Brille
- Beihilfen für Notfälle bis max. 600 € p.a. (z.B. bei Krankheit, Todesfall)
- Firmenwagen (PKW, Kastenwagen); Dienstfahrrad; eBike
- Überlassung von Smartphones oder Computern zur privaten Nutzung
- Überlassung von verbilligtem Wohnraum/Werkswohnungen
- beruflich veranlasste Umzugskosten (begrenzt steuerfrei) erstatten
- (zinsverbilligtes) Arbeitgeberdarlehen

Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter ein zinsgünstiges Darlehen für den Autokauf geben, dann stärkt das das Vertrauen auf beiden Seiten. Solche Darlehensverträge enthalten meist Rückzahlungsklauseln, falls der Mitarbeiter kündigt. Fragen Sie zu den Details Ihren Verband oder Rechtsanwalt.

Bei allen steuerlich geförderten Instrumenten sind bestimmte Formalien einzuhalten, z.B. darf die Sachbezugsfreigrenze von 44 € monatlich keinesfalls überschritten werden. Manche Instrumente stehen auch in Konkurrenz zueinander. Viele steuerlich geförderte Leistungen (z. B. der Kindergartenzuschuss oder das neue steuerfreie Jobticket) können nur zusätzlich zum vereinbarten Entgelt gezahlt werden, eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich. Fragen Sie bitte unbedingt Ihren Steuerberater.

III. Nicht-finanzielle Anreize

Dass in anderen Unternehmen höhere Löhne gezahlt werden, ist meist nicht der ausschlaggebende Grund, dass eine Baufachkraft ihren Arbeitgeber verlässt. Finanzielle Anreize wirken auch nur begrenzt und nicht bei jedem Mitarbeiter. Es tritt schnell ein Gewöhnungseffekt ein oder die Freude über das zusätzliche Geld wird überlagert von Problemen am Arbeitsplatz, die die Zufriedenheit des Mitarbeiters beeinträchtigen. Letztendlich muss das ganze Paket stimmen. Und dazu gehört auch ein angenehmes Arbeitsumfeld. Für junge Mitarbeiter ist ein solches „Wohlfühlklima" sogar unabdingbare Voraussetzung.

- **Mitarbeiterführung**

Eine gute Mitarbeiterführung ist Voraussetzung für den Erfolg jedes Unternehmens. Umfragen zufolge legen Mitarbeiter am meisten Wert auf:

- Wertschätzung / Anerkennung / Lob
- sehr gute Information und Kommunikation
- transparente Entscheidungen
- Feedback
- positive Fehlerkultur: Bei Fehlern geht es nicht darum, wer um einen Kopf kürzer gemacht wird, sondern wie man den Fehler behebt und verhindert, dass er wiederholt wird.
- Vertrauen und Loyalität: ein fairer Chef, der hinter seinen Mitarbeitern steht
- respektvollen Umgang
- Offenheit / Ehrlichkeit
- klare Unternehmensziele / Zielvereinbarungen
- optimaler Mitarbeitereinsatz, optimale Arbeitsorganisation
- persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

DAS DEUTSCHE BAUGEWERBE

UNTERNEHMER-INFO BAU

22 / 2019
Februar 2019

Arbeitsrecht

Das neue Teilzeitrecht im Baugewerbe

Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages hatten CDU, CSU und SPD angekündigt, Änderungen des Teilzeitrechts beschließen zu wollen. Im Mittelpunkt stand hierbei die Einführung eines Anspruchs auf Brückenteilzeit. Seit dem 1. Januar 2019 können Arbeitnehmer nun einen solchen Teilzeitanspruch nutzen. Neben der Brückenteilzeit hat der Gesetzgeber zudem Änderungen des § 7 TzBfG (Erörterung), § 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit) sowie des § 12 TzBfG (Arbeit auf Abruf) beschlossen. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Änderungen sowie über ausgewählte Teilzeitansprüche.

Inhalt

A Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG)
B Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) und Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG)
C Erörterungspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 2 TzBfG)
D Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)
E Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf tarifliche Ansprüche im Bauhauptgewerbe
F Übersicht über ausgewählte Teilzeitansprüche

A Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 9a TzBfG)

Für den Gesetzgeber ist die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen. Er betont in diesem Zusammenhang jedoch auch, dass Arbeitnehmer nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben dürfen. Aus diesem Grunde wurde schließlich im letzten Jahr das Gesetz zur „Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ beschlossen, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Ein Hauptelement, das der Gesetzgeber mit diesem Gesetz eingeführt hat, ist ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine zeitlich begrenze Teilzeitarbeit (= Brückenteilzeit).

1. Kleinunternehmerklausel

Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG). Auszubildende sind bei der Berechnung nicht mit zu berücksichtigen (§ 9a Abs. 7 TzBfG). Stichtag für die Berechnung ist der geplante Tag des Beginns der Brückenteilzeit. Bei der Berechnung ist auf die Zahl von Arbeitnehmern abzustellen, die bei normalem Betriebsverlauf beschäftigt werden. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungen nur vorübergehend sind, werden folglich nicht mitgezählt, da ihre Beschäftigung die normale Betriebsgröße nicht verändert. Die Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD haben in ihrer Aussprache über den Gesetzesentwurf darauf hingewiesen, dass für Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit, Mutterschutz, Wehrdienst oder einem ähnlichen ruhenden Arbeitsverhältnis befänden und für die eine Ersatzkraft eingestellt worden sei, somit keine Doppelzählung stattfinde. Dies gelte nach Auffassung der Koalitionsfraktionen auch für die Ersatzkraft bei Brückenteilzeit (BT-Drs. 19/5097, S. 16).

2. Wartezeit

Auszubildende haben keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. Neben unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern können auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen. Ein Arbeitnehmer kann von dem Anspruch jedoch nur dann Gebrauch machen, wenn sein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Maßgeblich ist der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Es kommt somit nicht darauf an, ob tatsächlich gearbeitet wurde. Bestand mit dem Arbeitnehmer bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis, so ist dieses bei der Fristberechnung dann zu berücksichtigen, wenn zwischen beiden Arbeitsverhältnissen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht (vgl. Urteil vom 22. Mai 2003 – 2 AZR 426/02 –). Äußert der Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartefrist somit einen Arbeitszeitwunsch, bleibt dieser rechtlich unbeachtlich. Der Arbeitgeber muss ihm nicht entsprechen.

3. Geltendmachung der Verringerung der Arbeitszeit

Ein Arbeitnehmer kann gemäß § 9a Abs. 1 Satz 1, 2 TzBfG verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen; eine Aufteilung der Brückenteilzeit ist – anders als bei der Elternzeit - gesetzlich nicht geregelt. Die Befristungsdauer kann der Arbeitnehmer frei wählen. Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Eine Begründung des Teilzeit-Wunsches ist daher nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden (§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 2 TzBfG).

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat dabei mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen (§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 3 TzBfG). Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die festgelegte Verteilung der Arbeits-

zeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Somit wird die Zustimmung des Arbeitgebers fingiert, wenn er den Teilzeitwunsch nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der geänderten Teilzeit abgelehnt hat. Die Fiktionswirkung bezieht sich hier auf drei Aspekte: die Verringerung der Arbeitszeit, die Neuverteilung der verbleibenden Arbeitszeit und die Befristung der Arbeitszeitreduzierung. Damit gilt Folgendes: Lehnt der Arbeitgeber zumindest die Verringerung ab, tritt überhaupt keine Fiktion ein. Lehnt der Arbeitgeber nur die Befristung ab, beinhaltet dies regelmäßig die Ablehnung des gesamten Antrags, verbunden mit dem Angebot auf Abschluss einer unbefristeten Teilzeit nach § 8 TzBfG. Akzeptiert der Arbeitgeber zwar den befristeten Teilzeitwunsch oder äußerst er sich hierzu nicht, sperrt er sich aber gegen die gewünschte Verteilung, kommt es darauf an, ob diese ein so wesentlicher Bestandteil des Teilzeitwunsches ist, dass dieser mit der Neuverteilung der Lage der Arbeitszeit stehen und fallen soll (vgl. hierzu BeckOK ArbR/Bayreuther, 50. Ed. 1.1.2019, TzBfG § 9a Rn. 8).

4. Ablehnungsgründe

Im Rahmen der Brückenteilzeit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit die Teilzeit aufgrund betrieblicher Gründe oder der Teilzeitquote abzulehnen.

a) Betriebliche Gründe

Der Arbeitgeber hat gemäß § 9a Abs. 2, 8 Abs. 4 TzBfG der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihrer Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers bezieht sich dabei sowohl auf die Verringerung als auch auf die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann einem Teilzeitverlangen auch unter Hinweis darauf entgegentreten, dass ihm gerade die Befristung der Teilzeit Probleme bereitet, weil eine nur kurzzeitige Überbrückung des fraglichen Arbeitsvolumens nicht möglich ist oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. Die im Gesetz aufgelisteten betrieblichen Gründe sind lediglich beispielhaft und damit nicht abschließend. Es genügen somit rationale und nachvollziehbare Gründe des Arbeitgebers.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in Bezug auf § 8 Abs. 4 TzBfG die Anforderungen an den Ablehnungsgrund deutlich erhöht. Das Gericht prüft den Ablehnungsgrund nach einer dreistufigen Prüfungsreihenfolge (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. April 2004 – 9 AZR 522/03 –). In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zu Grunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung betrifft, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrags ist uneingeschränkt überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird. In der zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzepts mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers in Einklang gebracht werden kann. Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

b) Teilzeitquote

Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier, mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf, mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs, mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben, mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht, mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun, mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn, mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf, mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf, mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13 bzw. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14 andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach § 9a Absatz 1 TzBfG verringert haben (§ 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Mit dieser Regelung ermöglicht es der Gesetzgeber denjenigen Arbeitgebern, die mehr als 45 jedoch weniger als 201 Arbeitnehmer beschäftigen, gegen einen Teilzeitanspruch einzuwenden, dass im Unternehmen bereits eine bestimmte Zahl von Mitarbeitern in Brückenteilzeit beschäftigt ist. Danach steht pro 15 Mitarbeiter lediglich einem Arbeitnehmer ein Verringerungsanspruch zu. Der Schwellenwert ist somit erreicht, wenn sich in etwa 7 % der Belegschaft in einer befristeten Teilzeit nach § 9a TzBfG befinden. Die „ersten“ 45 Mitarbeiter zählen dabei voll mit, so dass Unternehmen mit 46 bis 60 Beschäftigten erst dann auf die Überforderungsquote verweisen können, wenn sie bereits vier Arbeitnehmern eine befristete Teilzeit gewähren. Hierbei sind nur jene Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die sich in einer Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG befinden. Dagegen bleiben beispielsweise jene Arbeitnehmer unberücksichtigt, die auf Grundlage von § 8 TzBfG, § 15 BEEG, § 3 PflegeZG oder § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX in Teilzeit arbeiten.

Hinweis:
Haben mehrere Arbeitnehmer für den gleichen Tag den Beginn einer Brückenteilzeit beantragt und hat der Arbeitgeber unter ihnen eine Auswahl zu treffen, so entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen des billigen Ermessens, welchem Arbeitnehmer er den Anspruch gewährt.

5. Änderungen des Arbeitszeitvolumens während der Brückenteilzeit

Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz verlangen. Danach ist nicht nur ein Rückgriff auf die befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG, sondern auch ein solcher auf die Teilzeitregelung des § 8 TzBfG ausgeschlossen (§ 9a Abs. 4 TzBfG). Dem Arbeitgeber steht es jedoch offen, auf freiwilliger Basis Vereinbarungen zu treffen. Die Arbeitsvertragsparteien können jederzeit einvernehmlich eine weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit, eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit oder eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums vereinbaren. Darüber hinaus bleibt die Möglichkeit unberührt, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (z.B. des BEEG, PflegeZG oder FPfZG) zu verändern. Nach Ablauf des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Zeitraums der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer automatisch zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit zurück. Ein Antrag ist hierzu nicht erforderlich. Es besteht jedoch kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann jedoch im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

6. Erneute Inanspruchnahme von Brückenteilzeit

Nach § 9a Abs. 5 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit-und Befristungsgesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Hingegen besteht keine Sperrzeit, wenn der Arbeitnehmer aus einer Teilzeit nach § 8 TzBfG

in Vollzeit „zurückgekehrt“ war, d.h., wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Erhöhung der Arbeitszeit „zurück“ zur „alten“ Arbeitszeit verständigt haben. Theoretisch könnte der Arbeitnehmer hier schon am ersten Tag nach der Rückkehr zur alten Arbeitszeit auf § 9a TzBfG zurückgreifen, muss dann aber immerhin die dreimonatige Vorankündigungsfrist abwarten, bis er wieder zur Teilzeittätigkeit übergehen kann (vgl. BeckOK ArbR/ Bayreuther, 50. Ed. 1.1.2019, TzBfG § 9a Rn. 17). In jenem Fall, in dem der Arbeitgeber den Antrag auf eine befristete Teilzeit abgelehnt hat, ist zu differenzieren: Hat der Arbeitgeber den Antrag aufgrund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG abgelehnt, so kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber sie abgelehnt hat. Beruft sich der Arbeitgeber hinsichtlich der Ablehnung hingegen in berechtigter Weise auf die Teilzeitquote (vgl. Ausführungen zu A.4.b)), so kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Da die Darlegungs- und Beweislast für diese zeitlichen Sperren beim Arbeitgeber liegen, kann es sich empfehlen, bei einer Ablehnung die Gründe zu dokumentieren.

Hinweis
Der Teilzeitanspruch auf befristete Teilzeit nach § 9a TzBfG lässt die Teilzeitregelung des § 8 TzBfG sowie „andere“ Ansprüche auf Teilzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG, § 3 Abs. 1 PflegeZG und § 2 Abs. 1 FPfZG) unberührt. Damit konkurrieren zahlreiche Teilzeitansprüche miteinander.

7. Vertretung des Arbeitnehmers während der Brückenteilzeit
Während der Reduzierung der Arbeitszeit kann es für den Arbeitgeber notwendig werden, den Ausfall zu kompensieren. Dann steht es ihm offen, einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem „Vertreter“ abzuschließen. Daran ändert sich nichts, auch wenn das Gesetz nicht explizit einen eigenständigen Befristungstatbestand eröffnet, wie beispielsweise in § 21 BEEG oder § 6 PflegeZG. In der Aussprache über den Gesetzesentwurf haben die Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD ausdrücklich betont, dass der Arbeitgeber zur Überbrückung einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund der Vertretung befristen könne (vgl. BT-Drs. 19/5097, S.16).

B Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) und Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG)

Schon zum 1. Januar 2001 ist erstmals ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf unbegrenzte Teilzeit eingeführt worden. In der damaligen Gesetzesbegründung wurde ausgeführt, dass es dem Arbeitnehmer weitgehend ermöglicht werden sollte, die Arbeitszeit individuell an seine Bedürfnisse anzupassen. Der Arbeitgeber soll dagegen nur dann eine Verringerung der Arbeitszeit ablehnen können, wenn diesem Anliegen betriebliche Gründe entgegenstehen. Zum 1. Januar 2019 wurden ebenfalls Änderungen im Zusammenhang mit dem zeitlich nicht begrenzten Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG sowie bezüglich des Anspruchs auf Verlängerung nach § 9 TzBfG vorgenommen.

1. Kleinunternehmerklausel/ Wartezeit
Im Gegensatz zur Brückenteilzeit hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung seiner Teilzeit, wenn der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Es ist auf die Zahl von Arbeitnehmern abzustellen, die beim normalen Betriebsverlauf beschäftigt werden. Maßgeblicher Zeitpunkt ist jener der beantragten Arbeitszeitreduzierung. Ein Arbeitnehmer kann diesen Anspruch nur dann nutzen, wenn sein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Maßgeblich ist auch hier der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses.

2. Geltendmachung der Verringerung der Arbeitszeit
Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Seit dem 1. Januar 2019 muss der Arbeitnehmer sein Teilzeitverlangen in Textform geltend machen (§ 126b TzBfG). Nach § 126b BGB erfüllt ein auf einem dauerhaften Datenträger abgegebene lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, die Voraussetzung der Textform. Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift und es genügt z.B. ein Telefax oder eine Email.

Eine Mindest- oder Höchstgrenze sieht das Gesetz in § 8 TzBfG nicht vor. Der Arbeitnehmer kann daher sowohl eine nur geringfügige Verringerung seiner Arbeitszeit (z.B. von bisher durchschnittlich 40 Stunden pro Woche auf zukünftig 38 Stunden pro Woche) als auch erhebliche Verringerungen seiner Arbeitszeit (z.B. von regelmäßig 40 Stunden pro Woche auf nur noch 20 Stunden pro Woche) geltend machen. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer schließlich die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Zudem hat er mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen (§ 8 Abs. 3 TzBfG). Lehnt der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers ab, ohne verhandelt zu haben, führt dieser Verstoß gegen die Verhandlungsobliegenheit nicht zur Unwirksamkeit der Ablehnung. Insbesondere kommt es auch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers und damit zu einer Änderung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer in einem sich womöglich später anschließenden gerichtlichen Verfahren keine Einwendungen entgegenhalten, die im Rahmen einer Verhandlung hätten ausgeräumt werden können, wenn er entgegen der Vorschrift nicht verhandelt (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Februar 2003 – 9 AZR 356/02 –).

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitteilen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG). Als Sanktion dafür, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht rechtzeitig eine Entscheidung mitteilt, sieht § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG eine gesetzliche Fiktion vor. Haben sich die Parteien nicht geeinigt und erklärt der Arbeitgeber die Ablehnung gar nicht bzw. nicht rechtzeitig oder nicht formgerecht, so ist die Rechtsfolge die Verringerung der Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschtem Umfang. Die gleiche Fiktionswirkung tritt auch in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit ein, wenn die Parteien kein Einvernehmen erzielen und der Arbeitgeber die gewünschte Verteilung nicht spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit schriftlich ablehnt.

3. Ablehnungsgründe
Der Arbeitgeber kann das Teilzeitverlangen ablehnen, wenn dem Verlangen betriebliche Gründe entgegenstehen. Zu diesem Zweck werden in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG beispielhafte betriebliche Gründe genannt. Zu den Einzelheiten wird auf die Ausführungen unter Punkt A.4.a) verwiesen. Eine Teilzeitquote gibt es, anders als bei der Brückenteilzeit, bei der Teilzeit nach § 8 TzBfG nicht.

4. Nachträgliche Änderung der Verteilung
Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Eine berechtigte Ablehnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch aus betrieblichen Gründen nach § 8 Abs. 4 TzBfG abgelehnt hat. Hat der Arbeitgeber der Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zugestimmt oder erfolgte dies mangels Reaktion des Arbeitgebers nach den Wünschen des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit nachträglich ändern. Dies ist aber nur dann möglich, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG).

5. Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG)
§ 9 TzBfG kann einen Rechtsanspruch eines Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit begründen. Diese Regelung findet auf alle Teilzeitbeschäftigten nach § 2 TzBfG Anwendung, wobei Arbeitnehmer, die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, hiervon ausgeschlossen sind (§ 9a Abs. 4 TzBfG). Um Arbeitnehmern die Realisierung von Teilzeitwünschen zu erleichtern, hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2019 die Darlegungs- und Beweislast stärker

auf den Arbeitgeber verlagert. Der Arbeitgeber hat nun den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Dies soll dann nicht gelten, wenn es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber für den Arbeitsplatz ins Auge gefasster Bewerber oder wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Ein frei zu besetzender Arbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen Arbeitsplatz zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Früher mussten teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass ein entsprechend freier Arbeitsplatz besetzt werden soll und sie für diesen Platz ebenso geeignet sind, wie ein anderer Bewerber. Ab 1. Januar 2019 muss nun der Arbeitgeber beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz nicht mindestens gleich geeignet ist.

C Erörterungspflicht des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 2 TzBfG)

Zum 1. Januar 2019 wurde eine neue Erörterungspflicht des Arbeitgebers in § 7 Abs. 2 TzBfG eingeführt. Diese Pflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Die Regelung sieht keine Grenzen bezüglich der Häufigkeit und des Gegenstands vor.

D Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

Die Vorschrift des § 12 TzBfG setzt Mindestanforderungen für die Ausgestaltung von Abrufarbeitsverhältnissen. Ein Abrufarbeitsverhältnis liegt vor, wenn im Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nur auf einen bestimmten Zeitraum bezogen festgelegt wird, so dass der Arbeitgeber entscheiden kann, wie viel Arbeit er zu welchem Zeitpunkt in Anspruch nehmen will. Entscheidend ist, dass sich mit dem Abruf oder Nichtabruf von Arbeit gleichzeitig auch das Entgelt des Arbeitnehmers ändert. Seit dem 1. Januar 2019 gelten veränderte Mindestanforderungen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt nun eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, so darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

E Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf tarifliche Ansprüche im Bauhauptgewerbe

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz konkretisiert den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahingehend, dass Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mindestens in jenem Umfang zu zahlen sind, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben diesem Gedanken durch einzelne tarifvertragliche Regelungen Rechnung getragen:

- Nach Eintritt in die Teilzeitarbeit verringert sich der Lohnanspruch des gewerblichen Arbeitnehmers entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Auch der Gehaltsanspruch eines Angestellten vermindert sich im Verhältnis zur Vollzeitarbeit.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten grundsätzlich ebenso viel Urlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Der tatsächliche Urlaubsanspruch richtet sich jedoch nach der Verteilung der Teilzeitarbeit. Ist beispielsweise eine Verteilung der Arbeit auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche vereinbart (z.B. drei Arbeitstage), so mindert sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis der vereinbarten Arbeitstage zu den fünf Arbeitstagen (3 : 5 x 30 = 18 Urlaubstage). Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld wird gemäß § 10 Ziffer 6.2 RTV Angestellte/Poliere Teilzeitbeschäftigten nur anteilig nach Maßgabe des Verhältnisses der vertraglichen Teilzeitarbeit zur tarifvertraglichen Arbeitszeit gewährt.
- Der Anspruch auf das tarifliche 13. Monatseinkommen verringert sich ebenfalls entsprechend des Umfangs der verringerten Arbeitszeit.

F Übersicht über ausgewählte Teilzeitansprüche

	Brückenteilzeit, § 9a TzBfG	**Unbefristete Teilzeit, § 8 TzBfG**	**Pflegezeitgesetz, § 3 PflegeZG**	**Elternzeit, § 15 Abs. 7 BEEG**
Kleinbetriebsklausel/ Wartezeit	• idR mehr als 45 Arbeitnehmer/ Beschäftigung länger als 6 Monate	• idR mehr als 15 Arbeitnehmer/ Beschäftigung länger als 6 Monate	• idR mehr als 15 Arbeitnehmer	• idR mehr als 15 Arbeitnehmer/ Beschäftigung länger als 6 Monate
Verfahren	• Antrag des AN´s 3 Monate vor Beginn der Tz • Erörterung AG und AN • Mitteilung AG spätestens 1 Monat vor Beginn der Tz	• Antrag des AN´s 3 Monate vor Beginn der Tz • Erörterung AG und AN • Mitteilung AG spätestens 1 Monat vor Beginn der Tz	• Ankündigung und Erklärung des AN mindestens 10 Tage vor Beginn der Tz • schriftliche Vereinbarung	• Antrag des AN´s mindestens 7 bzw. 13 Wochen vor Beginn der Tz • Ablehnung des AG´s innerhalb von 4 bzw. 8 Wochen nach Zugang des Antrags
Ablehnungsgründe	• betriebliche Gründe • Teilzeitquote	• betriebliche Gründe	• dringende betriebliche Gründe	• dringende betriebliche Gründe
Dauer/ Umfang	• 1-5 Jahre/ keine Vorgaben	• keine Mindest- oder Höchstdauer/ keine Vorgaben	• Höchstdauer von 6 Monaten/ keine Vorgaben	• während der Elternzeit • mindestens 2 Monate auf 15-30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats
Rückkehrrecht	(+)	(-)	(+)	(+)
Sonderkündigungsschutz	(-)	(-)	• § 5 PflegeZG	• § 18 BEEG

Gesellschaft zur Förderung des Deutschen Baugewerbes mbH im Auftrag des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes
Kronenstraße 55 - 58 | 10117 Berlin
Tel. 030 20314-0 | Fax 030 20314-419
E-Mail: bau@zdb.de | www.zdb.de

Autorin:
RAin Katrin Kandaouroff, M. A.
Leiterin Abteilung Arbeits- und Tarifrecht / Europäische Sozialpolitik im ZDB

- selbständiges eigenverantwortliches Arbeiten in abwechslungsreichen Projekten → Übertragen von Kompetenzen/ Verantwortungsbereichen/Aufgaben
- gutes Betriebsklima
- Spaß an der Arbeit

Für die meisten Baufachkräfte war der ausschlaggebende Grund für eine Ausbildung in der Baubranche der **„Spaß am Bauberuf“**. Damit der Spaß nicht auf der Strecke bleibt und nur noch die anstrengenden Seiten gesehen werden, kann der Unternehmer eine Menge tun.

Der am häufigsten genannte Grund, warum Mitarbeiter ihren Job wechseln, ist das **Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten**. Umgekehrt formuliert: Ein Unternehmer, der sich

- um ein gutes Betriebsklima
- um eine offene Kommunikation und
- um eine kompetente Mitarbeiterführung

kümmert, optimiert seine Chancen, seine Leistungsträger trotz Fachkräftemangel und „Wettbewerb um die besten Köpfe“ zu halten. Dabei bieten flache Hierarchien in kleinen Unternehmen beste Voraussetzungen für eine offene Kommunikation und eine persönliche und **wertschätzende Führung**.

Viele Mitarbeiter kleinerer handwerklich geprägter Unternehmen sprechen von der **„Geborgenheit der Firmenfamilie“**, wenn sie beschreiben sollen, warum sie ausgerechnet in diesem einen Unternehmen so gerne arbeiten. Das gute Verhältnis zu Chef und Kollegen ist darüber hinaus ein Kriterium, das der wechselwillige Mitarbeiter beim künftigen Arbeitgeber schlecht einschätzen kann. Kaum jemand tauscht die „vertraute Firmenfamilie“, in der er sich wohlfühlt und wo interessante Aufgaben auf ihn warten, gegen ein fremdes Unternehmen, in dem er weder die Anforderungen einschätzen kann, noch Chef und Kollegen kennt – auch nicht, wenn dort ein etwas höherer Lohn gezahlt wird. Einen großen Pluspunkt stellt für viele Mitarbeiter auch die stabile Zusammenarbeit in gut funktionierenden Baustellenteams dar, die nicht bei jedem Projekt neu zusammengestellt werden.

Dass **Team-Events** das Betriebsklima verbessern, wissen die meisten bereits (Weihnachtsfeiern, Sommerfeste, Betriebsausflüge oder Kanu-Tour, gemeinsamer Theater- oder Zirkusbesuch mit den Familien). In die gleiche Kategorie gehören auch gemeinsame Schulungen oder monatliche Polierbesprechungen mit Abendessen danach.

Sozial kompetente Führungskräfte sind der Weg zu einem guten Betriebsklima: Ein Chef, der nicht nur Anweisungen gibt, sondern zuhört und hinter seinen Leuten steht, der sie für gute Arbeit lobt und sie als Mensch wertschätzt, sie nach ihrer Meinung fragt – dies sind Fähigkeiten, die im betrieblichen Alltag nicht einfach hochzuhalten sind. Ohne diese Fähigkeiten aber sind Bauleiter oder Polier keine Führungskräfte, sondern allenfalls „Organisator“ oder „Verantwortlicher“. Als Chef müssen Sie das *vorleben*, wenn Sie wollen, dass Ihre Führungskräfte die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter im Hinterkopf haben und entsprechend führen. Zur Not hilft auch ein Führungskräftetraining (ist aber deutlich teurer als das Vorleben).

Gute Führungskräfte pflegen den **Informationsfluss**: Leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter verlieren auf Dauer die Lust an ihrer Arbeit, wenn sie nicht ausreichend informiert werden. Geben Sie auch Hintergrundinformationen zum jeweiligen Auftrag, über erwartete Probleme (z.B. knapper Angebotspreis), den Kunden und seine Befindlichkeiten, über Ihre Unternehmensplanung, erreichte Ergebnisse und wirtschaftliche Kennzahlen. Nur wenn Sie Ihre Mitarbeiter umfassend informieren, können diese mitdenken und in Ihrem Sinne handeln. Gleichzeitig fließen bei vertrauensvoller Zusammenarbeit deutlich mehr wichtige Informationen von Ihren Mitarbeitern zurück an Sie.

Die **Ziele** des Unternehmens sollten jedem Mitarbeiter bekannt sein: Es ist ein entscheidender Unterschied, ob die Mitarbeiter alles daransetzen sollen, einen Verlust am Jahresende zu vermeiden, oder ob sich das Unternehmen einer Qualitätsoffensive verschrieben hat. Wenn es auch ein übergeordnetes Langfristziel, eine Vision vom Unternehmen in 10 Jahren gibt, hilft das allen, die Ziele zu verstehen und das eigene Handeln daran auszurichten. Die Unternehmensziele lassen sich anhand eines Leitbildes, über Betriebsversammlungen oder in Mitarbeitergesprächen kommunizieren. Wichtig ist nur, *dass* sie kommuniziert werden.

Manche Unternehmen arbeiten auch mit individuellen **Zielvereinbarungen**. Diese werden mit dem Mitarbeiter zusammen erarbeitet. Die Kunst besteht regelmäßig darin, diese Zielvorgaben so festzulegen, dass sie attraktiv sind für den Mitarbeiter, also eine Herausforderung darstellen, und doch „gerade noch erreichbar“. Neben den Zielvorgaben ist ein effektives Controlling erforderlich, das die Zielerreichung misst – und eine Belohnung (Prämie), wenn das Ziel erreicht ist

Zielvereinbarungen fördern, wenn sie gut gemacht sind, die Identifikation des Mitarbeiters mit dem Unternehmen und spornen ihn an. Das Erreichen der Ziele erhöht seine Arbeitszufriedenheit.

Ehrgeizige Mitarbeiter können manchmal von einem „Aufstiegswechsel“ zur Konkurrenz abgehalten werden, wenn man ihnen im Unternehmen ausreichend **Weiter- oder Fortbildung** ermöglicht und die zusätzliche Qualifikation durch anspruchsvollere Aufgaben, mehr Kompetenzen, besonders interessante Projekte oder auch mehr Geld honoriert. Dies kann einen Anreiz darstellen, selbst wenn eine formale Beförderung oft nicht möglich ist.

Besprechen Sie mit Ihrem Mitarbeiter, wo seine Interessen liegen: Bei einem Gesellen mit Potenzial bietet sich die sog. Aufstiegsfortbildung vom Vorarbeiter zum Werkpolier und weiter zum Polier und Meister an. Beim technischen Leiter kann auch ein hochwertiges Führungskräftetraining oder ein **Coaching** sehr motivierend wirken. Letzteres gibt ihm außerdem die Möglichkeit, Schwierigkeiten im Führungsalltag mit kompetenten Dritten zu besprechen. Letztendlich kann auch der Erwerb beruflicher Sprachkenntnisse bezahlt werden.

➢ **Gesundheitsmanagement**

Sorge um ihre Mitarbeiter zeigen Sie auch, wenn Sie sich um deren Gesundheit kümmern. So fürchten viele Baufachkräfte, wegen der hohen körperlichen Belastung berufsunfähig zu werden:

- Schaffen Sie bei Ihren Mitarbeitern ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit: Vermitteln Sie gründliches Wissen über angewandten Gesundheits- und Arbeitsschutz, über Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie. Nutzen Sie die Angebote der Berufsgenossenschaft und des Arbeitsmedizinischen Dienstes und halten Sie ihre Mitarbeiter aktiv immer wieder zur Einhaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen an. Seien Sie selbst ein Vorbild!
- Bieten Sie älteren Mitarbeitern verkürzte Arbeitszeiten an und versuchen Sie, die körperliche Belastung zu reduzieren, z. B. durch (technische) Hilfsmittel oder durch die Zusammenstellung altersgemischter Teams.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, im Verein oder im Fitnessstudio Sport zu treiben, an Rückentrainings teilzunehmen oder eine Jogginggruppe zu gründen. In Frage kommen auch Kurse zum Umgang mit Stress, Raucherentwöhnung oder die Beratung zu Essgewohnheiten.
- Bieten Sie betriebliche Gesundheits-Checks an.

Einige dieser Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können vom Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden (bis 500 € pro Mitarbeiter und Jahr). Erkundigen Sie sich dazu bei Ihrer Krankenkasse und beim Steuerberater. Ab 2019 müssen solche Maßnahmen zertifiziert sein. Darüber hinaus lohnt sich der Abschluss einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung für alle Mitarbeiter (siehe unter III.).

➢ **Flexible Arbeitszeiten**

Die „Work-Life-Balance“ oder die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ spielt für die Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeitern eine immer bedeutendere Rolle. Wer dort Angebote machen kann, punktet als Arbeitgeber. Und das spricht sich rum.

- Reden Sie mit Ihren Mitarbeitern über deren Bedürfnisse. Berücksichtigen Sie bei der Einsatzplanung die Wegezeiten und **familiäre Verpflichtungen** Ihrer Mitarbeiter. Viele Bauunternehmer berichten, dass sie Mitarbeiter verloren haben, die nicht mehr zwischen ihrem Zuhause und einer Auswärtsbaustelle pendeln wollten.

- Bieten Sie gleitende Arbeitszeit an und beweisen Sie Flexibilität bei zeitlichen Sonderbedürfnissen: Mancher Vater will (oder muss) sich wenigstens einmal pro Woche nachmittags ab 15 Uhr um den Nachwuchs kümmern. Machen Sie das möglich – Sie sichern damit den Familienfrieden und sich selbst einen loyalen Mitarbeiter.
  Stellen Sie Ihrem Bauleiter eine studentische Hilfskraft zur Seite, das sorgt für mehr Freiraum. Oder Sie ermöglichen es ihm, Freitag-Nachmittag im **Homeoffice** zu arbeiten.
- Beteiligen Sie sich an der Suche nach einer Kinderbetreuung und zahlen Sie einen steuerfreien KITA-Zuschuss.
- Nutzen Sie die tarifvertragliche **Arbeitszeitflexibilisierung** oder bezahlen Sie die Überstunden angemessen.

Lassen Sie Überstunden nicht zum Dauerzustand werden: Kein Mensch entscheidet sich gerne zwischen Beruf und Familie. Im schlechtesten Fall sucht sich Ihr Mitarbeiter einen weniger zeitraubenden Job.

IV. Auswahl des richtigen Instruments

Auf die Frage nach dem richtigen Instrument gibt es eine eindeutige Antwort: Fragen Sie Ihren Mitarbeiter und finden Sie heraus, worauf er Wert legt.

Die Prioritäten des Mitarbeiters hängen grundsätzlich von seiner persönlichen Situation ab und davon, welche Bedürfnisse bereits erfüllt sind. Um die menschlichen Bedürfnisse und wie „Motivation“ funktioniert zu erklären, hat der amerikanische Psychologe Maslow im letzten Jahrhundert eine Bedürfnispyramide aufgestellt[1]:

Um die **Grundbedürfnisse** („das Überleben“) sicherstellen zu können, ist zunächst vor allem ein auskömmlicher Lohn erforderlich.

Das **Sicherheitsbedürfnis** eines Menschen wird erfüllt, wenn er einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat, nicht jeden Winter wegen Auftragsmangels entlassen wird und er davon ausgehen kann, dass es seinen Arbeitsplatz noch lange geben wird. Ein Unternehmer, der sich über die Zukunft seines Unternehmens Gedanken macht, eine Vision entwickelt und eine Strategie, diese umzusetzen, sowie Führungskräfte, die sich um Wohlbefinden und Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern, strahlen Stabilität und Sicherheit aus. Eine Berufsunfähigkeitsversicherung gibt Sicherheit für das Alter.

Mit gemeinsamen Aktivitäten, Feiern und dem Arbeiten in festen Teams werden die **sozialen Bedürfnisse** des Menschen erfüllt. In Mitarbeitergesprächen werden soziale Bedürfnisse befriedigt. Zu den sozialen Bedürfnissen gehört es zudem, ausreichend Zeit für Partner, Kinder und Freunde zu haben.

Wertschätzung auszudrücken ist Aufgabe der Mitarbeiterführung und damit des Chefs. Insoweit erfüllen (Mitarbeiter-)Gespräche auch hier ihre Funktion.

Ein Mitarbeiter, der **sich selbst verwirklichen** will, wird möglicherweise „vorankommen“ wollen, nach Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten fragen und mehr Verantwortung übernehmen wollen. Wenn ihm die Entwicklungsmöglichkeiten bei seinem Arbeitgeber nicht ausreichen, macht er sich selbständig - wenn er „Gutes tun“ will, geht er in die Entwicklungshilfe.

Eines wird klar: Bei einer Hilfskraft mit geringem Lohn ziehen finanzielle Anreize eher als bei einer Führungskraft mit Familie. Letzterer wird ein Coaching oder einfach nur mehr Freizeit für Familie und Freunde möglicherweise mehr zu schätzen wissen.

V. Mitarbeitergespräch

Anhand der Maslowschen Bedürfnispyramide wird klar, dass die Gründe, die Ihre Mitarbeiter im Unternehmen halten, sehr unterschiedlich sein können. Bevor Sie also nach dem „Gießkannenprinzip“ allen Mitarbeitern ein volles 13. Monatseinkommen zahlen, fragen Sie sie am besten selbst, was sie brauchen.

Die persönliche Zuwendung und die Beschäftigung mit den individuellen Bedürfnissen des Mitarbeiters macht den Unterschied zu einer Arbeitsbeziehung, in der der Mitarbeiter nur als Ressource betrachtet wird. Mitarbeitergespräche stellen daher ein wichtiges Element der Mitarbeiterführung dar:

- Das fängt bei der sprichwörtlichen **„Politik der offenen Tür“** an: Geben Sie Ihren Mitarbeitern das Gefühl, dass Sie für sie da sind – auch wenn es sich mal nicht um ein betriebliches Problem handeln sollte („Firmenfamilie“).
- Mitarbeitergespräche bieten auch die Gelegenheit, **Wertschätzung und Anerkennung** auszudrücken; dabei handelt es sich um die wichtigsten Antriebsfedern engagierter Arbeitskräfte. Im betrieblichen Alltag bleibt für Lob aber oft nicht genug Zeit. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter nach ihrer Meinung, z. B. bei der Auswahl neuer Mitarbeiter, und beziehen Sie sie in die Diskussion um die Unternehmensziele mit ein. Auf diese Weise bringen Sie Fachkräfte dazu, unternehmerisch zu denken.
- In Mitarbeitergesprächen können Sie **Feedback** geben und Kritik anbringen. Wenn Ihnen Ihre Mitarbeiter auch Feedback geben, spricht das für eine offene Unternehmenskultur. Nutzen Sie die Chance, Verbesserungsvorschläge und innovative Ideen zu diskutieren.
- Mitarbeitergespräche können gezielt dazu eingesetzt werden, einmal jährlich – von beiden Seiten gut vorbereitet – die vergangenen 12 Monate Revue passieren zu lassen und neben Lob oder Kritik, auch die Ziele des Unternehmens sowie die **Weiterentwicklung des Mitarbeiters** zu besprechen, Problemlösungen zu suchen usw. Neben beruflichen Themen gehören für viele Chefs zu einem solchen Jahresgespräch ganz selbstverständlich auch Fragen nach dem privaten Umfeld des Mitarbeiters, ob „zu Hause alles in Ordnung“ ist. Manchmal wird dabei klar, worauf sich Leistungsdefizite des Mitarbeiters zurückführen lassen.

Nur wenn Sie regelmäßig mit einem Mitarbeiter im Gespräch sind, haben Sie eine Chance mitzubekommen, wenn Ihr Mitarbeiter sich mit dem Gedanken trägt, das Unternehmen zu wechseln. Das ist schließlich der große Vorteil kleiner und mittelständischer Unternehmen, dass Sie alle Ihre Mitarbeiter persönlich kennen. Nutzen Sie diesen Vorteil!

Links:

https://www.personal.handwerk2025.de/

ZDB-Leitfaden Fachkräftesicherung, 2014

ZDB-UnternehmerINFO Bau 01/2015 vom Okt. 2015: „Steuerbegünstigte Arbeitgeberleistungen“

RKW https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/ueber-uns/

und https://www.perso-net.de/rkw/Kategorie:Personalstrategie

[1] *Abraham Maslow, amerikanischer Psychologe (1908-1970)*

Gesellschaft zur Förderung des Deutschen Baugewerbes mbH
im Auftrag des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes
Kronenstraße 55 - 58 | 10117 Berlin
Tel. 030 20314-0 | Fax 030 20314-419
E-Mail: bau@zdb.de | www.zdb.de

Autorin:
Dipl.-Kffr. Regine Maruska
Leiterin Abt. Betriebswirtschaft und EDV im ZDB

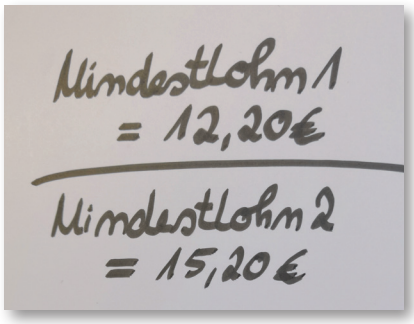
Neue Mindestlöhne gelten ab März

Ab dem 1. März 2019 gelten im Baugewerbe neue tarifliche Mindestlöhne. Aber auch der gesetzliche Mindestlohn hat am Bau durchaus eine Bedeutung.

Der Mindestlohn 1 (Werker) wird dann in den alten Bundesländern 12,20 Euro und der Mindestlohn 2 (Fachwerker) 15,20 Euro betragen. Die neuen Mindestlöhne sind in der aktuellen Lohntabelle bereits enthalten.

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit Anfang dieses Jahres 9,19 Euro je Zeitstunde. Er ist unter bestimmten Bedingungen auch für Arbeitnehmer im Baugewerbe von Bedeutung.

Zwar werden diejenigen gewerblichen Arbeitnehmer vom gesetzlichen Mindestlohn nicht erfasst, die bereits Anspruch auf den tariflichen Mindestlohn im Baugewerbe haben. Soweit gewerbliche Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des tariflichen Mindestlohnes ausgenommen sind, haben diese Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt insbesondere für das gewerbliche Personal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes



beschäftigt wird, sowie für Arbeitnehmer, die außerhalb ihrer Arbeitszeit Beförderungsleistungen nach Paragraf 5 Nr. 4.4 BRTV übernehmen (sogenannte Bulli-Fahrer).

Schüler an allgemeinbildenden Schulen, die ebenfalls ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des tariflichen Mindestlohnes ausgenommen sind, haben nur dann Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie volljährig sind. Gleiches gilt für volljährige Schulabgänger, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung mehr als 50 Arbeitstage beschäftigt werden.

Neben den Angestellten und Polieren im Baugewerbe können auch Praktikanten einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Dies gilt für Praktikanten jedoch dann nicht, wenn sie ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten, wenn das Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dient oder wenn es bis zu drei Monate begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung abläuft, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Betrieb bestanden hat. Ebenfalls ausgenommen sind Betriebspraktika, die im Rahmen des Pilotprojektes „Berufsstart Bau“ durchgeführt werden, wenn eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (Einstiegsqualifizierung) erfolgt. (dö.)

EUROPAWAHL 2019

„Ich werde wählen, weil Europa für mich für Frieden, Sicherheit und Freiheit, für Demokratie, gemeinsame Werte und Rechtsstaatlichkeit steht – trotz aller aktuellen Kritik und teilweise sogar Abschottungstendenzen. Mit meiner Stimme will ich diese wichtigen Errungenschaften sichern.“

Rüdiger Otto, Leverkusen
Präsident
BAUVERBÄNDE NRW e.V.

Verspätung beim Lohn bringt keinen Anspruch auf Verzugspauschale

Kommt ein Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Verzug, haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale gemäß Paragraf 288 Absatz 5 BGB.

Durch das „Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr“ vom Juli 2014 wurde die Vorschrift des Paragrafen 288 Absatz 5 BGB neu in das Bürgerliche Gesetzbuch eingeführt. Hiernach hat der Gläubiger einer Entgeltfortzahlung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. Diese Pauschale ist auf einen geschuldeten Schadenersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Die Pauschale gilt unabhängig davon, ob ein tatsächlicher Schaden entstanden ist. Für Arbeitgeber bestand daher seit Einführung dieser Vorschrift das Risiko, dass - selbst wenn sie die Vergütung auch nur um ein oder zwei Tage verspätet zahlen, sofern ein fester Zeitpunkt für die Zahlung festgelegt worden ist - ein Anspruch auf diese Verzugspauschale entsteht.

Das Bundesarbeitsgericht stellte in seinem Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 - nun fest, dass die speziellere arbeitsrechtliche Regelung in Paragraf 12a Absatz 1 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) den Anspruch auf die Verzugspauschale nach Paragraf 288 Absatz 5 BGB ausschließt. Bei einem Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung hat der Arbeitnehmer somit keinen Anspruch auf die Pauschale.

Das Urteil hat folgende praktische Auswirkungen:

Hintergrund der Einführung des Paragrafen 288 Absatz 5 BGB war die europäische Richtlinie 2011/7/EU vom 16. Februar 2011 zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr. Der deutsche Gesetzgeber hat den Anwendungsbereich von Paragraf 288 Absatz 5 BGB schließlich weiter gefasst und geregelt, dass die Norm immer dann gelten soll, wenn der Schuldner kein Verbraucher (Paragraf 13 BGB) ist. Da der Arbeitgeber generell kein Verbraucher ist, war damit der Weg für die Anwendung von Paragraf 288 Absatz 5 BGB für Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers grundsätzlich eröffnet.

Im Nachgang kam es zu einem Meinungsstreit darüber, ob die Verzugspauschale nach BGB im Arbeitsrecht Anwendung findet oder Paragraf 12a ArbGG nicht eher eine Sonderregelung darstellt, die den Anspruch auf die Pauschale ausschließt. Paragraf 12a ArbGG legt hierbei fest, dass in Urteilsverfahren des ersten Rechtszuges kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis oder auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes besteht. Mehrere Landesarbeitsgerichte hatten schließlich die Anwendbarkeit des Paragrafen 288 Absatz 5 BGB im Arbeitsrecht bejaht und Arbeitgeber dazu verurteilt, Arbeitnehmern bei verspäteter Lohnzahlung die Verzugspauschale zu zahlen.

Es ist daher erfreulich, dass das Bundesarbeitsgericht nunmehr festgestellt hat, dass bei einem Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale gemäß BGB hat. Allerdings bleibt abzuwarten, ob sich die übrigen Senate des Bundesarbeitsgerichts dieser Pilotentscheidung anschließen werden oder ob es zu abweichender Rechtsprechung anderer Senate und damit letztlich zur Anrufung des Großen Senats kommen wird. (dö.)

Folgen die anderen BAG-Senate dieser Pilotentscheidung?

Winterbeschäftigungs-Umlage: Erstattung bis Ende März beantragen

Der Antrag auf Erstattung der Winterbeschäftigungs-Umlage für Zeiten der Auslandsbeschäftigung im Kalenderjahr 2018 muss bis zum 31. März bei der Soka-Bau vorliegen.

Die ganzjährige Beschäftigung im Baugewerbe wird durch das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen (Sozialaufwandserstattung, Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld) gefördert.

Die Winterbeschäftigungs-Umlage dient der Finanzierung der ergänzenden Leistungen und enthält eine Pauschale für die Abdeckung der Verwaltungskosten. Die Umlage ist von allen Arbeitgebern des Baugewerbes zu entrichten, in deren Betrieben oder Betriebsabteilungen die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist. Sie beträgt zwei Prozent der Bruttolohnsumme aller im Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und wird hierbei anteilig vom Arbeitgeber in Höhe von 1,2 Prozent und vom Arbeitnehmer in Höhe von 0,8 Prozent der Bruttolohnsumme aufgebracht.

Die Winterbeschäftigungs-Umlage ist auch für gewerbliche Arbeitnehmer für die Dauer ihrer Beschäftigung auf Auslandsbaustellen zu entrichten. Seit 2004 haben die umlagepflichtigen Baubetriebe jedoch die Möglichkeit, sich nachträglich die abgeführte Winterbeschäftigungs-Umlage erstatten zu lassen, die sie für die im Ausland eingesetzten gewerblichen Arbeitnehmer gezahlt haben. Die Voraussetzungen für einen solchen Erstattungsanspruch sind ausführlich im ZDB-Winterbau-Merkblatt 2013/2014 auf Seite 46 erläutert.

Die Erstattung der Umlagebeiträge erfolgt sowohl hinsichtlich des Arbeitgeberanteils als auch hinsichtlich des Arbeitnehmeranteils auf Antrag des Arbeitgebers. Ein solcher Antrag ist innerhalb der ersten drei Kalendermonate des Folgejahres bei der Soka-Bau einzureichen. Erstattungen für 2018 können somit nur bis 31. März (Eingang bei Soka-Bau) beantragt werden.

Die Soka-Bau hat die Antragsformulare auf ihrer Internetseite www.soka-bau.de veröffentlicht. Die Vordrucke finden sich dort in der Rubrik „Arbeitgeber - Beiträge - Winterbeschäftigungsumlage - Erstattung von Winterbeschäftigungsumlage bei Auslandsbeschäftigung...“. Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmeranteil dem Arbeitnehmer zusteht. Die Formulare sehen daher vor, dass dieser Anteil direkt ausgezahlt werden soll, sodass eine Bankverbindung des Beschäftigten anzugeben ist. Der Erstattungsantrag ist zudem von dem jeweiligen Arbeitnehmer zu unterschreiben.

Für Arbeitgeber, die zahlreiche Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen einsetzen, ist zur Vereinfachung ein „Sammelantrag“ konzipiert worden. Dort sind zwar ebenfalls die einzelnen Bankverbindungen einzutragen, einer gesonderten Unterschrift der Mitarbeiter bedarf es jedoch nicht.

Für beide Erstattungsanträge hat die Soka-Bau ausführliche Erläuterungen angehängt. (dö.)

Wer die Winterbeschäftigungs-Umlage erstattet haben will, muss sich beeilen.

Arbeitgeber muss Arbeitnehmer auf drohenden Verfall des Urlaubs hinweisen

Ein Arbeitnehmer darf seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat.

In Artikel 7 Absatz 1, 2 der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG wird geregelt, dass „die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden“. Mit dem so verankerten Anspruch auf Mindestjahresurlaub wird der Zweck verfolgt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Wahrnehmung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Ist das Arbeitsverhältnis beendet, ist die tatsächliche Inanspruchnahme des bezahlten Jahresurlaubs nicht mehr möglich. Um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer wegen dieser Unmöglichkeit jeder Genuss dieses Anspruchs - selbst in finanzieller Form - vorenthalten wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommene Urlaubstage. Diese europäischen Vorgaben sind schließlich unter anderem in Paragraf 7 Absatz 3, 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) in das deutsche Recht umgesetzt worden.

Der Europäische Gerichtshof hat nunmehr mit Urteilen vom 6. November 2018 - C-619/16 und C-684/16 - festgestellt, dass ein Arbeitnehmer seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche verfallen vielmehr nur dann, wenn der Arbeitgeber beweist, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, nachdem er ihn tatsächlich in die Lage versetzt hat, rechtzeitig Urlaub zu nehmen.

Den Urteilen sind die folgenden Leitsätze zu entnehmen:

1. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - dazu auffordert.

2. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub - wenn er ihn nicht nimmt - am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird.

3. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber. Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstießen das Erlöschen des Urlaubsanspruchs und - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Artikel 7 Absatz 1, 2 der Richtlinie 2003/88.

4. Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den Beweis zu führen, und zeigt sich, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen (nachdem er in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen) steht Artikel 7 Absatz 1, 2 der Richtlinie 2003/88/EG dem Verlust dieses Anspruchs und - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub nicht entgegen.

Das Urteil hat folgende praktische Auswirkungen:

Der Europäische Gerichtshof hat sich damit zum wiederholten Male mit dem deutschen Urlaubsrecht

auseinandergesetzt und das Bundesarbeitsgericht (erneut) zu einer Entscheidung über das Bundesurlaubsgesetz gezwungen. Das Bundesarbeitsgericht muss nun unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden prüfen, ob es in der Lage ist, zu einer Auslegung dieses Rechts zu gelangen, mit der die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleistet werden kann.

Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang jedoch ausdrücklich deutlich gemacht, dass ein Arbeitnehmer die ihm zustehenden Urlaubstage und eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch nicht dadurch verlieren kann, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt habe. Der Arbeitgeber ist zwar nicht dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer zu zwingen, den ihnen zustehenden Urlaub tatsächlich zu nehmen. Er muss zukünftig aber darauf achten, dass er den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihren Urlaub zu nehmen, und dass er dies auch nachweisen kann. Dazu genügt es, den Arbeitnehmern rechtzeitig mitzuteilen, dass ihr Urlaub am Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn sie ihren Urlaub nicht nehmen. Will der Arbeitgeber zukünftig sicherstellen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub nimmt, kann es sich anbieten, stärker vom Bestimmungsrecht Gebrauch zu machen. Danach darf der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum selbst verbindlich festlegen, wenn der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche äußert.

Im Bauhauptgewerbe finden sich die einschlägigen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes spiegelbildlich im Rahmentarifvertrag für Angestellte/ Poliere wieder (Paragraf 10 Nr. 3.3, Nr. 5.2 RTV Angestellte/Poliere). Zwar können vor dem oben skizzierten Hintergrund die bisherige Auslegung und die Praxis zum Urlaubsverfall am Bezugs- oder Übertragungszeitraum nicht unverändert fortgeführt werden. Weist der Arbeitgeber jedoch klar und transparent darauf hin, dass der Verfall des Urlaubs droht, und gibt er dem Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit, den Urlaub zu nehmen, bleibt es wie bisher beim Verfall. (dö.)

Weiterbeschäftigung nach der Lehre kann unbefristetes Arbeitsverhältnis ergeben

Werden Auszubildende im Anschluss an ihre Lehre beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt dies als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Allerdings setzt diese Konsequenz voraus, dass der Ausbildungsbetrieb Kenntnis sowohl vom Bestehen der Abschlussprüfung als auch von der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. So entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. März 2018 - 9 AZR 479/17 -.

Das Baugewerbe profitiert von gut qualifizierten Fachkräften. Im Rahmen der Ausbildung sind jedoch zahlreiche arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Grundsätzlich endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Besteht ein Lehrling bereits vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis aber schon mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (Paragraf 24 Berufsbildungsgesetz, BBiG). Die Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Ausbildung kann aber nur dann zum Entstehen eines Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Lehrbetrieb Kenntnis vom Ausbildungsende und von der Weiterbeschäftigung hat. So urteilte das Bundesarbeitsgericht in der vorliegenden Entscheidung.

Dem Urteil sind die folgenden Leitsätze zu entnehmen:

1. Ein früheres Berufsausbildungsverhältnis unterfällt dem Vorbeschäftigungs-

verbot des Paragrafen 14 Absatz 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht, da ein Berufsausbildungsverhältnis gerade kein Arbeitsverhältnis in diesem Sinne darstellt.

2. Ein vorzeitiges Ende des Ausbildungsverhältnisses tritt nur dann ein, wenn das Prüfverfahren abgeschlossen und dem Auszubildenden das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist.

3. Hängt das Bestehen der Abschlussprüfung nach Abschluss des Prüfverfahrens indes nur noch davon ab, dass der Auszubildende eine Ergänzungsprüfung in einem bestimmten Prüfbereich erfolgreich ablegt, tritt das vorzeitige Ende des Berufsausbildungsverhältnisses mit der verbindlichen Mitteilung des (Gesamt-)Ergebnisses in diesem Fach ein.

4. Der Eintritt der Fiktion des Paragrafen 24 BBiG setzt voraus, dass der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterarbeitet und dies mit Wissen des Ausbildenden geschieht.

5. Daneben muss grundsätzlich die positive Kenntnis des Ausbildenden von der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vorliegen. Bei einer (vorzeitigen) Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses die Kenntnis vom Bestehen der Abschlussprüfung.

Das Urteil hat folgende praktische Auswirkungen:

Das Bundesarbeitsgericht konnte die Frage bislang offen lassen, ob es bei der Fiktion des Paragrafen 24 BBiG auf das subjektive Element der Kenntnis des Ausbildenden ankommt. Dies hat das Gericht durch das vorliegende Urteil nun entschieden. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Lehrzeit die Prüfung, so ist somit besonders darauf zu achten, dass das Ausbildungsverhältnis bereits mit der Bekanntgabe des Ergebnisses endet und eine Weiterbeschäftigung die Fiktion des Paragrafen 24 BiBG auslösen kann.

So war es auch in dem vorliegenden Fall. Nach der Weiterbeschäftigung im Anschluss an die beendete Ausbildung war es dem Betrieb schließlich nicht mehr möglich, eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an die Ausbildung zu vereinbaren. Eine solche ist generell nur dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden hat. (dö.)

Referenzrahmen verbessert Vergleichbarkeit von Bauingenieurstudiengängen

Der Akkreditierungsverbund für Studiengänge des Bauwesens (ASBau) hat anlässlich der Messe Bau in München seinen „Referenzrahmen für die Bachelorstudiengänge im Bauwesen“ vorgestellt. Dieser enthält die von den ASBau-Mitgliedern erarbeiteten qualitativen und quantitativen Mindestanforderungen an eine berufsbefähigende Bauingenieurausbildung. Mitglieder des ASBau sind die Verbände und Kammern aus Bauplanung und -wirtschaft sowie Hochschulen und Universitäten.

Primär soll der Referenzrahmen einerseits Studierenden Orientierung im Dschungel der inzwischen 272 angebotenen Bauingenieurstudiengänge geben und andererseits Personalabteilungen und Geschäftsführern die Bewertung der Qualifikation von Absolventen erleichtern. Herzstück des Rahmens, der auf den ASBau-Studienstandards für Bauingenieurstudiengänge von 2010 aufbaut und diese weiterentwickelt, ist die so genannte Studiengangsmatrix, die ab sofort auch online zur Verfügung steht. Sie gibt Auskunft über Inhalt und Umfang der in einem Studiengang angebotenen und zu absolvierenden Module. Das schafft einerseits Transparenz hin-

sichtlich der von den Absolventen erworbenen Kompetenzen und sorgt zugleich für eine bessere Vergleichbarkeit der Bachelorstudiengänge.

Die Mitglieder des ASBau definieren in dem Referenzrahmen Kompetenzfelder, die das unverzichtbare Grundlagenwissen sowie fachspezifische Wissen und die dazugehörigen Fertigkeiten und Kompetenzen einer berufsbefähigenden Bauingenieurausbildung umfassen. Sie empfehlen, dass 40 Prozent des Studiums den Grundlagenkompetenzen gelten sollen und jeweils 20 Prozent den Kompetenzbereichen Planung, Bemessung und Baumanagement. So erreichen Studiengänge, deren Inhalt dem Referenzrahmen entsprechen, einen „MINT"-Anteil von mindestens 75 Prozent - Fundament einer qualitativ hochwertigen Ingenieursausbildung, wie sie Ingenieurbüros und Bauunternehmen benötigen.

Detailinformationen erhalten Sie auf der Homepage des ASBau unter www.asbau.org. (hb.)

Familiärer Handwerkshintergrund führt Schüler am ehesten zur Lehre

Von 2009 bis 2017 hat sich die Zahl der unbesetzten Lehrstellen im Handwerk verdreifacht. In einigen Regionen und Berufen blieben 2017 bereits mehr als 20 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze offen. Ursachen sind neben der demografischen Entwicklung und dem verstärkten Trend zum Hochschulstudium die großen Veränderungen in der schulischen Vorbildung ausbildungsinteressierter Jugendlicher. Viele sind inzwischen studienberechtigt, während deutlich weniger über einen Hauptschulabschluss verfügen Um ihre Rekrutierungschancen zu verbessern, müssen die Handwerksberufe insbesondere auch für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen attraktiver werden.

Zu diesem Thema ist nun in der Reihe BIBB-Report des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Publikation erschienen (Download unter https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349), die mittels Schüler- und Ausbilderbefragung empirisch analysiert, „welche Faktoren für Jugendliche bei ihrer Attraktivitätseinschätzung einer Handwerksausbildung maßgeblich sind und wie sich die Nachfrage der Jugendlichen steigern ließe". Die Auswertung der Befragung ergab folgendes Bild: Die Zugangschancen ins Handwerk werden von den jungen Leuten überwiegend als gut wahrgenommen. Dennoch kann sich nur eine Minderheit vorstellen, später einmal im Handwerk zu arbeiten. Die höchste Affinität, später einen handwerklichen Beruf auszuüben, haben männliche Jugendliche, von denen zumindest ein Elternteil selbst eine Handwerkslehre durchlief, die Handwerker im näheren Verwandten- und Bekanntenkreis haben und deren Eltern weder Abitur noch Studium von ihnen erwarten. Sofern eines oder mehrere der aufgezählten Merkmale nicht gegeben sind, sinkt die Handwerksaffinität zum Teil drastisch ab.

Um zu ermitteln, inwiefern die Kenntnis der Jugendlichen über die Berufe der Realität entsprechen, wurde eine weitere Befragung bei über 270 Ausbilderinnen und Ausbildern der ausgewählten Berufe durchgeführt. Hierbei zeigte sich: Die Jugendlichen tendieren dazu, die positiven Merkmale der Berufe eher zu unter- als zu überschätzen. Dies wiederum führt dazu, dass die Schülerinnen und Schüler auch die allgemeine und persönliche Attraktivität der Berufe niedrig einstufen. Je weniger informiert sie über einen Beruf sind, desto eher unterschätzen sie folglich dessen Attraktivität und desto seltener können sie sich eine Ausbildung dort vorstellen.

Aus diese Ergebnissen leiten die Autoren Handlungsempfehlungen ab, die große Überschneidungen mit Forderungen haben, die das Handwerk bereits seit geraumer Zeit an die Politik adressiert. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf die „indirekten Signale der Gleich- und Ungleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Bildungsgänge" verwiesen, die vor allem auch auf das Sozialprestige wirken. Die Autoren haben in diesem Zusammenhang unter anderem für die Einführung eines Azubi-Tickets votiert äquivalent zum Semesterticket für Studierende. (hb.)

Der Mensch im Mittelpunkt: Rekordstart bei der GFW-BAU

Bei der GFW-BAU Gesellschaft zur Förderung des Westfälischen Baugewerbes mbH, der Tochtergesellschaft des Baugewerbeverbands Westfalen, sind die zertifizierten Lehrgänge zum Vorarbeiter, Werkpolier, Geprüften Polier, Geprüften Baumaschinenmeister, Straßenbaumeister, sowie dem SIVV-Schein und der Asbest-Sachkunde Anfang Januar mit 182 Teilnehmern gestartet. Dies ist ein Rekordergebnis, das die Vorjahre in den Schatten stellt.

„Es ist äußerst beeindruckend, mit welcher Bereitschaft und Intensität die Betriebe in die Fort- und Weiterbildung investieren“, betont Hermann Schulte-Hiltrop, Geschäftsführer der GFW-BAU und Hauptgeschäftsführer der BAUVERBÄNDE.NRW.

Auch als Gesellschafter im An-Institut der Fachhochschule Münster, dem IBB Westfalen GmbH, kann das Schulungszentrum der GFW-BAU in Dortmund umfassende Möglichkeiten zur Information, Beratung und Betreuung anbieten, von denen die Bauunternehmen profitieren können. Das ist eine einzigartige Konstellation in der Weiterbildungslandschaft zum Nutzen der Kunden.

„Um dem vielzitierten Fachkräftemangel entgegen zu wirken, haben die Betriebe und vor allem die Teilnehmer selbst die Zeichen der Zeit erkannt! Die Zukunft zu gestalten gelingt durch aktive Anpassung an die aktuellen und modernen Erfordernisse der Bauwirtschaft“, stellt Diplom-Ingenieur Matthias Linnemann LL.M., Leiter Berufsbildung bei der GFW-BAU, überzeugt fest. „Das Wettrennen um die besten Köpfe läuft seit einigen Jahren. Und bei der GFW-BAU trifft man viele Spitzenreiter!“

Im Schulungszentrum der GFW-BAU finden die modernen Medien im angemessenen Umfang Einzug in die Fort- und Weiterbildung. Im Mittelpunkt bleibt aber der Mensch. Dies ist die Grundüberzeugung, die von einer stetig wachsenden Zahl von Teilnehmern geschätzt und honoriert wird.

Die Themenpalette ist so umfangreich wie die Interessen der Kunden: Von A wie Aufstiegsfortbildung oder Asbestsanierung über B wie Bohrgeräteführer oder Betontechnologie sowie S wie die bewährten SIVV-Lehrgänge zur Betonsanierung und -instandsetzung bis Z wie Zusatzlehrgang Pflastern. Den aktuellen Veranstaltungskatalog schicken wir gerne zu. Das Internet informiert Interessenten selbstverständlich jederzeit aktuell über die Themen und Termine. Das Team der GFW-BAU steht aber auch sehr gerne persönlich zur Beratung und Information zur Verfügung unter

GFW-BAU

GFW-BAU
Gesellschaft zur Förderung des Westfälischen Baugewerbes mbH
Westfalendamm 229
44141 Dortmund
Tel.: 0231/ 94 11 58-0
Fax: 0231/ 94 11 58-43
beratung@gfw-bau.de
www.gfw-bau.de

Ansprechpartner sind Dipl.-Ing. Sylvia Evers und Dipl.-Ing. Matthias Linnemann.

Nachfolgend erhalten Sie eine **Übersicht** der bevorstehenden Lehrgänge. (li.)

Saisonstart 2019 bei der GFW-BAU

Nr.	Lehrgangstitel	Preis in Euro	am / vom
Bautechnik / Verarbeitung (Hochbau/Ausbau)			
2.131	Sachkunde für Asbest-ASI-Arbeiten nach TRGS 519 Anlage 4 C	470,00 + 100,00 Prüfung zzgl. MwSt.	02.04. - 03.04.2019
2.141	Sachkunde für Asbest-ASI-Arbeiten nach TRGS 519 **Anlage 4 A**	470,00 + 100,00 Prüfung zzgl. MwSt.	02.04. - 03.04.2019
2.181	Fortbildung zur Sachkunde nach TRGS 519 **Anlage 3 und 4**	295,00 zzgl. MwSt.	27.03.2019
2.170	Fachkunde nach TRGS 521	295,00 zzgl. MwSt.	04.04.2019
Bautechnik / Verarbeitung (Beton)			
2.330 2.331	Weiterbildung für E-Schein Inhaber	300,00 zzgl. MwSt.	05.03.2019 08.05.2019
2.373 2.374	Basislehrgang Betontechnologie	380,00 zzgl. MwSt.	28.03. - 29.03.2019 09.05. - 10.05.2019
2.352 2.353 2.354	SIVV-Lehrgang	1.850,00 +170,00 Prüfung zzgl. MwSt.	11.03. - 24.03.2019 01.04. - 12.04.2019 13.05. - 24.05.2019
Sicherheit / Umweltschutz			
3.030	SiGeKo-Spezielle Koordinatorenkenntnisse gem. RAB 30, Anlage **C** 1. Modul 29. - 30.03.2019 / 2. Modul 05.04.2019 - 06.04.2019	400,00 + 70,00 Prüfung zzgl. MwSt.	29.03. - 06.04.2019
3.070	SiGeKo-Update	295,00 zzgl. MwSt.	05.04.2019
Unternehmensführung / Recht			
4.010	Qualitätsmanagement im Betrieb und auf der Baustelle	295,00 zzgl. MwSt.	13.03.2019
4.130	Von der Kalkulation zum Angebot - Der effiziente Umgang mit Datenbank und Standardleistungsbuch	295,00 zzgl. MwSt.	21.03.2019
4.140	BIM - Workshop „Baukosten und LV direkt in Autodesk® Revit®“	295,00 zzgl. MwSt.	10.04.2019
4.120	Gestörte Bauabläufe	295,00 zzgl. MwSt.	26.03.2019
4.900	Gewährleistungsrecht nach VOB/B und BGB	295,00 zzgl. MwSt.	14.03.2019

Zwei Normen zu Keramikklinkern werden als Ausgaben 2019-01 erscheinen

Der Normenausschuss Bauwesen (NABau) wird die Normen DIN 105-4 „Mauerziegel - Teil 4: Keramikklinker“ und DIN 105-41 „Mauerziegel - Teil 41: Konformitätsnachweis für Keramikklinker nach DIN 105-4“ als Ausgaben 2019-01 veröffentlichen.

Die Norm 105-4 „Mauerziegel - Teil 4: Keramikklinker“ gilt für Keramikklinker, für die eine besondere Widerstandsfähigkeit gegenüber aggressiven Stoffen und mechanischen Oberflächenbeanspruchungen gefordert wird, zur Verwendung in tragendem und nichttragendem Mauerwerk. Sie werden vorwiegend zur Erstellung von Fassaden im Außen- und Innenbereich verwendet. Gegenüber der 2005-10 zurückgezogenen Norm DIN 105-4:1984-05 und DIN 105-100:2012-01 wurde der Text redaktionell überarbeitet, es wurden harmonisierte Prüfnormen in Bezug genommen und es wurde der Abschnitt „Übereinstimmungsnachweis“ gestrichen. Die Norm wird über den Beuth-Verlag zum Preis von 68,30 Euro zu erwerben sein.

Die Norm 105-41 „Mauerziegel - Teil 41: Konformitätsnachweis für Keramikklinker nach DIN 105-4“ legt Anforderungen und Festlegungen an die Konformitätsbewertung von Keramikklinkern nach DIN 105-4 fest. Im Vergleich zu der 2005-10 zurückgezogenen Norm DIN 105-4:1984-05 und DIN 105-100:2012-01 wurde als Änderung vorgenommen, dass die Regelungen zum Konformitätsnachweis aus den beiden Vorgängerdokumenten übernommen wurden. Die Norm wird über den Beuth-Verlag für 47,60 Euro zu erwerben sein. (ha.)

Fachinformation „Schnittstellenkoordination Nassraum" veröffentlicht

Gemeinsam mit dem Zentralverband Sanitär Heizung Klima hat der Fachverband Fliesen und Naturstein im ZDB die Fachinformation „Schnittstellenkoordination Nassraum“ - Fassung Dezember 2018 - veröffentlicht. Sie versteht sich als Arbeitshilfe für den Bereich Bad und Nassräume, in denen mehrere Gewerke zu koordinieren sind, und soll den Ablauf zwischen den Handwerksbereichen Sanitär Heizung Klima sowie dem Gewerk Fliesen-, Platten- und Mosaikleger verbessern. Auch dient die Schnittstellenkoordination mit ihren Hinweisen und Empfehlungen Bauherren, Architekten und Planern, den Bauprozess besser zu steuern. Das Thema Planung und Abstimmung wird entsprechend ausführlich angesprochen.

Mitglieder des Fachverbandes Fliesen und Naturstein können die Schnittstellenkoordination im Mitgliederbereich auf

www.fachverband-fliesen.de

herunterladen. Der Text kann zudem beim Zentralverband Sanitär Heizung Klima unter

www.zvshk.de/onlineshop/merkblaetter-fachinformationen/fachinformationschnittstellenkoordination-nassraum/

für 45 Euro erworben werden. (ha.)

In fünf Städten in NRW drohen Dieselfahrverbote

Langsam erreicht der Diesel-Abgasskandal auch direkt das Handwerk in NRW. In diesem Jahr müssen sich unsere Mitgliedsbetriebe in mehreren Großstädten auf Fahrverbote vorbereiten.

Der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Hans-Peter Wollseifer, meint allerdings: „Das Bundesverwaltungsgericht hat Ausnahmen für Handwerker erlaubt. Sie werden sich entsprechende Genehmigungen bei den jeweiligen Kommunen holen können. Dies kostet aber Zeit und Geld.“ Das Bundesverwaltungsgericht hatte die Beschränkungen für Dieselfahrzeuge grundsätzlich ermöglicht. Seitdem wurden sie von Gerichten in folgenden Städten unseres Verbandsgebietes verhängt:

Aachen: Mitte November hat der Stadtrat einen Luftreinhalteplan für die Umweltzone verabschiedet, der das örtliche Verwaltungsgericht von einem Verzicht auf Fahrverbote überzeugen soll.

Bonn: Hier soll das gerichtliche Fahrverbot ab April auf zwei Straßen in der Innenstadt gelten, für Euro-4-Diesel und ältere Fahrzeuge.

Essen: Dort wurde sogar ein Fahrverbot für eine Autobahn angeordnet: für die A 40, eine der wichtigsten Verkehrsadern quer durch das Ruhrgebiet. Außerdem wären 18 der 50 Stadtteile Essens von Fahrverboten betroffen. Ab Juli sollen dort nur noch Diesel der Schadstoffklasse Euro 5 oder höher fahren dürfen, ab September soll das Fahrverbot auch Euro 5 beinhalten.

Gelsenkirchen: Das Fahrverbot soll dort ab Juli die Hauptverkehrsader Kurt-Schuhmacher-Straße betreffen. Nur Diesel der Schadstoffklasse Euro 6 dürfen dort noch fahren.

Köln: Hier soll das Verbot ab April für die fast das gesamte Stadtzentrum umfassende und 88 Quadratkilometer große Umweltzone gelten. Ausgeschlossen wären dann Euro-4-Diesel und ältere, ab September auch Euro-5-Diesel.

Das Land NRW hat allerdings angekündigt, gegen Urteile für die Städte Bonn, Essen, Gelsenkirchen und Köln in Berufung zu gehen. (ha.)

Mantelverordnung – Kernforderungen der Bauwirtschaft wurden aufgegriffen

Nachdem auf Grund massiver Proteste aus der Bauwirtschaft gegen die so genannte „Mantelverordnung“ die parlamentarische Weiterbehandlung der Vorlage gestoppt wurde, kommt jetzt wieder Bewegung in das Verfahren.

Der Staatssekretär des Bundesministeriums für Inneres, Heimat und Bau, Gunther Adler, konnte das federführende Umweltministerium davon überzeugen, dass die von unserer Seite aufgestellten Forderungen thematisiert und diskutiert werden müssten. So sollen neue Maßnahmen beschlossen werden die, so Adler in einem erläuternden Schreiben, zur Praktibilität und Ausgewogenheit in der Umsetzung beitragen würden.

Neben einer detaillierten Evaluierungsklausel mit zeitnaher Erhebung von Daten zu Stoffstromverschiebungen und konkreten Prüfungsverpflichtungen werden bei der Überarbeitung der Mantelverordnung die Deponiestrategie, die Umlagerungsklauseln für Bodenaushub in ähnlich belasteten Gebieten sowie die Steigerung des Einsatzes von Recyclingbaustoffen verhandelt (siehe auch Seite 52). (hb.)

Hauptgeschäftsführer Lutz Pollmann offiziell verabschiedet

Mit viel Prominenz aus der Bauwirtschaft und der Politik ist Lutz Pollmann offiziell als Hauptgeschäftsführer der Baugewerblichen Verbände (BGV) verabschiedet worden.

Die Redner, darunter NRW-Verkehrsminister Hendrik Wüst, Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer und der Ehrenpräsident des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe (ZDB), Hans-Hartwig Loewenstein, würdigten unisono Pollmanns Engagement, seine Verlässlichkeit, seinen Weitblick, aber auch seine Offenheit in der Argumentation. Als Anerkennung überreichte ihm Loewenstein die Goldene Verdienstmedaille des ZDB.

Pollmann hat 26 Jahre lang an der Spitze der BGV gestanden. Es gebe für ihn viel Anlass, stolz zu sein, meinte er im Rückblick auf insgesamt 34 Jahre bei den BGV. Seine Gäste spendeten mehr als 6.000 Euro zugunsten einer von der Deutsch-Madagassischen Gesellschaft geführten Schule in dem Inselstaat. Mit der Summe könne fast ein Jahr lang der Mittagstisch, die zumeist einzige richtige Mahlzeit für die 150 Kinder finanziert werden, freute sich Pollmann.

Die „große und sehr hochkarätige Resonanz auf unsere Einladung macht deutlich, wie angesehen Lutz Pollmann auch weit über das Baugewerbe hinaus ist“, leitete der Präsident der BGV, Rüdiger Otto, die Würdigungen ein. Er habe die Interessen der mittelständischen Bau- und Ausbaubetriebe überaus engagiert und mit breiter Fachkenntnis vertreten. Sein Ruhestand stelle daher eine „tiefe Zäsur“ dar. „Er war ein Glücksfall für uns im Baugewerbe. Wir sind ihm zu tiefempfundenen Dank verpflichtet“, schloss der BGV-Präsident.

Für das Handwerk stellten Loewenstein, Wollseifer und auch der Präsident von Handwerk.NRW, Andreas Ehlert, die vielfältigen Impulse heraus, die Lutz Pollmann gegeben habe. Ehlert: „Wenn man ihn brauchte, war er immer da. Aber er war auch da, wenn er einmal etwas von uns wollte.“ Loewenstein schilderte Pollmann als „großen Kommunikator“, ausgestattet mit einem „gesunden Selbstbewusstsein“.

Minister Wüst dankte für zahllose Gespräche über viele Jahre hinweg. Anschließend seien ihm Pollmanns Position und Wünsche immer klar gewesen, was man nicht von allen Gesprächspartnern so sagen könne. Der Politiker verwies auf die milliardenschweren Infrastrukturvorhaben im Land, die sicherstellen würden, dass die Baubranche noch auf Jahre hinaus gut zu tun haben werde. Dass es zu diesem Investitionshochlauf gekommen ist, sei nicht zuletzt auf das Drängen der BGV zurückzuführen.

Auch Staatssekretär Jan Heinisch aus dem NRW-Bauministerium ging kurz auf aktuelle politische Fragen ein: Die unter anderem von Wollseifer gestützte Forderung des Baugewerbes nach der Kleinen Bauvorlagenberechtigung für Meister bei kleinen Bauvorhaben sei nicht mehr relevant, weil die Landesbauordnung einen erheblichen Bürokratieabbau hinsichtlich Baugenehmigungen mit sich bringe. Lutz Pollmann wiederum habe es seinen Beobachtungen nach verstanden, sachlich fundierte Argumente vorzubringen, ohne den Respekt vor den Vorstellungen seiner Gegenüber zu vernachlässigen.

Bauunternehmer und Architekten seien im Berufsalltag nicht immer einer Meinung und

Dicht gefüllt war der Saal bei der Verabschiedung von BGV-Hauptgeschäftsführer Lutz Pollmann.

Zu den vielen Innungsvertretern zählten Uwe Günther (KH Rureifel) und Bettina Dietrich (Zimmerer-Innung Köln).

gut aufeinander zu sprechen, bekannte der Präsident der Architektenkammer NRW, Ernst Uhing. Auf der Ebene der Berufsorganisationen seien derartige Differenzen dagegen überaus selten gewesen. In den fünf Jahren als Sprecher des sehr breit angelegten Aktionsbündnisses „Impulse für den Wohnungsbau NRW“ habe es der BGV-Hauptgeschäftsführer sogar fertiggebracht, den Wohnungsbau und die Defizite auf diesem Sektor „endlich aus dem Schattendasein herauszuholen“.

Hermann Schulte-Hiltrop leitet seit Januar als Hauptgeschäftsführer die neue Formation

BAUVERBÄNDE.NRW,

die das Dach über den nordrheinischen und den westfälischen Bauorganisationen bildet. Er dankte Lutz Pollmann für seinen entschiedenen Einsatz zugunsten dieses neuen „Dachs“. Im Kreise der Hauptgeschäftsführer habe sich Pollmann in dem Vierteljahrhundert seiner Amtszeit eine Position erarbeitet, die es rechtfertige, ihm den Ehrentitel „Größter Hauptgeschäftsführer aller Zeiten“ auf Lebenszeit auszusprechen. (sbt.)

(Fotos: Judith Michaelis)

NRW-Verkehrsminister Hendrik Wüst kündigte eine Fortsetzung des Investitionsbooms an.

Für einen zünftigen Abschluss der Feier sorgten die Zimmerer mit ihrem Klatsch.

Letzte Absprachen oder schon sentimentaler Rückblick mit der Chefsekretärin Nina Loer?

Angelika Pollmann und der ganzen Familie dankte Rüdiger Otto für ihre Toleranz.

Den Dank des NRW-Handwerks überbrachte Andreas Ehlert.

Auch der Staatsekretär im Bundeswirtschaftsministerium, Oliver Wittke, war ein gern gesehener Gast.

Aus Berlin brachte der ehemalige ZDB-Präsident Hans-Hartwig Loewenstein die Ehrenmedaille des Verbands mit.

Über die Spende der Festgäste freute sich Andri Mahefa, Präsident der Deutsch-Madagassischen Gesellschaft

Lange Jahre ein erfolgreiches Tandem: Pollmann und der Ex-Präsident der BGV, Hubert Schlun.

Zwei Ex-HGFs beim Plausch: Lutz Pollmann mit seinem Vorgänger, Jörg Holzinger.

Der neue ehrt den alten Hauptgeschäftsführer: Hermann Schulte-Hiltrop und Lutz Pollmann

Präsident Rüdiger Otto erhielt Goldene Ehrennadel des Baugewerbes

Er mache seinen „Job“ als Präsident der Baugewerblichen Verbände (BGV) und als Vorsitzender des Baugewerbe-Verbands Nordrhein „ganz hervorragend“, lobte Joachim Selzer seinen Vorsitzenden-„Kollegen“ Rüdiger Otto, als er ihm die Goldene Ehrennadel der BGV überreichte. In den acht Jahren in den beiden Ämtern habe Otto sich als „idealer Sachwalter unserer Interessen“ erwiesen und „sich ein hohes Ansehen erarbeitet“, meinte Selzer, der dem Straßen- und Tiefbau-Verband Nordrhein-Westfalen vorsitzt.

Er selbst habe den 57 Jahre alten Leverkusener Unternehmer Otto als „fleißig, strebsam und bei Bedarf intensiv nachhakend“ erlebt. Er strebe immer nach eindeutigen Lösungen und versuche dabei, einen möglichst breiten Konsens herbeizuführen. Rüdiger Otto zeigte sich sehr erfreut über die überraschende und seltene Auszeichnung. Ihm mache die ehrenamtliche Arbeit Spaß und er sei deshalb „gerne“ bereit, sie weiterzuführen.

Von der Mitgliederversammlung des Baugewerbe-Verbands wurde Ingo Reifgerste aus Erkelenz in den Vorstand gewählt. Er tritt an die Stelle von Heinz-Peter Dahmen, der ein Jahrzehnt lang in dem Gremium mitgewirkt hatte. Darüber hinaus hat er die Branche im wichtigen Ausschuss für Tarif- und Sozialpolitik auf Bundesebene vertreten. Zuvor hatte den Verbandsvertretern Martina Schneller als Projektleiterin die Angebote des Schaufensters Digitales Bauen vorgestellt.

In der Nachfolge des langjährigen BGV-Präsidenten Hubert Schlun habe sich Rüdiger Otto nach seiner Wahl 2010 „schnell in die Materie eingearbeitet und den beiden Ämtern seinen ganz eigenen Stempel aufgedrückt“, blickte Selzer in seiner Laudatio zurück. „Wir hätten damals also keine bessere Wahl für unsere Spitzenposition treffen können.“ Als oberster Repräsentant des Baugewerbes zeige der Leverkusener ein „Engagement erster Güte“. Das beziehe sich ebenso auf andere Ehrenämter. Otto ist unter anderem Vizepräsident des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe, dessen Schatzmeister und Vorsitzender des dortigen Ausschusses für Wirtschaft und Recht. Auch dort habe sein Wort Gewicht.

Seit Januar präsidiert Otto der neuen Formation

BAUVERBÄNDE.NRW,

der gemeinsamen Dachorganisation aus den fünf bisher als BGV aktiven Verbänden und den beiden westfälischen Organisationen Baugewerbeverband Westfalen und Stuck-, Putz- und Trockenbau Westfalen. Im Juli 2018 war er in dieses Amt gewählt worden. (sbt.)

Im Bild (v.l.): Lutz Pollmann, Rüdiger Otto und Joachim Selzer

Ausschüssen wurden Neuerungen der Landesbauordnung erläutert

Die neue Landesbauordnung für NRW stand im Mittelpunkt der gemeinsamen Sitzung der Ausschüsse für Technik und Bauvertragsrecht mit dem Betriebswirtschaftlichen Ausschuss in Dortmund.

Der Vortrag von Diplom-Ingenieur Herbert Lintz, des Abteilungsleiters Architektur und Technik bei der Architektenkammer, führte den Fachunternehmern und Sachverständigen dabei vor Augen, dass es ab Januar 2019 doch einiges Neues zu beachten gilt. Lintz wies zunächst darauf hin, dass alle bis zum 31. Dezember 2018 vollständig und ohne erhebliche Mängel eingereichten Bauvorlagen nach der bisherigen Landesbauordnung beschieden werden. Danach, also nach dem Jahreswechsel eingereichte Bauvorlagen werden dagegen entsprechend dem neuen Recht behandelt.

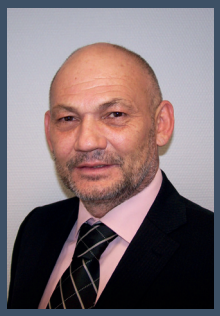
Neu sei die Unterteilung in fünf Gebäudeklassen. Die sogenannten Hochhäuser finden sich in der neuen Bauordnung unter dem Paragrafen 50 für Sonderbauten. Neben Änderungen bei Abstandsflächen, die zu einer erweiterten Grundstücksnutzung führen, wurden der Entfall des Schmalseitenprivilegs und die Änderung beim sogenannten privilegierten Vorbau vorgestellt, der ab Januar statt 1,50 nun 1,60 Meter tief sein darf. Dies hat mit dem Thema Barrierefreiheit und den Bewegungsflächen von Rollstühlen zu tun.

Eine übersichtliche Gegenüberstellung der alten und neuen Bauordnung hat die Architektenkammer auf Ihrer Internetseite eingestellt. Diese befindet sich

ebenfalls im Mitgliederbereich unserer Internetseite www.bauverbaende.de unter der Rubrik "Bautechnik" (PDF-Datei: "Gegenüberstellung BauO NRW 2000 Gesetz - Entwurf 2018").

Laut Herbert Lintz wird der „qualifizierte Tragwerksplaner“ jetzt mehr und mehr ins Rampenlicht gerückt werden. Die Architektenkammer arbeite an einer Liste von Statikern, die die sogenannten Stichprobenhaften Kontrollen während der Bauausführung vornehmen, so wie es die Landesbauordnung fordert. Der Leitfaden der vpi Landesvereinigung der Prüfingenieure für Baustatik NW diene hier als Arbeitshilfe (Download unter "Bautechnik", PDF-Datei: "Standsicherheit - Stichprobenhafte Kontrollen"). Den Vortrag von Dip.-Ing. Herbert Lintz finden Sie ebenfalls unter der Rubrik "Bautechnik" (PDF-Datei: " BauO NRW 2018". Beide Dateien können auch per E-Mail unter hartmann@bauverbaende.nrw angefordert werden.

Nach Rückfragen zu Bauprodukten verwies Lintz auf den seit Juli 2018 verfügbaren Online-Dienst www.sichere-bauprodukte.de. Er biete Planern eine Hilfestellung für die sichere Verwendung von Bauprodukten auf Basis der Prioritätenliste des DIBt und enthalte zusätzliche Informationen zu deutschen Bauwerksanforderungen. Der Onlinedienst wurde durch die DIN Bauportal GmbH erstellt und ist nach einer Registrierung kostenfrei nutzbar. (ha.)



"Ich werde wählen, weil ich als Aachener sehr gut weiß, wie es hier vor der EU ausgesehen hat – mit Grenzübergängen, mit teilweise langen Wartezeiten an der Grenze, Feindseligkeiten und auch mit enormen Handelsschranken. Was seitdem erreicht worden ist, ist einzigartig auf der Welt und darf nicht durch Egoismus und Nationalismus aufs Spiel gesetzt werden.“

Ralf Philippen,
Philippen Tiefbau GmbH, Aachen

Erfolgreiche InfraTech in Rotterdam gibt Schwung für Schau in Essen 2020

InfraTech 2020
Fachmesse für Straßen- und Tiefbau
14. - 16. Januar | Messe Essen

Nach der Messe ist vor der Messe: Nachdem die „Mutter-Veranstaltung“ in Rotterdam ihre Tore geschlossen hatte und eine Erfolgs-Bilanz mit über 22.500 Besuchern und 600 Ausstellern gezogen war, haben die Organisatoren die Vorbereitungen für die InfraTech 2020 in Essen noch einmal intensiviert. Am 14. Januar wird sie unter dem Motto „Infrastrukturen erhalten und ausbauen“ starten. Die Infrastrukturmesse wird vier thematische Säulen haben: „Tiefbau, Straßenbau und Wasserbau“, „Ver- und Entsorgung“, „Öffentliche Raumgestaltung und Mobilität“ sowie als neuer Schwerpunkt „Energie und Umwelt“. Mit ihm will die Messe unterstreichen, dass der Ausbau der Infrastruktur und Umweltschutz nicht im Widerspruch zueinander stehen. Schon jetzt freuen sich die Veranstalter, dass einige Schwergewichte der Branche teils zum vierten Mal ihre Messeteilnahme verbindlich gebucht haben und auch eine Reihe von Unternehmen erstmals als Aussteller teilnehmen wird. Die Zahl der unterschriebenen Verträge liegt bereits deutlich über den Planzahlen für den jetzigen Zeitpunkt.

Auf Visite in Rotterdam: Hermann Schulte-Hiltrop (l.)und Hendrik Wüst

Zu den „Unterstützern der ersten Stunde“ zählt der Straßen- und Tiefbau-Verband Nordrhein-Westfalen. Deswegen gehörte der Hauptgeschäftsführer von BAUVERBÄNDE.NRW, Hermann Schulte-Hiltrop (im Bild links), zu den Besuchern in Rotterdam. Bei einem Rundgang begleitete er Verkehrsminister Hendrik Wüst (im Bild rechts), der sich von der Schau beeindruckt zeigte. Das NRW-Baugewerbe hatte diese Visite angeregt, mit der auch ein Treffen von Wüst mit der niederländischen Verkehrsministerin verbunden war. Von Schulte-Hiltrop angesprochen wurde auch der Wunsch, dass Minister Wüst erneut die Messe eröffnen wird und dazu die symbolische Schirmherrschaft über sie übernimmt. (sbt.)

Wir sind über 1.500 – Machen Sie mit!

www.facebook.com/Bauverbaende

Leitmesse der Stuckateure findet im März in Köln statt

Als zentrale Branchenmesse für Putz, Stuck, Trockenbau und Bautenschutz findet die Fachmesse Farbe, Ausbau & Fassade vom 20. bis 23. März in Köln statt. Keine andere Branchenmesse bildet das Spektrum rund um Fassadengestaltung und Raumdesign so vielseitig ab und bietet insbesondere für Stuckateure die Gelegenheit zum Branchentreff. So steht der „Next Generation Day“ als erster Messetag bereits unter dem Motto „Fachkräfte gewinnen/ Fachkräfte binden“ und bietet ein auf Schüler und Azubis passgenau zugeschnittenes Programm. Am darauffolgenden Donnerstag wird dann der „Stuckateur des Jahres 2019“ gekürt, bevor die Ehrennadeln des Bundesverbandes Ausbau und Fassade im ZDB verliehen werden und der Messetag mit einem Come together des Bundesverbandes seinen Ausklang findet. Mit Unterstützung ehemaliger Mitglieder des Nationalteams erfolgt parallel zur Messe – und somit nahezu unter Wettbewerbsbedingungen – auch der Ausscheidungswettbewerb im aktuellen Nationalteam um die Teilnahme an den WordSkills 2019, die in Kasan (Russland) ausgetragen werden.

Kostenlose Tagestickets zum Besuch der Messe sind noch in begrenztem Umfang verfügbar und können in den Geschäftsstellen angefordert werden unter braun@bauverbaende.nrw (Geschäftsstelle Düsseldorf) beziehungsweise schuette@bauverbaende.nrw (Geschäftsstelle Dortmund). (mh.)

FARBE, AUSBAU & FASSADE

Die europäische Fachmesse für Fassadengestaltung und Raumdesign

Fachverband Ausbau und Fassade bestätigt seine Vorstandsmannschaft

Eine weitgehend unveränderte Vorstandsmannschaft wird den Fachverband Ausbau und Fassade Nordrhein-Westfalen in den kommenden Jahren leiten: Die Mitgliederversammlung hat sowohl Jörg Ottemeier als Vorsitzenden als auch Klaus Arbeiter als dessen Stellvertreter in ihren Ämtern bestätigt.

Beide wurden dabei ohne Stimmenthaltung und ohne Gegenstimmen gewählt, was sie als großen Vertrauensbeweis der Innungsvertreter werteten. Jörg Ottemeier kündigte an, die Kontakte zu den westfälischen Berufskollegen noch zu vertiefen. Als sehr erfreulich bezeichnete er in diesem Zusammenhang die Einladung zum Obermeistertag des Verbands Stuck-, Putz- und Trockenbau Westfalen.

Als weitere Vorstandsmitglieder wurden bestimmt Gerd Linden als Schatzmeister sowie Rolf Jacobs, Norbert Kehrbusch, Addi Klinkhammer sowie Heijo Steven. In den Vorstand des Fachverbands kooptiert wurden Andreas Beckmann, Roland Gerhards sowie David Reingen. Der Vize-Europameister der Stuckateure vertritt den sehr aktiven Juniorenkreis der Stuckateure NRW im Verbandsvorstand. Als Kassenprüfer werden in der aktuellen Wahlperiode Wolfgang Wüstenhagen und Robert Metzger ein waches Auge auf die Finanzen haben. (sbt.)

Obermeistertag: Die Zukunft im Blick, Applaus für Udo Vaupel und Elmar Brok

Das Baugewerbe gegenüber der Politik noch stärker vertreten, die Digitalisierung begleiten und die Betriebe insgesamt zukunftsfähiger machen - das waren die Kernthemen des ersten gemeinsamen Obermeistertages.

In den Diskussionsbeiträgen der etwa 30 Obermeister aus Westfalen und Nordrhein wurden aber ebenso die Nachwuchsprobleme und die Notwendigkeit angesprochen, die Ausbildungsinhalte an die aktuelle Berufspraxis anzupassen. Als zentrales Ergebnis wurde beschlossen, dass die Innungen aus einem umfangreichen Themenkatalog, den Hauptgeschäftsführer Hermann Schulte-Hiltrop erläutert hatte, die wichtigsten und drängendsten benennen. Diese sollen dann möglichst schnell mit Unterstützung der Verbandsexperten vertieft werden.

Karlgünter Eggersmann hatte als Präsident des westfälischen Verbands die Innungsvertreter zusammen mit Rüdiger Otto, seinem Kollegen aus dem Rheinland, in Rietberg begrüßt. Er meinte dabei, der Obermeistertag sei „immer etwas Besonderes gewesen. Das wollen wir gerne auch so mit den Obermeistern aus dem Rheinland fortführen."

Mit der Goldenen Ehrennadel ausgezeichnet wurde Udo Vaupel, weil er seit dem Jahr 2000 als Obermeister die Interessen seiner Innungskollegen vertritt. Zunächst stand er an der Spitze der Innung in Bochum und später der fusionierten Baugewerbe-Innung Ruhr. Durch den Zusammenschluss habe „das Innungsleben sehr gewonnen", lobte Eggersmann. In Mitgliederversammlungen des Verbands wiederum habe Vaupel „viele konstruktive Vorschläge und Anregungen gegeben". Sein Fachwissen bringe er darüber hinaus als langjähriger Delegierter in der Bundesfachgruppe Hochbau sowie im betriebswirtschaftlichen und technischen Ausschuss des Verbands ein. „Außerdem sind Sie als Sachverständiger ehrenamtlich vorbildlich im Einsatz."

„Brettköpfigkeit" und mangelnde Kompromissfähigkeit hat der CDU-Europaabgeordnete Elmar Brok als Gastredner des Obermeistertags der britischen Regierung vorgeworfen. Wie es nach dem Debakel im Unterhaus mit dem EU-Noch-Mitglied weitergeht, wisse auch er nicht, meinte Brok. Die anderen Mitgliedsländer und die EU-Kommission hätten alles getan, um für London faire Bedingungen zu vereinbaren. Nun werde in der „selbstverschuldeten verrückten Situation die Luft dünner mit jedem Tag". Nach einem Austritt aus der Gemeinschaft werde das Land der große Verlierer sein. Britischen Schätzungen zufolge werde das Bruttoinlandsprodukt um zehn Prozent sinken. Immerhin würden 44 Prozent aller Exporte Großbritanniens in die EU-Staaten gehen.

Dort hätten die Diskussionen der vergangenen zwei Jahre immerhin dazu beigetragen, dass „fast überall erkannt wurde, was wir an der EU Gutes haben. Für Deutschland stellt sie schlicht und einfach die Grundlage unseres Wohlstands dar". Die Mitgliedstaaten „müssen jetzt gar nichts machen außer nur die Nerven zu behalten und abzuwarten, was London letztlich entscheidet.
Von einem der Obermeister nach seiner eigenen politischen Zukunft gefragt, bekannte Brok „Ich weiß nicht, ob ich noch einmal will". Das dienstälteste Mitglied des Europaparlaments war im NRW-Landesvorstand der CDU mit seinem Wunsch, wieder zu kandidieren, gescheitert. Er werde in „den nächsten Tagen mit meiner Familie und mit politischen Freunden beraten, wie es weitergeht. Der Druck auf mich, doch noch einmal anzutreten, ist allerdings groß." Zwei Tage später erklärte Brok dann seinen Verzicht.

Mit Blick auf die vor allem von den Fliesenlegern geforderte Wiedereinführung der Meisterpflicht für viele Handwerksberufe verwies der CDU-Politiker darauf, „Brüssel" habe „noch keinen Meisterbrief abgeschafft, sondern nur die deutsche Regierung". Seine Partei sei dafür, „bestimmte Berufe wieder in die Anlage A der Handwerksordnung hineinzubringen, aber das wird in der EU nur schwer durchzusetzen sein".

Breite Zustimmung bekam Brok auch für seine Aussage, die Grenzwerte für europaweite Ausschreibungen müssten angehoben werden, um sie „an die wirtschaftliche Wirklichkeit anzupassen" und mehr beschränkte Ausschreibungen zu ermöglichen. Die duale Berufsausbildung, wie sie Deutschland praktiziert, sei ein Garant gegen Jugendarbeitslosigkeit, weil sie stark an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientiert sei. Das wisse auch die EU-Kommission und unterstütze deshalb Bestrebungen, dieses System auch in anderen Ländern zu „platzieren". (sbt.)

Geballte Kompetenz: Die Obermeister der Baugewerbe-Innungen trafen sich in Rietberg.

Die Goldene Ehrennadel erhielt Udo Vaupel von Karlgünter Eggersmann (2.v.l.) und Hermann Schulte-Hiltrop (r.) – zur Freude auch von Elmar Brok (l.).

Der Dank der Innungsvertreter für die gute Arbeit ging ans Präsidium – hier an Rüdiger Otto – und an die Hauptgeschäftsführung.

Engagiert diskutiert wurden unter anderem die Themen, die für die Betriebe mittelfristig anstehen.

Europa-Experte Elmar Brok bei seinem Referat.

Wirtschafts-Appell an Umweltministerin: „Mantelverordnung muss Maß halten“

Die Anforderungen an Bodenaushub und an Abbruchrückstände dürften nicht so hochgeschraubt werden, dass diese nur noch deponiert werden könnten.

Mit diesem dringenden Appell trafen Vertreter von Bauverbände.NRW, des Verbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie des Deutschen Abbruchverbands durchaus auf Verständnis bei NRW-Umweltministerin Ursula Heinen-Esser. Hintergrund für das Treffen im Düsseldorfer Baugewerbehaus waren die Beratungen zwischen den Bundesländern und innerhalb der Bundesregierung über die Mantelverordnung. Werden darin die Anforderungen aus Rücksicht auf den Boden- und den Grundwasserschutz zu weit verschärft, hätte das hohe Kosten, weite Transportwege und vor allem eine dramatische Verknappung des ohnehin begrenzten Deponieraums zur Folge, meinten die Wirtschaftssprecher.

NRW-Umweltministerin Ursula Heinen-Esser (6.v.r.) im Kreis ihrer Gesprächspartner im Düsseldorfer Baugewerbehaus.

Einer der Unternehmer verdeutlichte dies eindrucksvoll an einem aktuellen Projekt: Dabei wird ein großes Gewerbeareal für eine künftige Gewerbenutzung hergerichtet. Die bisherigen Aufbauten werden abgerissen, das Material zur Aufschüttung des Geländes genutzt. „Würden wir das nicht tun können, hätte das viele Tausend LKW-Fahrten zum Abtransport der Rückstände und zur Anlieferung neuen Materials als Konsequenz. Große Mengen natürlicher Ressourcen würden benötigt, der Abbruch müsste deponiert werden.“ Von dem eingebauten Altmaterial könne auch langfristig kein Schaden für die Umwelt ausgehen, weil die Gesamtfläche nahezu vollständig mit Gebäuden oder Verkehrswegen versiegelt werden würde. Eine Auswaschung von Schadstoffen sei demnach unmöglich. Dem stimmte auch der Dortmunder Straßenbauunternehmer Martin Höhler aus eigener Erfahrung zu. Ministerin Heinen-Esser bezeichnete diese Berichte als gutes Beispiel für die in NRW in vielen Bereichen überdurchschnittlich hohe Vorbelastung und für das hohe Aufkommen von Bauschutt und Bodenaushub. Auf beides müsse eine künftige Mantelverordnung zum Beispiel mit gebietsbezogenen Werten Rücksicht nehmen.

Bei den politischen Diskussionen für das Regelwerk sei auf Länderebene ein Ende absehbar, berichteten die Ministerin und ihre Fachmitarbeiter. Allerdings gaben sie zu bedenken, dass es auch Länder gebe, die eine Verschärfung der Grenzwerte mit Blick auf ökologische Aspekte befürworteten. Über das weitere Verfahren werde man sich „mit der Wirtschaft eng abstimmen“, versprach Heinen-Esser. Ein Positionspapier des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe zum Thema halte sie für „hilfreich“. Ganz generell strebe sie Rechtssicherheit für die betroffenen Unternehmen und die Bauherren an. „Wir haben kein Interesse, die noch vorhandenen Deponien mit Material zu verstopfen, das man besser noch nutzt. Das sind Wertstoffe, kein Abfall“, laute ihr Credo.

Für BAUVERBÄNDE.NRW nahmen an dem Gespräch mit Heinen-Esser Präsident Rüdiger Otto, sein Stellvertreter Karlgünter Eggersmann, Hauptgeschäftsführer Hermann Schulte-Hiltrop, dessen Stellvertreter und zugleich Geschäftsführer des Straßen- und Tiefbau-Verbands NRW, Heinz Rittmann, der Vorsitzende dieses Verbands, Joachim Selzer, Umweltexperte Günter Hobusch und Martin Höhler teil.

Etwa 180 Teilnehmer beim 18. Baubetriebstag in Münster

Auch der 18. Baubetriebstag führte regionale und überregionale Vertreter aus Bauunternehmen und von öffentlichen und privaten Auftraggebern sowie Fachexperten aus der Bauwirtschaft und natürlich Studierende und Lehrkräfte der Fachhochschule Münster für einen Tag zusammen. Zum Programm gehörte eine Talk-Runde zum Thema „Hochschule gestern – heute – morgen“ mit hochkarätiger Besetzung: Professor Ute von Lojewski, Präsidentin der FH Münster, Professor Beate Wiemann, Hauptgeschäftsführerin des Bauindustrieverbands NRW, Professor Friedrich Quellmelz von der Universität Duisburg-Essen und Sprecher der Geschäftsführung der Beton- und Monierbau sowie Professor Frank Heimbecher, Prodekan des Fachbereichs Bauingenieurwesen der FH Münster.

Neben interessanten Fachvorträgen und Gesprächen etwa zu „Projektmanagement und BIM“ und „Chancen treffen Risiken“ boten die Pausen einen regen Austausch unter den etwa 180 Teilnehmern. Für viele ist dieser ein wichtiger Beweggrund zur regelmäßigen Teilnahme (Foto oben).

Leonie Temme wurde für ihre Masterthesis mit dem neu eingeführten „IBB-Anerkennungspreis“ für die beste Abschlussarbeit des Jahres der Vertiefungsrichtung Baubetrieb der FH Münster in Höhe von 500 EUR geehrt (Foto Mitte).

Vor der abschließenden Darbietung des Wirtschafts-Psychologen Klaus Rempe mit dem Titel „Erfolgs-Ressource 4.0 – Mentale Reserven für rasante Zeiten“ wartete eine besondere Auszeichnung für Richard Dellen, den langjährigen Hochschullehrer und geschäftsführenden Gesellschafter der IBB Westfalen: Als erster Hochschullehrer des Fachbereichs Bauingenieurwesen wurde er für seine besonderen Verdienste mit der Ehrennadel der FH Münster ausgezeichnet (Foto unten).

In ihrer Laudatio begründete Ute von Lojewski dies so: „Mit viel Engagement setzen Sie sich ein, Theorie mit der Praxis zu verbinden“. Richard Dellen sei nicht nur das Gesicht des Baubetriebstags, sondern habe auch entscheidend bei der Konzipierung und Weiterentwicklung diverser Franchise-Studiengänge mitgewirkt, einen weitreichenden Dozenten- und Referentenpool aufgebaut sowie die erste Unternehmens- und Personalmesse „Planen, Bauen, Betreiben“ durchgeführt. Für Dellen war es der letzte Baubetriebstag, da er in diesem Jahr in den Ruhestand geht. (de.)

Stuckateure und Zimmerer ehren drei verdiente Ehrenamtsträger

Der Fachverband Ausbau und Fassade NRW und der Zimmerer- und Holzbau-Verband Nordrhein haben mit Andreas Hallmann, Heinz Schmidt und Michael Dropmann verdiente Mitstreiter geehrt.

Der Düsseldorfer Stuckateurmeister Hallmann erhielt dabei vom Vorsitzenden des Fachverbandes Ausbau und Fassade, Jörg Ottemeier, im Rahmen einer Vorstandssitzung die Silberne Ehrennadel der Baugewerblichen Verbände. Ottemeier würdigte insbesondere, dass sich Hallmann intensiv sämtlichen Fragen der Berufsausbildung widme. Neben seinem Engagement in Berufsbil-

dungs- und Prüfungsausschüssen sei er bereits vor vielen Jahren als Ausbilder in der Überbetrieblichen Ausbildung eingesprungen, als seinerzeit dort Not am Mann war. Ottemeier dankte Hallmann daneben für dessen Engagement im Berufsbildungsausschuss des ZDB. Dort vertritt der Düsseldorfer nicht alleine die Interessen des Stuckateurhandwerks, sondern befasst sich mit Ausbildungsfragen sämtlicher im ZDB vertretenen Bauhandwerksberufe.

Der Vorsitzende des Zimmerer- und Holzbau-Verbands, Johannes Schmitz, hatte gleich zwei Mal die Freude, einen Kollegen und Wegbegleiter auszuzeichnen. Heinz Schmidt ist dabei schon seit 2005 Obermeister der Zimmerer-Innung Wuppertal. Seit langen Jahren steht er dem Verband zudem als Kassenprüfer zur Verfügung und habe dabei die Finanzen sicher im Blick. Als persönliche Randbemerkung nannte Johannes Schmitz bei der Ehrung noch, dass Heinz Schmidt ihn zur Kandidatur für die Verbandsspitze ermutigt habe.

„Unsere Branche braucht dringend qualifizierten Nachwuchs, um den Fachkräftemangel in Grenzen zu halten. Es herrschen noch viele falsche Vorstellungen über das, was bei uns zu tun ist, wie die Arbeiten erledigt werden und was man bei uns als Berufskarriere erreichen kann.“ Das sagte Schmitz bei der Auszeichnung von Michael Dropmann. Wichtig seien deswegen Bemühungen um ein gutes Image des Berufsstandes bei den jungen Leuten und bei all denjenigen, die ihnen bei der Berufswahl Rat geben. „Wir müssen auf diesem Gebiet noch viel mehr tun.“ Einen großen Anteil an dem, was bislang vom Verband in Richtung Nachwuchssicherung getan wird, gehe auf Michael Dropmann zurück. Der inzwischen 75 Jahre alte langjährige Essener Obermeister ist im Vorstand der BZB in Krefeld aktiv und engagiert sich schon lange Jahre „und mit viel Herzblut“ für das Ausbildungswesen in diesen Bildungszentren.

Literatur

Technische Regelwerke zum Schallschutz

Dr.-Ing. Steffen Hettler, Ausgabedatum: 08.2018, 1. Auflage, 102 Seiten, A5, Broschiert, ISBN 978-3-410-27408-7, BESTELL-NR. 27408, E-BOOK 978-3-410-27409-4, BESTELL-NR. 27409, Preis für das Buch: 34,00 Euro inkl. MwSt., Preis für Kombi aus E-book und Buch: 44,20 Euro

Der Bundesgerichtshof hat mit seinen Grundsatzurteilen aus den Jahren 2007 und 2009 der DIN 4109 (1989) den Titel einer allgemein anerkannten Regel der Technik für einen üblichen Qualitäts- und Komfortstandard im Schallschutz aberkannt. Seitdem bildet DIN 4109 nur noch den öffentlich-rechtlichen Mindeststandard ab, und es müssen weitere technische Regelwerke beachtet werden, um den vertraglich geschuldeten Schallschutz zu erzielen. Dies hat zu großer Verunsicherung in der Baupraxis geführt.

Aus Anlass der Neufassung der DIN 4109 in den Jahren 2016 bzw. 2018 beschäftigt sich dieses Werk mit der Frage, inwieweit aus rechtlicher Sicht die vorhandenen technischen Regelwerke Empfehlungen für die Planung des öffentlich-rechtlich und privatrechtlich einzuhaltenden Schallschutzes sein können. Durch eine Reihe neuer Regelwerke und maßgeblicher Unterschiede der Regelwerke untereinander besteht hier erhöhter Klärungsbedarf für den Anwender. Weiterhin werden offene Fragen wie der Schallschutz vor Installationsgeräuschen, Außenlärm oder auch zum bauakustisch relevanten Frequenzbereich erörtert.

Mit dieser 1. Auflage soll Planern und weiteren Anwendern aus den Bereichen Baupraxis und Recht ein Werkzeug zur Verfügung gestellt werden, das die rechtlichen und technischen Komponenten zusammenführt. Der Leser erhält damit eine praxisorientierte Hilfestellung zur Anwendung der vorhandenen technischen Regelwerke zum Schallschutz.

Bezugsquelle:
Beuth Verlag GmbH, Am DIN-Platz, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, Tel.: 030/2601-2260, Fax: 030/2601-1260, E-Mail: kundenservice@beuth.de, Internet: www.beuth.de

3-6/2019

IBB Westfalen GmbH
Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft
An-Institut der Fachhochschule Münster

Risikobaustein Digitalisierung:

25.03.2019 **BIM als Chance und Herausforderung - Einführung von BIM in KMU**
Prof. Dr.-Ing. Strotmann (IBB, FH Münster), Leonie Temme M.Sc. (FH Münster)

Risikobaustein Kommunikation:

28.03.2019 **Konfliktmanagement und Verhandlungsführung - Die Lust zu gewinnen ohne zu siegen!**
Dipl. Soz.-Päd. Maslock (AM ProMotor Coaching), Prof. Dr.-Ing. Dellen (IBB, FH Münster)

Risikobaustein Prozesse:

03.04.2019 **Vom QM zum RM - Unternehmensrisiken in Baubetrieben**
Prof. Dr.-Ing. Biernath (IBB, FH Münster), Prof. Dr.-Ing. Dellen (IBB, FH Münster)
Dip.-Ing. Klöpper M.Sc. (IBB), Dipl.-Ing. Linnemann LL.M. (IBB)

Risikobaustein Organisation:

22.05.2019 **Compliance in Bauunternehmen - Anforderungen und Lösungsansätze**
Dipl.-Ing. Winkler (Zert-Bau), Dipl.-Ing. Scharn (Zert-Bau), Meuter (LKA NRW)

Risikobaustein Recht:

06.06.2019 **Neues Bauvertragsrecht - Risiken und Nebenwirkungen verschiedener Vertragsarten**
RA Hürter (Redeker Sellner Dahs), Dipl.-Ing. Linnemann LL.M. (IBB)

Mehr Informationen finden Sie unter: www.ibb-westfalen.de/aktuelles

Anmeldung per Fax: 0231 / 9175-150 **oder per E-Mail:** linnemann@ibb-westfalen.de

zum Risikobaustein (bitte ankreuzen)**:**

- ☐ **Digitalisierung**, am 25.03.2019
- ☐ **Kommunikation**, am 28.03.2019
- ☐ **Prozesse**, am 03.04.2019
- ☐ **Organisation**, am 22.05.2019
- ☐ **Recht**, am 06.06.2019

Teilnehmername: _____

Anschrift:

_____

_____

_____

_____

Innungsmitglied: ja ☐ nein ☐

Datum, Unterschrift: _____

Meisterhaft Deutsche Bauwirtschaft
Anerkannte Weiterbildung
für die Meisterhaft-Zertifizierung
100 Punkte

K 1539 DP AG / ISSN 1611-2679
Postvertriebsstück, Gebühr bezahlt

Vorteile für Innungsmitglieder!

ZDB-Normenportal | www.zdb-normenportal.de

Rund 600 wichtige DIN-Normen und Rechtsvorschriften – exklusiv für ZDB-Mitglieder zum günstigen Pauschalpreis

ZDB-Normenportal

ZENTRALVERBAND DEUTSCHES BAUGEWERBE

Beuth

Spitzenleistungen für die Interessen seiner Mitglieder

// Mit dem ZDB-Normenportal eröffnet der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) seinen Mitgliedern exklusiv die Möglichkeit, online auf ca. 600 wichtige Normen und Rechtsvorschriften (im Volltext, PDF) aus dem Bereich des Bauwesens zuzugreifen.

// Zu sehr günstigen Sonderkonditionen, die ausschließlich für Mitglieder Geltung haben: Die Jahresnutzungsgebühr beträgt zurzeit 192,00 EUR (161,34 EUR netto, gilt für die Nutzung an 1 PC) – der Gesamtwert der enthaltenen Dokumente beträgt ein Vielfaches dieser Investition.

Umfassend und aktuell: Informationen, die Sie wirklich brauchen

// Das Inhaltsspektrum des ZDB-Normenportals ist optimal auf die Informationsbedürfnisse der über 35.000 angeschlossenen Handwerksbetriebe zugeschnitten: Bestimmungen, Forderungen oder Empfehlungen aus DIN-Normen resp. relevanten, unbedingt zu beachtenden Rechtsvorschriften stehen schnell und vollständig zur Verfügung.

// 3 – 4 Dokumenten-Updates pro Jahr sorgen für bestmögliche Aktualität.

// Für die Updates entstehen Ihnen keine Extra-Kosten.

Sehr gute Recherchetools – viel Übersicht – geringer Verwaltungsaufwand

// Die für Sie wichtigen Dokumente sind schnell auffindbar: Über die Detail-Recherchefunktion gelangen Sie zielgenau zur gesuchten Norm/Rechtsvorschrift.

// Dokumente können direkt aus der Rechercheergebnisliste auf Ihren Arbeits-PC geladen werden – einfach per Download als PDF-Dokument.

// Natürlich im Volltext.

// Mit den Updates werden auch die Übersichten im ZDB-Normenportal aktualisiert: Sie wissen immer, welche Normen neu hinzugekommen und welche nicht mehr gültig sind. Ihr Verwaltungsaufwand wird so auf ein Minimum reduziert.

Kooperation heißt: Stärken und Kompetenzen bündeln

// Entstanden ist der Dienst in Kooperation mit dem Beuth Verlag, der als Tochtergesellschaft des DIN Deutsches Institut für Normung e. V. DIN-Normen und weitere wichtige Technikregeln vertreibt – der Verlag sieht eine seiner Hauptaufgaben darin, seinen Kunden schnell, zuverlässig und möglichst umfassend die Ergebnisse moderner Normung zur Verfügung zu stellen.

Profitieren Sie von den Vorzügen des ZDB-Normenportals!

→ **Einfach jetzt online anmelden unter www.zdb-normenportal.de**