



## Rundschreiben 01/20

28. Januar 2020

### Inhalt

#### Tarifwesen

- 01) Neue Mindestlöhne ab 01.04.2020
- 02) Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe in 2020 - Korrektur

#### Sozialversicherung

- 03) Rückstellungen Urlaub 2019; Passivierung des rückständigen Urlaubs und der Arbeitszeitguthaben aus 2019
- 04) Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2020

#### Arbeitsrecht

- 05) Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit
- 06) Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit
- 07) Rückforderung überzahlter Honorare

#### Betriebswirtschaft

- 08) Unternehmer-Info Bau – „Elektronische Rechnungen – Teil III: Pflicht bei öffentlichen Aufträgen“

#### Arbeitssicherheit

- 09) Arbeitsplatzgrenzwert für Dämpfe und Aerosole aus Heißbitumen – Hinweise
- 10) Neue Branchenregel Tiefbau
- 11) TRGS für Gefahrstoffe / TRGS 500 „Schutzmaßnahmen“ überarbeitet

#### Arbeitsschutz

- 12) Arbeitsschutzprämien 2020 der BG BAU

#### Technische Vorschriften

- 13) Neue Normen des NABau – Dezember 2019 / Januar 2020

#### Ausschreibung

- 14) Auftraggeber sucht Bau-firma

#### Warnung

- 15) Warnung vor Schreiben der „Organisation Transparenzregister e. V.“

#### Fachgemeinschaft Bau

- 16) Rahmenvereinbarung – BAMAKA – Erweitertes Sortiment
- 17) Inhaltsverzeichnis der Mitglieder-Rundschreiben für das Kalenderjahr 2019

#### Veranstaltung

- 18) Vortrag „Sozialvorschriften im Straßenverkehr“ am 03.03.2020
- 19) 12. Ostdeutsches Holzbauforum am 13. und 14. November 2020 in Schwerin



### 01) Neue Mindestlöhne ab 01.04.2020

In unserem letzten Rundschreiben (RS 10/19, Ziffer 154) hatten wir über den Stand der Mindestlohn-Tarifverhandlung 2019 und das diesbezüglich eingeleitete Schlichtungsverfahren berichtet.

Am 19.12.2019 hat der Schlichter, Herr Prof. Dr. Schlegel, einen Schiedsspruch gefällt. Der Schiedsspruch wurde zwischenzeitlich von allen drei Tarifvertragsparteien (HDB, ZDB und IG BAU) angenommen.

Der neue Mindestlohn-Tarifvertrag sieht folgende Mindestlöhne ab April 2020 vor:

Mindestlohn 1: **12,55 €** einheitlich

Mindestlohn 2: **15,25 €** Berlin

Mindestlohn 2: **15,40 €** Tarifgebiet „alte Bundesländer“.

Der Tarifvertrag ist erstmal zum 31.12.2020 kündbar. Neu eingeführt wurde in § 2 Abs. 7 des Tarifvertrages eine Regelung, die Auftraggebern von Werkleistungen das Recht gibt, Nachweise zur Kontrolle der Einhaltung der Mindestlöhne zu verlangen.

Die Tarifvertragsparteien werden unverzüglich das Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages einleiten. Es ist davon auszugehen, dass diese im ersten Quartal 2020 erfolgen wird.

(St)



### 02) Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe in 2020 - Korrektur

Im Rundschreiben 10/19 wurde als Anlage 1 die Tabelle zur tariflichen Arbeitszeit für 2020 für das **Land Berlin** veröffentlicht. Dabei hat sich ein Fehler eingeschlichen. Für November 2020 wurde die monatliche Arbeitszeit zwar

korrekt mit 172,5 Stunden angegeben. Allerdings war die tägliche Arbeitszeit nicht korrekt. Hier muss es richtig heißen: 17 AT x 8,5 Std. und 4 AT x 7,0 Std.

Ich verweise auf die als Anlage 1 beigefügte korrigierte Tabelle. Ich bitte dies Versehen zu entschuldigen.

(Fa)



### 03) Rückstellungen Urlaub 2019 – Passivierung des rückständigen Urlaubs und der Arbeitszeitguthaben aus 2019

(Pol)

Im Zusammenhang mit den Jahresabschlussarbeiten ist regelmäßig der Rückstellungsbedarf für nicht realisierte Urlaubsansprüche zu ermitteln. Bei der Bestimmung der Höhe sind Beträge für:

#### A. Angestellte Arbeitnehmer,

#### B. Gewerbliche Arbeitnehmer sowie

#### C. Arbeitszeitguthaben

zu berücksichtigen.

**A.** Die Ermittlung der Rückstellung für **angestellte Arbeitnehmer**, die sich aus dem Urlaubsentgelt, dem zusätzlichen Urlaubsgeld und dem entsprechenden Arbeitgeberanteil am Sozialaufwand zusammensetzt, finden Sie in der beigefügten Anlage 2.

**B.** Die Ermittlung der Rückstellung für rückständigen Urlaub für **gewerbliche Arbeitnehmer**, die sich aus Sozialaufwand bildet, finden Sie in der beigefügten Anlage 3.

#### C. Arbeitszeitguthaben

Für am Bilanzstichtag bestehende Vergütungsansprüche aus Arbeitszeitguthaben von gewerblichen oder angestellten Arbeitnehmern ist in der Bilanz ebenfalls eine Verbindlichkeit auszu-

weisen. Sie errechnet sich aus den individuellen Entgeltansprüchen der Arbeitnehmer (inkl. erwarteter Lohnerhöhungen) und dem darauf zu beziehenden Sozialaufwand.

Zu beachten ist, dass bei Nutzung des Monatslohnmodells (BRTV § 3 (1.4)) 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.



### 04) Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2020

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes ab Januar 2020, **die auch für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes anzuwenden ist**, auf ihrer Internetseite unter [www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer](http://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer) veröffentlicht. Wir bitten um Beachtung.

(Fa)



### 05) Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit

Wird eine Kündigung in engem zeitlichen Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen, so obliegt es dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht Anlass der Kündigung gewesen ist, um den verlängerten Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 8 EFZG zu vermeiden (LAG Nürnberg, Urt. v. 04.07.2019 - 5 Sa 1157/19).

#### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) ist bei der klagenden Krankenkasse versichert und ab dem 08.02.2018

beim Beklagten (AG) beschäftigt gewesen. Ab dem 12.02.2018 war der AN krankheitsbedingt arbeitsunfähig. In dieser Zeit sollte er an einer Schulung teilnehmen, weil die dort vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit notwendig waren. Der AG kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 09.03.2018. Die Klägerin gewährte dem AN ab dem 10.03.2018 Krankengeld und forderte für den Zeitraum vom 10.03.2018 bis 18.04.2018 dessen Erstattung vom AG.

Das LAG gab der Klage statt.

#### Einordnung des Urteils:

Die Urteile in diesem Bereich scheinen sich zu häufen, so dass mittlerweile von einer gefestigten Rechtsprechung gesprochen werden kann (zuletzt gleichlautend LAG Berlin-Brandenburg, Ur. v. 01.03.2018 – 10 Sa 1507/17). Auch von Mitgliedsunternehmen kommen zu dem vorliegenden Problem Anfragen.

**§ 8 I 1 EFZG** sichert dem erkrankten AN den bereits entstandenen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über die Kündigungsfrist hinaus, falls der AG **aus Anlass der AU** das Arbeitsverhältnis mit dem arbeitsunfähig erkrankten AN kündigt. Der Kündigung des AG wird gleichgestellt, dass der AN wirksam aus wichtigem Grund sein Arbeitsverhältnis beendet (§ 8 I 2 EFZG). Die Sicherung geht allerdings inhaltlich und zeitlich nicht weiter als bei der Entgeltfortzahlung im bestehenden Arbeitsverhältnis. So **endet** die Verpflichtung des AG **spätestens nach sechs Wochen**. Sie **beginnt** aber auch erst **nach Ablauf der Wartezeit** von vier Wochen (§ 3 III EFZG). So erklärt sich im vorliegenden Fall auch der hier geltend gemachte Zeitraum vom 10.03.- 18.04.2018. Gewährt die Krankenkasse dann Krankengeld so geht der Anspruch des AN gegen den AG auf die zahlende Krankenkasse über (§ 115 I SGB X i.V.m. §§ 8 I 1, III 1, 3 III EFZG). Daher hat im vorliegenden Fall die Krankenkasse den AG verklagt.

Vom **Anlass** i.S.d. § 8 I 1 EFZG ist der **Kündigungsgrund zu**

**unterscheiden**. Während der Grund mit der Krankheit regelmäßig nichts zu tun hat, sondern im Verhalten, in der Person oder in betrieblichen Belangen zu finden ist und vom AG bisher nicht für den Ausspruch einer Kündigung genutzt wurde, ist die Krankheit Anlass, wenn sie die Entscheidung des AG beeinflusst, gerade jetzt den Kündigungsgrund auszunutzen und die Kündigung zu erklären. Sie muss also der „**entscheidende Anstoß**“ gewesen sein. Hierbei ist es ausreichend, wenn die Arbeitsunfähigkeit Anlass zum Ausspruch der Kündigung gewesen ist und den diesbezüglichen Entschluss wesentlich beeinflusst hat (BAG, Ur. v. 14.04.2002 – 5 AZR 2/01).

Der AN muss grundsätzlich zu dem **Zeitpunkt arbeitsunfähig** erkrankt sein, wenn ihm die **Kündigung zugeht**. Ist er gesund oder aus anderen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so kann eine nachfolgende Arbeitsunfähigkeit nicht Anlass für die Kündigung sein. Ausnahmen sind denkbar. Eine Anlasskündigung kommt auch in Betracht, wenn der AG zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung weiß, dass der AN arbeitsunfähig sein wird, z.B. bei einer angekündigten Operation. Eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit scheidet daher aus, wenn der AN zwar zum Zeitpunkt der Kündigung krank ist, der AG hiervon aber keine Kenntnis hat. Allerdings kann der AG sich nicht auf Unkenntnis berufen, wenn er die dem AN eingeräumte Nachweisfrist von drei Tagen nicht abwartet (BAG Ur. v. 29.08.1980 – 5 AZR 1051/79).

**Grundsätzlich muss der AN beweisen**, dass der AG aus Anlass der Erkrankung gekündigt hat. Hierbei genügt aber regelmäßig der Hinweis auf die Kenntnis des AG von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Arbeitsverhinderung und Kündigung. Dann ist vom AG nachzuweisen, dass keine Anlasskündigung vorgelegen hat.

#### Praxishinweis:

Soll eine Kündigung in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des AN ausgesprochen werden, so ist stets darauf zu achten, die Nachweispflicht von drei Tage abzuwarten.

Zusätzlich sollte dokumentiert werden, welche Gründe dem Kündigungsentschluss zugrunde liegen. Dies gilt auch für Fälle der Kündigung in der Probezeit und anderer Fälle in denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet.

Zudem sollte eine verhaltensbedingte Kündigung nicht unnötig spät nach der entscheidenden Pflichtverletzung erfolgen.

(Fa)



#### 06) Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit

Macht der Arbeitnehmer bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit einen Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund neuer Erkrankung geltend, trifft ihn auch die Darlegungs- und Beweislast für das Ende der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit (BAG, Ur. v. 11.12.2019 – 5 AZR 505/18)

#### Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war vom 07.02.2017 bis zum 18.05.2017 wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Am 19.05.2017 musste er sich einer Operation unterziehen, die zu einer Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2017 führte. Die Parteien streiten um die Entgeltfortzahlung ab dem 19.05.2017. Der Arbeitnehmer hat geltend gemacht, er sei ab dem 19.05.2017 aufgrund einer neuen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen der psychischen Erkrankung sei am 18.05.2017 beendet gewesen. Der Arbeitgeber hat sich hingegen auf die Einheit des Verhinderungsfalls berufen und behauptet, der Arbeitnehmer sei über den

18.05.2017 hinaus wegen der psychischen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen.

### Einordnung des Urteils

Ersichtlich kommt es darauf an, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab dem 19.05.2017 um eine neue Erkrankung handelt oder nicht. Wenn ja hätte er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn nein nicht, da die Erkrankung zu diesem Zeitpunkt schon mehr als sechs Wochen bestand.

Das LAG (LAG Niedersachsen, Urt. v. 26.09.2018 – 7 Sa 336/18) hatte die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen. Dem folgt nunmehr auch das BAG. Dazu verweist es auf den **Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles**. Danach ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 I 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Krankheit eine neue Krankheit auftritt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Dies sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war. Und sei es auch nur wenige Stunden (BAG, Urt. v. 10.09.2014 – 10 AZR 651/12). Im vorliegenden Fall sind die Erkrankungen aber nahtlos ineinander übergegangen.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 I 1 EFZG trägt der Arbeitnehmer. Daher muss er auch deren Beginn und Ende beweisen. Und dieser Beweis ist ihm im vorliegenden Fall nicht gelungen.

Die Entscheidung ist nicht überraschend. Sie folgt dem Urteil des BAG vom 25.05.2016 (- 5 AZR 318/15 -).

### Praxishinweis:

**Den Arbeitnehmer trifft die Beweislast für die Widerlegung**

**des Grundsatzes der Einheit des Verhinderungsfalles.** Hierzu kann er sich zunächst auf die ärztliche AU-Bescheinigung stützen. Bringt der Arbeitgeber jedoch gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen derer der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Verhinderung beweisen.

Bis dahin kann der Arbeitgeber im Fall unmittelbar aufeinander folgender Krankheiten die Zahlung einer weiteren Entgeltfortzahlung nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung zunächst ablehnen, bis der Arbeitnehmer nachgewiesen hat, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war, bevor die zweite begann.

(Fa)



### 07) Rückforderung überzahlter Honorare

Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung überzahlter Honorare verlangen, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlich freien Mitarbeiters rückwirkend festgestellt wird und die im Arbeitsverhältnis geschuldete Vergütung niedriger ist als das für das freie Dienstverhältnis vereinbarte Honorar (BAG, Urt. v. 26.06.2019 – 5 AZR 178/18)

#### Sachverhalt:

Der Beklagte war seit dem 01.02.2001 bei der Klägerin auf Basis eines „Dienstleistungsvertrages“ tätig. Nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zum **16.03.2009** stellte die Deutsche Rentenversicherung auf Antrag des Beklagten fest, dass dieser während der gesamten Tätigkeit bei der Klägerin in einem **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis** gestanden habe. Die dagegen von der

Klägerin eingelegten Rechtsmittel blieben erfolglos. Die Rechtskraft der letzten Entscheidung trat am **17.05.2014** ein. Die Klägerin des vorliegenden Verfahrens wurde daher auf Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch genommen. In **2015** verklagte sie daraufhin ihren ehemaligen Mitarbeiter auf **Rückzahlung des Differenzbetrages zwischen dem für die freie Mitarbeit vereinbarten Honorars und der (niedrigen) üblichen Vergütung eines Arbeitnehmers. Zusätzlich verlangt sie auch noch die Erstattung der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.**

Nachdem sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen haben, hob das BAG das Urteil des LAG auf und verwies den Rechtsstreit an dieses zurück. Das LAG muss nunmehr über die genaue Höhe des Anspruchs entscheiden.

### Einordnung des Urteils:

Das Verfahren zeigt, dass ein Statusfeststellungsverfahren aus Anlass einer Kündigung ein zweischneidiges Schwert sein kann. So hilfreich der AN-Status im Bestandsstreit ist, so nachteilig kann er sich im Streit um die korrekte Höhe der Vergütung auswirken und erhebliche Rückzahlungsverpflichtungen des Mitarbeiters zur Folge haben.

Rechtlich ist die Sache vom Ansatz her einfach. Da kein freier Dienstvertrag besteht, hat der Arbeitgeber gegen den ehemaligen Mitarbeiter einen **Anspruch aus § 812 I 1, 1. Alt. BGB** soweit die im Arbeitsverhältnis geschuldete Vergütung niedriger ist als das Honorar für das freie Dienstverhältnis. Die Probleme liegen im Detail, nämlich bei der **konkreten Berechnung**. Hier hat das BAG nunmehr seine bisherige Rechtsprechung noch einmal bestätigt.

- Stellt sich ein vermeintlich freies Dienstverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis dar, kann **in der Regel nicht davon ausgegangen**

**werden, die für die freie Mitarbeit vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet.** Das wird nur in Ausnahmefällen der Fall sein, da das Honorar eines freien Mitarbeiters auch Risiken abdecken soll, die der Arbeitnehmer nicht trägt.

- Fehlt es an solchen Umständen und lässt sich durch ergänzende Vertragsauslegung die Höhe der Vergütung nicht zweifelsfrei bestimmen, führt dies zur Anwendung von **§ 612 Absatz 2 BGB** und damit zu einem Anspruch auf die übliche Vergütung (so schon BAG, Urt. v. 5.7.2000 – 5 AZR 888/98).
- Bei der Rückzahlung überzahlter Honorare muss sich der Arbeitgeber im Rahmen des Bereicherungsausgleichs nicht nur die im Arbeitsverhältnis geschuldete Bruttovergütung, sondern auch die hierauf entfallenden **Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag anrechnen** lassen (so schon BAG, Urt. v. 10.03.2005 – 6 AZR 217/14).

In den hier vorliegenden Fällen müssen aber noch zwei Gesichtspunkte beachtet werden:

- **Verjährung des Anspruchs.** Schon aus den o.a. Daten ist das Problem erkennbar. Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien endete 2009. Erst 2015 verklagte der ehemalige Arbeitgeber seinen Mitarbeiter. In Fällen der vorliegenden Art kann der Arbeitgeber die Überzahlung in der Regel aber erst im **Zeitpunkt der rechtsbeständigen gerichtlichen Feststellung** oder außergerichtlichen Klärung des Arbeitnehmerstatus erkennen. Erst ab diesem Zeitpunkt kann von ihm erwartet werden, dass er seine Ansprüche wegen Überzahlung geltend macht. Eine frühere Inanspruchnahme des Mitarbeiters ist nicht zumutbar, weil vom Arbeitgeber ein widersprüchliches Verhalten verlangt würde (so schon BAG, Urt. v. 10.03.2005 – 6 AZR 217/14).

Da die Rechtskraft des Statusfeststellungsverfahrens erst 2014 eintrat, war der Anspruch noch nicht verjährt.

- **Kann der ehemalige Mitarbeiter nicht einfach behaupten er hätte das Geld nicht mehr?** Rechtlich würde er sich damit auf Wegfall der Bereicherung berufen (§ 818 III BGB). Das hängt davon ab, ob er die Beträge restlos für seine laufenden Lebensbedürfnisse verbraucht oder sich damit noch in seinem Vermögen vorhandene Werte oder Vorteile verschafft hat. Letzteres ist etwa der Fall bei anderweitigen Ersparnissen oder Anschaffungen. Auch die infolge Tilgung eigener Schulden mittels des rechtgrundlos erlangten Geldes eintretende Befreiung von Verbindlichkeiten zählt zu den bestehen bleibenden Vermögensvorteilen, die einem Wegfall der Bereicherung grundsätzlich entgegenstehen (BAG, Urt. v. 10.03.2005 – 6 AZR 217/14).

#### Praxishinweis:

Zwei Dinge sind zu beachten:

- Dies alles gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber nicht wusste, dass sein Mitarbeiter tatsächlich den Status eines Arbeitnehmers hatte. Ansonsten wären Ansprüche ausgeschlossen (§ 814 BGB).
- Sollte ein Statusfeststellungsverfahren zu dem Ergebnis führen, dass tatsächlich eine Arbeitnehmereigenschaft vorliegt, besteht auf Seiten des Arbeitgebers die Verpflichtung mögliche Rückzahlungsansprüche zu prüfen. Ansonsten könnten sich z.B. angestellte Geschäftsführer schadensersatzpflichtig machen.

(Fa)



#### 08) Unternehmer-Info Bau – „Elektronische Rechnungen – Teil III: Pflicht bei öffentlichen Aufträgen“

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „Elektronische Rechnungen – Teil III: Pflicht bei öffentlichen Aufträgen ab November 2020“ von Januar 2020.

(St)



#### 09) Arbeitsplatzgrenzwert für Dämpfe und Aerosole aus Heißbitumen/Hinweise

Mit dem letzten Rundschreiben (10/19) berichteten wir über den Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) von 1,5 mg/m<sup>3</sup> für Dämpfe und Aerosole bei der Heißverarbeitung von Bitumen, der Anfang 2020 eingeführt wird.

Der Arbeitsplatzgrenzwert betrifft alle Tätigkeiten, bei denen heißes Asphaltmischgut eingebaut wird, auch Gussasphalt. Mit einem gemeinsamen Antrag der Bauverbände beim Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) im BMAS konnte jedoch eine Übergangsfrist von 5 Jahren bis 31.12.2024 erreicht werden, innerhalb derer der Grenzwert noch ausgesetzt wird. Dies eröffnet der Branche die Chance bzw. die Aufgabe, innerhalb dieser Zeit die Emissionen, denen die Asphaltarbeiter ausgesetzt sind, zu reduzieren und den Grenzwert zu erreichen.

Nach Auffassung der BG Bau könnte mit den derzeit zur Verfügung stehenden technischen Möglichkeiten der Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) nur eingehalten werden, wenn beim Asphalteinbau Fertiger eingesetzt werden, die über eine Absaugvorrichtung verfügen **und** gleichzeitig temperaturabgesenkter Asphalt eingesetzt wird. Der Einsatz von tem-

peraturabgesenktem Asphalt (TA-Asphalt) stellt momentan jedoch ein vertragsrechtliches Problem dar, da er entweder vom Auftraggeber explizit ausgeschrieben sein müsste oder aber vom Auftragnehmer vertragsabweichend einzusetzen wäre. In jedem Fall übernehme eine Seite der Vertragspartner das Risiko für die möglicherweise geringere Haltbarkeit des temperaturabgesenkten Asphaltes. Abhilfe kann hier nur erfolgen, indem der TA-Asphalt in das reguläre Regelwerk der FGSV Einzug findet.

Alle Fertigerhersteller in Deutschland bieten Absaugvorrichtungen optional bei der Bestellung von Neugeräten an. Ggf. sind auch bereits gekaufte Fertiger mit Absaugvorrichtungen nachrüstbar. Dies muss jedoch für jedes Gerät gesondert beim Hersteller oder Kundendienst erfragt werden und ist deutlich teurer als die Ausrüstung bereits bei Neukauf.

Wir möchten darauf aufmerksam machen, dass nach Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung und vor allem Gefahrstoffverordnung Pflichten bei der Neuanschaffung von Maschinen auf den Arbeitgeber/Unternehmer zukommen. Zu diesen gehört auch die Einhaltung der AGW. Insoweit bitten wir die Unternehmen, bei einer unternehmerischen Entscheidung im Falle eines Neukaufs die Möglichkeit der Ausstattung mit einer Absaugeinrichtung in Betracht zu ziehen. Diese Schutzmaßnahme ist derzeit die einzige technische Maßnahme nach dem STOP-Prinzip für Unternehmen, um den AGW nach der Übergangsfrist von fünf Jahren einhalten bzw. sich an diesen nähern zu können.

In diesem Zusammenhang wird die BG Bau Messungen für die Unternehmen auf den Asphaltbaustellen durchführen, um belastbare repräsentative Aussagen zur Wirkung der Absaugvorrichtungen treffen zu können. Zur Unterstützung dieser Messungen bitten wir unsere Mitgliedsunternehmen, uns größere Asphalteinbaumaßnahmen mit abgesaugten Fertigern unter Angabe von Ein-

bauart und -datum an folgende Adresse bekannt zu geben: bock@fg-bau.de.

Wir werden die Baumaßnahmen an die BG Bau weiterleiten, worauf sich die BG Bau mit dem Unternehmen der gemeldeten Baustelle in Verbindung setzen wird.

(Bk)



## 10) Neue Branchenregel Tiefbau

Wir informieren darüber, dass die Branchenregel Tiefbau der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) mit Ausgabedatum Oktober 2019 neu erschienen ist.

Die DGUV Branchenregeln (Hochbau, Ausbau, Abbruch/Rückbau und Tiefbau) geben passgenaue Informationen über Arbeitsschutzmaßnahmen an Unternehmen, die für die entsprechende Branche (vorliegend den Tiefbau) relevant sind.

Die Branchenregeln sind dabei alle nach dem gleichen Prinzip aufgebaut. Zweck der Branchenregel ist es, dem Unternehmen eine übersichtliche Darstellung über "übergreifende Gefährdungen und deren Maßnahmen" sowie "gewerkespezifisch für die entsprechenden Arbeitsplätze und Tätigkeiten und deren Arbeitsschutz-Maßnahmen" zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgt modular, wobei die Struktur durch die DGUV vorgegeben ist.

Branchenregeln werden derzeit parallel in allen Berufsgenossenschaften und damit in allen Wirtschaftsbereichen erarbeitet und veröffentlicht. Die DGUV und ihr Fachbereich Bauwesen sind damit dem Wunsch der Verbände gefolgt, in den Bereichen Rohbau, Ausbau, Abbruch/Rückbau und Tiefbau das "neue" Instrument der Branchenregeln einerseits in einer "Regel" bestehende Anforderungen aus dem autonomen wie staatlichen Recht zu beschreiben und andererseits eine für den

geneigten Anwender "lesbare und verständliche" Form zu kreieren. So wird das Wesentliche als Übersicht bei den übergreifenden wie auch gewerkespezifischen Themen und Tätigkeiten modular auf 2 Seiten zusammengefasst, die ihrerseits auf weitere spezifische Regelungen im jeweiligen Zusammenhang verweisen.

Es wird explizit darauf hingewiesen, dass es nicht Ziel der Branchenregeln war, alle Gefährdungen abschließend zu beschreiben. Hierzu dient die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz. Es sollen rund 80% aller Gefährdungen (Pareto-Prinzip) berücksichtigt und dazu die jeweiligen Arbeitsschutzmaßnahmen beschrieben werden. Aus diesem Grund hat der Fachbereich Bauwesen in der DGUV diejenigen Bereiche prioritär formuliert, bei denen die häufigsten Unfallschwerpunkte in einer Branche liegen. Zudem sollen die Branchenregeln für den Unternehmer übersichtlich bleiben.

Verschärfungen in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz sind nicht erfolgt. Es wurden die bestehenden und gültigen Anforderungen beschrieben. Der Anwender ist mit diesem Instrument in der Lage, sich diejenigen Module aus der Branchenregel "herauszuziehen", die für ihn bei seiner jeweiligen Tätigkeit relevant sind.

Die Branchenregel kann unter <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/regeln/3364/branche-tiefbau> heruntergeladen werden. Darüber hinaus kann ein gedrucktes Exemplar von Mitgliedsbetrieben kostenfrei über die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse bezogen werden. Unter [fachgruppe@fg-bau.de](mailto:fachgruppe@fg-bau.de) kann das Dokument ebenfalls abgerufen werden.

(Bk)



**11) TRGS für Gefahrstoffe/ TRGS 500 „Schutzmaßnahmen“ überarbeitet**

Die TRGS 500, „Schutzmaßnahmen“ ist zum Ende des letzten Jahres in Kraft getreten. Inhaltlich konkretisiert sie die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), indem sie Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen beschreibt.

Diese Maßnahmen sollen einen Schutz der Beschäftigten vor inhalativen, oralen, dermalen und physikalisch-chemischen Gefahren sicherstellen. Die TRGS 500 wurde grundlegend überarbeitet. Bei der Überarbeitung wurden insbesondere folgende Anpassungen vorgenommen:

- Neue Struktur: Anpassung an die Paragraphenfolge der GefStoff,
- Beschreibung des „STOP-Prinzips“,
- Übernahme der allgemein gültigen Schutzmaßnahmen für Staub aus der TRGS 504,
- Anpassung der Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit KMR-Stoffen,
- Aufnahme und Erweiterung von Brand- und Explosionsschutzmaßnahmen,
- Erweiterung der Schutzmaßnahmen zu sonstigen durch Gefahrstoffe bedingte Gefährdungen (z. B. kalt, heiß, erstickend),
- Einführung eines neuen Abschnitts „Maßnahmen bei Betriebsstörungen, Unfällen und Notfällen“.

Wir möchten darauf hinweisen, dass die speziellen Regeln (TRGS) zu bestimmten Gefahrstoffen der 500er Reihe zusammen mit der TRGS 500 zu betrachten sind. Diese finden Sie aktuell unter [www.baua.de/Gefahrstoffe](http://www.baua.de/Gefahrstoffe).

Hierzu zählen insbesondere ("Kurztitel"):  
 TRGS 505 Blei,  
 TRGS 510 Lagerung,  
 TRGS 517 Tätigkeiten mit potenziell asbesthaltigen mineralischen Rohstoffen,

TRGS 519 Asbest,  
 TRGS 521 Alte Mineralwolle,  
 TRGS 524 Kontaminierte Bereiche,  
 TRGS 551 Teer,  
 TRGS 553 Holzstaub,  
 TRGS 554 Dieselmotoremissionen,  
 TRGS 555 Betriebsanweisungen,  
 TRGS 557 Dioxine,  
 TRGS 558 Hochtemperaturwolle,  
 TRGS 559 Mineralischer Staub und  
 TRGS 561 Metalle.

Die TRGS 500 kann unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRGS/TRGS-500> heruntergeladen werden. Unter [fachgruppe@fg-bau.de](mailto:fachgruppe@fg-bau.de) kann ebenfalls das Dokument abgerufen werden.

(Bk)



**12) Arbeitsschutzprämien 2020 der BG BAU**

Auch in diesem Jahr hat die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) wieder den Katalog der Arbeitsschutzprämien 2020 veröffentlicht. Dieser kann über die Homepage der BG Bau abgerufen werden (Service-Angebote-Arbeitsschutzprämien). Mit den Arbeitsschutzprämien honoriert die BG BAU Investitionen in ausgewählte unfallverhütende Produkte oder gesundheitserhaltende Maßnahmen mit Prämien. Der Katalog gibt einen Überblick über alle Arbeitsschutzprämien, er informiert darüber unter welchen Bedingungen Fördermittel gezahlt werden und wie man einen Antrag stellt.

Aufgrund der Einführung der Angebotsvorsorge hinsichtlich natürlicher UV-Strahlung bei Tätigkeiten im Freien im vergangenen Jahr weisen wir explizit auf die Arbeitsschutzprämien hin, die den Schutz vor natürlicher UV-Strahlung betreffen.

Des Weiteren weisen wir auf den Nutzen zur Inanspruchnahme der

Arbeitsschutzprämien zur Thematik „Absturz“ hin.

Weiterhin sollen auch die Arbeitsschutzprämien zur Staubminimierung beim Bauen im Fokus stehen.

Wir wollen unsere Mitgliedsbetriebe dazu ermutigen, die Arbeitsschutzprämien im Jahr 2020 - vor allem bezüglich der o.g. Themen - noch stärker in Anspruch zu nehmen.

(Fa)



**13) Neue Normen des NABau-Dezember 2019 / Januar 2020**

Der DIN-Normenausschuss Bauwesen (NABau) im DIN Deutsches Institut für Normung e.V. hat Besprechungen von neuen Normen und Normen-Entwürfe herausgegeben.

In folgenden Bereichen wurden u.a. neue Normen erarbeitet:

- Schallschutz im Hochbau
- Zubehör für die Bearbeitung von Gipsplatten
- Konstruktion von Mauerwerksbauten
- Prüfung von Festbeton
- Glas im Bauwesen
- Asphaltmischgut
- Mörtel im Mauerwerk

Die vollständige Auflistung der Besprechungen finden Sie auf der Internetseite

[www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/nabau](http://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/nabau) im unteren Bereich - Downloads.

Dort finden Sie auch die Gesamtdateien des Jahres 2019.

(K)



**14) Auftraggeber sucht Bau-firma**

Für den Rohbau eines geplanten Wohnhauses (Remise in Berlin-Mitte, Ackerstraße) sucht das Architektenbüro Landenberger + Lösekrug interessierte Bauunternehmen. Die Anfrage haben wir über den Rechtsanwalt Rolf Sterzel (ehem. Geschäftsführer der Fachgemeinschaft Bau) erhalten.

Die Grundstückssituation ist anspruchsvoll, das Bauvorhaben befindet sich im 2. Hinterhof des Grundstücks, ca. 80 m von der Straßenkante entfernt. Es sind zwei Durchfahrten zu durchqueren, das lichte Maß beträgt B x H ca. 2,37 x 2,27 m.

Kennzahlen zum Bauvorhaben:  
 3 Geschosse oberirdisch,  
 1 Geschoss unterirdisch  
 BGF 390 m<sup>2</sup>  
 NUF 249 m<sup>2</sup>  
 BRI 1.112 m<sup>3</sup>

Das Leistungsverzeichnis erweiterter Rohbau enthält folgende Lose:

- 000 Baustelleneinrichtung
- 001 Gerüstbauarbeiten
- 002 Erdarbeiten
- 009 Entwässerungskanalarbeiten
- 012 Mauerarbeiten
- 013 Betonarbeiten
- 017 Stahlbauarbeiten
- 018 Abdichtungsarbeiten
- 021 Dachabdichtungsarbeiten
- 022 Klempnerarbeiten

Der geplante Baubeginn ist Frühjahr/Frühsummer 2020.

Bei Interesse an der Ausführung - auch einzelner Lose - bitten wir um direkte Kontaktaufnahme:

ALL | Architekten Landenberger + Lösekrug Partnerschaft mbB  
 Wöhlerstraße 3, 10115 Berlin

Ansprechpartner:

Herr Marco Lösekrug  
 Tel. +49 (0)30 - 49786970  
 mail@all-architekten.de  
 www.all-architekten.de

Die Baubeschreibung kann übermittelt werden und ein Besichtigungstermin der Örtlichkeiten mit den Architekten ist möglich. Leistungsverzeichnisse liegen vor.

Rückfragen bitte an Herrn Kaiser unter 030/86 00 4-22.

(K)



**15) Warnung vor Schreiben der „Organisation Transparenzregister e.V.“**

Die „Organisation Transparenzregister e. V.“ versendet an unsere Mitgliedsunternehmen offiziell aussehende Schreiben, in denen diese aufgefordert werden, sich innerhalb von 10 Tagen auf [www.TransparenzregisterDeutschland.de](http://www.TransparenzregisterDeutschland.de) registrieren zu lassen. Wird der Button „jetzt eintragen“ auf der Seite dieser Organisation gedrückt und meldet man sich dort an, werden 147,00 € für die Eintragung fällig.

**Wir weisen darauf hin, dass es sich hier um eine Betrugsma-sche handelt.**

Die offizielle Seite des Transparenzregisters lautet [www.transparenzregister.de](http://www.transparenzregister.de)

**und die Eintragung ist kosten-frei.**

Hinsichtlich der Eintragungspflicht weisen wir auf Folgendes hin:

Das **Transparenzregister** ist als Auffangregister konzipiert. In ihm werden die **wirtschaftlich Be-rechtigten der Unternehmen** erfasst. Die Meldepflicht gilt als erfüllt (sog. Mitteilungsfiktion), wenn sich die geforderten Anga-ben bereits aus anderen Eintra-gungen ergeben. Als solche zählt nach § 20 Abs. 2 Geldwäschege-setz auch das Handelsregister. **Wenn sich also die erforderli-chen Angaben aus dem Han-delsregister ergeben und elek-tronisch vorliegen, entfällt die Mitteilungspflicht an das Transparenzregister.**

Betroffen sind alle juristischen Personen des Privatrechts, also auch AG, GmbH, UG (haftungsbeschränkt) sowie eingetragene Personenhandelsgesellschaften (OHG, KG).

**Konkret bedeutet das:**

- Gesellschaften bürgerlichen Rechts (**GbR**) sowie eingetragene Kaufleute (**e.K.**) sind **nicht betroffen**
- Für die Fiktion der Mitteilung nach § 20 Abs. 2 GwG ist bei einer **GmbH/UG** die **elektronische Abrufbarkeit der Gesellschafterliste** oder des Musterprotokolls im Handelsregister zwingende Voraussetzung. Bei **GmbHs, die vor 2007 gegründet** wurden, ist dies jedoch **regelmäßig nicht der Fall**. Eine Mitteilung an das Transparenzregister (kostenlos) oder die elektronische Veröffentlichung der Gesellschafterliste über das Handelsregister ist folglich zwingend erforderlich, sofern **natürliche Personen mittelbar oder unmittelbar mehr als 25% der Kapitalanteile** oder Stimmrechte kontrollieren.
- Bei **KGs** greift die **Mitteilungsfiktion nur in Ausnahmefällen**. Im Abdruck des Handelsregisters ist lediglich die Haftsumme der Kommanditisten eingetragen, nicht aber deren Kapitalanteil. Haftsumme und Kapitalanteil können aber ganz erheblich voneinander abweichen. Zudem lässt sich ohne Kenntnis der Kapitalbeteiligung des Komplementärs, die ebenfalls nicht im Handelsregister eingetragen wird, die prozentuale Beteiligung der Kommanditisten nicht ermitteln.

Das Transparenzregister wird beim Bundesanzeiger Verlag geführt. Dort ist auch eine **Servicenummer** geschaltet (0800-1234337), die bei Fragen weiterhilft.

(Fa)





### 16) **Rahmenvereinbarung – BAMAKA – Erweitertes Sortiment**

Mit den Marken **DeWalt** und **Flex** erweitert die Bamaka ihr Sortiment um Elektrowerkzeuge. Angebote finden Sie auf der Homepage [www.bamaka.de](http://www.bamaka.de).

Wie bereits bekannt, können erstmalig **allen Mitgliedern** die Angebote der **Marken VW, Audi, Seat und Skoda** angeboten werden. Ein Leitfaden hierzu kann unter [www.fg-bau.de](http://www.fg-bau.de) Leistungen → Bamaka heruntergeladen werden. Für alle Verbandsmitglieder, die das VW-Rahmenabkommen bisher schon nutzen konnten, bleibt alles wie gehabt.

Die vergünstigten Konditionen können alle registrierten Mitgliedsbetriebe in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen zum Zugang und Abruf erhalten Sie unter Telefon: 030/86 00 04-20, Frau Paul.

(PI)



### 17) **Inhaltsverzeichnis der Mitglieder-Rundschreiben für das Kalenderjahr 2019**

Das Inhaltsverzeichnis der Mitglieder-Rundschreiben für das Kalenderjahr 2019 kann unter [www.fgbau.de/Leistungen/Rundschreiben](http://www.fgbau.de/Leistungen/Rundschreiben) heruntergeladen oder per E-Mail: [paul@fg-bau.de](mailto:paul@fg-bau.de) abgefordert werden.

(PI)



## Veranstaltungen



### 18) Vortrag „Sozialvorschriften im Straßenverkehr“

(Bk)

Die richtige Umsetzung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr zur Vermeidung von Bußgeldern ist in Ihrem Unternehmen geübte Praxis. Dennoch kommen im Alltag immer wieder Fragen hinsichtlich neuer gesetzlicher Regelungen auf.

**Der Geschäftsführer der Fuhr-  
gewerbe-Innung Berlin-  
Brandenburg, Herr Bretschneider,** wird wie in den Vorjahren die erfolgreiche Seminarreihe fortführen. Wesentliche Neuerung ist das geplante Mobilitätspaket der Bundesregierung und der Umgang mit der neuen Generation digitaler Tachographen.

**Dienstag, den 03.03.2020,  
15:00 bis 17:00 Uhr**

**auf dem Lehrbauhof  
der Fachgemeinschaft Bau,**

**Belßstr. 12,  
12277 Berlin-Marienfelde**

Vortragsschwerpunkte sind dieses Jahr u.a.:

- Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten für Kraftfahrer von Fahrzeugen zur Güterbeförderung – eine kurze Einführung
- Mögliche Ausnahmen für Kraftfahrer in Baubetrieben
- Ausblick und Auswirkungen des geplanten Mobilitätspaketes
- Die neue Generation digitaler Tachographen seit 2019

Gerne beantwortet der Referent auch Ihre Fragen aus dem Alltag. Sofern Sie jetzt schon ergänzende Fragen und Themen haben, teilen Sie uns das bitte mit Ihrer Rückmeldung mit, damit sich unser Referent optimal vorbereiten kann.

Wir bitten Sie, sich per E-Mail an [fachgruppe@fg-bau.de](mailto:fachgruppe@fg-bau.de) oder mit der als Anlage 4 beigefügten Rückantwort **bis zum 14.02.2020** anzumelden.

Die Veranstaltung ist kostenfrei; für eine kleine Stärkung wird gesorgt.



### 19) 12. Ostdeutsches Holzbauforum am 13. und 14. November 2020 in Schwerin

Seit 1998 findet alle zwei Jahre das Ostdeutsche Holzbauforum der Bauwirtschaft in verschiedenen Städten Ostdeutschlands statt.

Dazu haben sich:

- der Zimmererverband des Bauverbandes Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- der Innungsverband des Zimmerer- und Holzbaugewerbes Sachsen
- die Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg sowie
- der Innungsverband des Zimmerer- und Holzbaugewerbes Westfalen

zusammengetan, um Interessierte aus Zimmererunternehmen und Ingenieurbüros über Innovationen am Bau zu informieren und ihnen eine Plattform zum Austausch zu bieten.

Dazu waren wir an Orten wie: Berlin, Güstrow, Eberswalde, Wismar und Dresden.

In diesem Jahr wird der Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. der Haupt-Ausrichter und Organisator des 12. Ostdeutschen Holzbauforums sein. Geplant sind Fachbeiträge und Baustellenbesichtigungen am

**Freitag, 13. November 2020**

sowie eine Schlossführung  
**am Samstag, 14. November  
2020.**

#### Location:

Hotel Speicher am Ziegelsee  
Speicherstraße 11  
19055 Schwerin  
[www.speicher-hotel.com](http://www.speicher-hotel.com)

#### Bitte merken Sie sich diesen Termin vor!

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Kaiser (Tel. 030-86 00 04-22) zur Verfügung.

(K)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner  
Hauptgeschäftsführerin

Anlagen