



Rundschreiben 03/17

1. März 2017

Inhalt

Tarifwesen

- 19) Anpassung der Löhne im Stuck, Putz- und Trockenbauarbeiten sowie Holz- und Bautenschutzarbeiten

Arbeitsrecht

- 20) Erstattung der Winterbeschäftigungsumlage bis 31.03.2017 beantragen!
- 21) Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten
- 22) Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern und Rentnern im Baugewerbe
- 23) Verfall von Urlaubsansprüchen
- 24) Beteiligung des Betriebsrates bei Werkverträgen

Sozialrecht

- 25) Erleichterungen für Aufhebungsverträge bei Krankheit

Bauvertragsrecht

- 26) Neue Verbrauchervertragsmuster online
- 27) Weiterberechnung von Baustrom und Bauwasser an die beteiligten Gewerke auf der Baustelle

Werkvertragsrecht

- 28) Auftragslos erbrachte Zusatzleistung wird durch Abnahme genehmigt
- 29) Winterdienstvertrag ist Werkvertrag
- 30) Abrechnung von Stundenlohnarbeiten
- 31) Keine Mängelrechte gemäß § 634 Abs. 2 bis 4 BGB vor Abnahme

Insolvenzrecht

- 32) Reform der Insolvenzanfechtung verabschiedet

Steuerrecht

- 33) Firmenwagenbesteuerung

34) Sommerzeit 2017

Allgemeines

- 35) Rundfunkbeiträge – Veränderte Meldung der Beschäftigtenzahl

Straßenverkehr

- 36) Änderungen beim Führerschein
- 37) LKW-Kartell - Hintergründe und Ansprüche der Geschädigten

Technische Vorschriften

- 38) Homogenbereiche ab sofort in Erdbaumaßnahmen i.V.m. VOB 2016 auszu-schreiben u. anzuwenden

39) Nachmieter gesucht für Lagerplatz mit Baubüro

Veranstaltung

- 40) Seminarangebote der Kanzlei DIECKERT Recht und Steuern im 1. Quartal 2017

Fachgemeinschaft Bau

- 41) Presseecho FG Bau



19) Anpassung der Löhne für Stuck-, Putz- und Trockenbauarbeiten sowie Holz- und Bautenschutzarbeiten

Wie bekannt, sehen die Lohntarifverträge in § 4 jeweils Sonderregelungen für Stuckateure und Gipser vor, wenn bestimmte Arbeiten verrichtet werden. Diese Sonderlöhne orientieren sich an den Löhnen im Maler- und Lackiererhandwerk und sind daher anzupassen, wenn die tariflichen Löhne im Maler- und Lackiererhandwerk steigen. Durch die Erhöhung der Tariflöhne im Malerhandwerk um 2,1 % ab dem 01.07.2016 sowie um weitere 1,6 % ab dem 01.06.2017 waren daher auch die Sonderlöhne anzupassen. Somit ergibt sich ab dem 01.03.2017 nach § 4 Abs. 3 TV Lohn/West, Ost und Berlin sowie § 5 TV-Lohn/West, Ost und Berlin folgende Tabelle:

ab	TV Lohn/West	TV Lohn/Ost	TV Lohn/Berlin
01.03.2017	LG 4: 15,92 €	LG 4: 15,00 €	LG 4: 15,00 €
	LG 4: 16,72 € *)		
	LG 3: 15,12 €	LG 3: 14,25 €	LG 3: 14,55 €
01.06.2017	LG 4: 16,18 €	LG 4: 15,35 €	LG 4: 15,35 €
	LG 4: 16,99 € *)		
	LG 3: 15,37 €	LG 3: 14,58 €	LG 3: 14,58 €

*) LG 4: Ab dem 10. Jahr der Tätigkeit

Da die Fachgemeinschaft Bau nicht Mitglied der tarifschließenden Parteien ist, gelten die zugrunde liegenden Lohntarifverträge und die aktuelle Änderung nicht für Mitglieder der Fachgemeinschaft Bau.

(Kra)



20) Erstattung der Winterbeschäftigungsumlage bis 31.03.2017 beantragen!

Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass der Antrag auf Erstattung der Winterbeschäftigungsumlage für Zeiten der Auslandsbeschäftigung für das Jahr 2016 spätestens bis zum 31.03.2017 zu stellen ist.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber zur Zahlung der Winterbeschäftigungsumlage auch dann verpflichtet, wenn er seine gewerblichen Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen einsetzt (vorübergehende Entsendung i.S.d. § 4 Abs. 1 SGB IV oder Arbeitsleistung auf Baustellen im grenznahen Ausland). Dementsprechend haben gewerbliche Arbeitnehmer für die Dauer ihrer Beschäftigung auf Auslandsbaustellen keinen Anspruch auf Leistungen zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Nach Ablauf des Kalenderjahres

ist aber eine Erstattung der so entrichteten Umlage möglich.

Der Erstattungsanspruch für auf Auslandsbaustellen eingesetzte Arbeitnehmer besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Einsatzes auch auf Auslandsbaustellen die Winterbeschäftigungsumlage tatsächlich abgeführt hat. Die Erstattung erfolgt sowohl hinsichtlich des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils. Bei der Erstattung der Winterbeschäftigungsumlage sollte daher auch die Erstattung des vom Arbeitnehmer getragenen Anteils an der Winterbeschäftigungsumlage für diesen mit beantragt werden. Da gemäß § 5 Abs. 4 S. 3 der Winterbeschäftigungs-Verordnung ein zu erstattender Arbeitnehmeranteil dem Arbeitnehmer zusteht, wird die SOKA-BAU im Erstattungsfall den dem Arbeitnehmer zustehenden Betrag direkt an diesen überweisen.

Es besteht jedoch eine dringend zu beachtende Ausschlussfrist.

Erstattungsansprüche für das Kalenderjahr 2016 müssen bis spätestens 31.03.2017 bei der SOKA-BAU beantragt werden. Die Antragsformulare für das Erstattungsverfahren finden Sie auf der Homepage der SOKA-BAU (www.soka-bau.de). Wir bitten um Beachtung!

(Vt)



21) Gesetzlicher Mindestlohn für Bereitschaftszeiten

Mit einem aktuellen Urteil hat das BAG (BAG, Urteil vom 29.06.2016 - 5 AZR 516/15) entschieden, dass vom Arbeitnehmer geleistete Bereitschaftszeiten (mindestens) mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind. Als Bereitschaftszeiten gelten Zeiten, zu denen sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebes bereithalten muss,

um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Zur Begründung führt das BAG aus, dass Bereitschaftszeit nicht nur arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit, sondern vergütungspflichtige Arbeit darstellt. Werden Bereitschaftszeiten tariflich oder arbeitsvertraglich nur anteilig als Arbeitszeiten berücksichtigt, ändert dies nichts daran, dass jede so erbrachte Zeitstunde mit (mindestens) dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten ist. Der gesetzliche Mindestlohn ist zwingend und kann nicht einzel- oder tarifvertraglich gemindert oder abbedungen werden.

Die Entscheidung des BAG betrifft ausschließlich den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass diese Argumentation auch für etwaige Bereitschaftszeiten im Bauhauptgewerbe, die mit dem Bau-Mindestlohn zu vergüten sind, übertragen wird.

(St)



22) Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern und Rentnern im Baugewerbe

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die Unternehmer-Info Bau „Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern und Rentnern im Baugewerbe“ vom Februar 2017.

(Kra)



23) Verfall von Urlaubsansprüchen

Mit Beschluss vom 13.12.2016, (Az.: 9 AZR 541/15) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem EuGH mehrere Fragen bezüglich des nationalen Urlaubsrechts zur Beantwortung vorgelegt.

Vor allem will das BAG vom EuGH wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2

der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer nationalen Regelung wie in § 7 BUrlG entgegensteht, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer zunächst von sich aus Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung seines Urlaub äußern und diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Urlaubsgewährungszeitraums nicht ersatzlos untergeht? Falls diese Frage bejaht wird, ob die Normen der RL 2003/88/EG bzw. die Bestimmungen der Grundrechtecharta auch unmittelbar zwingend in einem Vertragsverhältnis zwischen Privatrechtssubjekten gilt?

Sachverhalt:

Der Kläger (AN) war vom 01.08.2001 bis zum 31.12.2013 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Mit Schreiben vom 23.10.2013 bat ihn der Arbeitgeber (AG), seinen Resturlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses vollständig zu nehmen. Der AN nahm lediglich für 2 Tage Erholungsurlaub und verlangte sodann mit Schreiben vom 23.12.2013 die Abgeltung von insgesamt 51 nicht genommenen Urlaubstagen. Der AG lehnte die Abgeltung mit Hinweis auf den Verfall restlicher Urlaubstage und die vom Kläger zu vertretene Unmöglichkeit der Gewährung des Urlaubs in natura ab.

Die Vorinstanzen hatten dem Kläger einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung zugesprochen, da sie nach europarechtskonformer Auslegung des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC den Arbeitgeber in der Pflicht sahen, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers von sich aus zu erfüllen.

Das BAG hingegen sah diese Auslegung nicht als zwingend an, sondern blieb bei seiner bisherigen Auffassung, dass nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des Urlaubsjahres 2013 verfallen wären, da keine Übertragungs-

gründe nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen. Die Frage, ob Unionsrecht dieser Auslegung nationalen Rechts entgegensteht, ist nach Auffassung des BAG vom EuGH bislang noch nicht eindeutig beantwortet worden. Ferner besteht für das BAG Klärungsbedarf, ob etwaige Verpflichtungen aus der RL 2003/88/EG oder Art. 31 Abs. 2 GRC auch zwischen zwei Privatpersonen unmittelbare Wirkung entfalten.

Praxishinweis:

Das BAG ist in mehr als 30-jähriger Rechtsprechung der Auffassung, dass Arbeitnehmer für nicht genommen und nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallenen Urlaub keinen Schadensersatz verlangen können, wenn sie den Urlaub beim Arbeitgeber im Urlaubsjahr nicht geltend gemacht haben. Hieran hält das BAG entgegen einiger Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten weiterhin fest, soweit der EuGH die obigen Vorlagefragen nicht bejaht. Sollte der EuGH beide Vorlagefragen des BAG bejahen, führt dies unmittelbar dazu, dass Urlaub nicht mehr verfällt, sondern ggf. auch noch Jahre später entweder in natura oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Urlaubsabgeltung eingefordert werden kann. Über den Fortgang des Verfahrens werden wir Sie unterrichten.

(Vt)



24) Beteiligung des Betriebsrates bei Werkverträgen?

Mit Beschluss vom 09.11.2016 (Az.: 1 ABR 57/14) hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass der Einsatz von Beschäftigten im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags nicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrates des Beschäftigungsbetriebes bedarf.

Sachverhalt:

Die Beklagte Arbeitgeberin (AG) betrieb 2 Fachkliniken. In beiden Kliniken wurden im Bereich Empfang/Pforte/Informations- bzw. Telefondienst zunächst Klinik-

gehörige eingesetzt. Im März 2013 löste der AG den Bereich „Pforte“ auf und übertrug den gesamten Aufgabenbereich auf einen Subunternehmer. In dem zwischen dem AG und dem Subunternehmer geschlossenen „Werkvertrag“ wurden u.a. die Erbringung folgender Leistungen vereinbart: die Bedienung der zentralen Telefonanlage der Klinik, das Sortieren und Weiterleiten der Ein- und Ausgangspost, die Patientenaufnahme außerhalb der Dienstzeiten der zentralen Patientenaufnahme, die Führung und Abrechnung der Bargeldnebenkasse, die Unterstützung bei der „Ablage“ und vieles andere mehr. Der Subunternehmer setzte an der „Pforte“ bei ihm angestellte 4 Arbeitnehmer ein.

Der Betriebsrat der Klinik klagte auf Unterlassung des ohne seine Zustimmung erfolgten Einsatzes dieser 4 Beschäftigten. Er machte geltend, dass der Klinikbetreiber nach § 99 Abs. 1 BetrVG um Zustimmung des Klinik-Betriebsrats hätte ersuchen müssen. Die Pforte sei unverändert Teil des Klinikbetriebes, sämtliche Stationen der Klinik seien auf enge Zusammenarbeit und Kooperation mit dem Bereich „Pforte“ angewiesen. Daher seien die Mitarbeiter des Subunternehmers im Betrieb der AG eingegliedert, was ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auslöst.

Wie schon in den Vorinstanzen scheiterte der Betriebsrat auch vor dem BAG. Das BAG stellte fest, dass der auf Grund des Werkvertrages stattfindende Einsatz von Beschäftigten an der Pforte nicht zustimmungspflichtig ist. Der Arbeitseinsatz gälte nur als Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG, wenn die Beschäftigten in den Klinikbetrieb eingegliedert sind.

Für die Frage der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation genügt es nach Auffassung des BAG aber nicht, dass das Werk- oder Dienstleistungen nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingepflegt oder detailliert beschrieben sind. Ebenfalls reicht weder

die enge räumliche Zusammenarbeit von Arbeitnehmern im Betrieb, die Einweisung und Koordination des Fremdfirmeneinsatzes durch Beschäftigte des Betriebsinhabers noch der Umstand, dass die betreffenden Tätigkeiten bislang von Arbeitnehmern des Beschäftigungsbetriebes ausgeführt wurden und zu bestimmten Zeiten weiterhin noch durchgeführt werden. Auch eine gewisse Verzahnung der Subunternehmertätigkeit mit den Betriebsabläufen des Beschäftigungsbetriebes führen nicht per se zu einer zustimmungspflichtigen Eingliederung des Fremdpersonals.

Das BAG bestätigte vielmehr die Auffassung des Beschwerdegerichtes, dass der Klinikbetreiber bezüglich der im Bereich „Pforte“ Beschäftigten nicht weisungsbefugt war, sondern die Entscheidung über deren Einsatz nach Inhalt, Ort und Zeit einschließlich der Gestaltung des Dienst- und Urlaubsplans dem Subunternehmer oblag. Auch wenn die Klinik gewisse Weisungen erteilte, so handelte es um bloße -auch im Werk- und Dienstvertragsrecht zulässige- erfolgs- bzw. tätigkeitsbezogene Weisungen.

Praxishinweis:

Das Urteil des BAG ist zu begrüßen. Es bestätigt, dass nicht jedes -auch arbeitsteilige- Zusammenwirken von Fremdpersonal und Stammbesellschafts Zustimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates hervorruft. Ob eine Eingliederung vorliegt oder nicht, bedarf allerdings immer einer Einzelfallbetrachtung.

Für den Baubereich ist in diesem Zusammenhang auf die Sonderregelung in § 5 TV Mindestlohn hinzuweisen. Bei Betrieben mit Betriebsrat besteht beim Subunternehmereinsatz zwar kein Zustimmungserfordernis, allerdings hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über den Abschluss von Nachunternehmerverträgen und den Beginn der Ausführung der Nachunternehmerleistungen zu unterrichten. Hierfür ist der Betriebsrat über Namen und die Anschrift des Nachunternehmers,

den tatsächlich Beginn und den Ort der Arbeitsleistung sowie die auszuführenden Arbeiten zu informieren. Der Betriebsrat ist zudem berechtigt, Arbeitnehmer des Subunternehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmerentendegesetz und den TV Mindestlohn zu unterrichten.

(Vt)



25) Erleichterungen für Aufhebungsverträge bei Krankheit

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Geschäftsanweisungen zu § 159 SGB III (Sperrzeit) überarbeitet. In diesem Zusammenhang hat sie auch die Gründe gem. § 159 Abs. 1 SGB III, die die Aufgabe des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können, um den Bereich personenbedingter Beendigungssachverhalte erweitert.

Bislang konnten Arbeitslose als wichtigen Grund für eine Arbeitsaufgabe -etwa durch Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung- lediglich ins Feld führen, dass ansonsten eine fristgemäße Arbeitgeberkündigung in Aussicht gestellt worden war und in entsprechender Anwendung des § 1a KSchG eine Abfindung in Höhe von maximal 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Da § 1a KSchG ausschließlich auf betriebsbedingte Kündigungsgründe Anwendung findet, galt diese Ausnahme von einem Sperrzeitatbestand weder bei personenbedingten noch bei verhaltensbedingten Gründen. Mit der Neufassung der Geschäftsanweisungen zu § 159 SGB III führt eine Arbeitsaufgabe durch den Arbeitnehmer unter folgenden Bedingungen ebenfalls nicht mehr zu einer Sperrzeit:

Die ansonsten drohende Arbeitgeberkündigung stützt sich entweder auf dringende betriebliche oder aber auf personenbedingte Gründe. Dies erleichtert die ein-

vernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen, z.B. wegen Krankheit. Ein Aufhebungsvertrag aus Anlass einer ansonsten drohenden verhaltensbedingten Kündigung zieht nach wie vor eine Sperrzeit nach sich.

Zudem ist es nicht mehr notwendig, mindestens eine Abfindung in Höhe von 0,25 Brutto Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr zu zahlen. In der Geschäftsanweisung zu § 159 SGB III heißt es nur noch, dass in Anlehnung an § 1a KSchG eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Befindet sich die Abfindung innerhalb dieser Grenze, kommt es auch nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig war, so dass eine diesbezügliche Prüfung durch die BA regelmäßig nicht erfolgt.

Ist die Abfindung höher als 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr kommt es für den Sperrzeitatbestand dagegen weiterhin darauf an, ob die drohende – betriebsbedingte oder personenbedingte – Kündigung rechtmäßig gewesen wäre. Die Bundesagentur für Arbeit ist insoweit gehalten, die Kündigungsgründe zu überprüfen.

(Vt)



26) Neue Verbrauchervertragsmuster online

ZDB und Haus & Grund haben die beiden Verbrauchervertragsmuster für Bauleistungen Einzelgewerk/Handwerkervertrag und Schlüsselfertigbau/Einfamilienhaus überarbeitet und in der Fassung von Februar 2017 veröffentlicht.

Im Wesentlichen wurden drei Änderungen vorgenommen:

- Ziffer 4.4.: Änderung des Schriftformerfordernisses bei Leistungsänderungen
Hintergrund hierfür ist die Gesetzesänderung in § 309 Nr.

13 BGB, nach der bei Verbraucherverträgen, die keiner notariellen Beurkundung bedürfen, Bestimmungen in AGB unwirksam sind, die für Erklärungen eine strengere Form als die Textform vorsehen. Nach der neuen Regelung reicht es also aus, wenn der Auftraggeber das Angebot zur Leistungsänderung in Textform (z.B. schriftlich, per Fax, E-Mail, o.ä.) annimmt.

- Ziffer 10.0: Aufwendungersatz für den Auftragnehmer, wenn sich nach erfolgter Mängelanzeige herausgestellt hat, dass ein Mangel objektiv nicht vorliegt
Diese Klausel wurde in Übereinstimmung mit der BGH-Rechtsprechung (Urteil vom 23.01.2008, Az. VIII ZR 246/06) neu eingefügt.
- Ziffer 12.0: Einfügen der Informationspflicht nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (§ 36 VSBG)

Die aktualisierten Verbraucherverträge sind frei zugänglich, z.B. auf der Homepage des ZDB veröffentlicht. Wir werden die Vertragsmuster in Kürze auch im Mitgliederbereich unserer Homepage zur Verfügung stellen.

(Vt)



27) Weiterberechnung von Baustrom und Bauwasser an die beteiligten Gewerke auf der Baustelle

Regelmäßig werden dem Auftraggeber die auf der Baustelle entstandenen Strom- und Wasserkosten zentral in Rechnung gestellt. Um diese Kosten an alle auf der Baustelle tätigen strom- und wasserverbrauchenden Auftragnehmer weiter zu berechnen, gibt es grundsätzlich drei Möglichkeiten. Im Bauvertrag sollte vereinbart werden, ob die Umlage der Strom- und Wasserkosten entweder prozentual auf der Basis eines Umlageschlüssels für jedes Gewerk (1. Möglichkeit), oder

pauschal (2. Möglichkeit) oder gänzlich verbrauchsabhängig (3. Variante) erfolgen soll.

Wird die prozentuale Umlage auf Basis eines Umlageschlüssels gewählt, so können die vom statistischen Bundesamt ermittelten Anteile als Berechnungsschlüssel dienen, welche die verschiedenen Gewerke durchschnittlich an der Gesamtleistung eines Bauwerkes haben. Diese veröffentlicht das statistische Bundesamt regelmäßig in der Reihe „Preisindizes für die Bauwirtschaft“. Die aktuelle 4. Vierteljahresausgabe 2016 finden Sie unter www.destatis.de. Hiernach hätten beispielsweise der Maurer, der Zimmerer und der Estrichleger bestimmte Prozentsätze zu übernehmen. Auf diese Weise lassen sich die gesamten Strom- und Wasserkosten auf die am Bauwerk beteiligten Gewerke umlegen. Bei den verwendeten Zahlen handelt es sich allerdings um statistische Durchschnittswerte, die je nach Baustelle über- oder unterschritten werden können. Es empfiehlt sich, den von dem jeweiligen Gewerk bzw. Nachunternehmer zu tragenden Anteil vorher im Bauvertrag zu vereinbaren. Der Nachteil der Weiterberechnung nach diesen Umlageschlüsseln besteht allerdings darin, dass zwischen energieintensiven und weniger energieintensiven Gewerken nicht unterschieden wird. Entscheidend für die Höhe der jeweils zu tragenden Strom- und Wasserkosten ist schlicht der Anteil des jeweiligen Gewerkes an der Gesamtleistung. Der Vorteil für den Hauptunternehmer besteht bei dieser Umlagevariante darin, dass dieser seine gesamten Kosten weiter berechnen kann, auch wenn die Strom- und Wasserkosten höher ausfallen als erwartet, denn es werden ja alle Gewerke über den Umlageschlüssel prozentual an den gestiegenen Kosten beteiligt, egal ob sie zu den höheren Verbräuchen beigetragen haben.

Die zweite Möglichkeit besteht in der Erhebung einer Pauschale. Bei dieser Lösung bleibt die Höhe der von den Nachunternehmern zu tragenden anteiligen Neben-

kosten für diese berechenbar, da ein vertraglich festgelegter Prozentsatz der jeweiligen Auftragssumme oder sogar ein fixer Betrag als Pauschale vereinbart wird. Die in Abhängigkeit von der Auftragssumme vereinbarten Prozentsätze liegen erfahrungsgemäß zwischen 0,8 und 1,5 %.

Die gerechteste Verteilungsmöglichkeit besteht bei der dritten Möglichkeit einer verbrauchsabhängigen Berechnung. Hierfür müssen ausreichend Zwischenzähler installiert werden, die den tatsächlichen Verbrauch jedes Gewerkes messen. Auf diese Weise können die angefallenen Strom- und Wasserkosten anhand der tatsächlichen verbrauchten Kilowattstunden an Strom bzw. Kubikmeter verbrauchten Wassers weiterberechnet werden. Bei parallelen Arbeiten mehrerer Gewerke auf der Baustelle gestaltet es sich allerdings schwierig, ausreichend Zwischenzähler an den verschiedenen Verbrauchs- oder Schnittstellen zu installieren. Zusätzlich entstehen Installationskosten, welche ebenfalls umgelegt werden müssten. Bei energieintensiven Arbeiten sollte die Möglichkeit der Erfassung des Stromverbrauchs über Zwischenzähler jedoch auf jeden Fall in Betracht gezogen werden. Hinsichtlich der Installationskosten könnte vereinbart werden, dass diese vom jeweiligen Gewerk zu tragen sind, falls es mit der kostengünstigeren Weiterberechnung nach Umlageschlüsseln nicht einverstanden ist oder anzweifelt, in der prozentualen Höhe Strom bzw. Wasser zu verbrauchen.

(B)



28) Auftragslos erbrachte Zusatzleistung wird durch Abnahme genehmigt

Das OLG Brandenburg hat mit seinem Urteil vom 08.12.2016 (12 U 192/15) festgestellt, dass der Auftraggeber, der eine allein durch Anweisung des Architekten ausgeführte Nachtragsleistung abnimmt, damit zugleich auch die

Genehmigung dieses Zusatzauftrages erklärt. Die Abnahme ist das nachträgliche Anerkenntnis der ohne Auftrag ausgeführten Leistung.

In dem entschiedenen Fall hat der vom Auftraggeber beauftragte Architekt Änderungs- und Zusatzleistungen in Auftrag gegeben, obgleich er dafür keine Vollmacht vom Auftraggeber hatte. Der Unternehmer lässt diese Leistungen abnehmen. Im Weiteren wurde der Auftraggeber über diese Zusatzleistungen im Rahmen einer E-Mail-Korrespondenz miteingebunden. Nach der Abnahme der Gesamtleistung verlangt der Unternehmer für die Zusatzleistungen eine Nachtragsvergütung in Höhe von 3.800,- €. Der Auftraggeber wurde vom OLG Brandenburg verurteilt, diese zu zahlen. Dabei ist das OLG Brandenburg von einer konkludenten Genehmigung des erteilten Zusatzauftrages ausgegangen. Der Auftraggeber hatte den entsprechenden E-Mail-Verkehr über die vom Architekten beauftragte Zusatzleistung erhalten und dieser nicht widersprochen. Durch die Abnahme der geänderten Leistung habe er diese nachträglich anerkannt.

Praxishinweis:

Grundsätzlich gilt, dass der Architekt nicht über das Portemonnaie des Bauherrn verfügen darf. Allein die Abnahme der Werkleistung wird wohl noch nicht dazu führen, dass man dem Bauherrn ein Anerkenntnis der Zusatzarbeiten unterstellen darf. Allerdings war im vorliegenden Fall der Auftraggeber in die Korrespondenz über die Zusatzleistung eingebunden, so dass er zumindest Kenntnis von der Ausführung dieser weiteren Arbeiten hatte und widersprechen konnte. Zu bemerken ist allerdings, dass allein die Bezahlung von Abschlagsrechnungen noch nicht als Anerkenntnis von den in Rechnung gestellten Zusatzarbeiten zu sehen ist. Zu prüfen ist immer, ob auftragslos erbrachte, aber technisch zwingend notwendige Zusatzleistungen vergütet werden müssen. Die Ausführung muss dann aber dem mutmaßlichen Willen des Auf-

traggebers entsprochen haben, was bei technischer Notwendigkeit regelmäßig der Fall sein wird. Nicht zu vergessen ist beim VOB/B- Vertrag die Anzeige dieser zusätzlich notwendigen Leistung.

(R)



29) Winterdienstvertrag ist Werkvertrag

Der BGH hat mit seinem Urteil vom 06.06.2013 (VII ZR 355/12) festgestellt, dass ein Unternehmer, der sich verpflichtet, eine bestimmte Fläche von Schnee- und Eisglätte freizuhalten, grundsätzlich auch den Erfolg schuldet. Daher ist das Werkvertragsrecht anwendbar. Eine derartige Leistung ist jedoch grundsätzlich nicht abnahmebedürftig. Eine Bestimmung in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des ausführenden Unternehmers, wonach der Auftraggeber eine Frist zur Nacherfüllung bei nicht ordnungsgemäßer Erfüllung setzen muss, benachteiligt den Vertragspartner unangemessen und verstößt gegen das Gebot von Treu und Glauben.

In dem entschiedenen Fall verlangt der Unternehmer vom Auftraggeber Restvergütung aus einem Winterdienstvertrag. Der Auftraggeber kürzt die Forderung, da an bestimmten Tagen der Schnee nicht ausreichend geräumt wurde. Der Auftragnehmer fordert die gesamte Vergütung, da er vom Auftraggeber keine Frist zur Nacherfüllung erhalten habe. Sowohl das Amtsgericht als auch das Landgericht haben der Klage des Unternehmers zunächst stattgegeben.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hebt das Urteil auf und verweist die Sache zurück an das Berufungsgericht. Grundsätzlich wird klargestellt, dass der Unternehmer aufgrund des geschlossenen Winterdienstvertrages einen Erfolg schuldet. Eine Abnahme der Leistungen scheidet aufgrund der Natur der geschuldeten Leistung

aus. Es komme nicht in Betracht, dass der Auftraggeber jedes Einsatzergebnis billigen muss. Einer Fristsetzung zur Nacherfüllung wegen unzureichender Schneebeseitigung bedurfte es nach Auffassung des BGH nicht, da es dem Auftraggeber nicht zuzumuten ist, dem Auftragnehmer auch lediglich eine kurze Nachfrist zu setzen, da selbst in diesem Zeitraum bereits Gefahren für die Gesundheit der Passanten entstehen können. Die vom Unternehmer verwendete Vertragsklausel ist unter AGB-rechtlichen Gesichtspunkten unwirksam, da sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligt.

Praxishinweis:

Grundsätzlich muss eine Leistung des Werkvertrages nach Fertigstellung abgenommen werden. Nach der Abnahme ist die Vergütung fällig (BGB-Vertrag) bzw. nach Übersendung der Schlussrechnung (VOB/B-Vertrag). Weiterhin hat der Auftragnehmer auch das Recht, Mängel zu beseitigen. Aufgrund der Eigenart des Vertrages kommt beim Winterdienstvertrag jedoch allein die Minderung in Betracht und nicht das Recht des Unternehmers auf Mängelbeseitigung. Allerdings wird der Auftraggeber in der Praxis nachweisen müssen, wann der Unternehmer welche Leistungen wo nicht erbracht hat. Weiterhin wird er aufklären müssen, dass er den Unternehmer auf diese schlechte Vertragserfüllung hingewiesen hat. Nur dann dürfte die Minderung der Vergütung Erfolg haben.

(R)



30) Abrechnung von Stundenlohnarbeiten

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Beschluss vom 05.01.2017 (Gz.: VII ZR 184/14) festgestellt, dass der Unternehmer eines BGB-Werkvertrages, welcher vertraglich vereinbarte Stundenlohnarbeiten geltend macht, grundsätzlich nur vorbringen muss, welche Arbeitsstunden

für welche Tätigkeiten und an welchen Tagen angefallen sind. Der BGH hat klargestellt, dass es nicht erforderlich ist, Stundenachweise oder sonstige Belege zum Umfang der erbrachten Tätigkeiten diesen Angaben beizufügen. Nur für den Fall, in dem der Auftraggeber keine nähere Kenntnis der maßgeblichen Umstände über den Geschehensablauf besitzen würde und es ihm auch nicht zumutbar wäre, diese in Erfahrung zu bringen, ist es dem Unternehmer zumutbar, nähere Angaben zu den tatsächlich erbrachten Leistungen zu machen. Dann hätte der Unternehmer der Bauleistung eine sogenannte sekundäre Darlegungslast, das heißt, er wäre verpflichtet, konkrete und nachvollziehbare Tatsachen vorzutragen und dadurch im Einzelnen darzulegen, warum die (beweisbelastete) Gegenseite unzutreffende Behauptungen aufstellt.

Praxishinweis:

Im Gegensatz zum Strafrecht wo die Beweispflicht seit der Antike beim Ankläger liegt, trägt im Zivilrechtsstreit die Partei die Beweislast, welche sich auf eine für sie günstige Rechtsnorm berufen will. Das heißt, dass (grundsätzlich) jeder das ihm Günstige beweisen muss. Einige Ausnahmen dabei gibt es z.B. dann, wenn im Zivilprozess die andere Partei außerhalb eines bestimmten Geschehensablaufs steht und daher bestimmte Prozesse nicht kennen kann und es ihm auch nicht zumutbar ist, diese in Erfahrung zu bringen. Dann kann eine sogenannte sekundäre Darlegungslast bestehen, das bedeutet, die Partei, die eigentlich nicht die Beweislast trägt, muss durch einen konkreten und nachvollziehbaren Tatsachenvortrag die Gegenseite in die Lage versetzen, darauf sachgerecht erwidern zu können.

Im vorliegenden Fall hat es der Bundesgerichtshof für die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten im BGB-Werkvertrag als ausreichend angesehen, darzustellen, an welchen Tagen welche Werkleistungen in welchem Umfang erbracht wurden. Da dem Auftraggeber die Örtlichkeiten und

Gegebenheiten bekannt waren, konnte er darauf sachgerecht erwidern.

Zu beachten ist, dass die VOB in § 15 VOB/B ausführlich die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten normiert. Anders als beim BGB-Vertrag sind Stundenlohnzettel einzureichen, in der gemäß § 15 Abs. 3 und 4 VOB/B normierten Art und Weise.

Die Feststellungen des BGH sind daher nur anwendbar, soweit nicht etwas anderes vertraglich vereinbart wurde (z.B. die VOB/B insgesamt).

(R)



31) Keine Mängelrechte gemäß § 634 Abs. 2 bis 4 BGB vor Abnahme

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Grundsatzurteil vom 19.01.2017 (Gz.: VII ZR 301/13) entschieden, dass der Auftraggeber eines BGB-Werkvertrages grundsätzlich erst nach der Abnahme die Mängelrechte gemäß § 634 Nr. 2 bis 4 BGB geltend machen darf.

In dem entschiedenen Fall führte ein Unternehmer Fassadenarbeiten durch. Die Abnahme der Arbeiten erfolgte nicht. Der Auftraggeber rügte Mängel mit Fristsetzung zur Mängelbeseitigung. Der Unternehmer erklärte, unterstützt durch einen privaten Sachverständigen, dass die Leistung nicht mangelhaft sei.

Der Auftraggeber leitete ein Selbstständiges Beweisverfahren ein. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die Fassade nicht mit dem vereinbarten Material gestrichen war und qualitativ nachteilig von dem vereinbarten Material abweicht. Die Sanierungskosten werden von dem gerichtlich bestellten Sachverständigen auf 28.917,- brutto geschätzt.

Der Auftraggeber erhob Klage, mit der er Kostenvorschuss für die Mängelbeseitigung geltend

macht. Die Parteien streiten darüber, ob der Auftraggeber vor der Abnahme der Werkleistung einen Kostenvorschuss vom Unternehmer verlangen kann. Nachdem das Landgericht und Berufungsgericht der Klage stattgegeben haben, verfolgt der Unternehmer seinen Klageabweisungsantrag mit der Revision vor dem BGH weiter.

Die Revision vor dem BGH führte zur Aufhebung der Entscheidung des Berufungsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache.

Der BGH stellt klar, dass die Abnahme des Werks Voraussetzung für die Mängelrechte des Auftraggebers aus § 634 Nr. 2 bis 4 BGB sind. Mit seinem Urteil vom 19.01.2017 entscheidet der BGH nun erstmals auch klarstellend, dass der Besteller Mängelrechte nach § 634 Nr. 2 bis 4 BGB grundsätzlich erst nach Abnahme des Werks mit Erfolg geltend machen kann. Soweit sich aus früheren Entscheidungen des BGH etwas anderes ergeben könnte, hält der entscheidende Senat daran ausdrücklich nicht mehr fest.

Ob ein Werk mangelfrei ist, beurteilt sich grundsätzlich zum Zeitpunkt der Abnahme. Bis zur Abnahme kann der Unternehmer frei wählen, wie er den Anspruch auf mangelfreie Herstellung aus § 631 Abs. 1 BGB erfüllt. Würde der Auftraggeber bereits zu diesem Zeitpunkt Mängelrechte nach § 634 Nr. 2 bis 4 BGB (Ersatzvornahme/Schadensersatz/Rücktritt) geltend machen dürfen, würde er in das Recht des Unternehmers eingreifen, ein mangelfreies Werk herzustellen.

Der Auftraggeber sei damit auch nicht rechtlos gestellt, da ihm entsprechende Rechte bei Verzug des Unternehmers nach dem sogenannten Leistungsstörungenrecht zur Verfügung stehen.

Der BGH betont, dass dem Auftraggeber vor der Abnahme der Anspruch zusteht, ein mangelfreies Werk zu erhalten. Diesen Anspruch kann er notfalls einklagen und im Zweifel auch vollstrecken (§ 887 ZPO). Die Gefahr des

zufälligen Untergangs des Werks bleibt beim Unternehmer. Der Werklohn wird nicht fällig und die Beweislast für das Vorliegen von Mängeln geht nicht auf den Auftraggeber über, so lange er diesen Herstellungsanspruch geltend macht. Einen faktischen Zwang des Auftraggebers zur Erklärung einer Abnahme für ein objektiv nicht abnahmefähiges Werk besteht somit nicht, um die Mängelrechte (Schadensersatz statt der Leistung, Schadensersatz wegen der Leistung) zu erhalten.

Der Auftraggeber kann die Mängelrechte nach § 634 Nr. 2 bis 4 ohne Abnahme geltend machen, wenn er nicht mehr die Erfüllung des Vertrages verlangen kann und das Vertragsverhältnis in ein Abrechnungsverhältnis übergegangen ist. Soweit der Auftraggeber nur noch Schadensersatz statt der Leistung oder Minderung des Werklohns geltend macht, besteht ein derartiges Abrechnungsverhältnis. In diesem Fall ist die Abnahme entbehrlich. Sowohl beim Schadensersatz als auch bei der Minderung geht es dem Besteller nicht mehr um die Erfüllung des Vertrages, sondern lediglich um eine Herabsetzung des Werklohns bzw. um die Forderung einer „Entschädigung“.

Anders verhält es sich bei einem Kostenvorschussanspruch: Dieser lässt den Anspruch des Bestellers auf Erfüllung (Herstellung eines abnahmereifen Werkes) nicht erlöschen. Das Recht zur Selbstvornahme und der Anspruch auf Kostenvorschuss lassen nach Auffassung des Bundesgerichtshofs den Nacherfüllungsanspruch (§ 634 Nr. 1 BGB) unberührt. Das heißt, der Auftraggeber ist berechtigt, auch nach einem Kostenvorschussverlangen den Füllungsanspruch weiterhin geltend zu machen.

Etwas anderes gilt, wenn er ausdrücklich oder konkludent zum Ausdruck bringt, dass er unter keinen Umständen mehr mit dem Unternehmer, der ihm das Werk als fertiggestellt zur Abnahme angeboten hat, zusammenarbeiten will und somit endgültig und ernsthaft eine Nacherfüllung ab-

lehnt. In dieser Konstellation kann der Auftraggeber nicht mehr zum Nacherfüllungsanspruch gegen den Unternehmer zurückkehren. Da die verbleibenden Rechte des Auftraggebers damit ausschließlich auf Geld gerichtet sind, entsteht ein Abrechnungs- und Abwicklungsverhältnis. In diesem Rahmen können die Rechte aus § 634 Nr. 2 bis 4 BGB ohne Abnahme geltend gemacht werden.

Praxishinweis:

Der BGH hat nunmehr entschieden, dass dem Auftraggeber die Rechte zur Selbstvornahme, das Recht zum Rücktritt und zur Minderung sowie zum Schadensersatz gemäß § 634 Abs. 2 Nr. 4 BGB erst nach der Abnahme zustehen. Diese Rechte sind anders als die Rechte des Auftraggebers vor der Abnahme nicht verschuldensabhängig. Soweit der Auftraggeber diese Rechte vor der Abnahme geltend machen will, muss sich der Unternehmer mit seiner Leistung im Verzug befinden, so dass ihm Ansprüche auf Schadensersatz neben der Leistung, Schadensersatz statt der Leistung, Schadensersatz wegen Verzögerung der Leistung, Rücktritt oder die Möglichkeit der Kündigung aus wichtigem Grund zustehen.

Für die Ausübung der Mängelrechte gemäß § 634 Nr. 2 bis 4 BGB gilt daher grundsätzlich, dass eine Abnahme erforderlich ist. Die Abnahme führt zur Beweislastumkehr für mögliche Mängel und zur Verlagerung der Gefahr auf den Auftraggeber, soweit das Werk beschädigt wird oder untergeht.

(R)



32) Reform der Insolvenzanfechtung verabschiedet

Der Bundestag hat in seiner Sitzung vom 15. Februar 2017 die Reform der Insolvenzanfechtung in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Dabei wurden zentrale Forderungen der Bauwirtschaft in weiten Teilen berücksichtigt.

Das Insolvenzanfechtungsrecht wird sich im Wesentlichen in folgenden Punkten ändern:

- Der Anfechtungszeitraum für Deckungshandlungen nach § 133 InsO (Bezahlung von erbrachten Lieferungen und Leistungen) wurde von 10 auf 4 Jahre reduziert. In diesen Fällen wird zudem nicht mehr an die Kenntnis der „drohenden“, sondern an die „tatsächlich eingetretene“ Zahlungsunfähigkeit angeknüpft.
- Hat der Gläubiger dem Schuldner Zahlungserleichterungen oder einen Zahlungsaufschub gewährt, wird zukünftig vermutet, dass der Schuldner eine etwaige Zahlungsunfähigkeit nicht kannte (§ 133 Abs. 3 InsO n.F.). Entgegen der bisherigen Rechtslage muss nunmehr der Insolvenzverwalter den Beweis führen, dass der Insolvenzgläubiger von der Zahlungsunfähigkeit Kenntnis hatte. Welche Anforderungen die Rechtsprechung zukünftig an die Beweislast des Insolvenzverwalters stellt, ist abzuwarten. Da der Insolvenzverwalter ein subjektives Element (Kenntnis des Gläubigers) beweisen muss, wird dies nur unter Bezugnahme auf äußere Tatsachen möglich sein. Insoweit ist nicht auszuschließen, dass die bisherige Rechtsprechung des BGH, nach der bestimmte äußere Indizien (bspw. mehrfache Mahnungen, Vereinbarung von Ratenzahlung weil sonst Verbindlichkeiten nicht erfüllt werden können etc.) als Beweis für die Kenntnis ausreichen.
- So genannte Bargeschäfte (§ 143 InsO) sind nur noch anfechtbar, wenn der Insolvenzgläubiger erkannt hat, dass sein Schuldner unlauter handelte. Für Arbeitsentgelt wurde der Zeitraum für das Vorliegen von Bargeschäften auf bis zu 3 Monate festgeschrieben (§ 142 Abs. 2 InsO n.F.), so dass Arbeitseinkommen gegen mögliche Anfechtungen nunmehr besser geschützt ist.

- Schließlich sind Verzugszinsen auf Anfechtungsansprüche nicht mehr ab dem Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, sondern erst ab Verzugsseintritt zu zahlen.

(St)



33) Firmenwagenbesteuerung

In seinen Urteilen vom 30.11.2016 – VI R 49/14 (Fahrtenbuchmethode) und VI R 2/15 (1 %-Regelung) hat der BFH zur steuerlichen Berücksichtigung von vom Arbeitnehmer selbst getragenen Nutzungsentgelten bei Dienstwagenüberlassung entschieden.

Hintergrund

Darf der Arbeitnehmer seinen Dienstwagen auch privat nutzen, unterliegt dieser geldwerte Vorteil der Versteuerung als Arbeitslohn. Der Vorteil ist entweder nach der 1 %-Regelung oder nach der Fahrtenbuchmethode zu bewerten. Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die Privatnutzung des betrieblichen Kfz ein Entgelt, mindert dies den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung.

Der BFH hat jetzt seine Rechtsprechung zugunsten der Steuerpflichtigen geändert. Nunmehr ist nicht nur ein pauschales Nutzungsentgelt, sondern es sind auch individuelle Kosten des Arbeitnehmers, z.B. Kraftstoffkosten, bei Anwendung der sog. 1 %-Regelung steuerlich zu berücksichtigen.

Inhalt der Urteile

Leistet der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung eines Dienstwagens ein Nutzungsentgelt, mindert dies den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung. Ebenso ist es, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung individuelle Kosten wie z.B. Kraftstoffkosten des betrieblichen PKW trägt. Der Umstand, dass der geldwerte Vorteil aus der Kfz-Überlassung nach der 1 %-

Regelung ermittelt worden ist, steht nach dem jetzt veröffentlichten Urteil nicht mehr entgegen. Bisher war der BFH hingegen davon ausgegangen, dass vom Arbeitnehmer selbst getragene Kfz-Kosten nicht steuerlich berücksichtigt werden können, wenn der Nutzungsvorteil pauschal nach der sog. 1 %-Regelung (anstelle der sog. Fahrtenbuchmethode) bemessen wird.

Hinweis

Der Wert des geldwerten Vorteils aus der Dienstwagenüberlassung durch Zuzahlungen des Arbeitnehmers kann allerdings lediglich bis zu einem Betrag von 0 € gemindert werden. Ein geldwerter Nachteil kann aus der Überlassung eines Dienstwagens zur Privatnutzung nicht entstehen, und zwar auch dann nicht, wenn die Eigenleistungen des Arbeitnehmers den Wert der privaten Dienstwagennutzung und der Nutzung des Fahrzeugs zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte übersteigen. Ein verbleibender Betrag bleibt daher ohne steuerliche Auswirkungen. Er kann insbesondere nicht als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit abgezogen werden.

(Pol)



34) Sommerzeit 2017

In diesem Jahr beginnt die Sommerzeit am Sonntag, 26. März, und endet am Sonntag, 29. Oktober.

Somit wird die Uhr

im Zeitpunkt des Beginns der Sommerzeit

**am Sonntag,
26. März 2017,**

**um eine Stunde
von 2.00 auf 3.00 Uhr
vorgestellt**

und

im Zeitpunkt des Endes der Sommerzeit

**am Sonntag,
29. Oktober 2017,**

**um eine Stunde
von 3.00 auf 2.00 Uhr
zurückgestellt.**

Soweit wegen der Einführung der Sommerzeit eine Stunde weniger gearbeitet wird, stellt dies weder ein in der Person des Arbeitnehmers noch ein im betrieblichen Bereich begründetes Leistungshindernis dar. Folglich hat der Arbeitnehmer weder die Pflicht noch das Recht, die ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachzuarbeiten, und der Arbeitgeber braucht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Entgelt zu zahlen.

Wird in der Nacht zum Sonntag, den 29. Oktober, eine Stunde länger gearbeitet, weil die Stundenzählung um eine Stunde zurückgestellt wird, so ist diese Zeit einschließlich eines evtl. tarifvertraglichen Zuschlags zu vergüten.

(Kra)



35) Rundfunkbeiträge - veränderte Meldung der Beschäftigtenzahl

Etwaige Änderungen bei der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten als Grundlage der Rundfunkbeitragspflicht müssen einmal jährlich in der Zeit vom 01.01. bis zum 31.03. angezeigt werden.

Seit 2017 besteht neben der Möglichkeit, die Zahl der Beschäftigten des Unternehmens „pro Kopf“ -also unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit- zu melden, zudem die Möglichkeit, die durchschnittliche Beschäftigtenzahl unter Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit zu ermitteln. Nach § 6 Abs. 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag können Teilzeitbeschäftigte in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden (beim Beitragsservice als „Zählweise B“ bezeichnet).

Hierbei gilt:

- Beschäftigte mit mehr als 20 Stunden (regelmäßige wöchentlich Arbeitszeit) sind mit dem Faktor 0,5,
- jeder Beschäftigte über 20, aber nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75, und
- jeder Beschäftigte mit mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 1,0

anzusetzen.

Bei einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten führt diese 2. Meldeoption zu einer Minderung der Abgabepflicht. An der Beitragsbelastung für gewerbliche Fahrzeuge hat sich bedauerlicherweise nichts geändert.

Zu den Beschäftigten, die eine Beitragspflicht auslösen, gehören folgende Personengruppen nicht:

- Inhaber oder nicht versicherungspflichtige Geschäftsführer z.B. einer GmbH
- Auszubildende, Praktikanten
- Studierende dualer Studiengänge
- Studien- u. Rechtsreferendare
- geringfügig Beschäftigte bzw. Minijobber
- Beschäftigte im Sonderurlaub
- Personen, die nicht im Inland sondern nur im Ausland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind
- ehrenamtlich tätige Personen
- Beschäftigte in Elternzeit, sofern sie nicht in Teilzeit arbeiten.

Sollten Sie die veränderte Zählweise für sich nutzen wollen oder aber im Fall, dass sich die Beschäftigtenzahlen im Vergleich zum Vorjahr verändert haben, wird dringend empfohlen, die Meldung der Beschäftigtenzahl bis zum 31.03.2017 vorzunehmen.

Bei verspäteten Mitteilungen kann eine Reduzierung des Rundfunkbeitrages im laufenden Jahr nicht mehr berücksichtigt werden, sondern erst ab 01.04. des Folgejahres.

(Vt)



36) Änderungen beim Führerschein

Befristung von C1-Führerscheinen (ab Erwerb 2013) auf 5 Jahre und eine neue Pflicht zu D1-Führerscheinen für Kleinbusse ab 3,5 Tonnen

Die deutsche Fahrerlaubnisverordnung (Führerscheinrecht) wurde mit Wirkung zum 28.12.2016 sehr kurzfristig an EU-Recht angepasst. Daher sind bislang die meisten amtlichen Informationen noch nicht aktualisiert und einzelne Fragen noch nicht abschließend geklärt.

Folgende Regelungen sind im Baugewerbe relevant:

Fahrzeuge zur Personenbeförderung über 3,5 Tonnen

Zur Lenkung von Fahrzeugen mit einer zulässigen Gesamtmasse von mehr als 3,5 Tonnen, die zur Personenbeförderung gebaut und ausgelegt sind, ist zukünftig die Klasse D1 (Klein-Bus) notwendig, unabhängig von der Zahl der Fahrgastplätze.

Das Baugewerbe nutzt überwiegend Fahrzeuge zur Personenbeförderung unter 3,5 Tonnen und ist insoweit nicht betroffen. Diese Fahrzeuge können weiterhin mit Führerscheinen der Klassen B oder C1 geführt werden.

Achtung: Ob es im Baugewerbe Konstellationen gibt, wodurch ein Kleinbus unter 3,5 Tonnen durch die Mitführung eines Anhängers zu einem Gefährt wird, für das nunmehr ein D1-Führerschein zwingend wird, war zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zu klären.

Bislang war der D1-Führerschein nur für Fahrzeuge über 3,5 Tonnen mit mehr als 8 Sitzplätzen (neben dem Fahrer) vorgeschrieben. Zum Führen von Fahrzeuge zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen, die für den Personentransport ausgelegt waren und nicht mehr als 8 Sitzplätze außer dem Fahrer hatten, war bisher ein C1-Führerschein ausreichend, bei

solchen Fahrzeugen über 7,5 Tonnen der C-Führerschein.

Führerscheininhaber der Klasse C1/C1E oder C/CE dürfen ab 2017 Fahrzeuge mit mehr als 3,5 Tonnen, die zur Personenbeförderung ausgelegt sind, nicht mehr lenken. Hier besteht kein Übergangszeitraum! Ein Verstoß gegen die neuen Vorgaben gilt als Fahren ohne Fahrerlaubnis. Es besteht jedoch Bestandsschutz für Führerscheine, die bis zum 19. Januar 2013 erworben wurden.

Hinweise:

- Nicht betroffen sind Fahrzeuge über 3,5 Tonnen, die nicht zur Personenbeförderung und damit in der Regel zur Güterbeförderung ausgelegt und gebaut sind. Diese können weiterhin mit einem C1/C1E/C-Führerschein gelenkt werden. Dies betrifft die überwiegende Zahl der mittleren und schweren Nutzfahrzeuge im Baugewerbe: Ein Transporter wird auch dann nicht zum Fahrzeug, das zur Personenbeförderung ausgelegt und gebaut wurde, wenn er 3 oder 4 Sitze hat. Entscheidend ist die (überwiegende) Zweckbestimmung des Gütertransportes, wie er auch in den Fahrzeugpapieren eingetragen ist.
- Für alle Inhaber von Führerscheinen der Klasse C1/ C1-E (und damit auch Inhabern von Klasse 3) und der Klasse C/CE, die vor dem 19. Januar 2013 ihren Führerschein erworben haben, gilt Bestandsschutz: Diese Fahrer dürfen weiterhin in der Gewichtsklasse über 3,5 Tonnen Fahrzeuge lenken, die zur Personenbeförderung ausgelegt sind und bis zu 8 Fahrgastplätze besitzen.

Befristung von C1 und C1E auf 5 Jahre

Die Fahrerlaubnisklassen C1 und C1E (betreffen vor allem Fahrer von Nutzfahrzeugen zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen zulässige Gesamtmasse) werden auf 5 Jahre befristet und nur nach Vorlage der Bescheinigung einer Gesund-

heitsprüfung verlängert. Betroffen sind rückwirkend alle ab 19. Januar 2013 (dem Inkrafttreten der 3. Führerscheinrichtlinie) erteilten Fahrerlaubnisse der genannten Klassen. Bislang wurde eine Verlängerung von C1/C1E-Berechtigungen um 5 Jahre erst mit dem 50. Lebensjahr notwendig.

Hinweise:

- Die Änderung betrifft Führerscheininhaber der Klassen C1 und C1E, die diese seit dem 19. Januar 2013 erworben haben bzw. zukünftig erwerben. Diese Personen müssen sich alle fünf Jahre einer Gesundheitsprüfung unterziehen. Für die ersten Betroffenen wird eine Verlängerung zum Januar 2018 erforderlich.
- Alle Besitzer von Führerscheinen der Klassen C1 und C1E, die vor dem 19. Januar 2013 erworben wurden, sind von den Neuregelungen nicht betroffen. Für diese Personen gilt, dass eine regelmäßige Gesundheitsprüfung und Führerscheinverlängerung erst mit Erreichen des 50. Lebensjahres notwendig wird (ab diesem Zeitpunkt dann alle 5 Jahre).
- Nicht betroffen sind Inhaber älterer Führerscheine der Klasse 3, die heute auch den Geltungsbereich der Klassen C1 und C1E umfassen. Aufgrund ihres umfassenden Bestandsschutzes greift auch weiterhin nicht die Verlängerungspflicht ab dem 50. Lebensjahr.
- Für Inhaber der Führerscheine C und CE ändert sich nichts: Hier ist ohnehin schon ein 5-jähriges Verlängerungsintervall ab dem Führerscheinwerb vorgeschrieben.

Wir bitten um Beachtung!

(Bk)



37) LKW-Kartell – Hintergründe und Ansprüche der Geschädigten

Die EU-Kommission, Generaldirektion Wettbewerb, hat seit 2001 gegen Daimler, MAN, Scania, DAF; Iveco und Volvo/Renault wegen verbotener Preisabsprachen ermittelt. Die genannten Hersteller haben zwischen 1997 und 2011 EU-weit die Preise für mittelschwere (6 bis 16 t) und schwere LKW (über 16 t) abgesprochen. Das Verfahren der EU-Kommission ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Am 19. Juli 2016 gab die EU-Kommission die Verhängung eines Bußgeldes in Höhe von 2,93 Mrd. EUR gegen die LKW-Hersteller Volvo/Renault, Daimler, Iveco und DAF bekannt. MAN wurde die Geldstrafe als Kronzeuge erlassen. Während MAN, Volvo/Renault, Daimler, Iveco und DAF ihre Kartellbeteiligung einräumten und einem Bußgeldreduzierendem Vergleich zustimmten, wird das Bußgeldverfahren gegen Scania fortgesetzt.

Was bedeutet dies für die LKW-Käufer?

Die vom Kartell Geschädigten können nunmehr basierend auf den Feststellungen der EU-Kommission zivilrechtliche Ansprüche gegen die Kartellanten geltend machen. Hierbei müssen sie zunächst den Umfang ihrer Betroffenheit ermitteln bzw. ermitteln lassen und können danach gegen die Kartellanten Schadensersatzforderungen geltend machen.

Betroffen von dem LKW-Kartell sind sämtliche Käufer von mittelschweren und schweren LKW (alle LKW ab 6 t) der genannten Hersteller. Betroffen sein können ebenfalls Leasingnehmer, denen der überhöhte Verkaufspreis durch überhöhte Leasingraten auferlegt wurde. Ansprüche können somit aus Kauf- und Leasingverträgen aus dem Zeitraum zwischen 1997 und 2011 geltend gemacht werden.

Preiserhöhung als Schaden

Nach ersten Schätzungen liegen die durch das Kartell verursachten Preiserhöhungen bei ca. 15 % des jeweiligen Kaufpreises. Eine konkrete Klärung des Schadens wird jedoch erst nach Erstellung eines wettbewerbsökonomischen Gutachtens möglich sein.

Weiteres Vorgehen.

Sollten Geschädigte ihre Schadensersatzansprüche gegen die genannten Hersteller geltend machen wollen, so sollten diese Kontakt zu einer entsprechend spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei aufnehmen. Zwischenzeitlich sind diverse Kanzleien aktiv geworden und schreiben Verbände, Speditionen, etc. an, um über ihre Tätigkeit in diesem Bereich zu informieren. Angestrebt wird zunächst eine außergerichtliche Lösung mit den Kartellanten herbeizuführen. Die Kanzleien wollen für die Betroffenen auf die Kartellanten zugehen und die Schadensersatzforderungen beziffern, diese geltend machen und die Möglichkeiten eines außergerichtlichen Vergleichs ermitteln. Kommt eine außergerichtliche Einigung nicht zustande, werden die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht. Die Gerichte sind dabei an die Feststellungen des Bußgeldbescheides gebunden. Im Zentrum der gerichtlichen Auseinandersetzung steht daher nur noch die Höhe des jeweils eingetretenen Schadens. Dieser wird regelmäßig mit Hilfe wettbewerbsökonomischer Gutachten geklärt.

Verjährung der Schadensersatzansprüche gegen das LKW-Kartell

Während der Ermittlungen der Europäischen Kommission war die Verjährung der Schadensersatzansprüche gehemmt. Diese Hemmung endet sechs Monate nach bestandkräftigem Bußgeldbescheid, mithin am 19. Januar 2017. Für die Betroffenen ist die 10-Jahres-Verjährungshöchstfrist maßgeblich. Unter Berücksichtigung der Hemmung der Verjährung durch die Ermittlungen der

EU-Kommission werden Ansprüche aus der Zeit zwischen 1997 und 2011 ab dem 19. Dezember 2017 verjähren. Die danach entstandenen Ansprüche verjähren jeweils sukzessive.

(ZDB/Kra)



38) Homogenbereiche ab sofort in Erdbaumaßnahmen i.V.m. der neuen VOB 2016 auszuschreiben und anzuwenden

In der VOB/C 2016 ATV DIN 18300 für Erdarbeiten ist die bisher geltende Klassifizierung von Boden in „Boden- u. Felsklassen“ gestrichen und dafür ein neues Klassifizierungssystem „Homogenbereiche“ eingeführt worden. Die Einführung von Homogenbereichen bedeutet im Wesentlichen, dass die Bodenklassen, die bisher mit einigen wenigem Bodenparametern festgestellt wurden, nun durch einen oder mehrere Homogenbereiche für eine Baumaßnahme definiert werden.

Mit Rundschreiben 03/2017 veröffentlicht das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) eine Anweisung zur Handhabung von Baumaßnahmen mit Homogenbereichen nach ATV DIN 18300 in Verbindung mit der ZTV E-StB 09.

Folgende Punkte zum Umgang mit der Ausschreibung von Homogenbereichen bei Erdbaumaßnahmen sind nochmals festgelegt worden:

- 1) Homogenbereiche sind ab sofort in Erdbaumaßnahmen in Verbindung mit der neuen VOB 2016 auszuschreiben und anzuwenden.
- 2) Die derzeitige ZTV E-StB 09 ist mit modifizierten Textpassagen gemäß BMVI-Rundschreiben bis zur Veröffentlichung einer neuen ZTV E ebenfalls vertraglich mit zu vereinbaren.
- 3) Lediglich in Ausnahmefällen können bis spätestens

31.12.2017 die bisherigen Bodenklassen verwendet werden. Hierfür ist die alte ATV DIN 18300 aus der VOB 2012 zusammen mit der aktuellen ZTV E-StB 09 ohne geänderte Textpassagen zu verwenden.

Die Bestimmungen gelten ab sofort auch für das Land Berlin, siehe gleichlautendes Rundschreiben SenStadtWohn V M Nr. 01/2017 Vergabe- und Vertragswesen VOB Fortschreibung des Teils C der VOB, Ausgabe September 2016 Baugrundeinteilung mit Homogenbereichen.

Die Rundschreiben des BMVI (7 Seiten) und der Senatsverwaltung (6 Seiten) können bei der Abteilung Technik (Tel. 030-86 00 04-38) angefordert werden.

(K)



39) Nachmieter gesucht für Lagerplatz mit Baubüro

Nachmieter gesucht für Lagerplatz (ca. 1.000 m²) an südlicher Stadtgrenze als Firmensitz wegen Geschäftsaufgabe aus Altersgründen ab 1. Juli 2017.

Es existiert ein Baubüro (mindestens 3 Arbeitsplätze), eine Personalumkleide und Lagerräume, die teils gegen Einbruch gesichert sind. Die Fläche ist teilweise überdacht. Miete und Abstand für Aufbauten sind Verhandlungssache.

Bei Interesse melden Sie sich bitte in der Hauptgeschäftsstelle bei Frau Rauer (Tel.: 030-86 00 04-33 oder rauer@fg-bau.de).

(Rau)



40) Seminarangebote der Kanzlei DIECKERT Recht und Steuern im 1. Quartal 2017

Die Rechtsanwaltskanzlei DIECKERT Recht und Steuern bietet wieder ihr bewährtes Schulungsprogramm u.a. für Bauleiter, Poliere und kaufmännische Mitarbeiter an. Folgende Seminare sind derzeit für den Zeitraum März 2017 geplant:

16.03.2017

20 Tipps und Tricks für Auftragnehmer

23./24.03.2017

Bauleiterschulung: Die VOB in der Praxis (Hamburg)

Weitere Informationen zum Inhalt der einzelnen Veranstaltungen sowie die Anmeldeformulare finden Sie auf der Website www.bauleiterschulung.de.

Wir bitten um Beachtung!

(Vt)



41) Presseecho FG Bau

Nachfolgend erhalten Sie zur Information eine Auflistung der die FG Bau betreffende Berichterstattung – sortiert nach der Veröffentlichung unserer Pressemeldungen (PM):

15.02.2017 – PM: Ausstellungseröffnung Pflasterhandwerk – Zunft mit Zukunft

16.02.2017
www.blickpunkt-brandenburg.de
*Zunft mit Zukunft
Ausstellung zum Pflasterhandwerk im EWE-Kunstparkhaus*

16.02.2017
Märkische Allgemeine Zeitung
Ausstellung zu Straßenpflaster

17.02.2017
Strausberg TV
Rathausfenster Strausberg

18./19.02.2017
Märkischer Sonntag
Pflasterhandwerk im EWE-Kunstparkhaus

18./19.02.2017
Märkische Oderzeitung
Da!Hin!

18./19.02.2017
Märkisches Echo
Steinzeit im EWE-Kunstparkhaus

Sonstiges

18./19.01.2017
Märkischer Markt
Neuzelle, Der Ausbau des Blumenwegewes

28.01.2017
Berliner Morgenpost
Harte Männer für heißen Asphalt gesucht

30.01.2017
Spiegel Online
Mit Hauptschulabschluss nimmst dich keiner

06.02.2017
WirtschaftsWoche
Wettbewerber fordern zwei Bahnchefs

06.02.2017
FAZ
Brauchen wir überhaupt einen neuen Bahnchef?

Alle Presseberichte können in der Hauptgeschäftsstelle eingesehen und auf Wunsch abgefordert werden.

(W)

Mit freundlichen Grüßen

Reinhold Dellmann
Hauptgeschäftsführer

Anlage