



## Rundschreiben 04/17

31. März 2017

### Inhalt

#### Fachgemeinschaft Bau

- 42) Rahmenvereinbarung –  
BAMAKA – Opelangebote

#### Arbeitsrecht

- 43) Beschränkter Erfüllungseinwand bei Lohnsteuerabzug
- 44) Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe
- 45) Kollegenhilfe – anzeigepflichtige Arbeitnehmerüberlassung
- 46) Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

#### Werkvertragsrecht

- 47) Verzögerung der Auftragserteilung: Anspruch auf Mehrvergütung
- 48) Baustellendiebstahl: Wer trägt das Risiko und die Kosten?

#### Bauvertragsrecht

- 49) Ansprüche bei nachträglicher Vereinbarung von Schwarzarbeit
- 50) Prüfung der Preisbildung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten

#### Steuerrecht

- 51) Arbeitslohn bei Auslandstätigkeiten

#### Technische Regeln

- 52) Alle tragenden Bauteile aus Stahl oder Aluminium, die in Bauwerke eingebaut werden, müssen eine CE-Kennzeichnung haben

#### Technische Vorschriften

- 53) Neue Normen und Normen-Entwürfe –Januar / Februar 2017

#### Viruswarnung

- 54) Viruswarnung! Falsche Telekommahnungen

#### Veranstaltungen

- 55) Marienfelder Bierfete und Brandenburger Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau 2017



#### 42) Rahmenvereinbarung – BAMA KA - Opelangebote

Das Opelhaus Kramm und die BAMA KA AG haben ein besonderes Angebot für Mitglieder der Fachgemeinschaft Bau zur Verjüngung oder Erweiterung des Fuhrparks im Bereich der leichten Nutzfahrzeuge bis 3,5 t entwickelt.

Mitglieder der Fachgemeinschaft Bau erhalten dabei einen BAMA KA-Mitgliederrabatt in Höhe von **39 % auf alle Opel Movano Fahrgestelle und 37 % Nachlass auf alle Movano Kastenwagen** einschließlich aller **werksseitigen Zusatzausstattungen** wie Pritschenaufbauten, Heck- oder 3-Seitenkipperaufbauten, Boden- und Seitenverkleidungen, Komfortoptionen wie Klimaanlage und Sicherheitsoptionen wie Rückfahrkameras oder Parkpiloten.

Soweit Sie über die Fachgemeinschaft Bau noch nicht Mitglied der BAMA KA sind, verweisen wir auf unser Rundschreiben Nr. 06/2016 Ziff. 75).

Ansprechpartner im Autohaus Kramm ist Herr Dirk Walther, der Ihnen gern für alle Fragen zur Verfügung steht.

Dirk Walther  
Autohaus Kramm GmbH  
Geschäftskundencenter  
Hauptstr. 24  
13127 Berlin  
Tel: 030/94 80 06 68  
Handy: 0162-274 29 44  
E-Mail:  
walther@autohaus-kramm.de

Herr Walther vereinbart mit Ihnen auch gern einen Termin in Ihrem Haus.

Weitere Informationen zur aktuellen Sonderaktion finden Sie in der beigefügten Anlage.

(Kra)



#### 43) Beschränkter Erfüllungseinwand bei Lohnsteuerabzug

Mit Urteil vom 21.12.2016 (Az. 5 AZR 266/16) hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber sich auf den Abzug und die Abführung der Lohnsteuer als besonderen Erfüllungseinwand nur für den abzurechnenden Kalendermonat und ggf. als Korrektur für den Vormonat berufen darf.

##### Sachverhalt:

Die Parteien stritten über Vergütung. Der Arbeitnehmer (AN) war von Juli 2006 bis Juni 2015 als Mitarbeiter im Verkauf beschäftigt. Zuletzt bezog er ein Bruttoentgelt in Höhe von 4.750,00 €. Der Arbeitgeber (AG) stellte zudem einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Bis Ende 2010 versteuerte der AG den geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Dienstfahrzeuges auf Grundlage von Fahrtenbüchern. Danach berücksichtigte er für die Privatnutzung monatlich einen zu versteuernden geldwerten Vorteil in Höhe von 300,00 € bzw. später 375,00 €. Mit der Gehaltsabrechnung für Mai 2015 führte der AG eine Rückrechnung für den Zeitraum von Januar 2011 bis April 2015 durch. In diesem Zusammenhang wurde der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens nunmehr auf Basis der so genannten 1-Prozent-Regelung und der tatsächlichen Fahrstrecke vom Wohnort zur Arbeitsstätte ermittelt. Danach ergab sich nach Abzug der bislang versteuerten Pauschalen ein noch zu versteuernder Betrag in Höhe von 25.704,80 €. Für die Gehaltsabrechnung Mai 2015 berücksichtigte der AG einen zusätzlichen geldwerten Vorteil in Höhe von 13.000,00 € brutto und für Juni 2015 in Höhe von 12.704,80 € brutto. Aus diesen erhöhten Bruttobeträgen errechnete der AG die zu zahlende Lohnsteuer für Mai 2015 in Höhe von 7.015,08 € und für Juni 2015 in Höhe von 6.891,08 €. Für beide Monate zahlte der AG keine Vergütung an

den AN mehr aus. Hiergegen wandte sich der AN und machte geltend, dass der AG nicht berechtigt gewesen sei, den geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens nach der 1-Prozent-Regelung zu berechnen und eine Nachberechnung für mehrere Jahre in den betreffenden Monaten vorzunehmen.

Das BAG gab in letzter Instanz dem AN Recht.

Die Vergütungsansprüche des AN für Mai und Juni 2015 waren an sich unstrittig. Ob diese Vergütungsansprüche durch Erfüllung nach § 362 Abs. 1 BGB erloschen waren, konnte das Gericht nicht abschließend feststellen, da es sich gehindert sah, selbst Feststellungen zur Lohnsteuerabführungspflicht zu treffen. Gerichte für Arbeitssachen sind grundsätzlich nicht befugt, die Berechtigung der Abzüge für Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge zu überprüfen. Der AG erfüllt beim Lohnsteuer- bzw. Sozialversicherungsbeitragsabzug öffentlich rechtliche Aufgaben, die allein ihm obliegen. Legt der AG nachvollziehbar dar, dass er bestimmte Abzüge für Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und abgeführt hat, so kann sich ein AN hiergegen nicht erfolgreich mit einer Vergütungsklage wehren, sondern ist vielmehr auf die steuer- und sozialrechtlichen Rechtsbehelfe beschränkt.

Unabhängig von der Höhe des hier streitigen Steuerabzuges stellte das BAG in dem Urteil aber fest, dass der besondere Erfüllungseinwand bezogen auf den Großteil der streitigen Steuerabzüge der Vergangenheit nicht erfolgreich vom AG erhoben werden konnte. Zwar erfüllte ein AG mit dem Abzug und der Abführung von Lohnbestandteilen für Steuern und die Sozialversicherung gegenüber dem AN seine Vergütungspflicht, allerdings kommt ein Lohnsteuerabzug als besonderer Erfüllungseinwand nur im abzurechnenden Kalendermonat in Betracht, allenfalls auch noch als Korrektur für den Vormonat (§ 41c Abs. 1 Satz 1

Nr. 2 EStG). Etwaige Erstattungsansprüche im Hinblick auf nachträglich abgeführte Lohnsteuer genießen das Vorrecht des Lohnsteuerabzuges nicht, sondern können allenfalls mittels Aufrechnung nach den hierfür bestehenden besonderen Regelungen vorgenommen werden.

Das BAG wies ferner darauf hin, dass der AG nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung den Lohnsteuerabzug auch nicht mehr ändern darf (LStR 2015 R 41c 1 Absatz 7 Satz 1). Die Lohnsteuerbescheinigung ist ein Beweispapier über den Lohnsteuerabzug, wie er tatsächlich stattgefunden hat. Danach wäre der AG allenfalls berechtigt gewesen, etwaige noch nicht erhobene Lohnsteuer für Mai und Juni 2015 ggf. für April 2015 einzubehalten. Ein nachträglicher Lohnsteuereinbehalt für den gesamten Zeitraum seit 2011 war nicht rechtens.

#### Praxishinweis:

Das Urteil des BAG beschränkt erheblich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich für fehlerhaft vorgenommene Steuerabzüge beim Arbeitnehmer schadlos zu halten. Zwar ist der Arbeitnehmer nach § 38 Abs. 2 EStG Schuldner der Lohnsteuer, gleichwohl ist der Abzug derartiger öffentlich rechtlicher Zahlungspflichten des Arbeitnehmers nur zeitlich beschränkt möglich. Die Rechtsprechung des BAG verweist den Arbeitgeber bei Vorliegen von weitergehenden Erstattungsansprüchen vor allem auf die Möglichkeit der Aufrechnung. Hierbei sind allerdings die Pfändungsfreigrenzen zu beachten, was die Durchsetzbarkeit solcher Ansprüche u.U. erheblich erschwert.

Vor dem Hintergrund, dass sich beispielsweise bei Verlagerung des Wohnsitzes die geldwerten Vorteile bei der privaten Nutzung von Dienstwagen und damit auch die Steuerlast ganz erheblich ändern können, stellt dies für den Arbeitgeber insoweit ein Problem dar, als dieser möglicherweise erst verspätet Kenntnis von der Änderung der tatsächlichen Verhältnisse erhält und völlig unver-

schuldet einen fehlerhaften Lohnsteuer- und Beitragsabzug vornimmt. Im Hinblick darauf ist dringend anzuraten, den Arbeitnehmer bei Überlassung von Dienstfahrzeugen zur privaten Nutzung zu verpflichten, eine Verlagerung des Wohnsitzes unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen und dies bei der Bewertung des geldwerten Vorteils auch entsprechend zu berücksichtigen.

(Vt)



#### 44) Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die Unternehmerr-Info Bau „Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe“ von März 2017.

(Kra)



#### 45) Kollegenhilfe – anzeigepflichtige Arbeitnehmerüberlassung

Nach § 1 b des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes auch nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des AÜG grundsätzlich unzulässig. Es besteht mithin ein gesetzliches Verbot. Eine anzeigepflichtige Arbeitnehmerüberlassung zwischen Baubetrieben ist aber nach § 1 a AÜG ohne Erlaubnis zulässig, wenn der Verleiher und der Entleiher Baubetriebe sind, wenn der Verleiher weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, wenn im Verleihbetrieb die konkrete und begründete Gefahr von Kurzarbeit oder Entlassungen besteht und wenn die Arbeitnehmerüberlassung vorher der Bundesagentur für Arbeit schriftlich angezeigt wurde. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Damit hat der Gesetzgeber die sogenannte Kollegenhilfe

zwischen Baubetrieben privilegiert; sie stellt in der betrieblichen Praxis die wichtigste Ausnahme vom Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe dar. Die folgenden, mit der Bundesagentur für Arbeit abgestimmten Hinweise, sollten bei betrieblicher Nutzung dieses Instruments der Kollegenhilfe beachtet werden, um den gesetzlichen Voraussetzungen Rechnung zu tragen:

Jede einzelne Arbeitnehmerüberlassung bedarf der vorherigen Anzeige bei der für den Geschäftssitz des Verleihers zuständigen Agentur für Arbeit. Die Anzeigepflicht ist erfüllt, wenn die Anzeige bei einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit vor Beginn der Überlassung eingeht. Das kann jede Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit sein, obwohl die Bundesagentur die örtliche Zuständigkeit für die Entgegennahme und Prüfung der Anzeige einer Arbeitnehmerüberlassung je nach Betriebssitz des Verleihbetriebes auf die Agenturen für Arbeit in Düsseldorf, Kiel und Nürnberg festgelegt hat. Für die Wirksamkeit der Anzeige ist es also unschädlich, wenn diese nicht an die zuständige Dienststelle übermittelt wird.

Für die Anzeige kann das Formular der Bundesagentur für Arbeit verwendet werden. Das Gesetz sieht eine Schriftform der Anzeige vor. Zur Fristwahrung genügt eine Übersendung der Anzeige per Telefax, wenn anschließend das Schriftstück der Anzeige auf dem Postweg nachgereicht wird. Eine Anzeige per E-Mail ist dagegen nicht ausreichend.

In der Anzeige hat der Verleiher darzulegen, dass die Arbeitnehmerüberlassung der Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen dient. Dafür erwartet die Bundesagentur für Arbeit eine kurze Schilderung der betrieblichen Situation im Verleihbetrieb, aufgrund derer der anzeigende Betrieb ohne die beabsichtigte Arbeitnehmerüberlassung zu Kurzarbeit oder Entlassungen gezwungen wäre. Das können beispielsweise folgende Situationen sein:

- Überkapazität an Arbeitskräften im Verhältnis zum vorhandenen Arbeitsvolumen,
- vorübergehende Arbeitslücke,
- Arbeitsausfall aufgrund des Wegfall eines Bauauftrages,
- Verzögerung oder Unterbrechung einer geplanten Baumaßnahme,
- Ausbleiben eines in Aussicht gestellten Folgeauftrags,
- Verzögerung einer Ausschreibung, einer Auftragsvergabe oder des Baubeginns,
- Auftragsmangel oder Umsatzrückgang, der zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt,
- ein anderes unabwendbares Ereignis.

Dieser Katalog ist nicht abschließend. Auch mit anderen betrieblichen Angaben kann die Gefahr von Kurzarbeit oder Entlassungen im Verleihbetrieb geschildert werden. Dabei muss die konkrete betriebliche Situation beschrieben werden. Hierbei ist zu beachten, dass die Arbeitnehmerüberlassung der Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen dient und nur zulässig ist, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die betroffenen Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingesetzt werden können. Ein nur zeitliches Hinauszögern von Kurzarbeit oder Entlassungen durch die Arbeitnehmerüberlassung genügt dagegen nicht. Aus der Schilderung des Sachverhalts muss darum stets hervorgehen, dass es sich um eine vorübergehende betriebliche Situation handelt. Plant der Betrieb ohnehin einen Personalabbau oder führt beispielsweise ein dauerhafter Auftragsmangel zum Wegfall von Arbeitsplätzen, ist die dann nur aufschiebend wirkende Arbeitnehmerüberlassung nicht möglich. Wir bitten um Beachtung.

(B)



#### 46) Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze

Zum 1. April 2017 wird das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze in Kraft treten, welches nicht nur Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung sondern auch im BGB-Vertragsrecht zum Inhalt hat.

So wird in § 611 a BGB eine neue Bestimmung zur Definition des Arbeitsvertrages vorgenommen. Hierin wird formuliert, dass der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird.

Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Laut Gesetzesbegründung handelt es sich um eine 1 zu 1 Kodifizierung der Rechtsprechung, welche die Rechtslage unverändert lässt.

Hinsichtlich der Überlassung von Arbeitnehmern hat der Gesetzgeber in dem neuen Gesetz erstmals eine Definition der Arbeitnehmerüberlassung vorgenommen. Dies ändert jedoch nichts an dem bisherigen Verständnis des Begriffs. Auch weiterhin bleibt die Arbeitnehmerüberlassung dadurch gekennzeichnet, dass

sich ein Betrieb von einem anderen Betrieb vorübergehend einen Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung ausleiht. Verleiher ist derjenige Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer überlässt. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung dann überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

Durch die Neufassung soll dem Problem der „Vorratsüberlassungserlaubnis“ bei Scheinwerkverträgen ein Riegel vorgeschoben werden. In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass in der Vergangenheit Fälle aufgetreten seien, bei denen Arbeitnehmer im Rahmen eines bloß formal als Werkvertrag bezeichneten Vertrags an einen Dritten überlassen wurden. Gleichzeitig habe der vermeintliche Werkunternehmer bisher eine Verleiherlaubnis vorrätig gehalten. Wenn offenbar geworden sei, dass der vermeintliche Werkvertrag zwischen den Parteien tatsächlich als Überlassungsvertrag gelebt worden sei, weil der Dritte arbeitsrechtliche Weisungsrechte gegenüber den eingesetzten Arbeitnehmern ausübte, konnte der vermeintliche Werkunternehmer die auf Vorrat gehaltene Verleiherlaubnis vorlegen, um einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung entgegenzutreten.

Dies soll in Zukunft unmöglich sein, da jetzt jede tatsächliche Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher als solche bezeichnet (Kennzeichnungspflicht) und der jeweilige Arbeitnehmer als solcher konkretisiert werden muss (Konkretisierungspflicht). Daneben besteht eine Pflicht des Verleihers, den Arbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiter tätig wird (Informationspflicht).

Erfolgt dies nicht, so liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die bei einem Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht mit einer Geldbuße bis zu 30.000,00 € und bei einem Verstoß gegen die Informations-

pflicht mit einer Geldbuße bis zu 1.000,00 € sanktioniert werden kann.

Die erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung, die neben der anzeigepflichtigen für Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe unter engen Voraussetzungen möglich ist, wird zukünftig zeitlich beschränkt. Die Überlassungshöchstdauer beträgt grundsätzlich 18 Monate. Auf die Überlassungshöchstdauer ist der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch den selbigen oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher vollständig anzurechnen, es sei denn, zwischen den Einsätzen liegen mehr als drei Monate. Ist somit die Überlassungshöchstdauer für den konkreten Arbeitnehmer ausgeschöpft, darf dieser beim selben Entleiher erst wieder drei Monate und einen Tag nach dem letzten dortigen Einsatz als Leiharbeiter tätig werden. Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 bleiben bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer jedoch unberücksichtigt.

Bereits nach der bisherigen Rechtslage war der Verleiher grundsätzlich verpflichtet, dem verliehenen Arbeitnehmer für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewährleisten. Von diesem Grundsatz konnte bisher zeitlich unbegrenzt abgewichen werden, soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen traf. In der neuen Regelung wird nun der Grundsatz der Gleichstellung, der bisher auf verschiedene Vorschriften im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verteilt war, systematisch zusammengeführt und die Möglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch Tarifvertrag abzuweichen, zeitlich begrenzt. Die Höchstdauer liegt grundsätzlich bei 9 Monaten. Das Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes umfasst, was der Leiharbeiter erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entlei-

her eingestellt worden wäre. Maßgebend sind sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmer des Entleihers ausgewiesene Bruttovergütungsanteile, insbesondere auch Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen.

In § 11 AÜG ist darüber hinaus neu geregelt, dass der Entleiher Leiharbeiter nicht einsetzen darf, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Dies soll nur dann nicht gelten, wenn der Entleiher sicherstellt, dass die Leiharbeiter keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden übernommen haben. Verstößt der Entleiher gegen diese Vorschrift, kann ihm ein Bußgeld in Höhe von bis zu 500.000,00 € treffen.

Viele der neuen Regelungen sind vom Wortlaut her nicht so klar gefasst, dass sich ihr Inhalt dem Leser sofort erschließt. Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände hat daher ein Fragen- und Antwortenpapier zur Auslegung erarbeitet; darüber hinaus existieren diesbezüglich die Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit, die wichtige Hinweise zur Auslegung des neuen Gesetzes geben. Beide können bei uns abgerufen werden.

(B)



#### **47) Verzögerung der Auftragserteilung: Anspruch auf Mehrvergütung**

Das Oberlandesgericht Brandenburg hat mit seinem Urteil vom 15.12.2016 (12 U 179/15) entschieden, dass der Unternehmer Anspruch auf Mehrvergütung hat, wenn sich ein Vergabeverfahren verzögert und sich damit die Leistungszeit verändert. Das Risiko

von Änderungen der Grundlagen des Preises sei nicht dem Unternehmer zuzuweisen. Allerdings müssen die Mehrvergütungsansprüche ursächlich auf die Verschiebung der Bauzeit zurückzuführen sein.

Ein öffentlicher Auftraggeber schreibt Brücken- und Straßenbaumaßnahmen aus. Während des Vergabeverfahrens kommt es zu Verzögerungen. Der anbietende Unternehmer ist mit der Verlängerung der Zuschlagsfrist einverstanden. Zeitgleich mit dem Zuschlag teilt der Auftraggeber neue Bauzeiten mit. Daraufhin erklärt der Unternehmer sinngemäß, dass noch nicht absehbar sei, inwieweit Mehrkosten entstanden sind, die auszugleichen wären. Unter Berücksichtigung der ursprünglichen Bauzeiten erstellt der Unternehmer ein Nachtragsangebot. Der Auftraggeber ist der Auffassung, dass Bauzeitverschiebungen, die auf den verspäteten Zuschlag zurückzuführen sind, keine Zahlungsansprüche des Unternehmers rechtfertigen. Die Klage des Unternehmers auf Mehrvergütung hat Erfolg. Allein die Zustimmung zur Zuschlagsfristverlängerung kann nicht dahingehend ausgelegt werden, dass ein Preis, der für den zuvor bestimmten Leistungszeitraum kalkuliert wurde, auch für den nachfolgenden Leistungszeitraum noch gilt. Nach Auffassung des Oberlandesgerichts steht die Vermutung der Ausgewogenheit von Leistung und Gegenleistung stets in Abhängigkeit zur vereinbarten Leistungszeit. Redlicher Weise hätten sich die Parteien daher darauf verständigt, dass die Vergütung entsprechend der neuen Ausführungszeiten anzupassen ist. Nach Treu und Glauben besteht keine Veranlassung, das Risiko der Änderung der Grundlagen des Preises dem Unternehmer aufzuerlegen. Die Zuschlagsmitteilung, die eine neue Bauzeitbestimmung enthält, ist als neues Angebot zu werten. Das Antwortschreiben des Unternehmers, in dem bereits auf auszugleichende Mehrkosten hingewiesen wurde, stellt seinerseits ein neues Angebot dar. Die-

ses Angebot wurde durch den Auftraggeber zumindest konkludent angenommen.

#### **Praxishinweis:**

Entscheidend war in diesem Fall, dass der Unternehmer bei der Zuschlagserteilung deutlich gemacht hat, dass Mehr- bzw. Minderkosten auszugleichen sind. Wird der Zuschlag ohne weitere Kommentierung hingenommen, kann das Verhalten des Unternehmers dahingehend ausgelegt werden, dass das Angebot mit der neuen Bauzeitbestimmung zu den angebotenen Preisen gilt. Gerade im Hinblick auf Bauzeitverlängerungen muss daher der entsprechende Zusatz nach Zuschlagserteilung gegenüber dem Auftraggeber erfolgen. Lässt der Auftraggeber dann den Unternehmer arbeiten, wird dieser „Hinweis“ (in Wirklichkeit das neue Angebot) des Unternehmers zum Vertragsbestandteil.

(R)



#### **48) Baustellendiebstahl: Wer trägt das Risiko und die Kosten?**

Das Kammergericht Berlin hat mit seinem Urteil vom 05.08.2009 (11 U 64/08) festgestellt, dass der im Rahmen eines Gerüstbauvertrages mitgelieferte und dann gestohlene Bauaufzug vom Auftraggeber nicht ersetzt werden muss. In dem entschiedenen Fall wurde ein Gerüstbauer mit der Errichtung und Vorhaltung eines Baugerüsts inklusive Bauaufzug beauftragt. Die VOB/B wurde Vertragsbestandteil. An einem Mittwoch meldete der Auftraggeber das Gerüst für den kommenden Freitag frei und forderte zum Abbau bis zum Ende der darauffolgenden Woche auf. Der Gerüstbauer will am folgenden Montag mit dem Abbau beginnen und stellt fest, dass der Bauaufzug gestohlen ist.

Die Schadensersatzklage des Gerüstbauers hatte keinen Erfolg. Der Gerüstbauer wurde mit seinem Argument, der Bauherr habe

seine mietvertragliche Obhutspflicht verletzt, da kein tauglicher Bauzaun vorhanden und ungeachtet weiterer Diebstähle kein Wachschatz beauftragt worden sei, nicht gehört.

Das Kammergericht Berlin stellt klar, dass es sich bei dem Gerüstbauvertrag um einen „gemischten Vertrag“ handelt. Dieser Vertrag habe sowohl werkvertragliche als auch mietvertragliche Elemente. Der Auf-, Um- und Abbau des Gerüsts folgt den Regeln des Werkvertragsrechts. Diese Pflichten sind erfolgsbezogen. Im Hinblick auf die Zeit der Gebrauchsüberlassung gilt dann das Mietrecht. Das heißt, während dieser Zeit, in dem das Gerüst und der Bauaufzug auf der Baustelle steht, muss der Auftraggeber dafür sorgen, dass es nicht zur Beschädigung oder zum Abhandenkommen der Sachen kommt.

Wird das Gerüst zum Abbau wieder freigemeldet, ist der mietvertragliche Teil des Vertrages beendet. Es gilt dann wieder das Werkvertragsrecht. Das heißt, der Gerüstbauer muss seine bis dahin „vermieteten Sachen“ wieder abbauen und schuldet wieder den Erfolg des Abbaus. Gleichzeitig verschiebt sich auch wieder die Haftung: Bis zur Beendigung dieser werkvertraglichen Leistung haftet der Gerüstbauer für die Beschädigung und den Untergang von Gerüst und Aufzug. In dem entschiedenen Fall trägt der Gerüstbauer ab dem Zeitpunkt der Freimeldung auch wieder die Gefahr für die Beschädigung und den Untergang (Diebstahl) der Sache. Die vom Gerüstbauer benannte DIN 18451 Ziffer 5.11.2, wonach die Gebrauchsüberlassung frühestens drei Werktage nach Zugang der Mitteilung über die Freigabe beim Auftragnehmer endet, ist nach Auffassung des Kammergerichts eine reine Abrechnungsvorschrift. Diese Norm hindere den Bauherrn nicht daran, den Zeitraum der Nutzung früher zu beenden. Entscheidend war daher, dass zum Zeitpunkt des Diebstahls bereits eine (nachweisbare) Freimeldung des Gerüsts beim Gerüstbauer vorlag.

#### **Praxishinweis:**

Ein effektiver Schutz gegen Diebstahl ist in manchen Bereichen kaum möglich. Das Risiko ist meist auch nicht (wirtschaftlich) versicherbar. Bei einem Werkvertrag hat bis zum Zeitpunkt der Abnahme der Unternehmer die Gefahr für den Verlust oder die Beschädigung der Sache zu tragen. Abhilfe kann hier nur eine einzelvertragliche Vereinbarung schaffen, die dieses Haftungsrisiko dem Auftraggeber aufbürdet oder die Kosten für entsprechende Schutzmaßnahmen einzukalkulieren.

(R)



#### **49) Keine Ansprüche bei nachträglicher Vereinbarung von Schwarzarbeit**

Mit Urteil vom 16.03.2017 (Az.: VII ZR 197/16) hat der BGH entschieden, dass gegenseitige Ansprüche auch dann nicht bestehen, wenn zwischen den Werkvertragsparteien nachträglich verabredet wird, dass die Arbeiten ohne Rechnung vergütet werden sollen. Die bisher zu Schwarzarbeitsabreden aufgestellten Grundsätze des BGH (z.B. aus den Urteilen vom 01.08.2013 - Az. VII ZR 6/13; vom 10.04.2014 - Az. VII ZR 241/13; vom 11.06.2015 - Az. VII ZR 216/14) gelten in gleicher Weise auch bei nachträglicher Vereinbarung von Schwarzarbeit.

#### **Sachverhalt:**

Der beklagte Auftragnehmer (AN) hatte im privaten Wohnhaus des Auftraggebers (AG) den alten Teppichboden entfernt und neuen Bodenbelag geliefert und verlegt. Die Parteien hatten zunächst einen ordnungsgemäßen Vertrag über die Arbeiten zum Preis von 16.164,00 € geschlossen. Kurze Zeit später einigte man sich allerdings darauf, dass der AG lediglich eine offizielle Rechnung über 8.619,00 € erhält und weitere 6.400,00 € ohne Mehrwertsteuer in bar bezahlt werden. Wie abgesprochen überwies der AG den

Rechnungsbetrag und leistete die restliche Zahlung bar. Der AG trat später wegen auftretender Mängel an den Arbeiten vom Vertrag zurück und begehrte die Rückerstattung des gezahlten Werklohnes in Höhe von 15.019,00 €.

Wie auch die Vorinstanzen lehnte der BGH die geltend gemachten Rückzahlungsansprüche ab. Er stellte fest, dass der Vertrag wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG nichtig war. Infolge dessen stehen dem Kläger weder Mängelansprüche zu, noch kann er Rückzahlung aus Rücktritt oder ungerechtfertigter Bereicherung verlangen.

#### **Praxishinweis:**

Der BGH hat mit dem vorliegenden Urteil seine Rechtsprechung zu Unwirksamkeit von Werkverträgen fortgeführt. Auch wenn der Werkvertrag zunächst nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat, sondern erst später durch eine „Ohne-Rechnung-Abrede“ abgeändert wurde, so stellt dies in gleicher Weise einen Verstoß gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG dar. Auch ein solcher Vertrag ist nichtig und kann keinerlei gegenseitige Ansprüche (z.B. Vergütungs-, Mängel- oder Rückforderungsansprüche) begründen. Wir bitten um Beachtung!

(Vt)



#### **50) Prüfung der Preisbildung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten**

Gemäß § 16d Abs. 1 Nr. 1 VOB/A und § 16d EU Abs. 1 Nr. 1 VOB/A darf der Zuschlag auf ein Angebot mit einem unangemessen hohen oder niedrigem Preis nicht erteilt werden. Von den Bauausführenden wurde das immer gerne so verstanden, dass diese Vorschrift auch bieterschützende Wirkung hat. Dem stand jedoch bislang die Rechtsprechung entgegen, nach welcher es Sinn der Bestimmung sei, lediglich den Auftraggeber vor Nachteilen zu schützen. Die Vorschrift diene danach vor allem

dazu, ein Angebot auszuschalten, dessen Preis unangemessen niedrig ist, weil damit häufig die Gefahr verbunden ist, dass der spätere Auftragnehmer in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät und den Auftrag entweder nicht oder nicht ordnungsgemäß ausführt oder oftmals ungerechtfertigte Nachforderungen stellt. Die Vorschrift diene damit nicht dem Schutz anderer, ordnungsgemäß kalkulierender Bieter; ihr kam grundsätzlich keine drittschützende Regelung zu. Mitbewerber konnten sich in einem Nachprüfungsverfahren bisher nicht erfolgreich auf eine Verletzung der Vorschrift berufen. Dieser Rechtsprechung ist nun der Bundesgerichtshof BGH in einem Beschluss von 31.01.2017 – Az. X ZB 10/16 – entgegengetreten. Hintergrund der Entscheidung war zwar keine Bauvergabe sondern die Vergabe von notärztlichen Dienstleistungen; der Inhalt der diesbezüglich geltenden Vorschriften ist jedoch identisch, weshalb der BGH ausdrücklich auch die VOB/A in Bezug nimmt.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Berliner Feuerwehr hatte als Vergabestelle eine beschränkte Ausschreibung mit öffentlichem Teilnahmewettbewerb durchgeführt, die schwerpunktmäßig die Gestellung von Notärzten für das Land Berlin für drei Jahre mit einer Verlängerungsoption zum Gegenstand hatte. Die Antragstellerin beteiligte sich mit einem Angebot. Nach dem sie von der Vergabestelle darüber informiert worden war, dass der Zuschlag auf das ca. 30 % günstigere Angebot einer Mitbewerberin erteilt werden soll, stellte die Antragstellerin Nachprüfungsantrag. Diesen hat die zunächst zuständige Vergabekammer des Landes Berlin mangels drittbieterschützender Wirkung für unzulässig erachtet. Dagegen legte die Antragstellerin sofortige Beschwerde ein. Diese wollte das Kammergericht ebenfalls zurückweisen, sah sich daran aber durch einen Beschluss eines anderen Oberlandesgerichtes gehindert. In derarti-

gen Fällen einer Divergenz wird der Streitfall dem Bundesgerichtshof zur Entscheidung vorgelegt.

Der BGH hat nun entschieden, dass sich grundsätzlich auch die anderen Teilnehmer am Vergabeverfahren auf die Beachtung der Vorgabe in § 16d Abs. 1 und § 16d EU Abs. 1 VOB/A 2016 berufen können. Soll ein nach den Vorgaben der VOB/A an sich wegen seines zu niedrigen Preises auszuschließendes Angebot den Zuschlag erhalten, geht es in der Sache um eine Auftragserteilung unter Verstoß gegen den Wettbewerbsgrundsatz konkretisierende Regelungen. Dabei genügt es zum Vortrag der Schlüssigkeit, dass die Unangemessenheit des Preises indizierende Umstände dargelegt werden. In der Rechtsprechung der Vergabesenate seien insoweit Aufgreifschwelle anerkannt, bei deren Erreichen eine Verpflichtung des Auftraggebers angenommen werde, in eine nähere Prüfung der Preisbildung des fraglichen Angebots einzutreten. Unterschiedliche Einschätzungen bestünden diesbezüglich nur darüber, ob diese Aufgreifschwelle immer erst bei einem Preisabstand von 20 % zum nächst höheren Angebot erreicht sei oder schon in einem Bereich über 10 % einsetzen könne. Im Übrigen könne sich die Frage der Unangemessenheit eines Preises nicht nur aufgrund des signifikanten Abstandes zum nächst günstigen Angebot im selben Vergabeverfahren stellen, sondern gleichermaßen etwa bei augenfälliger Abweichung von in vergleichbaren Vergabeverfahren oder sonst erfahrungsgemäß verlangten Preisen. Zusätzlich muss der Antragsteller darlegen, ob er die vorgesehene Vergabe zu den fraglichen Preis gerügt, wie sich der Auftraggeber dazu vorprozessual gestellt und inwieweit dies die eigenen Bedenken nicht ausgeräumt habe. Weitergehende Anforderungen an die Darlegung einer Rechtsverletzung könnten in Fällen der vorliegenden Art für den Zugang zum Nachprüfungsverfahren nicht gestellt werden. Der Antragsteller

müsse daher auch nicht dazu vortragen, ob der ungewöhnlich niedrige Preis zur Marktverdrängung von Konkurrenten verlangt werde oder ob die Gefahr bestehe, dass der Auftrag in Folge dieser Preisbildung nicht ordnungsgemäß ausgeführt werden könne. Hierzu werde der Antragsteller bei Einreichung seines Nachprüfungsantrags regelmäßig schon deshalb nichts Konkretes vortragen können, weil dies Einblicke in die Sphäre des Konkurrenten voraussetzt, über welche er üblicherweise nicht verfügt. Vielmehr habe jeder Bieter Anspruch auf die Einhaltung der einschlägigen Regelungen, wonach der öffentliche Auftraggeber, wenn Preise oder Kosten eines Angebots im Verhältnis zu der zu erbringenden Leistung ungewöhnlich niedrig erscheinen, vom Bieter Aufklärung zu verlangen hat. Bei der Vergabe von Bauleistungen prüft der Auftraggeber die Angemessenheit des Preises – abgesehen von einem möglichen Zusammenhang mit der Nichterfüllung umwelt- oder sozial- und arbeitsrechtlicher Anforderungen – an Hand der üblicherweise im Zusammenhang mit der Angebotseinreichung vorliegenden oder angeforderten Unterlagen über die Preisermittlung des betreffenden Bieters. Reicht dies nicht aus, um die Angemessenheit befriedigend beurteilen zu können, gibt der Auftraggeber dem Bieter weitere Gelegenheit zur Aufklärung über die Bildung seiner Preise oder Kosten für die Gesamtleistung oder für Teilleistungen und prüft zur Beurteilung der Angemessenheit die betreffende Zusammensetzung unter Berücksichtigung der Nachweise. Die VOB enthält hierzu zwar keine weiteren detaillierten Angaben. Es können jedenfalls aber Angaben zur Wirtschaftlichkeit des Fertigungsverfahrens, der Erbringung der Dienstleistung oder des Bauverfahrens, zu den gewählten technischen Lösungen oder allen gegebenenfalls außergewöhnlich günstigen Bedingungen, über die der Bieter bei der Durchführung der Bauleistungen verfügt und sonst zur Eigenart der angebotenen Bauleistungen verlangt wer-

den. Kann der öffentliche Auftraggeber die geringe Höhe des angebotenen Preises oder die angebotenen Kosten mit der Prüfung nicht zufriedenstellend aufklären, darf er den Zuschlag auf dieses Angebot ablehnen. Dabei ist die Verwendung des Verbs „dürfen“ nicht so zu verstehen, dass es im Belieben des Auftraggebers stünde, den Auftrag trotz weiter bestehender Ungereimtheiten doch an den betreffenden Billigbieter zu vergeben. Es besteht hierbei vielmehr ein rechtlich gebundenes Ermessen; die Ablehnung des Zuschlags ist grundsätzlich geboten wenn der Auftraggeber verbleibende Ungewissheiten nicht zufriedenstellend aufklären kann.

Diese Entscheidung stellt einen grundlegenden Paradigmenwechsel bezüglich der Wertung unangemessen niedriger Angebote dar. Zukünftig können Bieter fehlende oder unzureichende Aufklärung bei unangemessenen niedrigen Angeboten monieren und ihren Anspruch auf die von der Vergabestelle geschuldete Prüfung geltend machen. Zu beachten ist jedoch, dass ein primärer Rechtsschutz diesbezüglich nur oberhalb der Schwellenwerte, mithin bei Bauvergaben ab Auftragswerten von 5.225.000,00 € und höher gegeben ist. Außerdem richtet sich der Anspruch nicht auf die Erteilung des Zuschlages an das beschwerdeführende Unternehmen, sondern lediglich darauf, dass die Vergabestelle die vorgesehene nähere Prüfung der Preisbildung vornimmt. Entsprechend hat der BGH im vorliegenden Fall nur den Beschluss der Vergabekammer Berlin aufgehoben und die Vergabekammer dazu verpflichtet, erneut über die Sache und über die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu entscheiden.

(B)



## 51) Arbeitslohn bei Auslandstätigkeiten

In seinem Schreiben vom 14.03.2017 hat das BMF zur "Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass im Lohnsteuerabzugsverfahren und Änderung des Auslandstätigkeitserlasses" wie folgt Stellung genommen:

- Ist ein Arbeitnehmer vorübergehend im Ausland tätig, so sehen die DBA-Regelungen vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeitslohn für die Tätigkeit im Ausland **im ausländischen Staat der Besteuerung unterliegt**. In Deutschland ist dieser Teil des Arbeitslohns im Gegenzug steuerfrei. Für den Lohnsteuerabzug in Deutschland ist der Arbeitslohn in einen auf den Aufenthalt im Inland entfallenden steuerpflichtigen und einen auf den Aufenthalt im Ausland entfallenden steuerfreien Teil aufzuteilen. Diese Aufteilung hat der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren vorzunehmen.
- **Direkt zuordenbarer Arbeitslohn** wird für eine konkrete inländische oder ausländische Arbeitsleistung erbracht und ist entsprechend als in Deutschland steuerpflichtig oder steuerfrei zu behandeln. Dazu zählen z.B. Reisekosten, Überstundenvergütungen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Auslandszulagen.
- Zum **nicht direkt zuordenbaren "verbleibenden" Arbeitslohn** gehören insbesondere die laufenden Vergütungen und Zusatzvergütungen wie z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Nach dem BMF-Schreiben vom 12. November 2014



("Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen") ist der verbleibende Arbeitslohn bei der Veranlagung zur Einkommensteuer und im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den im In- und Ausland verbrachten **tatsächlichen Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres** aufzuteilen. Da beim laufenden Lohnsteuerabzug für den einzelnen Lohnzahlungszeitraum während des Kalenderjahres die endgültigen Werte für die Aufteilung noch nicht bestimmt werden können, **lässt das BMF nunmehr folgende vier Möglichkeiten** zu (wobei innerhalb eines Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres nur einheitlich abgerechnet werden darf:

1. Aufteilung nach tatsächlichen Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
2. Aufteilung nach tatsächlichen Arbeitstagen im einzelnen Lohnzahlungszeitraum
3. Aufteilung nach vereinbarten Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
4. Aufteilung nach vereinbarten Arbeitstagen im einzelnen Lohnzahlungszeitraum

- Ändert sich die Prognose für die Anzahl der tatsächlichen oder vereinbarten Arbeitstage in einem folgenden Lohnzahlungszeitraum, ist der neu ermittelte Aufteilungsmaßstab ab diesem Lohnzahlungszeitraum anzuwenden. Die **bisher vorgenommenen Lohnabrechnungen** können **unverändert** bleiben.
- Der Arbeitgeber hat den innerhalb eines Kalenderjahres durchgeführten Lohnsteuerabzug am **Ende des Kalenderjahres** oder bei **Beendigung des Dienstverhältnisses** zu überprüfen und bei **Abwei-**

**chungen zu korrigieren.** Grundsätzlich muss die Korrektur **für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum** erfolgen. Allerdings lässt das BMF eine Vereinfachung in den Fällen von ganzjährig beschäftigten, unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern (ohne Steuerklassenwechsel) zu: In diesen Fällen wird es nicht beanstandet, wenn zum Ende des Kalenderjahres vor Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung eine **einzigste Korrektur** nach den Berechnungsgrundsätzen des § 42 b EStG (Lohnsteuer-Jahresausgleich) bis zum Ablauf des Februars des Folgejahres vorgenommen wird.

(Pol)



**52) Alle tragenden Bauteile aus Stahl oder Aluminium, die in Bauwerke eingebaut werden, müssen eine CE-Kennzeichnung haben**

Bereits seit Juli 2014 gilt in Deutschland die europäische Bauprodukten-Verordnung. Bauunternehmen, die tragende Bauteile aus Stahl (DIN EN 1090-2) oder Aluminium (DIN EN 1090-3) einkaufen und einbauen, müssen darauf achten, dass ein CE-Kennzeichen nach Richtlinie 93/68/EWG am Produkt oder im begleitenden Dokument angebracht ist. Außerdem ist sicherzustellen, dass der herstellende Metallbaubetrieb nach der erforderlichen Ausführungsklasse gemäß DIN EN 1090 zertifiziert ist.

Eine Missachtung der europäischen Bauproduktenverordnung kann für die betreffenden Betriebe bei der Abnahme zu erheblichen Problemen führen und im Schadensfall straf- und versicherungsrechtliche Konsequenzen haben.

(K)



**53) Neue Normen und Normen-Entwürfe –Januar / Februar 2017**

Der 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:

- Einrichtungen zur Instandhaltung baulicher Anlagen
- Anwendung von Bauprodukten
- Beton
- Stahlbauten
- Pfahlprüfungen
- Messen disperser Systeme
- Wandbekleidungen in Rollen
- Mörtel im Mauerwerksbau
- Wärmedämmstoffe für Gebäude
- Druckfestigkeit von Beton

Weiterhin wurden u.a. in folgenden Bereichen Normen-Entwürfe veröffentlicht:

- Schallschutz im Hochbau
- Außenwandbekleidungen
- Lärmschutzvorrichtungen an Straßen
- Feuerwiderstandsfähigkeit
- Keramikklinker
- Mauerwerk – Fertigbauteile
- Keramische Fliesen und Platten

Vorgenannte 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.

(K)



#### 54) Viruswarnung! Falsche Telekommahnungen

Nach Hinweisen einer Mitgliedsfirma warnen wir davor, dass derzeit gefälschte Mahnungen der Telekom im Umlauf sind.

Die Mahnungen werden als E-Mail im typischen Telekom-Design verschickt. Bei den uns vorliegenden Nachrichten wird als Absender die Telekom Deutschland GmbH genannt und als E-Mail-Adresse [rechnungonline@telekom.de](mailto:rechnungonline@telekom.de) angegeben. Im Betreff der Nachricht ist „Ihre Telekom Mahnung März 2017“ ausgewiesen. Im Gegensatz zur normalen Telekomrechnung ist die E-Mail nicht personalisiert, Sie werden also weder namentlich angesprochen noch sind Kundendaten (Buchungskontonummer, Adresse, Kundennummer) in der E-Mail enthalten. Während bei der echten Telekom üblicherweise die Rechnungen als PDF-Datei der E-Mail angehängt werden, befindet sich bei den gefälschten Nachrichten in der E-Mail selbst ein Link zum Abrufen der angeblichen Onlinerechnung. Es besteht höchste Gefahr, dass beim Anklicken dieses Links Schadsoftware heruntergeladen wird.

Wenn Sie derartige E-Mails erhalten, wird dringend angeraten, diese zu löschen und ggf. das Telekom Sicherheitsteam zu informieren. Wir bitten um Beachtung.

(Vt)



#### 55) Marienfelder Bierfete und Brandenburger Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau 2017

Freuen Sie sich auch in diesem Jahr wieder auf die traditionellen Veranstaltungshöhepunkte „Marienfelder Bierfete“ sowie „Brandenburger Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau“ und merken

Sie sich bitte beide Termine schon jetzt vor.

**Marienfelder Bierfete  
am 16. Juni 2017 um 18.00 Uhr  
auf dem Gelände des Lehrbau-  
hofs in der Belßstraße 12,  
in 12277 Berlin-Marienfelde.**

Das Fest findet diesmal unter dem Motto „60 Jahre Lehrbauhof Berlin“ statt. Im Mittelpunkt der Marienfelder Bierfete stehen jedoch der Dialog zwischen Verbandsmitgliedern und Gästen sowie der allgemeine Informationsaustausch zu wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen unserer Branche.

**Brandenburger Sommerfest  
aller Mitgliedsunternehmen der  
Fachgemeinschaft Bau  
am 8. September 2017  
um 18:30 Uhr  
auf Schloss & Gut Liebenberg.**

Das Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau findet exklusiv für unsere Mitgliedsunternehmen statt.

Die detaillierten Programme gehen Ihnen jeweils mit der Einladung frühzeitig zu.

(Ck)

Mit freundlichen Grüßen

Reinhold Dellmann  
Hauptgeschäftsführer

Anlagen