



Rundschreiben 06/17

08. Juni 2017

Inhalt

Tarifwesen

- 66) Mindestlohn im Maler- und Lackiererhandwerk

Arbeitsrecht

- 67) Höhere Freigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2017
- 68) Verkürzung einer Befristung nur mit Sachgrund zulässig
- 69) Sozialrechtliche Fragen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses
- 70) Betriebliche Altersversorgung – Neue Haftungsrisiken für Arbeitgeber

Ausbildung

- 71) Änderung des Berufsbildungsgesetzes; Ausbildungsverträge müssen ab 1. Oktober 2017 Form des Ausbildungsnachweises enthalten

Werkvertragsrecht

- 72) Mehrere Mangelursachen: Unternehmer haften nur bei Verantwortlichkeit für alle Ursachen

- 73) Geänderte Nutzung nach erteilter Baugenehmigung: Architekt haftet nicht

Betriebswirtschaft

- 74) Elektronische Rechnungen im Bauunternehmen Teil I

Kalkulation

- 75) Lieferengpässe Polyurethan-Hartschaumdämmstoffe

Technische Vorschriften

- 76) Neue Normen und Normen-Entwürfe – Mai 2017

Fachgemeinschaft Bau

- 77) Presseecho FG Bau



66) Mindestlohn im Maler- und Lackiererhandwerk

Im Maler- und Lackiererhandwerk gelten seit 01.05.2017 neue Mindestlöhne. Die entsprechende Verordnung gemäß § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wurde im Bundesanzeiger vom 28. April 2017 bekannt gemacht.

Für ungelernte Arbeitnehmer beträgt der **Mindestlohn 1**

bundeseinheitlich

ab	ML 1
01.05.2017	10,35 €
01.05.2018	10,60 €
01.05.2019	10,85 €
01.05.2020	11,10 €

Für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen) beträgt der **Mindestlohn 2** im

Tarifgebiet West (inkl. Berlin)

ab	ML 2
01.05.2017	13,10 €
01.05.2018	13,30 €
01.05.2019	13,30 €
01.05.2020	13,50 €

Tarifgebiet Ost

ab	ML 2
01.05.2017	11,85 €
01.05.2018	12,40 €
01.05.2019	12,95 €
01.05.2020	13,50 €

Mit dem Mindestlohnabschluss wird der im Tarifgebiet Ost im Jahr 2014 wieder eingeführte Mindestlohn 2 schrittweise an das Lohnniveau für den Tarifbereich West angeglichen. Ab 01.05.2020 gilt Mindestlohn 2 in Höhe von 13,50 € bundesweit.

(Vt)



67) Höhere Freigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2017

Ab 01.07.2017 gelten höhere Freigrenzen für Arbeitseinkommen, die bei Lohnpfändungen entsprechend zu berücksichtigen sind. Die Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung – Pfändfrei-GrBek 2017– vom 28.03.2017 wurde am 07.04.2017 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. I S. 750 ff.).

Der Grundfreibetrag wird sich danach seit dem letzten Stichtag (01.07.2015) um 5,58 % erhöhen. Eine Anpassung der Freibeträge erfolgt turnusmäßig alle 2 Jahre.

Der monatlich unpfändbare Grundbetrag beträgt dann für den Schuldner 1.133,80 € (bisher: 1.073,88 €). Dieser Betrag erhöht sich, wenn gesetzliche Unterhaltspflichten zu erfüllen sind, um monatlich 426,71 € (bisher: 404,16 €) für die erste und um monatlich jeweils weitere 237,73 € (bisher: 225,17 €) für die zweite bis fünfte Person. Wenn Schuldner mehr verdienen als die so ermittelten pfändungsfreien Beträge verbleibt ihnen vom Mehrbetrag bis zu einer Obergrenze ebenfalls ein bestimmter Anteil.

Die genauen ab 01.07.2017 pfändbaren Beträge – auch für die wöchentliche und tägliche Zahlweise von Arbeitseinkommen – sind der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2017 und der dazugehörigen Pfändungstabelle zu entnehmen. Beide finden sich unter anderem auf der Service-Homepage des Bundesministeriums der Justiz und Verbraucherschutz unter: https://www.gesetze-im-internet.de/pf_ndfreigrbek_2017/BJNR075000017.html.

Wir bitten um Beachtung!

(Vt)



68) Verkürzung einer Befristung nur mit Sachgrund zulässig

Mit Urteil vom 14.12.2016 (Az.: 7 AZR 49/15) hat das BAG entschieden, dass die Befristung eines nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nur verkürzt werden darf, wenn hierfür ein Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Eine sachgrundlose Befristung ist nur möglich, wenn es sich entweder um eine Neueinstellung oder um eine Verlängerung eines bei Neueinstellung bereits befristeten Arbeitsvertrages handelt.

Sachverhalt:

Die Parteien stritten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer vereinbarten Befristung zum 31.07.2013 geendet hat. Der Kläger (AN) hatte für die Zeit vom 15.07.2012 bis zum 31.07.2014 einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit der Beklagten (AG) abgeschlossen. Am 13.12.2012 trafen die Parteien unter der Überschrift „Arbeitsvertrag auf Zeit – Änderung der Vertragslaufzeit“ eine Vereinbarung, in der es ergänzend zum Arbeitsvertrag vom 18.06.2012 hieß: „Herr S. wird bis zum 31.07.2013 beschäftigt. Alle sonstigen Vertragsbedingungen bleiben unverändert.“ Mit seiner Klage hat sich der AN gegen die Befristung des Arbeitsvertrages und dessen Beendigung zum 31.07.2013 gewehrt. Nachdem die Vorinstanzen unterschiedlich urteilten, gab das BAG nunmehr dem AN Recht.

Zunächst stellte das BAG fest, dass es sich bei der im Dezember 2012 getroffenen Vereinbarung nicht um einen Aufhebungsvertrag handelte, sondern dass sich die Parteien lediglich auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verständigt hatten. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut der getroffenen Vereinbarung. Das BAG überprüfte danach die Befristungsabrede auf Übereinstimmung mit den Regelungen des TzBfG. Es stellte in diesem Zusammenhang fest, dass die

Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht vorlagen. Zwar würde durch die Abrede die höchstzulässige zweijährige Befristung nicht überschritten, allerdings stehe der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen, dass zum Zeitpunkt der Vereinbarung bereits ein befristeter Arbeitsvertrag zwischen den Parteien bestand. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nur zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das BAG stellte allerdings fest, dass eine Befristung mit sachlichem Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG durchaus zulässig wäre. Allerdings hatten die Parteien hierzu nichts vorgetragen, so dass die Sache an das LAG zurückverwiesen wurde.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG ist angesichts des eindeutigen Wortlauts des § 14 TzBfG nicht zu beanstanden. Während die maximal 3-malige Verlängerung einer rechtswirksam vereinbarten Befristung bis zu einer Höchstdauer von 2 Jahren unproblematisch möglich ist, ist eine nachträgliche Verkürzung der Befristungsdauer unzulässig. Aus den gleichen Gründen unwirksam ist die nachträgliche – sachgrundlose- Befristung eines ursprünglich unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Soweit das vorzeitige Ende einer vereinbarten Befristung von beiden Parteien tatsächlich gewünscht wird, sollten die Parteien also besser einen entsprechenden Aufhebungsvertrag schließen. Ein Aufhebungsvertrag ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet, und sollte auch klar und deutlich so formuliert sein. Wie zeitnah der Aufhebungsvertrag an dem mutmaßlichen Beendigungszeitpunkt liegen muss, ist in der Rechtsprechung jedoch noch nicht ausgeurteilt worden und wird auch je nach Lage des Einzelfal-

les unterschiedlich zu beurteilen sein. Wir bitten um Beachtung.

(Vt)



69) Sozialrechtliche Fragen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die Unternehmer-Info Bau „Sozialrechtliche Fragen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses“ von Mai 2017.

(Kra)



70) Betriebliche Altersversorgung – Neue Haftungsrisiken für Arbeitgeber

Mit Urteil vom 19.05.2016 (Az.: 3 AZR 794/14) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Voraussetzungen für die Wahl der sogenannten versicherungsförmigen Lösung bei der betrieblichen Alterssicherung zu Lasten von Arbeitgebern verschärft. Nach der neuen Rechtsprechung muss der Arbeitgeber zusätzlichen Aufwand betreiben, um sich von einer etwaigen Ergänzungshaftung zu befreien.

Hintergrund:

Bietet ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung - etwa in Form der Direktversicherung oder über eine Pensionskasse - an, behält der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis üblicherweise seine Anwartschaft auf Altersversorgungsleistungen. Die Höhe dieser Anwartschaft errechnet sich grundsätzlich nach dem in § 2 Abs. 1 BetrAVG geregelten Quotierungsverfahren. Danach hat der Arbeitgeber bei Eintritt des Versorgungsfalles eine im Verhältnis tatsächlicher zu bis Rentenbeginn möglicher Dienst-

zeit quotierte Versorgungsleistung zu erbringen. Daneben -und in der Praxis auch zumeist angewendet- gibt es aber auch die Möglichkeit, den Vertrag beitragsfrei zu stellen und die unverfallbare Anwartschaft auf die bis dahin erworbenen Leistungen zu beschränken (sogenannte versicherungsförmige Lösung). Der Arbeitnehmer hat dann die Möglichkeit, den Vertrag mit eigenen Mitteln fortzusetzen.

Das BAG hatte in dem oben zitierten Streitfall über Ansprüche auf eine betriebliche Berufsunfähigkeitsrente aus einem bereits 2008 beendeten Arbeitsverhältnis zu entscheiden. Die Arbeitnehmerin war mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Berufsunfähigkeitsrente aus ihrem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und hatte die Möglichkeit, die Berufsunfähigkeitsversicherung zu übernehmen und mit eigenen Mitteln fortzusetzen, nicht wahrgenommen. Sie verlangte die Berechnung und Auszahlung der Rente auf Basis des in § 2 Abs. 1 BetrAVG niedergelegten Quotierungsverfahren. Der Arbeitgeber war hingegen der Meinung, seine Leistung sei auf die bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erworbenen Ansprüche zu beschränken, was erheblich geringere Versorgungsleistungen bedeutete. Die Wahl der sogenannten versicherungsförmigen Lösung war zwar in der Versorgungsordnung für die fragliche Rente (in Form einer Betriebsvereinbarung) mit enthalten, dies war nach der Entscheidung des BAG aber nicht ausreichend.

Während es nach bisheriger Rechtsprechung ausreichte, dass der Arbeitgeber sein Verlangen nach versicherungsförmiger Lösung bereits bei der Erteilung der Versorgungszusage etwa im Rahmen einer allgemeinen Betriebsvereinbarung zum Ausdruck bringt, hat das BAG nunmehr dieser Praxis eine Absage erteilt. Das Verlangen des Arbeitgebers nach der versicherungsförmigen Lösung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG könne zwar bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam erklärt werden,

das BAG fordert aber, dass zum Zeitpunkt, an dem Arbeitgeber die versicherungsförmige Lösung gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt und damit seine Einstandspflicht begrenzt wird, bereits ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang mit der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen muss. Die Mitteilung muss zudem spätestens 3 Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.

Missachtet der Arbeitgeber die neuen Regeln und Fristen beim Verlangen nach versicherungsförmiger Lösung, so besteht das Risiko einer Ergänzungshaftung. Der Versorgungsanspruch berechnet sich dann auf der Grundlage der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und ist nicht lediglich auf das beschränkt, was in der Direktversicherung bzw. Pensionskassenversorgung für den Arbeitnehmer angespart wurde.

Konsequenz:

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts führt dazu, dass das bisherige Vorgehen, die Wahl nach versicherungsförmiger Lösung bereits im Rahmen der Vertragsgestaltung und Erteilung der Versorgungszusage auszuüben, nicht mehr ausreicht.

Der Arbeitgeber muss nunmehr in jedem Einzelfall dem Arbeitnehmer und der Versicherung im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers mitteilen, dass er die versicherungsförmige Lösung wählt. Die diesbezügliche Erklärung muss zeitnah zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, spätestens 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ferner müssen dem Arbeitnehmer die wichtigsten Versicherungsdaten mitgeteilt werden bzw. ihm der Zugang zu den wesentlichen Versicherungsunterlagen verschafft werden. Nur dann kann der Arbeitgeber eine Ergänzungshaftung vermeiden. Der Arbeitgeber sollte zudem sicherstellen, dass er den Zugang der Unterlagen und des Verlangens nach versicherungsförmiger Lösung auch beweisen kann.

Tarifliche Zusatzrente (TZR) – BauRente ZukunftPlus:

Von der vorstehenden Entscheidung des BAG könnte auch die tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe, die derzeit zwar noch nicht allgemein verbindlich ist, ebenfalls betroffen sein. Im Rahmen der BauRente ZukunftPlus ist die Wahl der versicherungsförmigen Lösung ebenfalls vorgesehen. Obwohl § 10 TV TZR die Anwendbarkeit des hier betroffenen § 2 BetrAVG ausschließt, kann nicht rechtsicher bestätigt werden, dass -entgegen der Rechtsprechung des BAG im obigen Streitfall- im Anwendungsbereich der tariflichen BauRente keine zusätzliche Erklärung abzugeben ist, um die Ergänzungshaftung auszuschließen. Es wird daher angeraten, auch hier gemäß den Voraussetzungen des BAG zu verfahren.

Die SOKA-Bau hat ein Informationsblatt einschließlich eines Musterbriefes entworfen, das SOKA-Bau Arbeitgebern zusendet, sobald SOKA-Bau von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfährt. Als Anlage 1 erhalten Sie das Informationsblatt einschließlich des Musterbriefes zur Kenntnisnahme.

Wir bitten um Beachtung.

(Vt)



71) Änderung des Berufsbildungsgesetzes; Ausbildungsverträge müssen ab 1. Oktober 2017 Form des Ausbildungsnachweises enthalten

(Kra)

Das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes ist am 4. April 2017 im Bundesgesetzblatt verkündet worden und am 5. April 2017 in Kraft getreten.

Neben dem Verzicht auf das Schriftformerfordernis bzw. der Zulassung elektronischer Verfahren in 464 Vorschriften im Verwaltungsrecht des Bundes enthält

das Gesetz insbesondere eine Änderung in der Handwerksordnung und dem Berufsbildungsgesetz bzgl. der **Form des Ausbildungsnachweises**. Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) muss zukünftig entweder schriftlich oder elektronisch geführt werden, § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG. In diesem Zuge gab es eine weitere Gesetzesänderung, wonach die ausgewählte Form des Ausbildungsnachweises ab dem 1. Oktober 2017 zwingend im Ausbildungsvertrag festzuhalten ist (§ 11 Nr. 10 BBiG).

Der gesamte Ausbildungsnachweis muss bei Anmeldung zur Prüfung seitens des Auszubildenden und des Ausbilders persönlich unterschrieben werden bzw. mit einer elektronischen Signatur versehen werden. Auszubildende sind zudem gemäß § 14 Abs. 2 BBiG angehalten, die Ausbildungsnachweise regelmäßig durchzusehen.

Das Gesetz enthält ferner einen **Bestandsschutz** für die bestehenden Ausbildungsverträge sowie eine **Übergangsfrist** bis zum 30. September 2017. Bereits laufende und bis dahin abgeschlossene Verträge müssen demnach nicht geändert werden. Ausbildungsverträge, die ab dem 1. Oktober 2017 geschlossen werden, müssen zwingend um die Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch) ergänzt werden. Wir bitten um Beachtung.



72) Mehrere Mangelursachen: Unternehmer haftet nur bei Verantwortlichkeit für alle Ursachen

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hat mit seinem Urteil vom 29.07.2016 (Gz.: 22 U 24/16) festgestellt, dass bei einem Werkmangel, der auf mehrere selbständige alternative Ursachen beruht, grundsätzlich der Auftraggeber darlegen und beweisen

muss, dass das ausführende Unternehmen für alle Ursachen gewährleistetungspflichtig ist. Bei mehreren Werkunternehmern muss der Auftraggeber grundsätzlich jedem einen mitursächlichen und damit haftungsbegründenden Beitrag für das Auftreten der Mangelerscheinung nachweisen.

In dem entschiedenen Fall beauftragte der Auftraggeber einen Unternehmer mit der Wartung der Heizungs- und Lüftungsanlage für ein Mietobjekt. Ein eingefrorenes Heizregister verursachte erhebliche Sachschäden und Betriebsunterbrechungen. Die Ursache der Havarien ist streitig. Nach Auffassung des Auftraggebers habe der Unternehmer bei den Wartungsarbeiten übersehen, dass der Frostschutzregler der Anlage falsch eingestellt gewesen sei. Der Unternehmer erklärt, der Auftraggeber habe die fehlerhafte Einstellung des Frostschutzreglers nicht bewiesen. Weiterhin sei die Anlage fehlerhaft konstruiert.

Die Schadensersatzklage des Auftraggebers in Höhe von 180.000,- € wird zunächst vom Landgericht abgewiesen. Das OLG Düsseldorf hebt das klageabweisende Urteil auf und verweist den Rechtsstreit zu Klärung der Schadensursache an das Landgericht zurück. Dabei macht das OLG Düsseldorf dem Landgericht folgende Vorgaben: Grundsätzlich muss jeder Geschädigte beweisen, dass er durch eine fremde Pflichtverletzung einen Schaden erlitten hat. Das gilt allerdings eingeschränkt, soweit ein Unternehmer die werkvertragliche Verantwortung für das reibungslose Funktionieren einer technischen Anlage übernommen hat. Übernimmt jemand diese Verantwortung (d.h. die Wartung einer Heizungsanlage), dann muss er sich entlasten, wenn ein Schaden eingetreten ist. Im vorliegenden Fall gilt das allerdings nur für den strittigen Frostschutzregler. Beruht der umstrittene Schaden auf verschiedenen Ursachen, dann muss der Auftraggeber, der zugleich der Geschädigte ist, vortragen und beweisen, dass der Unternehmer für alle infrage kommenden Ursa-

chen haftet. Kommen nebeneinander mehrere Schädiger in Betracht, muss der Auftraggeber jedem von ihnen die Verantwortung zumindest für einen Teilbeitrag nachweisen. Nur wenn dieser Nachweis gelingt, haften alle Mitverursacher entsprechend § 830 BGB wie Gesamtschuldner für den Schaden. Im entschiedenen Fall wurde die Sache an das Landgericht zurückgegeben, um zu klären, ob die eingetretenen Havarien auch auf einem Konstruktionsfehler beruhen, für die der ausführende Unternehmer nicht haftet.

Praxishinweis:

Verursachen mehrere Unternehmer nebeneinander einen Schaden, wird damit ein Gesamtschuldverhältnis begründet. Das bedeutet, dass alle Schädiger dem Auftraggeber nebeneinander in voller Höhe für den eingetretenen Schaden haften. Im sogenannten Innenverhältnis können die Schädiger untereinander dann Haftungsfreistellung geltend machen bzw. einen entsprechenden Ausgleich verlangen. Die Haftungsbegründung kann bereits eintreten, wenn das ausführende Unternehmen auf Vorleistungen aufbaut, die erkennbar für einen Fachunternehmer mangelhaft sind und er seinen Hinweispflichten gegenüber dem Auftraggeber nicht ordnungsgemäß nachkommt.

(R)



73) Geänderte Nutzung nach erteilter Baugenehmigung: Architekt haftet nicht

Das Oberlandesgericht (OLG) Jena hat mit seinem Urteil vom 11.11.2014 (Gz.: 5 U 616/13), welches durch den Beschluss des BGH vom 16.11.2016 (Gz.: VII ZR 301/14) bestätigt wurde, herausgestellt, dass der Architekt eine dauerhaft genehmigungsfähige Planung schuldet. Eine Haftung des Architekten kommt auch dann

in Betracht, wenn die Baugenehmigung zunächst erteilt wurde, dann aber wegen eines Planungsmangels zurückgenommen wird. Etwas anderes gilt, wenn die Baugenehmigung aufgrund einer Nutzungsänderung durch den Auftraggeber zurückgenommen wird. Für diese Nutzungsuntersagung haftet der Architekt nicht.

In dem entschiedenen Fall streiten die Parteien über Schadensersatz wegen Architektenleistungen für die Sanierung eines Gebäudekomplexes. Der Auftraggeber hatte die Absicht, die unteren Stockwerke als Ausstellungsfläche zu nutzen und das Dachgeschoß sowie den Spitzboden für die Lagerung schwer brennbarer, klimatisch unempfindlicher Museumsobjekte in Anspruch zu nehmen. Auf der Grundlage dieser Nutzung erwirkte der Architekt eine Baugenehmigung. Nachdem diese Baugenehmigung erteilt war, entschloss sich der Bauherr, das Dachgeschoß und den Spitzboden ebenfalls für die Ausstellung bereit zu halten. Die zuständige Behörde sprach aufgrund der statischen Veränderungen der ungenehmigten Nutzungsänderung eine Nutzungsuntersagung aus. Weiterhin wurde ein neuer Bauantrag gefordert, der eine Überarbeitung der Flucht- und Rettungswege beinhaltet. Der Auftraggeber verlangt nun vom Architekten Schadensersatz, da seine Planung nicht dauerhaft genehmigungsfähig gewesen sei.

Zu Unrecht entscheidet das OLG Jena. Da der Auftraggeber eigenmächtig die vorgesehene Nutzung, welche Planungsgrundlage war, verändert hat, konnte die Baugenehmigung, so wie sie erteilt war, nicht mehr Bestand haben. Dem Planer war der (eigenmächtig) geänderte Nutzungswunsch des Bauherrn nicht mehr zuzurechnen. Durch die geänderte Nutzung waren Baumaßnahmen zu Sicherstellung der Flucht- und Rettungswege erforderlich, welche einer erneuten Planung und Baugenehmigung bedurften. Eine Schadensersatzpflicht des Architekten scheidet aus.

Praxishinweis:

Der Ausgangspunkt jeder Planung sind die Beschaffenheitsvorgaben, welche der Bauherr dem Architekten als Ziel vorgibt. Allein danach richtet sich die Beurteilung, ob eine Planung mangelfrei ist oder nicht. In dem entschiedenen Fall war die Planung mangelfrei, die Baugenehmigung erteilt und allein der Änderungswunsch des Bauherrn war Grund für einen neuen Bauantrag und weitere Baumaßnahmen. Die entsprechenden Mehrkosten waren daher vom Auftraggeber selbst zu tragen.

(R)

noch in geringen Mengen geliefert wird.

Bei der Abgabe von Angeboten mit Polyurethan-Hartschaumdämmstoffen sollten daher aktuelle Preise und Liefertermine bei den Händlern und Lieferanten nachgefragt werden. Als Folge der Lieferengpässe kann es auch bei alternativen Dämmstoffen zu generellen Preiserhöhungen kommen. Daher ist zu empfehlen, die aktuellen Preise und Lieferzeiten bei Dämmstoffen generell nachzufragen.“

Anmerkung:

Polyurethan-Hartschaum (PU) ist ein geschlossenzelliger Hartschaum, der für die hochwertige Dämmung von Dächern, Wänden und Böden sowie für haus- und betriebstechnische Anlagen verwendet wird. Polyurethan-Hartschaum gehört nicht zur Polystyrol-Dämmstoffgruppe.

(K)



74) Elektronische Rechnungen im Bauunternehmen / Teil I

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die Unternehmer-Info Bau „Elektronische Rechnungen im Bauunternehmen/ Teil I“ von Juni 2017.

(Kra)



75) Lieferengpässe Polyurethan-Hartschaumdämmstoffe

Einige Berliner Firmen berichten bereits von Lieferschwierigkeiten bei Polyurethan-Hartschaumdämmstoffen.

Wie Sie dem folgenden **Rundschreiben des ZDB** entnehmen können, handelt es sich dabei um ein deutschlandweites Problem:

„Wie dem ZDB bekannt geworden ist, informieren Hersteller von Polyurethan-Hartschaumdämmstoffen ihre Kunden derzeit über Lieferengpässe. Diese kommen zustande, da einer der wichtigsten Rohstoffe MDI nur

76) Neue Normen und Normen-Entwürfe – Mai 2017

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

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

- Schutz und Instandsetzung von Betontragwerken
- Bemessung und Konstruktion von Stahlbauten
- Bemessung und Konstruktion von Aluminiumtragwerken
- Mörtel und Klebstoffe für keramische Fliesen und Platten
- Bitumenbahnen für Dachabdichtungen
- Asphalt – Prüfverfahren
- Zement und Baukalk
- Wärme- u. feuchtetechnisches Verhalten von Baustoffen
- Prüfung von Festbeton

- Erdarbeiten – Flächendeckende dynamische Verdichtungskontrolle

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

- Trennwände und Vorsatzschalen aus Gipsplatten
- Prüfverfahren für Zement
- Faserzement-Dachplatten
- Abgasanlagen
- Glas im Bauwesen
- Betonfertigteile
- Brandschutzklappen

Vorgenannte Besprechungen finden Sie auf der Internetseite www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/nabau im unteren Bereich - Downloads.

(K)



77) Presseecho FG Bau

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

30.03.2017 – PM: „Blaue Plakette – Massive Auswirkungen auf Bautätigkeit“

5/2017

Berlin-Brandenburgisches Handwerk

„Fast jeder Handwerker fährt einen Diesel“

07.04.2017 - PM: „FG Bau: Schulsanierungen ganzjährig planen und umsetzen“

Mai 2017

Der Bauunternehmer *FG Bau: Schulsanierungen ganzjährig planen und umsetzen*

Sonstiges

27.03.2017

Rhein-Neckar-Zeitung *Harter Job mit guter Bezahlung: Kanalbauer kümmern sich ums Abwasser*

11.04.2017

Frankfurter Rundschau

Gut bezahlt, aber hart

Wie werde ich Kanalbauerin?

06./07.04.2017

Oranienburger Generalanzeiger

Harter Job mit guter Bezahlung

5/2017

Berlin-Brandenburgisches Handwerk

Auslandsaufenthalte bilden

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

(W)

Mit freundlichen Grüßen

Reinhold Dellmann

Hauptgeschäftsführer

Anlagen

Wichtige Information

Merkblatt bei Ausscheiden von Mitarbeitern mit betrieblicher Altersversorgung (Tarifliche Zusatzrente - TZR)

Durch die geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), Urteil vom 19.05.2016, 3 AZR 794/14 hat sich für Sie als Arbeitgeber ein **neuer Handlungsbedarf** ergeben um eventuelle Nachteile beim Ausscheiden von Arbeitnehmern mit einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden.

Warum?

Um mögliche Haftungsrisiken aus der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen, muss gemäß diesem Urteil einem Arbeitnehmer zweimal die sogenannte „versicherungsförmige Lösung“ für den Fall seines vorzeitigen Ausscheidens erklärt werden. Einmal bei Vertragsabschluss bzw. Aufnahme in die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse wie der ZVK-BAU und erneut im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nur wenn spätestens drei Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses diese Mitteilung erneut erfolgt, sind eventuelle Haftungsrisiken für den Arbeitgeber wirksam ausgeschlossen.

Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sich die Höhe der erworbenen Anwartschaft ausschließlich nach dem Vertrag mit der ZVK-BAU richtet, die Versicherungsnehmereigenschaft auf ihn übertragen wird und er den Vertrag aus eigenen Mitteln fortführen kann. Die Verträge der Tariflichen Zusatzrente unseres Hauses (BauRente *ZukunftPlus*) erfüllen alle genannten Voraussetzungen.

Scheidet ein Mitarbeiter mit betrieblicher Altersversorgung vorzeitig aus, entstehen in der Regel unverfallbare Ansprüche.

Die Höhe dieser Ansprüche ermittelt sich nach einem speziellen Verfahren, in welchem linear gerechnet wird. Dadurch kann die ermittelte Höhe gegenüber des bislang in einer Pensionskasse entstandenen Anspruchs abweichen.

Um Haftungsrisiken zu vermeiden, muss die Wahl der versicherungsförmigen Lösung (Übertragung der bislang entstandenen Ansprüche in Höhe der bislang durch Beiträge entstandenen Ansprüche bei der Pensionskasse) dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden nochmals mitgeteilt werden. Hier gilt eine Frist von drei Monaten nach dem Ausscheiden.

Eine entsprechende Erklärung schon zu Beginn des Versicherungsverhältnisses reicht nicht (mehr) aus.

Damit Sie diese neuen Regeln mit möglichst geringem Aufwand umsetzen können, haben wir dieser Information ein entsprechendes Musterformular beigelegt.

Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer über die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung zur Begrenzung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung

An

Mitarbeiter (Name): _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung:

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK-Bau)

Vertragsnummer: _____

Wir erklären hiermit, dass wir anlässlich Ihres Ausscheidens aus unserem Unternehmen von der versicherungsförmigen Lösung/Anspruchsbegrenzung (§ 2 Abs. 2 Satz 3 bzw. Abs. 3 Satz 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)) Gebrauch machen. Die Ansprüche aus Ihrer vorgenannten Versorgungszusage sind begrenzt auf die Leistungen, die aufgrund der Beitragszahlung unseres Unternehmens aus diesem Versicherungsvertrag von der ZVK-Bau zu erbringen sind (§ 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG).

Ort, Datum:

Stempel/Unterschrift des Arbeitgebers