



Rundschreiben 05/18

20. Juni 2018

Inhalt

Tarifwesen

- 59) Abschluss der Tarifverhandlungen 2018

Arbeitsrecht

- 60) Verdachtskündigung unwirksam wegen zu kurzer Anhörungsfrist
- 61) Unzulässiger Genehmigungsvorbehalt bei Urlaub
- 62) Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Stellenausschreibung
- 63) Zulässige Höchstbefristung eines Arbeitsvertrages
- 64) Unternehmer-Info Bau – Haftung des Bauunternehmers für den Nachunternehmer

Bauvergabe- und Bauvertragsrecht

- 65) Unternehmer-Info Bau – Bauhandwerkersicherung - Änderungen seit Januar 2018

Werkvertragsrecht

- 66) Keine Vergütung für ein wertloses Werk

Abfallbeseitigung

- 67) Flyer „Die neue Gewerbeabfallverordnung“

Datenschutzrecht

- 68) Erste Abmahnung wegen fehlender Datenschutzerklärung auf der Homepage

Datenschutzrecht

- 69) Mitteilungspflicht zur Meldung Ihres Datenschutzbeauftragten an die Aufsichtsbehörde
- 70) Gemeinsame Verantwortung von Facebook und Seitenbetreiber für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen

Fachgemeinschaft Bau

- 71) Rahmenvereinbarungen – Whdl – Flyer mit aktuellen Konditionen
Bamaka – Flyer Kleintransporter
- 72) Presseecho FG Bau

Veranstaltung

- 73) Sommercamp für Jugendliche in Cottbus vom 16. bis 20. Juli 2018



59) Abschluss der Tarifverhandlungen 2018

Die Tarifverhandlungen zwischen den Spitzenverbänden der Bauwirtschaft und der IG-BAU wurden nach Annahme des Schiedsspruches vom 12.05.2018 durch die Tarifvertragsparteien am 01.06.2018 abgeschlossen. Im Einzelnen ergeben sich folgende Änderungen:

1. TV Lohn / Ost

Mit Wirkung vom **01.03.2018** gelten folgende Tariflöhne/Gesamttarifstundenlöhne (entspricht dem bisherigen Tariflohn, gültig seit 01.05.2017):

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	19,70 €	1,16 €	20,86 €
Lohngruppe 5	18,03 €	1,06 €	19,09 €
Lohngruppe 4	17,14 €	1,01 €	18,15 €
Lohngruppe 3	15,73 €	0,92 €	16,65 €
Lohngruppe 2 a	15,30 €	0,90 €	16,20 €
Lohngruppe 2	12,10 €	0,71 €	12,81 €
Fliesen-, Platten- und Mosaik- leger der Lohngruppe 4	17,70 €	1,04 €	18,74 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	17,43 €	1,02 €	18,45 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	17,70 €	1,04 €	18,74 €

Soweit Stuckateure und Gipser der Lohngruppen 3 und 4 überwiegend Trockenbauarbeiten, Putzarbeiten oder Wärmedämmverbundarbeiten ausführen, beträgt der Gesamttarifstundenlohn für die Zeit der Ausführung dieser Tätigkeiten und nach Ankündigung durch den Arbeitgeber (bitte vorher Rechtsabteilung zu Rate ziehen) in der

Lohngruppe 4	15,35 €
Lohngruppe 3	14,58 €

In Betrieben des Holz- und Bautenschutzgewerbes beträgt für Arbeitnehmer der Lohngruppen 3 und 4 bei tatsächlicher Ausübung von oberflächennahen Betonsanierungsarbeiten, Abdichtungsarbeiten, Sanierputzarbeiten oder Schimmelbekämpfung der Gesamttarifstundenlohn in der

Lohngruppe 4	15,35 €
Lohngruppe 3	14,58 €

Mit Wirkung vom **01.05.2018** gelten folgende Tariflöhne/Gesamttarifstundenlöhne (Erhöhung um 6,6 %):

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	21,00 €	1,24 €	22,24 €
Lohngruppe 5	19,22 €	1,13 €	20,35 €
Lohngruppe 4	18,27 €	1,08 €	19,35 €
Lohngruppe 3	16,77 €	0,98 €	17,75 €
Lohngruppe 2 a	16,31 €	0,96 €	17,27 €
Lohngruppe 2	12,90 €	0,76 €	13,66 €
Fliesen-, Platten- und Mosaik- leger der Lohngruppe 4	18,87 €	1,11 €	19,98 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,58 €	1,10 €	19,68 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	18,87 €	1,11 €	19,98 €

Mit Wirkung vom 01.06.2019 gelten folgende Tariflöhne/Gesamttarifstundenlöhne (Erhöhung um 0,8 %):

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	21,17 €	1,24 €	22,41 €
Lohngruppe 5	19,37 €	1,14 €	20,51 €
Lohngruppe 4	18,42 €	1,08 €	19,50 €
Lohngruppe 3	16,90 €	1,00 €	17,90 €
Lohngruppe 2 a	16,44 €	0,97 €	17,41 €
Lohngruppe 2	13,00 €	0,77 €	13,77 €
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	19,02€	1,12 €	20,14 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,73 €	1,10 €	19,83 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	19,02 €	1,12 €	20,14 €

Festbetrag:

Arbeitnehmer, die im Monat Oktober 2019 einen Lohnanspruch haben und nicht in die LG 1 einzugruppiert sind, erhalten einen Festbetrag in Höhe von 250,00 €, der mit dem Lohn für den Monat November 2019 fällig wird

Beschäftigungssicherungsklausel:

Zur Beschäftigungssicherung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit können durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder –bei fehlendem Betriebsrat- durch einzelvertragliche Vereinbarung um bis 4 % abweichende Löhne vereinbart werden.

Da die Fachgemeinschaft Bau nicht Mitglied in den tarifvertragschließenden Parteien ist, gelten die aufgeführten Löhne nicht für Mitgliedsbetriebe der Fachgemeinschaft Bau.

2. TV Lohn Berlin

Die Berliner Werte sind derzeit (Redaktionsschluss) noch nicht beschlossen. Wir reichen diese so schnell wie möglich nach.

3. TV Lohn West

Mit Wirkung vom 01.03.2018 gelten folgende Tariflöhne/Gesamttarifstundenlöhne (entspricht dem bisherigen Tariflohn, gültig seit 01.05.2017):

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	21,17 €	1,24 €	22,41 €
Lohngruppe 5	19,34 €	1,14 €	20,48 €
Lohngruppe 4	18,43 €	1,08 €	19,51 €
Lohngruppe 3	16,87 €	1,00 €	17,87 €
Lohngruppe 2 a	16,43 €	0,97 €	17,40 €
Lohngruppe 2 b	14,78 €	0,87 €	15,65 €
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	19,02 €	1,12 €	20,14 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,72 €	1,10 €	19,82 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	19,02 €	1,12 €	20,14 €

Soweit Stuckateure und Gipser der Lohngruppen 3 und 4 überwiegend Trockenbauarbeiten, Putzarbeiten oder Wärmedämmverbundarbeiten ausführen, beträgt der Gesamttarifstundenlohn für die Zeit der Ausführung dieser Tätigkeiten und nach Ankündigung durch den Arbeitgeber in der

Lohngruppe 4	16,18 €
Lohngruppe 4 ab dem 10 Jahr der Tätigkeit	16,99 €
Lohngruppe 3	15,37 €

In Betrieben des Holz- und Bautenschutzgewerbes beträgt für Arbeitnehmer der Lohngruppen 3 und 4 bei tatsächlicher Ausübung von oberflächennahen Betonsanierungsarbeiten, Abdichtungsarbeiten, Sanierputzarbeiten oder Schimmelbekämpfung der Gesamttarifstundenlohn in der

Lohngruppe 4	16,18 €
Lohngruppe 4 ab dem 10. Jahr der Tätigkeit	16,99 €
Lohngruppe 3	15,37 €

Mit Wirkung vom 01.05.2018 gelten folgende Tariflöhne/Gesamttarifstundenlöhne (Erhöhung um 5,7 %):

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	22,38 €	1,32 €	23,70 €
Lohngruppe 5	20,44 €	1,21 €	21,65 €
Lohngruppe 4	19,48 €	1,15 €	20,63 €
Lohngruppe 3	17,83 €	1,05 €	18,88 €
Lohngruppe 2 a	17,37 €	1,02 €	18,39 €
Lohngruppe 2 b	15,62 €	0,92 €	16,54 €
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	20,10 €	1,19 €	21,29 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	19,79 €	1,16 €	20,95 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	20,10 €	1,19 €	21,29 €

4. TV Gehalt/ Ost/West

Bei Bedarf können die aktuellen Gehaltstabellen in der Hauptgeschäftsstelle abgefordert werden unter Telefon: 030 / 86 00 04-33 oder -56.

5. Ausbildungsvergütungen Berlin, gewerbliche und angestellte Auszubildende

Die Berliner Werte sind derzeit (Redaktionsschluss) noch nicht beschlossen. Wir reichen diese so schnell wie möglich nach.

6. Ausbildungsvergütungen Ost, gewerbliche Auszubildende

Tarifliche Vergütung	Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.05.2018	Mit Wirkung ab 01.05.2018	
im ersten Ausbildungsjahr 765,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	612,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr 970,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	776,00 €
im dritten Ausbildungsjahr 1.190,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	952,00 €
im vierten Ausbildungsjahr 1.270,00 €	im vierten Ausbildungsjahr	1.016,00 €

weiter zu

6. Ausbildungsvergütungen Ost, gewerbliche Auszubildende

Im feuerungstechnischen Gewerbe		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Tarifliche Vergütung			
Mit Wirkung ab 01.05.2018		Mit Wirkung ab 01.05.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	765,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	612,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.005,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	804,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.277,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	1.022,00 €

Mit Wirkung ab 01.05.2018 erhalten Auszubildende, die eine **Landes- oder Bundesfachklasse** besuchen, eine zusätzliche Ausbildungsvergütung in Höhe von 60,00 € pro Monat.

Hintergrund für diese Zusatzvergütung ist, dass bei bestimmten Ausbildungsberufen die Berufsschule in besonderen zentralen Einrichtungen organisiert wird. Der Unterricht kann daher für den Auszubildenden in aller Regel nicht wohnortnah stattfinden. Die erhöhten Aufwendungen, z.B. für Unterkunft, Fahrkosten, sollen mit dieser Vergütung abgedeckt werden. Die erhöhte Ausbildungsvergütung nimmt an den Erstattungsregelungen der Berufsbildungsumlage teil.

7. Ausbildungsvergütungen Ost, angestellte Auszubildende

Tarifliche Vergütung		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.05.2018		Mit Wirkung ab 01.05.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	758,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	607,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	875,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	700,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.104,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	884,00 €

Mit Wirkung ab 01.05.2018 erhalten Auszubildende, die eine **Landes- oder Bundesfachklasse** besuchen, eine zusätzliche Ausbildungsvergütung in Höhe von 60,00 € pro Monat.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge können erstmals zum 30.04.2020 gekündigt werden.

Für Mitgliedsbetriebe der Fachgemeinschaft Bau gelten die dargestellten tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht, da die Fachgemeinschaft Bau nicht Mitglied der Tarifvertrag schließenden Parteien ist.

Nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes haben Auszubildende jedoch Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist „angemessen“ so zu interpretieren, dass von einer tariflichen Vergütung maximal um 20 % nach unten abgewichen werden darf, um das Merkmal „angemessen“ noch zu erfüllen.

Betriebe, die von der 20 %igen Absenkung der Ausbildungsvergütung Gebrauch machen, sollten beachten, dass die Absenkung sich immer vom geltenden Tarifvertrag aus berechnet. Zum 01.05.2018 an muss daher in bestehenden Ausbildungsverträgen die bisher gezahlte Ausbildungsvergütung jeweils angehoben werden, um die maximal mögliche Absenkung von bis zu 20 % nicht zu überschreiten. Soweit ein Auszubildender in einer **Landes- oder Bundesfachklasse** beschult wird, sollte bei der Ermittlung des Absenkungsbetrages die Zusatzvergütung in Höhe von 60,00 € mit berücksichtigt werden.

8. Mindestlohn

Bezüglich des Mindestlohnes gibt es keine Veränderungen. Der derzeit gültige Mindestlohtarifvertrag gilt noch bis zum 31.12.2019.

(Vt)



60) Verdachtskündigung unwirksam wegen zu kurzer Anhörungsfrist

Mit Urteil vom 21.03.2018 (Az.: 3 Sa 398/17) hat das LAG Schleswig-Holstein eine Verdachtskündigung für unwirksam erklärt, da die Anhörungsfrist zu kurz bemessen war.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) war als Entwicklungsingenieur bei der Beklagten (AG) beschäftigt. Zwischen den Parteien gab es schon mehrere Rechtsstreite, bei denen der AN jeweils anwaltlich vertreten war. Der AN war aus der Entwicklungsabteilung in den Außendienst versetzt worden und erhielt im Juni 2016 hierfür einen Laptop. Seitdem war er durchgehend erkrankt. Nachdem der AN größere Datenmengen über den Laptop heruntergeladen hatte, verlangte der AG den Laptop zurück. Am 03.08.2016 schickte der AN dem AG jedoch ein falsches Gerät zu. Ob dies versehentlich passierte, war zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 04.08.2016 forderte der AG den AN auf, zum „Verdacht der Unterschlagung“ bis zum 08.08.2016, 13:00 Uhr Stellung zu nehmen. Nachdem die gesetzte Frist fruchtlos verstrichen war, kündigte der AG das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das LAG Schleswig-Holstein hielt die Kündigung für unwirksam. Die Anhörungsfrist sei viel zu kurz bemessen, weshalb keine ordnungsgemäße Anhörung erfolgt sei. Nach der einschlägigen Rechtsprechung bedarf es jedoch vor Ausspruch einer Verdachtskündigung einer solchen Anhörung. Bei der Bemessung der Frist sei zu berücksichtigen, dass der AN bislang stets anwaltlich vertreten war. Nach Ansicht des LAG führe dies zu einer Pflicht, bei der Bemessung der Anhörungsfrist eine etwaige Rücksprache mit dem Anwalt mit einzurechnen. Die hier angesetzten knapp 3 1/2 Tage seien hierfür nicht ausreichend. Da die notwendigerweise stattzufindende Anhörung mithin hier nicht ord-

nungsgemäß durchgeführt wurde, war allein aus diesem Grund die ausgesprochene Verdachtskündigung unwirksam.

Praxishinweis:

Das Urteil des LAG Schleswig-Holstein ist eine Einzelfallentscheidung. Die Revision wurde nicht zugelassen. Dem Urteil ist insoweit zuzustimmen, dass zu einer ordnungsgemäßen Anhörung als Voraussetzung für eine Verdachtskündigung natürlich auch eine angemessene Stellungnahmefrist gehört und für eine schriftliche Stellungnahme eine Frist von nur zwei Arbeitstagen wohl zu kurz bemessen ist. Bei schriftlichen Stellungnahmen sollte daher eine Äußerungsfrist von einer Woche zuzüglich Postlaufzeit nicht unterschritten werden. Wir bitten um Beachtung.

(Vt)



61) Unzulässiger Genehmigungsvorbehalt bei Urlaub

Mit Urteil vom 29.01.2018 (Az.: 11 Ca 1751/17) hat das ArbG Chemnitz entschieden, dass es unzulässig ist, Urlaubswünsche eines Arbeitnehmers bis eine Woche vor Urlaubsantritt unter einen Genehmigungsvorbehalt zu stellen. Eine solche betriebliche Urlaubsregelung ist mit den gesetzlichen Urlaubsregelungen unvereinbar und daher unwirksam.

Sachverhalt:

Die Klägerin (AN) war bei der Beklagten (AG) seit 16.12.2015 als Sachbearbeiterin beschäftigt. Anfang 2017 führte der AG eine betriebliche Anweisung zur Beantragung und Nachweisführung von Urlaub ein. Diese sah vor, dass Urlaub zu Beginn des Jahres in einen Kalender eingetragen wird, aber erst eine Woche vor Urlaubsantritt ein Urlaubsschein zwecks Urlaubsgenehmigung beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen ist. Die AN hatte im Urlaubsplan 2017 frühzeitig für den Zeitraum 21.08.-08.09.2017 Urlaub eingetragen. Im Zeitraum

31.07.-25.08.2017 war sie jedoch arbeitsunfähig und stellte keinen gesonderten Urlaubsantrag. Im Anschluss an ihre Erkrankung erschien sie nicht zur Arbeit, sondern nahm den restlichen eingetragenen Urlaub. Der AG kündigte daraufhin die AN außerordentlich wegen unentschuldigtem Fehlens.

Das ArbG Chemnitz hielt die Kündigung für unwirksam.

Es liege kein Fall der unerlaubten Selbstbeurlaubung vor. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts war der AN vielmehr durch die Nichtklärung des AG zur Eintragung im Urlaubsplan wirksamer Urlaub erteilt worden. Die betriebliche Regelung zum Prozedere der Urlaubserteilung stand dem nicht entgegen, da diese Regelung unwirksam sei. Ein Genehmigungsvorbehalt bis eine Woche vor Urlaubsantritt benachteilige Arbeitnehmer unangemessen und sei daher mit den wesentlichen Grundgedanken des BUrlG unvereinbar. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind nach § 7 BUrlG Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Die betriebliche Regelung hingegen gab den Mitarbeitern keinerlei Planungssicherheit und führe zu einer übermäßigen Berücksichtigung betrieblicher Belange. Wenn ein Arbeitnehmer zu einem frühen Zeitpunkt Urlaubswünsche äußere, müsse von einem Arbeitgeber verlangt werden, dass er in angemessener Zeit auf diesen Urlaubswunsch des Mitarbeiters reagiert und widerspricht, wenn er nicht beabsichtigt, dem AN den Urlaub -wie geplant- zu gewähren. Erfolgt der gebotene Widerspruch nicht innerhalb einer angemessenen Zeit, darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Urlaub als genehmigt gilt. Als angemessene Zeit sei nach Auffassung des ArbG ein Zeitraum von ca. einem Monat anzusehen.

Praxishinweis:

Die vorliegende Entscheidung sollte zum Anlass genommen werden, die eigene Urlaubspraxis einer Überprüfung zu unterziehen. Darüber hinaus wäre anzumer-

ken, dass bei einem kurzfristigen Urlaubswunsch selbstverständlich kürzere Reaktionszeiten des Arbeitgebers bestehen. Wir bitten um Beachtung.

(Vt)

62) Diskriminierung wegen des Geschlechts bei Stellenausschreibung

Mit Beschluss vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) hat das BVerfG entschieden, dass in der Rechtsordnung neben dem männlichen und weiblichen noch ein drittes Geschlecht existiert.

Praxishinweis:

Im Allgemeinen erfährt kein Bewerber, warum der AG seine Bewerbung abgelehnt hat. Der daraus resultierenden Schwierigkeit, eine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu beweisen, trägt die Beweislastumkehr des § 22 AGG Rechnung. Danach braucht der Bewerber nur Indizien vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass der AG sein Geschlecht zum Entscheidungskriterium gemacht haben könnte. Dann muss dieser beweisen, den Bewerber nicht diskriminiert zu haben. Stellenausschreibungen bieten hier die größte Angriffsfläche. Sie dürfen gem. § 11 AGG grundsätzlich keinen Bezug auf die Merkmale des § 1 AGG nehmen. Daher muss der AG eine freie Stelle geschlechtsneutral ausschreiben. Der AG muss somit zum Ausdruck bringen, dass ihm alle Geschlechter willkommen sind.

Bisher geschah dies durch den Zusatz (m/w). Die Entscheidung des BVerfG verdeutlicht, dass dieser Zusatz zukünftig nicht mehr als geschlechtsneutral angesehen werden könnte, da er die Existenz des dritten Geschlechts übergeht. Es empfiehlt sich daher eine Erweiterung auf (m/w/i/t) (i = intersexuell; t = transsexuell) oder auf (m/w/d) (d = drittes Geschlecht).

Ein ähnliches Problem stellt sich bei (Online)Bewerbungsformularen. Hier werden regelmäßig standardisierte Eingabemasken

verwendet, bei denen der Bewerber nur die Wahl zwischen *männlich* oder *weiblich* bzw. im Rahmen der Anrede zwischen *Herr* und *Frau* hat. Auch dies war bisher unproblematisch. Aber auch hier sollte vorsorglich auf die bisherige Auswahlmöglichkeit bei Geschlecht und Anrede verzichtet oder diese Elemente aus Bewerbungsformularen bzw. Eingabemasken gestrichen werden.

(Fa)

63) Zulässige Höchstbefristung eines Arbeitsvertrages

Mit Urteil vom 25.10.2017 (Az.: 7 AZR 632/15) hat das BAG bestätigt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages wegen Erreichung der Regelaltersgrenze nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG zulässig ist. Es liege zwar eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters vor (§§ 1, 7 AGG), doch diese ist gemäß § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt.

Sachverhalt:

Der Kläger (AN) hatte seine Arztpraxis verkauft und war im Anschluss als angestellter Radiologe bei der Beklagten (AG) tätig. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf desjenigen Kalendermonats endet, in dem der Kläger das „Regelaltersrentenalter“ erreicht. Nachdem der AN nach den Bestimmungen seines berufsständischen Versorgungswerkes die Regelaltersgrenze erreicht hatte, betrachtete der AG das Arbeitsverhältnis für beendet. Der AN hielt die Beendigungsklausel für unklar und diskriminierend und verlangte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht. Das BAG bestätigte in seiner Entscheidung die Zulässigkeit derartiger Höchstbefristungen von Arbeitsverträgen.

Insbesondere stellte das BAG fest, dass es einen hinreichenden Sachgrund für die Befristung gäbe. Dem Interesse des AN an dauerhafter Fortsetzung des Ar-

beitsverhältnisses stehe das Interesse des AG gegenüber, eine sachgerechte und berechenbare Personal- und Nachwuchsplanung vornehmen zu können. Hierbei überwiegt nach Auffassung des BAG das Interesse des AG, weil ein durch Altersrente abgesicherter AN typischerweise nur noch für eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht.

Auch werde ein Arbeitnehmer durch die Altersgrenze nicht unzulässig diskriminiert. Zwar wird mit dem „Renteneintrittsalter“ unmittelbar an ein sogenanntes Diskriminierungsmerkmal angeknüpft, und zwar das Alter. Diese unterschiedliche Behandlung sei aber nach § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG zulässig. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Beschäftigten, die die Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente erfüllen, ist in zahlreichen Mitgliedsstaaten zulässig und verfolge legitime beschäftigungspolitische Ziele. Solche Befristungen ermöglichen bzw. erleichtern den Zugang jüngerer Personen zum Arbeitsmarkt und helfen dabei, Beschäftigungsmöglichkeiten gerecht zwischen den Generationen zu verteilen.

Eine auf das Regelrentenalter abstellende Altersgrenze könne zulässigerweise auch in Individualverträgen vereinbart werden.

Praxishinweis:

Die vorliegende Entscheidung ist zu begrüßen. Sie stellt noch einmal klar, dass die übliche Befristung von Arbeitsverhältnissen, bis der Arbeitnehmer das für ihn relevante Renteneintrittsalter erreicht, weiterhin zulässig ist. Es bedarf hierfür auch keiner kollektiven Vereinbarungen (z.B. im Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung). Vielmehr sind solche Befristungsklauseln auch im Rahmen eines schriftlichen Arbeitsvertrages statthaft. Ebenfalls klargestellt ist, dass derartige Höchstbefristungen AGG- und europarechtskonform sind.

(Vt)



64) Unternehmer-Info Bau – Haftung des Bauunternehmers für den Nachunternehmer

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „Die Haftung des Bauunternehmers für den Nachunternehmer“ von Mai 2018.

(St)



65) Unternehmer-Info Bau – Die Bauhandwerkersicherung – Änderungen seit Januar 2018

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „§ 650 f BGB: Die Bauhandwerkersicherung mit den seit dem 1. Januar 2018 geltenden Änderungen“ von Juni 2018.

(St)



66) Keine Vergütung für ein wertloses Werk

Das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig hat mit seinem Urteil vom 31.07.2015 (7 U 95/14) festgestellt, dass der Vergütungsanspruch des Unternehmers entfällt, wenn das erstellte Werk für den Auftraggeber wertlos ist. Das gilt selbst dann, wenn die Mangelursache auch im Verantwortungsbereich eines Vorunternehmers liegt.

In dem entschiedenen Fall hat der Unternehmer die Bauherren eines Einfamilienhauses auf Zahlung von Werklohn für den erstellten Dachstuhl verklagt. Der Unternehmer hat den Dachstuhl errichtet, obwohl die vorangegangenen Betonarbeiten nicht den Vorgaben des Statikers entsprechen und der vom Maurer in Beton hergestellte südliche Ringbolzen noch nicht vollständig ausgehärtet ge-

wesen war. Die Bauherren fordern den Unternehmer auf, den Dachstuhl zurückzubauen und neu zu errichten. Auf seine Weigerung kündigen diese den Vertrag fristlos und beauftragen ein Drittunternehmen mit dem Abbau des vorhandenen Dachstuhls und dessen Neuerrichtung. Die Bezahlung der Schlussrechnung wird von den Auftraggebern verweigert.

Das Landgericht gibt den Bauherren Recht, und auch die Berufung des Unternehmers hat keinen Erfolg. Das vom Unternehmer erstellte Werk war für die Bauherren wertlos. Der Besteller einer Werkleistung muss die Vergütung nur zahlen, wenn das Werk im Wesentlichen mangelfrei erbracht wurde und für den Besteller brauchbar ist. Aufgrund der Beweisaufnahme hat sich herausgestellt, dass der Dachstuhl mangels kraftschlüssiger Verbindung und nicht ausreichender Festigkeit des Betons unbrauchbar gewesen ist. Das Dach musste neu hergestellt werden. Der Unternehmer haftet, obwohl die Mangelursache im Verantwortungsbereich des Vorunternehmers (des Maurers) liegt. Er hätte die Vorleistung des Maurers prüfen müssen. Ein Unternehmer ist vertraglich verpflichtet, auf Bedenken hinzuweisen, wenn er die Ungeeignetheit der Vorleistungen erkennt oder erkennen muss. Ein Dachdecker muss sich von der ausreichenden Festigkeit des Betons überzeugen, da die Festigkeit der Ringbalken Voraussetzung für die Durchführung seines Gewerks ist. Aufgrund der Wertlosigkeit der erbrachten Bauleistung war die Forderung des Unternehmers auf Werklohn nicht gerechtfertigt.

Praxishinweis:

Mit dieser Entscheidung wird dokumentiert, wie wichtig es ist, Vorleistungen von anderen Unternehmern zu prüfen und rechtzeitig und ausreichend Bedenken geltend zu machen, wenn diese nicht als Grundlage für die eigenen Arbeiten dienen können. Die Bedenkenhinweise sollten immer schriftlich erfolgen und insbesondere auch die Folgen beinhalten, die sich ergeben, wenn die Be-

denken nicht ernstgenommen werden.

(R)



67) Flyer „Die Neue Gewerbeabfallverordnung“

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat im vergangenen Jahr den Flyer zur neuen Gewerbeabfallverordnung herausgegeben. Ab sofort ist er nicht mehr in gedruckter Form, sondern nur als E-Magazin und PDF-Datei verfügbar.

Sie finden ihn auf www.zdh.de unter folgendem Link:

<https://www.zdh.de/presse/publikationen/info-flyer/die-neue-gewerbeabfallverordnung/>

Interessierte Mitglieder bitten wir, sich den Flyer direkt herunterzuladen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter

Telefon: 030/86 00 04-45
(Herr Bock).

(Bk)



68) Erste Abmahnung wegen fehlender Datenschutzerklärung auf der Homepage

Am 29.05.2018 ist bei einem Betrieb der Elektro-Innung Berlin eine Abmahnung aufgrund einer fehlenden Datenschutzerklärung auf seiner Webseite eingegangen. Das Schreiben ist datiert auf den 25. Mai 2018 von einem Anwalt aus Augsburg, der sein Mandat in Auftrag eines Betriebs „Name Name Dienstleistungen“ aus der Nähe von Karlsruhe wahrnimmt. Wie seriös die Abmahnung ist, wird noch geprüft.

Wir weisen daher dringend darauf hin, dass eine Datenschutzerklärung auf der Webseite vorhanden sein muss. Neben unseren Informationen im Rundschreiben Nr.

02/18 vom 27.02.2018 und im Mitgliederbereich unserer Homepage www.fg-bau.de unter Allgemeine Merkblätter gibt es kostenfreie Generatoren im Internet zur Erstellung einer Datenschutzerklärung, z.B.

<https://www.activemind.de/datenschutz/datenschutzhinweis-generator/>.

Mittlerweile sind auch auf vielen seriösen Seiten Datenschklärungen vorhanden, die Hilfeleistung bieten.

Sie können sich auch gerne an unsere Hauptgeschäftsstelle wenden an:
Frau Dr. Voigt (030/86 00 04-56),
Herr Falke (030/86 00 04-26).

(Fa)



69) Mitteilungspflicht zur Meldung Ihres Datenschutzbeauftragten an die Aufsichtsbehörde

Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter hat die Pflicht zur Veröffentlichung der Kontaktdaten seines Datenschutzbeauftragten auch an die Aufsichtsbehörde als dessen Ansprechpartner.

Dies umfasst:

- Name des Unternehmens
- Anschrift des Unternehmens
- Tel.-Nr. des Unternehmens
- Vor- und Nachname des Datenschutzbeauftragten
- E-Mail-Adresse des Datenschutzbeauftragten

Nachfolgend finden Sie die aktuellen Kontaktdaten der Landesdatenschutzbeauftragten als Aufsichtsbehörde.

Berlin

Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Friedrichstraße 219
10969 Berlin
Telefon: 030/138 89-0
Telefax: 030/215 50 50
E-Mail:
mailbox@datenschutz-berlin.de

Onlineformular:
<https://www.datenschutz-berlin.de/meldeformular/>

Brandenburg

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg
Stahnsdorfer Damm 77
14532 Kleinmachnow
Telefon: 033203/356-0
Telefax: 033203/356-49
E-Mail:
poststelle@lda.brandenburg.de

Onlineformular:
https://www.lda.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.233960.de/bbo_contact

(Fa)



70) Gemeinsame Verantwortung von Facebook und Seitenbetreiber für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen

Mit Urteil vom 05. Juni 2018 (Az.: C-210/16) hat der EuGH entschieden, dass Betreiber von Facebookseiten gemeinsam mit Facebook für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen verantwortlich sind.

Sachverhalt:

Die IHK Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein betrieb eine Facebook-Fanpage. Facebook erhebt über Cookies Daten der Nutzer für Besucherstatistiken, die den Seitenbetreibern kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dieser Dienst kann von den Seitenbetreibern nicht abbestellt werden. Der damalige Landesdatenschutzbeauftragte bewirkte 2011, dass die Fanpage deaktiviert wurde. Sein Argument: Die Wirtschaftsakademie habe auf diese Datenverarbeitung nicht hingewiesen.

Die Wirtschaftsakademie klagte dagegen mit dem Argument, dass ihr die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Facebook nicht zugerechnet werden könne. Auch habe sie Facebook nicht mit einer von ihr kontrollierten oder beeinflussbaren Datenverarbei-

tung beauftragt. Der Landesdatenschutzbeauftragte hätte daher gegen Facebook vorgehen müssen. Nachdem mehrere Vorinstanzen die Auffassung der Wirtschaftsakademie bestätigt hatten, entschied nunmehr der EuGH auf Vorlage des Bundesverwaltungsgerichts zu Gunsten des Datenschutzbeauftragten.

Seitenbetreiber erhielten detaillierte Einblicke in die Besucherstatistiken und erfuhren so unter anderem demografische Merkmale ihrer Nutzer. Und eben weil die Erfassung der Daten sich nicht deaktivieren lasse, sei nicht nur Facebook, sondern auch der Betreiber dafür verantwortlich.

Praxishinweis:

Zwar bezog sich die Entscheidung auf die alte EU-Datenschutzrichtlinie, die seit dem Inkrafttreten des DSGVO am 25.05.2018 aufgehoben ist. Allerdings regelt auch die DSGVO, dass es mehrere Verantwortliche für die Verarbeitung von Daten geben kann, wenn sie jeweils über die Mittel und Zwecke der Datenverarbeitung bestimmen können (Art. 4 Nr. 7 Satz 1 DSGVO). Und auch wenn sich das Urteil nur auf Facebook bezog, wird ähnliches für andere Plattformbetreiber gelten, z.B. YouTube. Welche Konsequenzen zu ziehen sind, ist im Moment noch unklar und hängt nicht zuletzt davon ab, was nunmehr das Bundesverwaltungsgericht mit der Vorlage aus Luxemburg machen wird.

Die sicherste Lösung wäre es jetzt, die Facebookseite vorläufig zu schließen und die Reaktion von Facebook bzw. das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts abzuwarten. Mindestens aber sollten künftige Besucher schon jetzt über die Datenverarbeitung informiert werden. Diese hätten auch einen Anspruch darauf, dass die Daten gelöscht werden.

(Fa)



**71) Rahmenvereinbarungen:
WHdl – Flyer mit aktuellen
Konditionen
BAMAKA – Flyer Klein-
transporter**

Den Flyer mit den aktuellen Konditionen zum Kauf, Leasing und Mieten von Pkw und Nutzfahrzeugen sowie zum Bezug von Strom und mehr über unseren Rahmenvertrag mit WHdl – Wenn Handwerk-dann Innung finden Sie auf unserer Homepage unter www.fg-bau.de/UnsereLeistungen/Rahmenverträge. Die vergünstigten Konditionen gelten für alle Mitglieder der Fachgemeinschaft Bau. Abrufscheine erhalten Sie unter Telefon: 030-86 00 04-15, Frau Müller.

Der WHdi ist ein Zusammenschluss von Berliner und Hamburger Innungen und Verbänden. Weitere Informationen finden Sie unter www.handwerk.berlin.

Einen Flyer mit einer Auswahl zum Kauf oder Leasen von Kleintransportern über unseren Rahmenvertrag mit der BAMAKA-Einkaufsgesellschaft finden Sie ebenfalls auf unserer Homepage unter www.fg-bau.de/UnsereLeistungen/Rahmenverträge.

Die vergünstigten Konditionen können alle registrierten Mitgliedsbetriebe in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie unter Telefon: 030/86 00 04-20, Frau Paul.

(St)



72) Presseecho FG Bau

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

27.02.2018 – PM: „Planbare nachhaltige Lösungen statt Kleinstaaterei“

02. März 2018
BI Ausschreibungsblatt
Baubranche fordert bundesweite Ausnahme

08.03.2018 – PM: „Ausbildungsintegrierendes Studium: Kooperation von FG Bau, BFW und BTU Cottbus-Senftenberg“

13. März 2018
BI Ausschreibungsblatt
Kooperation für duales Studium in Brandenburg

April 2018
Der Bauunternehmer
Berufsausbildung und Studium im Bauingenieurwesen gleichzeitig

27.03.2018 – PM: „Gemeinsam in die digitale Zukunft des Handwerks“

April 2018
Der Bauunternehmer
Gemeinsam in die digitale Zukunft des Handwerks

12.04.2018 – PM: „Fachgemeinschaft Bau: Bauherr mit Vorbildbaustelle“

12. April 2018
BI Ausschreibungsblatt
Fachgemeinschaft Bau: Grundsteinlegung für verbandseigenes Mietshaus

12. April 2018
Berliner Morgenpost
Feierliche Grundsteinlegung an der Kalkhorster Straße

16. April 2018
Ausbau + Fassade
Fachgemeinschaft Bau: Vorbildbaustelle in Berlin

April 2018
Whdl – Wenn Handwerk – dann Innung - <https://www.innung.org>
Vorbildhafte Baustelle der FG Bau

Mai 2018
Berlin-Brandenburgisches Handwerk
Bauherr will Vorbild sein

13.04.2018 – PM: „Vergaberechtskriterien verkennen Realität am Bau“

18. April 2018
BI Ausschreibungsblatt
Vergaberechtskriterien verkennen Realität am Bau

03.05.2018 – PM: „FG Bau fordert konsequentes Vorgehen gegen Schwarzarbeit“

16. Mai 2018
www.meistertipp.de
Schwarzarbeit bekämpfen – FG Bau fordert Maßnahmen

Sonstiges

Mai 2018
Forum Arbeitslehre
Für eine berufsorientierte Schulpolitik!

Mai 2018
Berlin-Brandenburgisches Handwerk
Kleine Berufe-Entdecker auf Tour im Lehrbauhof

18. Mai 2018
Berliner Zeitung
Fachkräftemangel: Fachkräfte-Engpässe bereiten vielen Branchen immer größere Probleme

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

(Ck)



Veranstaltungen



73) Sommercamp für Jugendliche in Cottbus

Unter dem Vorzeichen „Bau dir deinen Sommer“ veranstaltet die Fachgemeinschaft Bau zusammen mit der Handwerkskammer Cottbus ein Bau-Sommercamp.

Daran können interessierte Jugendliche der Region ab 14 Jahren teilnehmen. An fünf Tagen sollen rasante Werkstattrallyes mit 3D-Druck oder CNC-Technik erlebt werden. Weiterhin wird ein Stand Up Paddling, Klettern und eine Grillparty geboten.

Das Sommercamp findet

vom 16. bis 20.07.2018

auf dem Lehrbauhof in Großräschen in der Werner-Seelenbinder-Str. 24 statt.

Das Ziel ist es, das Interesse an den verschiedenen Bauberufen zu wecken. Die Informationen erhalten interessierte Jugendliche oder Mitgliedsunternehmen unter den Telefonnummern der Handwerkskammer Cottbus 0355/7835105 und 0355/7835283.

(R)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin

Anlagen