



Rundschreiben 06/18

18. Juli 2018

Inhalt

Tarifwesen

- 74) Abschluss der Tarifverhandlungen – Berlin

Arbeitsrecht

- 75) Sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung ist verfassungswidrig
- 76) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Tarifliche Ausschlussfrist
- 77) Kündigungsfrist im Ausbildungsverhältnis
- 78) Ausschlussfrist bei einer Stufenausbildung
- 79) Dokumentationspflicht des Arbeitnehmers von abgeleiteter Arbeitszeit
- 80) Zurückweisung einer Kündigung wegen fehlender Originalvollmacht

- 81) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

- 82) Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2019

- 83) Ehrenamtliche Richter/innen am Arbeitsgericht Berlin für den Bereich Baugewerbe gesucht

- 84) Unternehmer-Info Bau – Aushilfskräfte im Baugewerbe

Baurecht

- 85) Änderung der Berliner Bauordnung

Werkvertragsrecht

- 86) Baugeldempfänger ist auch der Nachunternehmer

Vertragsrecht

- 87) Ehegatte bei Vertrag über Instandsetzungsarbeiten mitverpflichtet

Datenschutzrecht

- 88) Bestellung einer/s Datenschutzbeauftragten

Normung

- 89) Mitarbeit in Gremien des Straßen- und Tiefbaus

Wirtschaftsförderung

- 90) Zusätzliches Förderprogramm zur Elektrifizierung des Berliner Wirtschaftsverkehrs

Fortbildung

- 91) Gebäudeenergieberater/in – Fortbildung der Handwerkskammer Cottbus ab 7. September 2018

Veranstaltung

- 92) Brandenburger Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau am 24. August 2018



74) Abschluss der Tarifverhandlungen 2018

In Ergänzung zu unserem Rundschreiben 05/18 (Ziff. 59) geben wir Ihnen nachfolgend die aktuellen Tarifröhne / Gesamttarifstundenlöhne sowie die Ausbildungsvergütungen für das Land Berlin zur Kenntnis.

1. TV Lohn / Berlin

Mit Wirkung vom 01.03.2018 gelten folgende Tarifröhne/Gesamttarifstundenlöhne:

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	20,92 €	1,23 €	22,15 €
Lohngruppe 5	19,18 €	1,13 €	20,31 €
Lohngruppe 4	18,20 €	1,07 €	19,27 €
Lohngruppe 3	16,70 €	0,98 €	17,68 €
Lohngruppe 2 a	16,26 €	0,96 €	17,22 €
Lohngruppe 2 b	14,62 €	0,86 €	15,48 €
Fliesen-, Platten- und Mosaik- leger der Lohngruppe 4	18,84 €	1,11 €	19,95 €
Putzer mit Facharbeiteraus- bildung der Lohngruppe 4	18,68 €	1,10 €	19,78 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,57 €	1,09 €	19,66 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	18,83 €	1,11 €	19,94 €

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

	TL	BZ	GTL
Lohngruppe 6	22,11 €	1,30 €	23,41 €
Lohngruppe 5	20,27 €	1,20 €	21,47 €
Lohngruppe 4	19,24 €	1,13 €	20,37 €
Lohngruppe 3	17,65 €	1,04 €	18,69 €
Lohngruppe 2 a	17,19 €	1,01 €	18,20 €
Lohngruppe 2 b	15,45 €	0,91 €	16,36 €
Fliesen-, Platten- und Mosaik- leger der Lohngruppe 4	19,91 €	1,17 €	21,08 €
Putzer mit Facharbeiteraus- bildung der Lohngruppe 4	19,74 €	1,16 €	20,90 €
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	19,63 €	1,15 €	20,78 €
Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4	19,90 €	1,17 €	21,07 €

Soweit Stuckateure und Gipser der Lohngruppen 3 und 4 überwiegend Trockenbauarbeiten, Putzarbeiten oder Wärmedämmverbundarbeiten ausführen, beträgt der Gesamttarifstundenlohn nach Ankündigung durch den Arbeitgeber (bitte vorher Rechtsabteilung anrufen) 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	14,57 €
Lohngruppe 3	14,05 €

Hinweis: Der Mindestlohn 2 in Berlin liegt zurzeit bei 14,80 € und ab dem 1.3.2019 bei 15,05 €. Dieser darf, auch in den vorgenannten Lohngruppen 3, nicht unterschritten werden. Da die Fachgemeinschaft Bau nicht Mitglied in den tarifvertragschließenden Parteien ist, gelten die aufgeführten Löhne nicht für Mitgliedsbetriebe der Fachgemeinschaft Bau.

2. TV Gehalt/ Ost/West/Berlin

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

3. Ausbildungsvergütungen Berlin, gewerbliche Auszubildende

Tarifliche Vergütung		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.03.2018		Mit Wirkung ab 01.03.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	736,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	589,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.010,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	808,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.254,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	1.004,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.406,00 €	im vierten Ausbildungsjahr	1.125,00 €

Tarifliche Vergütung		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.05.2018		Mit Wirkung ab 01.05.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	798,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	639,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.072,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	858,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.316,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	1.053,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.406,00 €	im vierten Ausbildungsjahr	1.125,00 €

4. Ausbildungsvergütungen Berlin, angestellte Auszubildende

Tarifliche Vergütung		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.03.2018		Mit Wirkung ab 01.03.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	730,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	584,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	904,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	724,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.156,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	925,00 €

Tarifliche Vergütung		Bei Absenkung um bis zu 20 %	
Mit Wirkung ab 01.05.2018		Mit Wirkung ab 01.05.2018	
im ersten Ausbildungsjahr	792,00 €	im ersten Ausbildungsjahr	634,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	966,00 €	im zweiten Ausbildungsjahr	773,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.218,00 €	im dritten Ausbildungsjahr	975,00 €



75) Sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung ist verfassungswidrig

Mit Beschluss vom 06. Juni 2018 (Az.: 1 BvL 7/14; 1 BvR 1375/14) hat der BVerfG entschieden, dass die bisherige Rspr. des BAG nicht verfassungsgemäß ist.

Sachverhalt:

Nach § 14 II 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach § 14 II 2 TzBfG ist dies aber nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach ständiger Rspr. des BAG liegt eine solche „Zuvor-Beschäftigung“ nicht mehr vor, wenn das Ende des früheren Arbeitsverhältnisses zur Zeit der Neubegründung mehr als drei Jahre zurückliegt. Begründet wurde dies damit, dass der Sinn der gesetzlichen Regelung darin liege, sog. Befristungsketten zu verhindern. Das sei bei lange Zeit zurückliegenden Beschäftigungen nicht mehr der Fall. Hier rechtfertige der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht.

Dieser Rspr. erteilt das BVerfG nunmehr eine klare Absage. Sie löse sich von der gesetzgeberischen Grundentscheidung und ersetze diese durch ein eigenes Wertungsmodell, das der Gesetzgeber erkennbar nicht wolle. Damit seien die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung durch die Gerichte überschritten. In § 14 II 2 TzBfG komme eine gesetzgeberische Grundentscheidung zum Ausdruck, wonach sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein sollen. Der Gesetzgeber habe sich damit zugleich gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BVerfG hat Gesetzesrang. Damit ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Zwar lässt das BVerfG ausdrücklich die Möglichkeit zu, dass die Arbeitsgerichte die Anwendung des § 14 II 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung auf Fälle ausschließen können, in denen dies für die Beteiligten unzumutbar wäre, weil die Gefahr der Kettenbefristung nicht bestehe. Unzumutbarkeit kann z.B. dann vorliegen, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder nur von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das wäre z.B. bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit der Fall, bei Werkstudierenden oder studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht. Aber die vom BAG bisher vertretene schematische Handhabung ist nicht mehr möglich. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, sich bei einer geplanten sachgrundlosen Befristung intensiv damit zu befassen, ob der Bewerber nicht schon vor vielen Jahren in dem Unternehmen beschäftigt gewesen ist. Ihm steht auch ein entsprechendes Fragerecht zu. Sollte der Bewerber hier wider besseres Wissen eine Vorbeschäftigung abstreiten, besteht dann immer noch die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

(Fa)



76) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – tarifliche Ausschlussfrist

Das BAG (5 AZR 377/17) hat mit Urteil vom 20.06.2018 entschieden, dass die Geltendmachung

des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 I EFZG trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich der tariflichen Ausschlussfrist des § 14 I BRTV-Bau unterliegt. Hier von ausgenommen ist der gesetzliche Mindestlohn.

Sachverhalt:

Der Kläger war seit 2012 bei dem beklagten Bauunternehmen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 13,00 € brutto. Mit Schreiben vom 17.09.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitsunfähig krank. Während die Beklagte dem Kläger für den Monat September 2015 Vergütung zahlte, verweigerte sie die Entgeltfortzahlung für den Folgemonat. Mit einem der Beklagten am 18.01.2016 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 verlangt. Alle mit dem Rechtsstreit befassten Gerichte haben die Klage insoweit abgewiesen, als der Kläger über den gesetzlichen Mindestlohn (seinerzeit 8,50 €) hinaus Ansprüche geltend gemacht hat. Trotz seiner Unabdingbarkeit unterläge der Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist (hier: § 14 I BRTV-Bau). Davon ausgenommen sei der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Zwar bestehe der Mindestlohnanspruch nur, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich arbeite. Da er jedoch im Falle der Arbeitsunfähigkeit so zu stellen sei, als habe er gearbeitet, bleibe ihm auch dann der gesetzliche Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG entspricht der bisher schon vertretenen Auffassung der Obergerichte und bringt für die Praxis nunmehr endgültige Sicherheit. Zwar steht dem Arbeitnehmer im Falle der Entgeltfortzahlung in jedem Fall der gesetzliche Mindestlohn zu. Aber hinsichtlich des darüber

hinausgehenden Lohns unterliegt der Anspruch der Ausschlussfrist von zwei Monaten nach § 14 I BRTV.

(Fa)



77) Kündigungsfrist im Ausbildungsverhältnis

Das BAG hat mit Urteil vom 22.02.2018 (Az.: 6 AZR 50/17) entschieden, dass § 22 II Nr. 2 BBiG keine zwingende Kündigungsfrist festschreibt, die vom Auszubildenden nicht überschritten werden darf. Deshalb darf der Auszubildende bei einer Berufswechselkündigung auch mit einer längeren als der gesetzlich normierten Frist von vier Wochen kündigen.

Sachverhalt:

Der Auszubildende (Kläger) hatte das Berufsausbildungsverhältnis mit Schreiben vom 04.01.2016 zum 29.02.2016 gekündigt. Er wollte zum 01.03.2016 eine neue Ausbildung beginnen. Nach Erhalt des Kündigungsschreibens teilte der Ausbildungsbetrieb (Beklagte) dem Kläger mit, dass das Ausbildungsverhältnis unter Berücksichtigung der vierwöchigen Kündigungsfrist des § 22 II Nr. 2 BBiG bereits am 02.02.2016 ende, und veranlasste die entsprechende Löschung des Ausbildungsvertrages aus dem Verzeichnis der Ausbildungsverträge durch die zuständige IHK. Der Schlichtungsausschuss der IHK erklärte sich für unzuständig, da er nur für bestehende Ausbildungsverhältnisse zuständig sei. Da der nächstmögliche Termin für eine Verhandlung der 01.03.2016 sei, und zu diesem Zeitpunkt das Ausbildungsverhältnis unstreitig beendet sei, könne der Ausschuss nicht tätig werden. Daraufhin klagte der Auszubildende auf Feststellung des Fortbestandes des Ausbildungsverhältnisses bis zum 29.02.2016.

Nachdem das ArbG der Klage stattgegeben und das LAG die Berufung des Beklagten zurückgewiesen hatte, wies das BAG die

Revision des Beklagten ebenfalls als unbegründet ab. Zur Begründung führt es aus, dass der Kündigende mit der Kündigung grundsätzlich nicht bis zum letzten Tag vor dem Beginn der von ihm einzuhaltenden Kündigungsfrist warten müsse. Er könne vielmehr auch mit einer längeren Frist und damit vorzeitig kündigen. Allein der Kündigungsberechtigte entscheide, zu welchem Termin das Rechtsverhältnis enden solle. Daher sei die Kündigungsfrist des § 22 II Nr. 2 BBiG als lediglich einseitig zwingende Mindestkündigungsfrist anzusehen, die vom Auszubildenden grundsätzlich über- aber nicht unterschritten werden dürfe. Auch die zu früh erfolgte Löschung des Ausbildungsvertrages aus dem bei der IHK geführten Verzeichnis habe keine Auswirkungen auf den Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Die in § 35 II BBiG vorgegebene Löschung wirke sich auf die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages selbst nicht aus.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG ist zweifellos richtig. Abgesehen davon, dass es einem Auszubildenden nicht zugemutet werden kann, mit der Abgabe der Kündigung immer bis zum letzten Tag zu warten und damit auch Ungewissheiten z.B. der Postlaufzeiten, in Kauf zu nehmen, bietet eine frühzeitige Kündigung die Möglichkeit, sich frühzeitig um den Abschluss eines neuen Ausbildungsverhältnisses zu kümmern. Dem stehen keine erkennbaren berechtigten Interessen des Ausbildungsbetriebs entgegen. Zu beachten ist aber auch und gerade bei einer vorzeitigen Kündigung, dass deutlich gemacht wird, dass die Kündigung endgültig erklärt wird; zudem sollte auch das genaue Kündigungsdatum konkret benannt werden. Würde z.B. die Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ ausgesprochen, wäre von einer Beendigung vier Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung auszugehen.

(Fa)



78) Ausschlussfrist bei einer Stufenausbildung

Mit Urteil vom 23.01.2018 (Az.: 9 AZR 854/16) hat das BAG entschieden, dass für den Fristbeginn nach § 16 BBTv die rechtliche Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses maßgebend ist. Wird die Berufsausbildung aufgrund getrennt geschlossener Berufsausbildungsverträge bei demselben Auszubildenden in mehreren Stufen durchgeführt, sind beide Ausbildungsabschnitte als rechtliche Einheit und damit als ein Berufsverhältnis zu betrachten, wenn zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht.

Sachverhalt:

Die Parteien stritten um die Zahlung von restlicher Ausbildungsvergütung sowie Urlaubsgeld. Der klagende Auszubildende (A) war mit Ausbildungsvertrag vom 08.03.2012 zunächst für den Ausbildungsberuf eines Ausbaufacharbeiters, Fachrichtung Zimmererarbeiten, tätig (1. Stufe). In diesem Ausbildungsverhältnis zahlte der Ausbildungsbetrieb (B) zu wenig Ausbildungsvergütung und auch zu wenig Urlaubsgeld. Mit Bestehen der Abschlussprüfung zum Ausbaufacharbeiter am 25.08.2014 endete der Vertrag. Am 29.08.2014 schlossen die Parteien für den Zeitraum 01.09.2014 bis zum 31.09.2015 einen weiteren Ausbildungsvertrag über die Ausbildung zum Zimmerer (2. Stufe). Nach Bestehen seiner Gesellenprüfung machte der A mit Schreiben vom 19.10.2015 gegenüber dem B die Zahlung der restlichen Ausbildungsvergütung und Urlaubsgeld für die Zeit des ersten Ausbildungsabschnittes geltend. B berief sich auf die Ausschlussfrist des § 16 BBTv.

Ohne Erfolg! Das BAG hielt die Ausschlussfrist für gewahrt. Mit dem Schreiben vom 19.10.2015 habe A seine Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht. Wird die Berufsausbildung aufgrund getrennt geschlossener Berufsaus-

bildungsverträge bei demselben Betrieb in mehreren Stufen durchgeführt, sind beide Ausbildungsabschnitte als rechtliche Einheit zu betrachten, wenn zwischen den Ausbildungsverhältnissen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht. Kurzfristige Unterbrechung bis zur Fortsetzung der Ausbildung auf der nächsten Stufe führen nicht zu einer rechtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses im Sinne der Ausschlussfristenregelung. Würde bei derartigen Unterbrechungen die Ausschlussfrist für den ersten Ausbildungsabschnitt bereits in Gang gesetzt werden, so widerspräche dies dem Sinn und Zweck der Ausschlussfristenregelung des BBTv. Streitigkeiten über das Bestehen und die Höhe von Ansprüchen müssten dann nämlich noch während der laufenden Berufsausbildung ausgetragen werden. Die Tarifvertragsparteien haben genau dies durch die Regelung in § 16 BBTv vermeiden wollen. Die hier stattgefundenen nur sechstägige Unterbrechung zwischen den beiden Abschnitten war nach Ansicht des BAG unschädlich.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG ist nachvollziehbar. Leider hat das BAG in seiner Entscheidung keine konkreten Aussagen dazu getätigt, bei welchen Unterbrechungstatbeständen die Ausschlussfrist doch in Gang gesetzt wird. Die gleiche Problematik stellt sich im Übrigen auch bei der Frage, ob für den zweiten Bildungsabschnitt noch einmal eine Probezeit vereinbart werden kann oder nicht.

Bei der Frage, ob ein „enger sachlicher Zusammenhang“ vorliegt, ist nach der Rechtsprechung „auf die Umstände des Einzelfalles“ abzustellen. Neben der Dauer der Unterbrechung zwischen den Ausbildungsverhältnissen können auch Besonderheiten der Ausbildung, der Anlass der Unterbrechung (z.B. Kündigung durch AZUBI) entscheidend sein. In der Rechtsprechung werden regelmäßig Unterbrechungen, etwa für die Zeit von Schulferien oder typischen Unterbrechungszeiten für

die Annahme eines engen sachlichen Zusammenhanges als unschädlich betrachtet. Dass die Regelung des § 11 Nr. 1.2 Satz 3 BRTV, nach der Unterbrechungen von unter sechs Monaten bei der Berechnung von verlängerten Kündigungsfristen, auch bei Annahme eines engen sachlichen Zusammenhanges zu berücksichtigen wäre, lässt sich der Entscheidung nicht entnehmen. Wir bitten um Beachtung.

(Vt)



79) Dokumentationspflicht des Arbeitnehmers von abgeleiteter Arbeitszeit

- 1.) Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleitete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen.
- 2.) Bei der Frage, ob ein objektiver Pflichtenverstoß vorliegt, spielt der Umfang der zu Unrecht abgerechneten Stunden keine Rolle.
- 3.) Die Pflichtverletzung entfällt nicht deshalb, wenn der Arbeitnehmer auch Mehrarbeit geleistet hat, ohne dies zu dokumentieren.

Das LAG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 29.05.2018 (Az.: 19 Sa 61/17) entschieden, dass der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleitete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen.

Sachverhalt:

Der Kläger trat zum 15.09.2008 seinen Dienst bei der beklagten Stadt an. Er erhielt im Zeitraum von Januar 2011 bis Dezember 2016 insgesamt 1.636 Überstunden ausbezahlt. Wegen diverser Auffälligkeiten wurde am 03.03.2017 ein Gespräch mit dem

Kläger geführt. Im Nachgang gestand der Kläger ein, dass er im Zeitraum von Januar 2015 bis Januar 2017 168 Stunden zu viel abgerechnet habe. Insgesamt war von ca. 385 zu viel abgerechneten Überstunden auszugehen. Mit Schreiben vom 16.03.2017 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos. Die hiergegen vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg.

Praxishinweis:

Das LAG setzt die bisherige Rspr. des BAG zum Arbeitszeitbetrug fort. Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleitete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen (BAG, Urteil vom 24.11.2005 – 2 AZR 39/05). Dies gilt für einen vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare (BAG a.a.O.). Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch (BGH a.a.O.). Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllt ein Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar (BAG, Urteil vom 21.04.2005 – 2 AZR 255/04).

Es ist auch erst einmal unerheblich, in welchem Umfang dies geschieht. So hat z.B. das BAG (Urteil vom 09.06.2011 – 2 AZR 381/10) die siebenmalige Falschangabe der Arbeitszeit mit einem Gesamtvolumen von 135 Minuten als einen „beträchtlichen Umfang“ angesehen. In der Entscheidung vom 10.06.2010 (2 AZR 541/09 – Emmely) hat es das BAG abgelehnt, Pflichtverletzungen im Vermögensbereich bei Geringfügig-

keit aus dem Anwendungsbereich des § 626 Abs. 1 BGB herauszunehmen.

Ebenso wird der in Täuschungsabsicht angestrebte unberechtigte Vorteil nicht dadurch gerechtfertigt, dass andere Arbeitsleistungen zwar erbracht, aber nicht verbucht worden sind (BAG, Urt. v. 13.08.1987 – 2 AZR 629/86). Dass die Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung gleichwohl Erfolg hatte, lag an Besonderheiten des Falles, die aber für die grundsätzlichen Aussagen hier ohne Bedeutung sind.

(Fa)



80) Zurückweisung einer Kündigung wegen fehlender Originalvollmacht

Wenn die Kündigung eines Arbeitnehmers nicht durch den Geschäftsführer oder Inhaber des Unternehmens ausgesprochen wird, sollte immer dessen Originalvollmacht beigelegt werden

Das LAG Köln (- 6 Sa 958/17 -) hat mit Urteil vom 02.03.2018 entschieden, dass die Zurückweisung einer Kündigung wegen Nichtvorlage einer Originalvollmacht nur innerhalb von einer Woche nach Zugang zulässig ist.

Sachverhalt:

Der Kläger arbeitete seit dem 16.01.2017 bei der Beklagten als „Submission Officer“. Bereits am 18.01.2017 kündigte die Beklagte dem Kläger. Das Kündigungsschreiben war von der Büroleiterin unterschrieben. Beigelegt war der E-Mail-Ausdruck einer Vollmacht der „Landesleiterin“. Bei Übergabe der Kündigung wies der Kläger die „willkürliche“ Kündigung zurück. Mit Anwaltsschreiben vom 25.01.2017, Zugang bei der Beklagten am 26.01.2017, wies der Anwalt des Klägers die Kündigung nach § 174 BGB wegen fehlender Originalvollmacht zurück. Sowohl das ArbG Bonn als auch das LAG Köln sahen dies als verspätet an.

Praxishinweis:

Die Entscheidung befasst sich mit einer Norm, die in der Praxis oft übersehen wird. Nach § 174 S. 1 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist. Das Urteil bietet inhaltlich nichts Neues, gibt aber Gelegenheit auf die Probleme der Vorschrift hinzuweisen:

- § 174 BGB setzt die Vertretungsmacht voraus. Der Kündigende war vom Geschäftsführer oder Inhaber mit der Kündigung beauftragt worden.
- Der Kündigung war keine Originalvollmachtsurkunde von Geschäftsführer oder Inhaber beigelegt. Die Beifügung oder Vorlage einer Kopie, im vorliegenden Fall z.B. der E-Mail, genügt nicht. Selbst eine beglaubigte Kopie reicht nicht aus.
- Der Empfänger der Kündigung weist die Kündigung aus diesem Grunde zurück. Eine Zurückweisung der Kündigung aus anderen Gründen genügt nicht.
- Die Zurückweisung muss unverzüglich erfolgen. Unverzüglich heißt nicht sofort, sondern nach der Rspr. des BAG (Urt. v. 08.12.2011 – 6 AZR 354/10) „innerhalb einer Woche“. Daran hat es im vorliegenden Fall gefehlt.
- Das Zurückweisungsrecht ist ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hat (§ 174 S. 2 BGB). Nicht ausreichend hierfür ist ein Vertretungszusatz in der zurückgewiesenen Erklärung. Die Voraussetzung liegt z.B. vor, wenn der Vertreter in eine Stellung berufen wird, die üblicherweise mit einer entsprechenden Vollmacht ausgestattet ist. Daher kein Zurückweisungsrecht, wenn der Arbeitsvertrag vom Leiter der Personalabteilung oder vom Prokuristen gekündigt wird. Die Kündigung von ei-

nem Sachbearbeiter führt nicht zum Ausschluss des Zurückweisungsrechts.

(Fa)



81) Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

Mit Urteil vom 28.02.2018 (Az.: C-46/17) hat der EuGH entschieden, dass vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Verschiebung des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden kann.

Sachverhalt:

Der Kläger war als Lehrer bei der Beklagten beschäftigt. Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Tarifvertrag sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Die Parteien schlossen am 24.10.2014 folgende Vereinbarung: „Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... wird bis zum 31.07.2015 hinausgeschoben. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieses Datums, ohne dass es einer Kündigung bedarf ...“. Mit Schreiben vom 04.05.2015 beantragte der Kläger eine erneute Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf des ersten Halbjahres des Schuljahres 2015/2016 (31.01.2016). Da die Beklagte dieses Begehren ablehnte, machte der Kläger sein Anliegen teilweise geltend. Er führte aus, dass eine Befristung auf der Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI unionsrechtlich unzulässig sei, sodass er einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung habe.

Das ArbG Bremen sah die Befristung als wirksam an; das LAG Bremen hatte Zweifel, ob § 41 S. 3 SGB VI mit den Bestimmungen des Unionsrechts vereinbar sei und legte diese Frage den EuGH zur Beantwortung vor.

Der EuGH stellte fest, dass § 41 S. 3 SGB VI mit dem unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung vereinbar sei. Eine Diskriminie-

rung wegen des Alters liege nicht vor. Eine Benachteiligung von Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, könne nicht angenommen werden. Es handle sich nicht um eine Benachteiligung; ganz im Gegenteil: Der deutsche Gesetzgeber habe mit § 41 S. 2 SGB VI das Ziel verfolgt, im Einklang mit den Wünschen der Vertragspartner eine flexible und rechtssichere Möglichkeit zu schaffen, ein Arbeitsverhältnis im Bedarfsfall über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus fortzuführen.

Praxishinweis:

Die Entscheidung führt zu Rechtssicherheit, wenn eine vertragliche Regelung existiert, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet und noch vor diesem Ende das Hinausschieben des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Dabei ist auch das mehrfache Hinausschieben grundsätzlich möglich. Allerdings obliegt es den nationalen Gerichten, in solchen Fällen festzustellen, ab wann von einem Rechtsmissbrauch auszugehen ist. Ein solcher Rechtsmissbrauch wäre m.E. denkbar, wenn z.B. das Ende des Arbeitsverhältnisses x-mal jeweils um einen Monat hinausgeschoben wird.

Bedauerlich ist, dass § 41 S. 3 SGB VI insoweit fehlerhaft interpretiert wird, als der EuGH davon ausgeht, im Rahmen der Vereinbarung, mit der das Arbeitsverhältnis hinausgeschoben werde, dürften die Vertragsbedingungen „in keiner Weise geändert“ werden. § 41 S. 3 SGB VI spricht aber vom Hinausschieben des Arbeitsverhältnisses und nicht des Arbeitsvertrages. Das Problem kann aber möglicherweise dadurch entschärft werden, dass die Vertragsbedingungen noch rechtzeitig vor Ende des auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsvertrages geändert werden.

(Fa)



82) Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2019

Am 26.06.2018 hat die Mindestlohnkommission über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entschieden. Dieser liegt aktuell bei 8,84 €. Mit Wirkung zum 01.01.2019 erfolgt eine Erhöhung auf 9,19 €, mit Wirkung zum 01.01.2020 auf 9,35 €.

Der gesetzliche Mindestlohn hat insoweit Relevanz, als es Situationen geben kann, wo der Mindestlohn-Bau nicht gezahlt zu werden braucht. Zum Beispiel wenn die Laufzeit des entsprechenden, für allgemeinverbindlich erklärten, Tarifvertrages abläuft, ohne dass ein neuer Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Oder im Falle des in diesem Rundschreiben, Ziff. 76), veröffentlichten Urteils des BAG vom 20.06.2018 (5 AZR 377/17). Danach unterliegt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall der Ausschlussfrist des § 14 I BRTV. In beiden Fällen steht dem Arbeitnehmer aber der gesetzliche Mindestlohn zu.

(Fa)



83) Ehrenamtliche Richter/innen am Arbeitsgericht Berlin für den Bereich Baugewerbe gesucht

Am ArbG Berlin gibt es sieben Fachkammern für den Bereich Baugewerbe. Der Präsident des ArbG Berlin hat nunmehr mitgeteilt, dass in der ersten Instanz die Möglichkeit und der Bedarf an Neuberufungen von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern aus Kreisen der Arbeitgeber (Inhaber, Geschäftsführer, Prokuristen oder andere Mitarbeiter, soweit sie zur Einstellung von Arbeitnehmern berechtigt sind; Mindestalter 25 Jahre) besteht.

Zur Sicherstellung der weiteren ordnungsgemäßen Besetzung der Kammern des ArbG und damit letztlich auch zur Gewährleistung einer funktionsfähigen Rechtsprechung der Berliner Arbeitsgerichtsbarkeit sollten sich aus dem o.a. Personenkreis Interessierte melden. Ein Defizit an ehrenamtlichen Richtern hat auf Dauer insbesondere negative Auswirkungen auf die Verfahrenslaufzeiten und kann damit auch zu spürbaren Nachteilen für die Unternehmen führen. Auch dürfte ein Blick „hinter die Kulissen“ für die betriebliche Tätigkeit durchaus interessant sein. Die Meldung an das Gericht geschieht über die Arbeitgeberverbände.

Für weitere Auskünfte steht Herr Falke unter Telefon 030/86 00 04-26 zur Verfügung.

(Fa)



84) Unternehmer-Info Bau – Aushilfskräfte im Baugewerbe

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „Aushilfskräfte im Baugewerbe“ von Juli 2018.

(St)



85) Änderung der Berliner Bauordnung

Das Berliner Abgeordnetenhaus hat das Vierte Gesetz zur Änderung der Bauordnung für Berlin (BauO Bln) beschlossen. Das Gesetz wurde am 19.04.2018 (GVBl S. 205) veröffentlicht und ist am 20.04.2018 in Kraft getreten.

Mit dem Gesetz sind insbesondere folgende Änderungen in Kraft:

- Anpassung des Baurechts an das europäische Bauproduktenrecht, einschließlich der Umstellung von Bauproduktenanforderungen

auf Bauwerksanforderungen (§§ 16a ff BauO Berlin),

- Ausweitung der genehmigungsrechtlichen Anforderungen an die Bauvorhaben, die sich in der Nähe von Störfallbetrieben befinden - Umsetzung der sog. Seveso-III-Richtlinie,
- Verkürzung der Geltungsdauer von Bauvorbescheiden auf 1 statt bisher 3 Jahre und von Baugenehmigungen auf 2 statt bisher 3 Jahre,
- Verkürzung der Fertigstellungsfrist für Bauwerke auf 6 statt bisher 7 Jahre,
- Neuaufnahme einer bauaufsichtlichen Genehmigungspflicht von Abrissen von Wohngebäuden (bisher Genehmigung nur nach Zweckentfremdungsverbotsgesetz erforderlich),
- Unbeachtlichkeit der Abstandsflächen bei Ersatz von Gebäuden mit Wohnraum nur unter Beibehaltung des Maßes der baulichen Nutzung (§ 6 Abs. 9 BauO Bln),
- Förderung der Holzbauweise (§ 26 Abs. 3 BauO Bln).

Aufgrund der Änderungen sollten Unternehmen, die sich ggf. vertraglich verpflichtet haben, für ihren Auftraggeber erforderliche Genehmigungen einzuholen, die neue bauordnungsrechtliche Genehmigungspflicht bei Beseitigung von Wohngebäuden beachten.

(Vt)



86) Baugeldempfänger ist auch der Nachunternehmer

Der BGH hat mit seinem Urteil vom 17.05.2018 (Gz.: VII ZR 92/16) festgestellt, dass nicht nur der Bauträger oder der GU, sondern auch der Nachunternehmer der Empfänger von Baugeld sein kann.

In dem entschiedenen Fall wurde der Kläger im Rahmen einer langen Subunternehmerkette mit der Errichtung einer Windkraftanlage beauftragt. Er war der zweite Nachunternehmer (Sub-Subunternehmer) in der Kette. Der ihn beauftragende Nachunternehmer erhielt für die Leistungen des weiteren Nachunternehmers (Sub-Sub) die Vergütung. Dieses reichte er dann nicht an den Sub-Subunternehmer weiter. Über das Vermögen des Nachunternehmers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Klage des Sub-Subunternehmers gegen den Geschäftsführer des Nachunternehmers auf Schadensersatz wegen zweckwidriger Verwendung von Baugeld hatte Erfolg.

Der Bundesgerichtshof erklärt, dass der Anspruch auf Schadensersatz gemäß § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 1 Abs. 1 und § 1 Abs. 3 Nr. 2 Bauforderungssicherungsgesetz gegeben ist. Der Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung macht sich persönlich schadensersatzpflichtig, wenn er vorsätzlich Baugeld im Sinne des § 1 Bauforderungssicherungsgesetz zweckwidrig verwendet und deshalb eine dem Unternehmer zustehende Werklohnforderung nicht erfüllt.

In dem entschiedenen Fall sei der Nachunternehmer verpflichtet gewesen, als Empfänger von Baugeld dieses Geld zur Befriedigung seines Sub-Subunternehmers zu verwenden. Der BGH stützt sich insoweit auf § 1 Abs. 3 Nr. 2 Bauforderungssicherungsgesetz, wonach der Empfänger von Baugeld auch derjenige ist, der von einem Dritten für die Herstellung oder den Umbau einer Leistung eine Vergütung erhält, wenn an dieser Leistung auch andere Unternehmer beteiligt waren.

Mit der Neufassung des Bauforderungssicherungsgesetzes sollte die gesamte Kette von Bauherr, Generalunternehmer, Nachunternehmer sowie weiteren Subunternehmern erfasst werden.

Praxishinweis:

Für die Baugeldeigenschaft ist eine dingliche Sicherung des Geldgebers an dem zu bebauenden Grundstück Voraussetzung. Das beruht auf dem Gedanken, dass der Bauhandwerker keine werthaltige Sicherung durch die Eintragung einer Sicherungshypothek erlangen kann, wenn das Baugrundstück des Bestellers bereits mit einem Grundpfandrecht zugunsten des Geldgebers belastet ist. Der Empfänger von Baugeld ist derjenige, der den Bau oder Umbau durch Kreditmittel finanziert.

Die Neuregelung des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Bauforderungssicherungsgesetz koppelt die Baugeldeigenschaft von einer dinglichen Sicherung ab. Der Baugeldempfänger ist daher jede Person, die in einer Leistungskette eine Vergütung erhält und zwar unabhängig davon, ob dieser Geldbetrag kreditfinanziert und dinglich gesichert ist oder auf Eigenmitteln beruht. Der Gesetzgeber wollte den Baugeldbegriff erweitern und alle Gelder erfassen, die ein Unternehmer in der Kette nach dem Bauherrn erhält. Das klarstellende Urteil des Bundesgerichtshofs ist erfreulich für den Subunternehmer, der bisher am Ende der Kette oft leer ausgegangen ist. Nunmehr hat er die Möglichkeit, den Geschäftsführer persönlich in Anspruch zu nehmen, soweit die o.g. Baugeldeigenschaft nachgewiesen ist, und er erklären kann, dass dieses Baugeld vom Geschäftsführer seines insolventen Auftraggebers zweckentfremdet verwendet wurde.

(R)

Der Bundesgerichtshof führt aus, dass aufgrund der Neufassung des § 1 Abs. 1 Satz 1 Bauforderungssicherungsgesetz, das seit dem 01.01.2009 in Kraft getreten ist, die Verpflichtung unabhängig davon besteht, wie lang die Leistungskette, gebildet durch verschiedene Subunternehmer, ist.



87) Ehegatte bei Vertrag über Instandsetzungsarbeiten mitverpflichtet

Das OLG Karlsruhe hat mit Urteil vom 15.07.2017 (Az.:14 U 71/14) entschieden, dass die Instandsetzung der ehelichen Wohnung dem elementaren Bedürfnis des Wohnens dient, so dass durch einen vom Ehemann geschlossenen Vertrag über Instandsetzungsarbeiten auch die Ehefrau mitverpflichtet wird.

Sachverhalt:

Der Ehemann (E) beauftragte den Auftragnehmer (AN) mit Malerarbeiten in einem Objekt, in dem sich im Erdgeschoss Gewerberäume und im Obergeschoss die Privaträume der Familien befinden. Die Ehefrau ist Alleineigentümerin des Grundstücks und als Antragstellerin im Baugenehmigungsverfahren aufgetreten. Die Rechnungen des AN waren allein an E adressiert. Dieser bezahlte die Rechnungen für die Arbeiten im Erdgeschoss, nicht jedoch die Rechnungen für das Obergeschoss i.H.v. ca. 19.000,- €. Der AN nahm die Eheleute als Gesamtschuldner in Anspruch, erreichte jedoch in der ersten Instanz nur eine Verurteilung des E. In der Berufungsinstanz verurteilte das OLG Karlsruhe dann auch die Ehefrau. Die dagegen eingelegte Revision der Ehefrau wies der BGH mit Beschluss vom 22.11.2017 (Az. VII ZR 181/15) zurück.

Das OLG Karlsruhe stuft den Vertrag mit dem AN als Geschäft zur angemessenen Deckung des Lebensbedarfs der Familien i.S.v. § 1357 BGB ein. Dadurch wird dann auch die Ehefrau verpflichtet. Die Instandsetzung der Wohnräume im Obergeschoss des Hauses diene auch dem elementaren Bedürfnis des Wohnens und damit der Deckung des angemessenen Lebensbedarfs der Familie. § 1357 BGB sei insoweit weit auszulegen. Ein Ehegatte werde nicht nur aus Geschäften des anderen mitverpflichtet, über deren Abschluss eine vorherige Verständigung zwischen den

Ehegatten gewöhnlich nicht als notwendig angesehen werde, sondern auch aus Geschäften, deren Abschluss erkennbar auf einer im Einzelfall erfolgten Abstimmung beider Ehegatten beruhe. Wer Arbeiten zur Herstellung oder Wiederherstellung von Wohnräumen in einem Haus im Auftrag gebe, dessen Eigentümer einer der Eheleute sei, handele im Rahmen der Angemessenheit i.S.d. § 1357 BGB. Im vorliegenden Fall werde die gemeinsam getroffene Absprache zwischen den Eheleuten auch dadurch unterstrichen, dass die Ehefrau Eigentümerin des Hauses und erkennbar mit dem von E erteilten Auftrag einverstanden gewesen sei. Sie sei zum Teil bei den Gesprächen mit dem AN anwesend und an der Auswahl der Materialien bzw. Farbtöne beteiligt gewesen. Daher hafte auch die Ehefrau für die offene Forderung aus den Aufträgen mit dem AN.

Praxishinweis:

Die Entscheidung liegt zwar schon etwas zurück, wurde aber erst durch den Beschluss des BGH rechtskräftig. In der Sache ist sie auch nicht überraschend. Das OLG Düsseldorf hatte vor vielen Jahren (Urt. v. 05.12.2000, Az. 21 U 68/00) ähnlich entschieden.

Die Vorschrift um die es hier geht, wird in der Praxis aber vielfach übersehen. Nach § 1357 I 1 BGB ist jeder Ehegatte berechtigt, Geschäfte zur angemessenen Deckung des Lebensbedarfs der Familie mit Wirkung auch für den anderen Ehegatten zu besorgen. Durch solche Geschäfte werden beide Ehegatten berechtigt und verpflichtet, es sei denn, dass sich aus den Umständen etwas anderes ergibt (§ 1357 I 2 BGB). Was zur „angemessenen Deckung...“ gehört, bestimmt sich nach den Einkommens- und Vermögensverhältnissen der Ehegatten. Da diese dem Vertragspartner häufig nicht bekannt sind, ist darauf abzustellen, wie der Lebenszuschnitt der Familie nach außen in Erscheinung tritt (BGH, Urt. vom 13.02.1985, Az.: IVb ZR 72/83). Der Vertragspartner hat also zu bewerten, welchen Um-

fang das entsprechende Geschäft hat, und ob aus ihm auch der nicht handelnde Ehegatte verpflichtet wird. Beruht das Geschäft auf einer im Einzelfall erfolgten Abstimmung der Eheleute, besteht regelmäßig kein Anlass, an der Angemessenheit eines zur Deckung des Lebensbedarfs der Familie geschlossenen Geschäfts zu zweifeln (OLG Düsseldorf, Urt. vom 05.12.2000, Az. 21 U 68/00).

Im Einzelfall bietet § 1357 BGB somit die Grundlage dafür, auch den Ehegatten des Vertragspartners in Anspruch zu nehmen. Was gerade dann interessant ist, wenn bei diesem Vermögen vorhanden ist. Zu beachten ist aber, dass sog. Grundlagen- oder Investitionsgeschäfte nicht unter § 1357 BGB fallen, also z.B. ein Bauvertrag über ein Wohnhaus (BGH, Urteil vom 29.09.1988, Az. VII ZR 186/87).

(Fa)



88) Bestellung einer/s Datenschutzbeauftragten

Nach § 38 Bundesdatenschutzgesetz ist ein Datenschutzbeauftragter dann zu bestellen, wenn „in der Regel mindestens 10 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt“ sind.

Dies richtet sich allein nach der Anzahl der Köpfe. Daher sind z.B. sowohl Teilzeitkräfte, als auch Leiharbeitnehmer mitzuzählen, denen im Rahmen ihrer beruflichen Aufgabenstellung die Verarbeitung personenbezogener Daten übertragen wurde. Ebenso Inhaber von Mischarbeitsplätzen, also Beschäftigte die neben dieser Verarbeitung weitere Aufgaben wahrnehmen.

Problematisch war aber immer, wie der Begriff „ständig“ auszulegen ist. Nunmehr vertreten mehrere Datenschutzbeauftragte, z.B. der Bundesbeauftragte für Datenschutz und das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht, die Auffassung, dass nur die Be-

schäftigten gezählt werden, deren Arbeit zu einem erheblichen Teil in der Verarbeitung personenbezogener Daten besteht. Dies wäre z.B. bei Mitarbeitern der Personalverwaltung, des Marketings oder der Kundenbetreuung der Fall. Beschäftigte, die in erster Linie mit anderen (z.B. technischen) Aufgaben betraut sind und nur völlig untergeordnet mit personenbezogenen Daten umgehen, sind nicht zu berücksichtigen. Daher sind z.B. Handwerker, Monteure, Arbeiter an Produktionslinien, die nur gelegentlich oder vereinzelt personenbezogene Daten verwenden oder damit in Berührung kommen, nicht zu zählen.

Diese Klarstellung ist zu begrüßen und wird sich allgemein durchsetzen. Da der Anwendungsbereich des neuen Bundesdatenschutzgesetzes jegliche automatisierte Datenverarbeitung erfasst, mithin auch die bloße Textverarbeitung, würde sonst die Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten in einem Maße ausgedehnt, wie es der gesetzgeberischen Absicht kaum entsprechen dürfte.

Praxishinweis:

Befindet sich ein Betrieb im Grenzbereich der 10-Personen-Regelung und entscheidet er sich nach Prüfung dahingehend, dass die Voraussetzungen für die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten nicht vorliegen, sollten die entsprechenden Überlegungen schriftlich dokumentiert werden. Im Falle einer Überprüfung durch die Datenschutzbehörde kann dann der entsprechende Nachweis geführt werden. Sollte die Behörde dann gleichwohl zu dem Ergebnis kommen, dass ein Datenschutzbeauftragter hätte bestellt werden müssen, wird es bei einer entsprechenden Weisung bleiben. Jedenfalls droht dann kein Bußgeld.

(Fa)



89) Mitarbeit in Gremien des Straßen- und Tiefbaus

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks sucht ehrenamtliche Unterstützung bei der Besetzung von Gremien, Arbeitsausschüssen und Arbeitskreisen im Normen- und Regelwerk des Straßen- und Tiefbaus.

Folgende Gremien sind noch zu besetzen:

- Allgemeine Technische Vertragsbedingungen VOB/C
 - ATV DIN 18322 „Kabelleitungstiefbauarbeiten“
 - ATV DIN 18302 „Ausbau von Bohrungen“
 - ATV DIN 18315 „Oberbauschichten ohne Bindemittel“
 - ATV DIN 18323 „Kampfmittelräumarbeiten“
 - ATV DIN 18328 „Abbruch- und Rückbauarbeiten von Verkehrsflächen“ (wird neu erarbeitet)
- Zusätzliche Technische Vertragsbedingungen – Regelwerk FGSV
 - Lenkungsausschuss LA 4 „Infrastrukturmanagement“
 - Lenkungsausschuss LA 5 „Erd- und Grundbau“
 - Lenkungsausschuss LA 6 „Gesteinskörnungen, ungebundene Bauweisen“
 - Lenkungsausschuss LA 7 „Asphaltbauweisen“
- Normenausschuss Bauwesen im DIN
 - NA 005-05-02 AA „Benennung, Beschreibung, Klassifizierung von Boden und Fels“
 - NA 005-05-07 AA „Baugrund und Pfähle“
 - NA 05-05-16 „Baugruben“
 - NA 05-05-22 „Erdarbeiten“
 - NA 005-10 FBR NaBau – Lenkungsgremium Fachbereich 10 „Verkehrswegebau“
 - NA 005-07-02 AA „Pflaster, Platten und Bordsteine“
 - NA 005-10-10 AA „Asphalt“
- Beirat Güteschutz Kanalbau

Unterlagen mit einer genauen Beschreibung der Inhalte, Zeitaufwand und finanzielle Unterstützung können unter fachgruppe@fg-bau.de abgerufen werden.

Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihre Erfahrungen einzubringen und die Arbeitsbedingungen Ihres Gewerkes aktiv zu gestalten!

(Bk)



90) Zusätzliches Förderprogramm zur Elektrifizierung des Berliner Wirtschaftsverkehrs

Der Berliner Senat fördert die Anschaffung gewerblicher Elektrofahrzeuge mit bis zu 8.000 Euro. Mit dem Senatsbeschluss vom 25.06.2018 zum Förderprogramm „Wirtschaftsnahe Elektromobilität“ wird die Anschaffung von elektrischen Fahrzeugen zusätzlich zu den bestehenden Förderungen auf Bundesebene durch Mittel des Landes Berlin unterstützt.

Ziel der Förderung ist es, kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen und gemeinnützigen Wirtschaft sowie freiberuflich Tätige zu motivieren, auf emissionsarme Antriebe umzusteigen, um möglichst schnell die Belastung der Berliner Luft mit Stickoxiden zu reduzieren und drohende Fahrverbote zu vermeiden. Das Förderprogramm umfasst die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Beratung durch einen Mobilitätsberater, den Kauf oder das Leasing von gewerblich, gemeinnützig oder freiberuflich genutzten elektrisch betriebenen Fahrzeugen (reine Batterie-Elektrofahrzeuge, Fahrzeuge mit Brennstoffzellenantrieb, Plug-In-Hybridfahrzeuge) als auch die Errichtung einer geeigneten (Normal- oder Schnell-) Ladeinfrastruktur auf privaten betrieblichen Flächen.

Für die Umsetzung des Förderprogramms hat der Senat von Berlin die Investitionsbank Berlin (IBB) beauftragt, die sich dabei

ihrer Tochter – der IBB Business Team GmbH (IBB BT) – bedient.

Interessierte Antragsteller können Fragen zum Förderprogramm „Wirtschaftsnahe Elektromobilität“ an die E-Mail-Adresse elektrifizierung-wirtschaftsverkehr@senweb.berlin.de richten oder sich auf der Webseite der IBB BT www.ibb-business-team.de informieren.

(Bk)



91) Gebäudeenergieberater/in – Fortbildung in Cottbus ab 07.09.2018

Die Akademie des Handwerks der Handwerkskammer Cottbus bietet eine innovative Fortbildung für die Baubranche: Als Gebäudeenergieberater/in sind Sie befähigt, Kunden in Fragen der energetischen Gebäudemodernisierung zu beraten und Energiepässe für Alt- und Neubauten zu erstellen. Der Lehrgang Gebäudeenergieberater/in gilt als notwendige Qualifizierung für die Aufnahme in den KfW-Berater-Pool. Die Unterrichtszeit ist freitags von 15 - 20 Uhr, samstags von 8 - 15 Uhr. Somit ist diese Teilzeitfortbildung berufsbegleitend realisierbar. Die Kosten belaufen sich für 240 Std. auf 2.475,- Euro, inklusive Prüfungsgebühr. Wer rasch handelt, kann von einer 50 %-Förderung profitieren.

Starttermin ist der 07.09.2018

Dieser Fortbildungslehrgang beinhaltet:

- Bauwerk und Baukonstruktion
- Bauphysik
- Technische Anlagen
- Gesetzliche Regelungen zur Energieeffizienz, Anwendung von Blower-Door, Thermographie und Smart Home
- Modernisierungsplanung

Was spricht für diese Fortbildung?

Es bietet sich ein Zusatzgeschäft der Beratung (die Sie derzeit schon kostenfrei als Service anbieten). Diese energetische Fachplanung und Baubegleitung ist mit max. 4000 € förderfähig.

Es bietet sich ein Zusatzgeschäft, da die Beratung und darauffolgende Baumaßnahmen aus einem/Ihrem Unternehmen erfolgen kann.

Weitere Detailinformationen finden Sie unter www.hwk-cottbus.de/energieberater.

(St)



92) Brandenburger Sommerfest der Fachgemeinschaft Bau am 24. August 2018

Das diesjährige Sommerfest führt uns und unsere Mitglieder in das schöne Schloss Lübbenau im Spreewald.

Gemeinsam feiern wir am

24. August 2018 ab 18 Uhr

das 70-jährige Jubiläum der Fachgemeinschaft Bau! Gern können Sie schon jetzt eines der reservierten Zimmer des Hotels buchen: Telefon: 03542/87 30. Die offizielle Einladung mit detailliertem Programm geht Ihnen per Post zu. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Das Sommerfest ist eine exklusive Veranstaltung für die Mitglieder der Fachgemeinschaft Bau.

(L)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin

Anlage