



Rundschreiben 03/19

05. März 2019

Inhalt

Arbeitsrecht

- 26) Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit
- 27) Unternehmer-Info Bau – „Das neue Teilzeitrecht im Baugewerbe“
- 28) Mindestlohn bei Berufsorientierungspraktikum
- 29) 8. März als neuer Feiertag in Berlin

Arbeits- und Sozialrecht

- 30) Keine Befristung eines Arbeitsvertrages – auch nach acht Jahren
- 31) BREXIT– Online-Registrierung für britische Staatsangehörige in Berlin

Bauvergabe- und Bauvertragsrecht

- 32) VOB/A 2019

Werkvertragsrecht

- 33) Kündigung des Vertrages durch den Unternehmer nach Leistungsverweigerung
- 34) Wechselseitige Kündigungen aus wichtigem Grund von Werkverträgen
- 35) Keine Vertragsstrafe bei zu spät beauftragten Nachträgen
- 36) Schwarzarbeit führt nicht immer zur Nichtigkeit des Vertrages
- 37) Keine Bauhandwerkersicherung für auftragslos erbrachte Leistungen

Straßenverkehr

- 38) Anmeldung zum Werkverkehr

Technische Regeln

- 39) Lagerung von Gefahrstoffen auf dem Bau - Handlungshilfe von der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft für Unternehmer und Führungskräfte

Technische Vorschriften

- 40) Neue Normen des NABau – Februar 2019

Warnung

- 41) Warnung vor Werbeofferten der BMV Design

Fachgemeinschaft Bau

- 42) Presseecho FG Bau



26) Beweislast bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit

Macht der Arbeitnehmer bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit einen Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund neuer Erkrankung geltend, trifft ihn auch die Darlegungs- und Beweislast für das Ende der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit (LAG Niedersachsen, Urt. v. 26.09.2018 – 7 Sa 336/18)

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war vom 07.02. bis zum 18.05.2017 wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Am 19.05.2017 musste er sich einer Operation unterziehen, die zu einer Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2017 führte. Die Parteien streiten um die Entgeltfortzahlung ab 19.05.2017.

Der Arbeitnehmer hat geltend gemacht, er sei ab 19.05.2017 aufgrund einer neuen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen der psychischen Erkrankung sei am 18.05.2017 beendet gewesen.

Der Arbeitgeber hat sich hingegen auf die Einheit des Verhinderungsfalles berufen und behauptet, der Arbeitnehmer sei über den 18.05.2017 hinaus wegen der psychischen Erkrankung arbeitsunfähig gewesen.

Einordnung des Urteils

Ersichtlich kommt es darauf an, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab dem 19.05.2017 um eine neue Erkrankung handelt oder nicht. Wenn ja, hätte er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn nein, nicht, da die Erkrankung zu diesem Zeitpunkt schon mehr als sechs Wochen bestand.

Das LAG hat die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen. Dazu verweist es auf den **Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles**. Danach ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 I 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Krankheit eine neue Krankheit auftritt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krank-

heitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, indem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Dies sei jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war. Und sei es auch nur wenige Stunden (BAG, Urt. v. 10.09.2014 – 10 AZR 651/12). Im vorliegenden Fall sind die Erkrankungen aber nahtlos ineinander übergegangen.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 I 1 EFZG trägt der Arbeitnehmer. Daher muss er auch deren Beginn und Ende beweisen. Und dieser Beweis ist ihm im vorliegenden Fall nicht gelungen.

Die Entscheidung ist nicht überraschend. Sie folgt dem Urteil des BAG vom 25.05.2016 (5 AZR 318/15).

Praxishinweis

Den Arbeitnehmer trifft die Beweislast für die Widerlegung des Grundsatzes der Einheit des Verhinderungsfalles. Hierzu kann er sich zunächst auf die ärztliche AU-Bescheinigung stützen.

Bringt der Arbeitgeber jedoch gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen derer der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Verhinderung beweisen.

Bis dahin kann der Arbeitgeber im Fall unmittelbar aufeinander folgender Krankheiten die Zahlung einer weiteren Entgeltfortzahlung nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung zunächst ablehnen, bis der Arbeitnehmer nachgewiesen hat, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war, bevor die zweite begann.

(Fa)



27) Unternehmer-Info Bau – „Das neue Teilzeitrecht im Baugewerbe“

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „Das neue Teilzeitrecht im Baugewerbe“ von Februar 2019.

(St)



28) Mindestlohn bei Berufsorientierungspraktikum

Ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn kann ausgeschlossen sein, wenn das Berufsorientierungspraktikum unterbrochen wird und aufgrund dessen länger als drei Monate dauert (BAG, Urt. v. 30.01.2019 – 5 AZR 556/17).

Sachverhalt:

Die Parteien vereinbarten die Durchführung eines dreimonatigen Praktikums für den Beruf der Pferdewirtin. Beginn: 06.10.2015. In der Zeit vom 03. – 06.11.2015 war die Praktikantin arbeitsunfähig erkrankt. Über die Weihnachtstage trat sie schließlich in Abstimmung mit der Beklagten einen längeren Familienurlaub an. Die Parteien verständigten sich für die Zeit des Urlaubs darauf, dass die Praktikantin erst am 12.01.2016 in das Praktikum zurückkehren sollte, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete schließlich am 25.01.2016. Da das Praktikum länger als drei Monate dauerte, verlangte die Praktikantin die Zahlung einer Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von ca. 5.000,00 € brutto.

Einordnung des Urteils:

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Arbeitslohn. Ausgenommen sind jedoch diejenigen

gewerblichen Arbeitnehmer, die bereits Anspruch auf den tariflichen Mindestlohn haben. Soweit gewerbliche Arbeitnehmer allerdings ausdrücklich aus dem persönlichen Geltungsbereich des tariflichen Mindestlohns ausgeschlossen sind, muss der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden.

Praktikanten erhalten keinen tariflichen Bau-Mindestlohn. Sie können jedoch den **gesetzlichen Mindestlohn beanspruchen**, wenn sie z.B. ein Orientierungspraktikum durchführen, das **länger als drei Monate** andauert (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG).

Im vorliegenden Fall dauerte das Praktikum länger als drei Monate (06.10.2015 – 25.01.2016). Nach Auffassung des BAG ist dies aber unschädlich, wenn das Praktikum aus Gründen unterbrochen wird, die in der Person des Praktikanten liegen und das Praktikum um diesen Unterbrechungszeitraum verlängert wird. Es muss allerdings zwischen den Abschnitten des Praktikums ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang bestehen und die Höchstdauer (der Praktikumsstage) von drei Monaten darf nicht überschritten werden.

Praxishinweis:

Bei Unterbrechungen eines Praktikums sollte daher dokumentiert werden, warum dies erfolgt. Insbesondere wenn die Gründe in der Person des Praktikanten liegen, also z.B. auf dessen Wunsch erfolgen.

(Fa)



29) 8. März als neuer Feiertag in Berlin

Im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin vom 06.02.2019 wurde für Berlin der 8. März (Frauentag) als neuer gesetzlicher Feiertag in Kraft gesetzt. Des Weiteren wurde für das Jahr 2020 einmalig der 8. Mai als weiterer Feiertag beschlossen. An diesem Tag jährt sich das Ende des 2. Weltkrieges

zum 75. Mal. Die Einführung des neuen Feiertages hat nicht nur Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung, sondern stellt auch durch die Kurzfristigkeit der Entscheidung viele Betriebe vor erhebliche Probleme. Dies wurde aus der Wirtschaft stark kritisiert.

Zu beachten ist, dass der 8. März ausschließlich in Berlin und nicht in den übrigen Bundesländern, z.B. Brandenburg gesetzlich geschützter Feiertag ist. Bei Entsendung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung außerhalb des Betriebsortes gilt – ähnlich wie sonst beim Reformationstag – Folgendes:

Soweit Arbeitnehmer von Berliner Betrieben in anderen Bundesländern (z.B. Brandenburg) eingesetzt werden, besteht für sie am 8. März Arbeitspflicht. Ihre Arbeitszeit fällt wegen des gesetzlichen Feiertages in Berlin nicht aus. Für die öffentlich rechtlichen Feiertagsvorschriften gilt das Territorialprinzip, also das Recht, das am Arbeitsort (Einsatzort) gilt.

Werden Arbeitnehmer von Brandenburger Betrieben in Berlin eingesetzt, besteht für diese Arbeitnehmer keine Arbeitspflicht. In diesen Fällen ist ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung am 8. März gegeben.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer für den 8. März auf einen Arbeitsplatz nach Brandenburg zurückberufen werden kann. Grundsätzlich unterfällt –soweit vertraglich nichts anderes geregelt ist– die Entscheidung, wo ein Arbeitnehmer eingesetzt wird, dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die Ausübung des Direktionsrechtes unterliegt jedoch den Regeln des § 315 BGB. Danach darf die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht willkürlich erfolgen. Die Umsetzung eines Arbeitnehmers für nur einen einzigen Arbeitstag ausschließlich zum Zwecke der Ersparnis der Feiertagsbezahlung dürfte als willkürlich anzusehen sein.

(Vt)



30) Keine Befristung des Arbeitsvertrages - auch nach acht Jahren

Mit Urteil vom 23.01.2019 (Az.: 7 AZR 733/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die sachgrundlose Befristung (Zeitbefristung) eines Arbeitsvertrages auch dann unzulässig ist, wenn acht Jahre zuvor zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung könne aber dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurück liegt, völlig anders geartet war oder nur sehr kurz gedauert hat.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) war von März 2004 bis zum September 2005 beim Arbeitgeber (AG) als gewerblicher Mitarbeiter tätig. Im August 2013 schlossen die Parteien einen neuen bis Februar 2014 sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag als Facharbeiter. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit bis zuletzt August 2015. Der AN klagte auf Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis unbefristet sei. Das BAG gab dem AN Recht.

Das BAG stellte fest, dass § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG die kalendermäßige Befristung dann nicht zulässt, wenn mit dem demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nachdem das BAG zwischenzeitlich die Auffassung vertreten hatte, dass eine Vorbeschäftigung die sachgrundlose Befristung nicht ausschließe, wenn diese länger als drei Jahre zurückliege, wurde diese Rechtsauffassung durch Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) im Juni 2018 wieder gekippt (vgl. RS 06/18, Nr. 75). Das BVerfG entschied, das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung könne nur dann nicht gelten, wenn es für die Beteiligten unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung struktureller Unterlegenheit

der Beschäftigten nicht bestehe. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung könne danach z.B. unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, völlig anders geartet war, oder nur sehr kurz gedauert hat. Die Frage, wann konkret diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen, ließ das BVerfG offen. Die Entscheidung des BAG zeigt, dass selbst ein zwischenzeitlicher Zeitablauf von 8 Jahren offenbar nicht ausreichend ist, um das Befristungsverbot als unzumutbar anzusehen. Angesichts der 1,5-jährigen Vorbeschäftigung und einer gleichartigen Arbeitsaufgabe gab es im entschiedenen Fall keine Ausnahme vom Verbot der Befristung.

Praxishinweis:

Nach der Entscheidung des BAG gibt es weiterhin keine klaren Aussagen zu der Frage, ab wann denn Vorbeschäftigungszeiten so lange zurückliegen, dass das Befristungsverbot nicht mehr gilt. Für die Praxis bleibt es also dabei, dass ein Arbeitgeber bei beabsichtigter Zeitbefristung sehr sorgfältig prüfen muss, ob der Arbeitnehmer schon mal bei ihm beschäftigt war, auch wenn dies Jahre zurückliegen sollte. Hierzu empfiehlt es sich, bereits in der Bewerbungsphase eine Erklärung des Arbeitnehmers zur fehlenden Vorbeschäftigung abzufordern.

(Vt)



31) BREXIT - Online-Registrierung für britische Staatsangehörige in Berlin

Am 29.03.2019 wird das Vereinigte Königreich voraussichtlich die Europäische Union verlassen (sog. BREXIT). Bislang ist nicht bekannt, unter welchen Bedingungen der Austritt erfolgen wird.

Absehbar werden aber britische Staatsangehörige zukünftig für ihren Aufenthalt im Bundesgebiet einen Aufenthaltstitel oder einen anderen Nachweis über ihr Aufenthaltsrecht benötigen.

Die Berliner Ausländerbehörde hat daher eine Online-Registrierung auf ihrer Homepage eingerichtet. Britische Staatsangehörige und deren Familienangehörigen, die mit ihrem Hauptwohnsitz in Berlin leben, können sich dort online registrieren und damit einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels stellen.

Die nach der Registrierung ausdruckende Bescheinigung gilt zusammen mit einem gültigen britischen Pass als Nachweis für die Antragstellung und dem damit verbundenen Recht zum Aufenthalt sowie zur Erwerbstätigkeit im Bundesgebiet.

Ab April 2019 wird die Ausländerbehörde in den folgenden Monaten alle Personen, die sich über das Online-Formular registriert haben, zur Vorsprache einladen.

Sofern sich die Antragsteller freizügigkeitsbedingt in Berlin aufhalten, gilt ihr Recht auf Aufenthalt im gesamten Bundesgebiet bis zur Entscheidung der Berliner Ausländerbehörde über ihren Antrag fort. Bis dahin sind sie auch berechtigt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Einladung der Berliner Ausländerbehörde zur Vorsprache auch nachgekommen wird.

Sofern der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union noch gestoppt werden sollte, werden die Daten wieder gelöscht. Die Berliner Ausländerbehörde hat auf ihrer Homepage umfangreiche FAQs eingestellt, die auch einige Fragen zu dem Recht auf Erwerbstätigkeit beantworten.

Arbeitgeber, die britische Staatsbürger mit Wohnsitz in Berlin beschäftigen, sollten ihnen dringend empfehlen, sich auf der Homepage der Berliner Ausländerbehörde zu registrieren unter (<https://www.berlin.de/labowillkommen-in-berlin/freizuegigkeit-eu-ewr-schweiz/artikel.767740.php>). Sie sollten sich sodann die Bescheinigung der Registrierung sowie den gültigen britischen Pass zum Nachweis vorlegen lassen.

Für Betroffene mit Hauptwohnsitz im Land Brandenburg sind die dortigen Ausländerbehörden zuständig. Ein vergleichbares Registrierungsverfahren ist dort allerdings noch nicht bekannt.

(Vt)



32) VOB/A 2019

Der DVA Deutsche Vergabe- und Vertragsausschuss für Bauleistungen hat am 31.01.2019 Änderungen der VOB/A mit ihren Abschnitten 1 bis 3 beschlossen. Die wesentlichen Änderungen sind:

- erhöhte Wertgrenzen für den Wohnungsbau.

In Umsetzung der Beschlüsse des „Wohngipfels“ vom 21.09.2018 werden die Wertgrenzen für freihändige Vergaben und beschränkte Ausschreibungen auf 100.000,00 Euro bzw. 1.000.000,00 Euro angehoben. Die Anhebung ist bis 31.12.2021 befristet und gilt nur für Bauleistungen zu Wohnzwecken. Im Land Brandenburg ist es aber aufgrund § 30 Abs 2 der Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung ungeachtet dieser Beschränkung ohnehin zulässig, beschränkte Ausschreibungen bis zu einem geschätzten Auftragswert von 1.000.000,00 Euro und beschränkte Ausschreibungen bis zu einem geschätzten Auftragswert von 100.000,00 Euro jeweils ohne Umsatzsteuer durchzuführen.

- Direktauftrag

Es wird ein Direktauftrag bis zu einer Wertgrenze von 3.000,00 Euro ohne Umsatzsteuer eingeführt. Bis zu diesem Betrag kann unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit eine Bauleistung ohne Vergabeverfahren vergeben werden. Zwischen den Auftragnehmern soll gewechselt werden.

- Nachfordern von Unterlagen

Die Regelung zum Nachfordern von Unterlagen wird in Anlehnung an die Vergabeverordnung (VgV) neu gestaltet. Es wird deutlicher als bisher geregelt, welche Arten von Unterlagen nachzufordern sind. Die Regelung stellt insbesondere klar, dass auch fehlende oder unvollständige leistungsbezogene Unterlagen – wie etwa Produktangaben – der Nachforderung unterliegen. Anders als bisher darf der Auftraggeber aber zu Beginn des Vergabeverfahrens festlegen, dass er keine Unterlagen nachfordern wird. Diese Festlegung ist in der Bekanntmachung bzw. in den Vergabeunterlagen kundzutun.

- Wahl zwischen Vergabeverfahren

Auch im Abschnitt 1 der VOB/A, also auch bei der Vergabe von Bauaufträgen unterhalb der EU-Schwellenwerte, wird eine Wahlfreiheit zwischen öffentlicher Ausschreibung und beschränkter Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb eingeführt. Der Auftraggeber darf zwischen beiden Verfahrensarten frei wählen. In soweit entfällt der Vorrang der öffentlichen Ausschreibung. Ergänzend wird das Verfahren der beschränkten Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb in § 3 b Abs. 2 VOB/A detaillierter als bisher geregelt.

- Angabe der Zuschlagskriterien

Der Auftraggeber ist künftig verpflichtet, in den Vergabeunterlagen oder in der Auftragsbekanntmachung die Zuschlagskriterien anzugeben. Optional verbleibt es ihm, eine Gewichtung der Zuschlagskriterien mit anzugeben.

- Flexibilisierung der Eignungsprüfung

Die Eignungsprüfung wird flexibilisiert. Zum einen kann der Auftraggeber bis zu einer Wertgrenze von 10.000,00 Euro auf einzelne Angaben zur Eignung verzichten, wenn dies durch Art und Umfang des Auftrags gerechtfertigt ist. Hiervon ausgenommen bleiben Angaben, welche die Zuverlässigkeit im engeren Sinne betreffen,

insbesondere, ob das Unternehmen Steuern, Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet hat und bei der Berufsgenossenschaft angemeldet ist. Auf die Eintragung in das Berufsregister darf ebenfalls nicht verzichtet werden. Zum anderen wird festgelegt, dass auf die Vorlage von Nachweisen verzichtet wird, wenn die den Zuschlag erteilende Stelle bereits im Besitz dieser Nachweise ist.

Auch die Eignungsprüfung im Rahmen eines Teilnahmewettbewerbs wird erleichtert. Bislang sah die VOB/A vor, dass die Bewerber ihre Nachweise bereits mit dem Teilnahmeantrag vorlegen. Diese Regelung wird dahingehend konkretisiert, dass im Teilnahmewettbewerb zunächst Eigenerklärungen verlangt werden können und die Bestätigung durch Nachweise nur noch von denjenigen Bewerbern verlangt wird, die für die Aufforderung zur Angebotsabgabe in Frage kommen.

- Zulassung mehrerer Hauptangebote

Die VOB/A regelt künftig, unter welchen Voraussetzungen die Abgabe mehrerer Hauptangebote möglich ist. Grundsätzlich soll die Abgabe mehrerer Hauptangebote zugelassen sein, unabhängig davon, ob sich die Hauptangebote sachlich-technisch oder nur preislich unterscheiden. Der Auftraggeber kann aber in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen festlegen, dass nur ein einziges Angebot je Bieter abgegeben werden darf.

Werden mehrere Hauptangebote abgegeben, muss jedoch jedes dieser Angebote aus sich heraus zuschlagsfähig sein. Diese Regelung soll insbesondere verhindern, dass ein Konvolut aus Ausschnitten des ausgefüllten Leistungsverzeichnisses eingereicht wird, die erst in ihrer Kombination vollständige Angebote ergeben. Der Auftraggeber soll klar erkennen können, wie viele Angebote eingereicht wurden.

Der Bund wird den Abschnitt 1 der VOB/A 2019 (die Regelungen für Unterschwellenvergaben)

unmittelbar im Anschluss an die Veröffentlichung im Bundesanzeiger, voraussichtlich am 01.03.2019 in Kraft setzen.

Auf Länderebene ist das Inkrafttreten des Abschnittes 1 der VOB/A unterschiedlich geregelt.

In Berlin tritt die Neuregelung ebenso wie **auf Bundesebene** mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Im Land Brandenburg bedarf es für das Inkrafttreten erst noch einer Änderung von § 30 der Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung.

Für das Inkrafttreten der VOB/A im Oberschwellenbereich (Abschnitte 2 und 3) ist eine Anpassung der VgV für den Abschnitt 2 und der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit für den Abschnitt 3 notwendig. Dort muss jeweils in § 2 die neue Fundstelle des zweiten bzw. dritten Abschnittes des VOB/A im Bundesanzeiger in Bezug genommen werden. Voraussichtlich wird die Änderung der beiden Rechtsverordnungen bis Sommer 2019 dauern.

Die neue Gesamtausgabe der VOB 2019 als Buch wird nach Inkrafttreten der Abschnitte 2 und 3 der VOB/A erscheinen. Neben der VOB/A mit den Abschnitten 1 bis 3 wird sie voraussichtlich 14 überarbeitete allgemeine technische Vertragsbedingungen in der VOB/C sowie eine geänderte DIN ATV 18299 – Allgemeine Regelungen für Bauarbeiten jeder Art – beinhalten.

Die VOB/B bleibt unverändert.

(B)



33) Kündigung des Vertrages durch den Unternehmer nach Leistungsverweigerung

Hat der Unternehmer dem Besteller gemäß § 648 a V 1 BGB a.F. (Fassung bis zum 31.12.2017) (jetzt: § 650 f V 1 BGB) erfolglos

eine Frist zur Sicherheitsleistung gesetzt, kann er den Vertrag auch dann noch kündigen, wenn er zunächst nur seine Leistung verweigert hat. Er muss vor der Kündigung keine erneute Frist zur Sicherheitsleistung setzen (KG, Urt. v. 16.02.2018 – 21 U 66/16).

Sachverhalt:

Der Werkunternehmer verlangte unter Fristsetzung bis zum 10.01.2014 die Stellung einer Bauhandwerkersicherheit gem. § 648 a BGB a.F. (Fassung bis zum 31.12.2017) (jetzt § 650 f BGB). Da der Besteller diese Forderung zurückwies, erklärte der Unternehmer mit Schreiben vom 10.01.2014, dass er wegen der unterbliebenen Sicherheitsleistung von seinem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch mache. Ohne erneutes Setzen einer Frist erklärte er dann mit Schreiben vom 11.02.2014 die fristlose Kündigung des Vertrages.

Einordnung des Urteils:

Wenn der Besteller eine verlangte Sicherheit nicht erbringt, kann der Unternehmer nach Ablauf einer angemessenen Frist entweder die Leistung verweigern oder den Vertrag kündigen. Welches Recht er ausübt, steht ihm frei. Er muss seine Wahl auch nicht mit der Fristsetzung vorher ankündigen.

In der vorliegenden Situation, der Unternehmer wählt das Leistungsverweigerungsrecht, ist umstritten, ob der dann ohne erneute Fristsetzung anschließend kündigen kann. Teilweise wird gefordert, dass der Unternehmer erneut eine Frist setzen muss und erst nach deren Ablauf die Kündigung aussprechen kann. Dem wird vom Kammergericht zu Recht eine Absage erteilt. Der Besteller, der sich von der Fristsetzung und der anschließenden Leistungsverweigerung des Unternehmers nicht hat beeindrucken lassen, ist nicht schutzwürdig.

Praxishinweis:

1.) Auch wenn der Unternehmer sein Kündigungsrecht nicht unmittelbar nach Fristablauf ausüben muss, sollte er dies in jedem Fall

innerhalb einer angemessenen Frist tun. Andernfalls läuft er Gefahr, dass sein Kündigungsrecht erlischt. Der der Entscheidung zu Grunde liegende Zeitraum von einem Monat zwischen Fristablauf und Kündigung sollte dabei vorsichtshalber nicht überschritten werden. Andernfalls empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtssicherheit, vor einer Kündigung dem Besteller erneut eine angemessene Frist zur Sicherheitsleistung zu setzen.

2.) Der Werkunternehmer kann den Anspruch auf Sicherheitsleistung jederzeit geltend machen. Dies auch unabhängig davon, ob die Parteien sich in einer streitigen Auseinandersetzung befinden. Daher stellt es z.B. auch keine unzulässige Rechtsausübung und keinen Verstoß gegen das bauvertragliche Kooperationsverbot dar, wenn dem Sicherungsverlagen des Unternehmers vielleicht auch andere Motive als die bloße Erlangung einer Sicherheit zugrunde liegen (BGH, Urt. v. 23.11.2017 – VII ZR 34/15). Es könnte sich daher schon einmal anbieten bei streitigen Verhältnissen die Stellung einer Sicherheit zu verlangen. Kommt dem der Besteller nicht nach, hat man einen „eleganten“ Ausweg aus dem Vertrag.

(Fa)



34) Wechselseitige Kündigungen aus wichtigem Grund von Werkverträgen

Bei wechselseitigen Kündigungen des Werkvertrages aus wichtigem Grund kommt nicht immer der früheren Kündigung der Vorrang zu (KG, Urt. v. 16.02.2018 – 21 U 66/16).

Sachverhalt:

Der Werkunternehmer verlangte unter Fristsetzung bis zum 10.01.2014 die Stellung einer Bauhandwerkersicherheit gem. § 648 a BGB a.F. (Fassung bis zum 31.12.2017) (jetzt § 650 f BGB). Der Auftraggeber wies dies zurück und verlangte seinerseits

die Stellung einer noch offenen Vertragserfüllungsbürgschaft bis zum 24.01.2014. Am 11.02.2014 erklärte der Werkunternehmer die fristlose Kündigung des Bauvertrages nach § 648 a V 1 BGB a.F. (jetzt § 650 f V 1 BGB). Am 21.02.2014 erklärte der Besteller wegen der nicht gestellten Vertragserfüllungsbürgschaft seinerseits die außerordentliche Kündigung.

Der Werkunternehmer machte mit seiner Klage eine Restwerklohnforderung (unter Berücksichtigung ersparter Aufwendungen) geltend. Der Auftraggeber machte seinerseits Schadensersatzansprüche wegen verspäteter Fertigstellung des Objekts geltend.

Einordnung des Urteils:

Der Werkvertrag kann unter bestimmten Voraussetzungen sowohl vom Besteller als auch vom Werkunternehmer gekündigt werden. Nach **§ 648 BGB (§ 649 BGB a.F.)** kann der Besteller den Werkvertrag jederzeit kündigen. Der Unternehmer behält bei dieser **sog. freien Kündigung** aber seinen Vergütungsanspruch auch für die bis zur Kündigung noch nicht erbrachten Leistungen. Er muss sich aber dasjenige anrechnen lassen, was er aufgrund der Kündigung an Aufwendungen erspart hat.

Daneben kann jeder Partei den Werkvertrag aus **wichtigem Grund kündigen**. Für bis zum 31.12.2017 abgeschlossene Werkverträge folgt das aus § 314 BGB, für ab dem 01.01.2018 abgeschlossene Verträge aus **§ 648 a BGB**. § 648 a V BGB bestimmt, dass der Unternehmer im Falle einer Kündigung aus wichtigem Grund, unabhängig davon, welche Partei die Kündigung erklärt, lediglich Anspruch auf die Vergütung für die bis zur Kündigung erbrachte Leistung hat. Darüber hinaus gehende Ansprüche können die Parteien nur unter den Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs geltend machen (§ 648 a VI BGB). Der Schaden des Unternehmers, der aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung des Bestellers den Vertrag kündigt,

liegt regelmäßig im entgangenen Werklohn abzüglich ersparter Aufwendungen und anderweitigem Erwerb. Das entspricht den Rechtsfolgen der freien Kündigung.

Erweist sich die vom Besteller aus wichtigem Grund erklärte Kündigung als unberechtigt, kann sie regelmäßig in eine freie Kündigung umgedeutet werden. Eine unberechtigte Kündigung des Unternehmers, für die ein wichtiger Grund nicht besteht, beendet das Vertragsverhältnis nicht, stellt aber als eine unberechtigte Leistungsverweigerung einen wichtigen Grund für eine Kündigung des Bestellers dar.

Eine besondere Regelung der Kündigung des Unternehmers und der Kündigungsfolgen enthält **§ 650f BGB** (§ 648a BGB a.F.). Der Unternehmer hat, unabhängig von einer noch bestehenden Vorleistungspflicht ab Vertragsabschluss und auch noch nach Fertigstellung und Abnahme seiner Leistung, einen gesetzlichen (und einklagbaren) Anspruch auf Sicherheit für seinen Werklohn. Wird die Sicherheit nicht geleistet, kann der Unternehmer nach entsprechender Fristsetzung die weitere Leistung verweigern und sich vom Vertrag lösen. Kündigt er den Vertrag, so steht ihm nach **§ 650f V 2 BGB** die vereinbarte Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen und anderweitigem Erwerb zu. Es treten somit dieselben Rechtsfolgen ein wie bei einer freien Kündigung durch den Besteller.

Entscheidung des Kammergerichts Berlin

Für den vorliegenden Fall entscheidend war nun, welche Kündigung greift. Wobei sich diese Frage natürlich nur dann stellen kann, wenn beide Kündigungen, isoliert betrachtet, wirksam wären. Ist eine unwirksam, dann gelten die Rechtsfolgen der alleinigen wirksamen Kündigung.

Greift hier die des Unternehmers, dann hat er Anspruch auf den vollen Werklohn (also auch den für die nicht erbrachten Leistungen) abzüglich ersparter Aufwen-

dungen. Greift hier die Kündigung des Bestellers dann hat der Unternehmer nur Anspruch auf den Werklohn für die bis dahin erbrachte Leistung.

Nach Auffassung des KG gibt es drei Möglichkeiten: Die zeitlich erste Kündigung hat Vorrang („zeitlicher Vorrang“), der Vorrang richtet sich danach, welche Kündigung bei einer Gesamtbetrachtung materiell als vorrangig anzusehen ist („materieller Vorrang“) oder beide Kündigungen sind nebeneinander als wirksam anzusehen („Kumulierung“).

Das Gericht verwirft den zeitlichen Vorrang, weil dies einen Wettlauf der Kündigungen auslösen könnte, dessen Ausgang von Zufälligkeiten abhängt. Eine Kumulierung sei aufgrund der einander ausschließenden Rechtsfolgen für die Vergütung des Unternehmers nicht möglich (so aber noch KG, UrT. v. 10.01.2017 – 21 U 14/16). Damit verbleibt nur die zweite Variante. Nach Auffassung des Gerichts **kommt dann der Kündigung des Unternehmers der Vorrang zu**. Der Sicherungsanspruch aus § 650f BGB sei im Gesetz verankert und auch individualvertraglich nicht abdingbar (§ 650f VII BGB). Bis zur Stellung der verlangten Sicherheit könne der Unternehmer die Leistung verweigern, was ihn wohl auch zur Verweigerung der Erfüllungssicherheit berechtige. Schließlich könne der Besteller sich den Anspruch auf Erfüllungssicherheit durch entsprechende Einbehalte von den Abschlagsforderungen selbst erfüllen. Diese Möglichkeit habe der Unternehmer nicht.

Praxishinweis

Das Urteil des Gerichts ist im Ergebnis richtig. Aber allein deshalb, weil durch die zuerst erfolgte Kündigung des Unternehmers der Vertrag für die Zukunft beendet worden ist. Die nachfolgende Kündigung des Bestellers geht somit ins Leere.

Interessant wird es aber, wenn zeitlich zuerst eine Kündigung des Bestellers aus wichtigem Grund erfolgt. Eigentlich würde dann eine nachfolgende Kündigung des

Unternehmers ins Leere gehen. Auf der Basis des vorliegenden Urteils könnte der Unternehmer aber gleichwohl noch eine Kündigung erklären. Und wenn für diese Kündigung ebenfalls ein wichtiger Grund vorliegt, dann bestünde die Chance den Anspruch auf vollen Werklohn zu erhalten. Jedenfalls bietet das Urteil Ansatzpunkte für Verhandlungen in einer solchen Situation.

(Fa)



35) Keine Vertragsstrafe bei zu spät beauftragten Nachträgen

Das Oberlandesgericht Brandenburg hat mit seinem Urteil vom 09.11.2018 (4 U 49/16) festgestellt, dass eine Vertragsstrafe dann nicht anfällt, wenn der Unternehmer und der Auftraggeber erst vier Wochen nach Erteilung des Nachtragsangebotes eine Einigung über den Nachtragspreis finden.

Der Auftraggeber hat das ursprünglich geschuldete Vertrags-soll geändert. Dadurch war der zunächst vereinbarte Fertigstellungstermin entfallen. Eine Vertragsstrafe hätte nur dann erhoben werden können, wenn der Auftraggeber den Unternehmer mit der Erbringung seiner Leistung in Verzug durch Mahnung gesetzt hätte. Es war nicht die Pflicht des Unternehmers, Behinderung wegen der Erteilung des nichterteilten Nachtrags anzuzeigen. Das Unterlassen dieser Behinderungsanzeige ändert nichts an der Tatsache, dass aufgrund des zu spät erteilten Nachtrags die Fertigstellungsfrist verlängert wird. Für diese Verlängerung war das Verhalten des Auftraggebers allein ursächlich. Das Oberlandesgericht Brandenburg hat klarstellend weiter ausgeführt, dass es nicht darauf ankommt, ob auch andere im Verantwortungsbereich des Unternehmers liegende Umstände dazu führten, dass die ursprünglich vereinbarte Fertig-

stellungsfrist nicht eingehalten werden konnte.

Weiterhin führt das Oberlandesgericht Brandenburg in dieser Entscheidung aus, dass die Vertragsstrafe auf 5 Prozent der Bruttoauftragssumme einschließlich Nachträge begrenzt werden darf.

Praxishinweis:

Eine Vertragsstrafe wird nicht fällig, wenn der Unternehmer nicht schuldhaft den Fertigstellungstermin versäumt.

In dem entschiedenen Fall hat das Oberlandesgericht Brandenburg praxisnah entschieden. Die Bestätigung von Nachträgen und die Einigung über den Preis führen oft zu Verzögerungen im Bauablauf. Der „an Formalien hängende Jurist“ empfiehlt in dieser Situation aus Beweisgründen die Behinderungsanzeige gegenüber dem Auftraggeber. Das wird im Rahmen des Bauablaufs schlichtweg übersehen. Das Oberlandesgericht Brandenburg hat sich hier auf die Seite des Unternehmers geschlagen und erfreulicherweise erklärt, eine Behinderungsanzeige wäre nicht notwendig, da dem Auftraggeber die Vertragsfristen und das eigene Handeln bekannt sind. Zu beachten ist ferner, dass das Oberlandesgericht Brandenburg die Höhe der Vertragsstrafe, das heißt 5 Prozent der Bruttoauftragssumme inklusive Nachträge, nicht beanstandet hat. In der Praxis ist oft umstritten, ob die Vertragsstrafe anhand der Netto- oder der Bruttoauftragssumme wirksam vereinbart werden darf.

(R)



36) Schwarzarbeit führt nicht immer zur Nichtigkeit des Vertrages

Ein Werkvertrag, der mit einem Unternehmer geschlossen wird, der nicht ordnungsgemäß in die Handwerksrolle eingetragen ist, ist nicht nichtig, obgleich auch hier „Schwarzarbeit“ vorliegt. Das Oberlandesgericht Zweibrücken

hat mit seinem Urteil vom 31.07.2015 (2 U 10/15), welches mit Beschluss des BGH vom 04.07.2018 (VII ZR 188/15) bestätigt wurde, festgestellt, dass nur ein beidseitiges Zusammenwirken von Auftragnehmer und Auftraggeber bei dem Verstoß gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit auch zur Nichtigkeit des geschlossenen Bauvertrages führt.

In dem entschiedenen Fall verlangt der nicht ordnungsgemäß in die Handwerksrolle eingetragene Unternehmer den restlichen Werklohn vom Auftragnehmer. Der Auftraggeber wusste bei der Beauftragung des Unternehmers weder, dass dieser nicht in der Handwerksrolle eingetragen war, noch dass er keine Steuern abführte. Im Werklohnprozess macht der Auftraggeber die Nichtigkeit des Vertrages aufgrund des Verstoßes gegen das Verbot der Schwarzarbeit geltend und verlangt die Rückzahlung der bereits im Voraus entrichteten Vergütung. Der Unternehmer sei rechtsgrundlos bereichert.

Das Oberlandesgericht Zweibrücken hat dem nicht ordnungsgemäß eingetragenen Unternehmer Recht gegeben. Die Handwerksordnung habe eine rein öffentlich rechtliche Ordnungsfunktion. Der Verstoß gegen § 1, Abs. 1 und 2 Handwerksordnung sei allerdings unschädlich für die zivilrechtliche Wirksamkeit eines Vertrages. Weiterhin führe auch die Nichtabführung von Steuern, die fehlende Gewerbeanmeldung und die nichterfolgte Handwerksrolleneintragung nicht zur Nichtigkeit des Werkvertrages.

Unter Hinweis auf die Rechtsprechung des BGH verweist das Oberlandesgericht Zweibrücken darauf, dass der Auftraggeber den Verstoß des Unternehmers kennen und bewusst zu seinem Vorteil ausnutzen wolle. Nur dann wäre die „Schwarzarbeitsabrede“ wegen Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam.

Praxishinweis:

Der BGH hat herausgestellt, dass bei der sogenannten „Ohne-Rechnung-Abrede“ gegenseitige

Ansprüche aus dem „Vertragsverhältnis“ nicht erhoben werden können. Das bedeutet, wenn beide Vertragsparteien bewusst gegen das Gesetz verstoßen wollen, sollen sie weder Gewährleistungsansprüche, Mängelbeseitigungsansprüche, aber auch keine Werklohnansprüche haben. Anders ist zu entscheiden, wenn ein Verstoß zwar vorliegt, dieser jedoch vom Auftraggeber nicht erkannt wird. Zu beachten ist, dass auch bei zumindest bedingt vorsätzlicher Beauftragung von Schwarzarbeitern in erheblichen Umfang Geldbußen bis zu 300.000,- € auferlegt werden können (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit Abs. 3 Schwarzarbeitgesetz).

(R)



37) Keine Bauhandwerkersicherheit für auftragslos erbrachte Leistungen

Das Oberlandesgericht Stuttgart hat mit seinem Urteil vom 26.06.2017 (10 U 122/16) festgestellt, dass der Unternehmer keinen Anspruch auf Sicherheit gemäß § 648 a BGB (alte Fassung) für Forderungen aus Bereicherungsrecht, Geschäftsführung ohne Auftrag oder auftragslos erbrachte Leistungen hat. Danach soll nur eine ursprünglich vertraglich nicht geschuldete, aber nachträglich anerkannte Leistung zu einem Anspruch auf Sicherheit gemäß § 650 f BGB (§ 648 a BGB alt) führen. Soweit der Unternehmer eine Klage auf Erteilung der Sicherheit erhebt, muss er auf Bestreiten des Auftraggebers seinen vertraglichen Anspruch beweisen.

In dem entschiedenen Fall führt der Unternehmer Rohbauarbeiten durch. Mit der Schlussrechnung macht er seine Restwerklohnforderung geltend. Der Auftraggeber lehnt weitere Zahlungen ab. Die Klage auf Leistung einer Sicherheit gemäß § 650 f BGB (alt § 648 a BGB) zuzüglich 10 Prozent für etwaige Nebenforderungen weist

das Oberlandesgericht Stuttgart mit dem o.g. Urteil ab. Bei einer auftragslos erbrachten Leistung besteht kein Anspruch auf Sicherheitsleistung gemäß § 650 f BGB. Das ergibt sich bereits aus dem Gesetzestext, der von einer „vereinbarten Vergütung“ spricht. Verlangt der Unternehmer Sicherheit im Hinblick auf einen Zusatzauftrag, muss er den Vertragsabschluss, soweit er bestritten wird, nach Ansicht des OLG Stuttgart voll beweisen.

Praxishinweis:

Es ist umstritten, ob Nachtragsforderungen durch den Unternehmer voll bewiesen werden müssen. Andere Instanzgerichte, wie z.B. das OLG Hamm haben entschieden, dass bereits der nachvollziehbare (schlüssige) Vortrag des Unternehmers zu den streitigen Nachtragsforderungen ausreichend ist. Da es eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu durch den Bundesgerichtshof noch nicht gibt, sollte im Zweifel Sicherheit nur für die Forderung aus dem Vertragsverhältnis verlangt werden, die nachgewiesen werden kann.

(R)



38) Anmeldung von Werkverkehr

Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass Unternehmen, die Werkverkehr betreiben, dies beim Bundesamt für Güterverkehr (BAG) anmelden müssen. Typischerweise fallen Transportleistungen von Handwerksbetrieben für die eigene gewerbliche Tätigkeit hierunter.

Die Unterscheidung zwischen „gewerblichem Güterverkehr“ und „Werkverkehr“ ist deshalb wichtig, weil nach dem Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG) gewerblicher Güterverkehr erlaubnispflichtig ist und den zwingenden Abschluss einer Güterschadenhaftpflichtversicherung vorsieht. Werkverkehr, als Transportleistung für eigene Unternehmenszwecke ist hinge-

gen typischerweise nicht erlaubnis-, jedoch anmeldepflichtig. Das BAG unterhält hierzu eine so genannte Werkverkehrsdatei, in der alle inländischen Unternehmen geführt werden, die Werkverkehr betreiben. Bei Verstoß gegen die Meldepflichten kann ein Bußgeld verhängt werden.

Die Abgrenzung zwischen gewerblichem Güterverkehr und Werkverkehr ist nicht immer ganz einfach. Sofern man feststellt, dass ein oder mehrere der folgenden Voraussetzungen für das Vorliegen des Werkverkehrs nicht erfüllt sind, liegt ggf. erlaubnispflichtiger Güterkraftverkehr vor. Folgende Bedingungen müssen für die Ausführung von Werkverkehr erfüllt sein:

- Die beförderten Güter müssen Eigentum des Unternehmens oder von ihm gekauft, vermietet, gemietet, hergestellt, erzeugt, gewonnen, bearbeitet oder instandgesetzt worden sein oder die Bearbeitung/Instandsetzung soll im Unternehmen stattfinden.
- Die Beförderung muss der Anlieferung der Güter zum Unternehmen, ihrem Versand vom Unternehmen, ihrer Verbringung innerhalb oder -zum Eigengebrauch- außerhalb des Unternehmens dienen.
- Die für die Beförderung verwendeten Kraftfahrzeuge müssen vom eigenen Personal des Unternehmens geführt werden oder von Personal, das dem Unternehmen im Rahmen einer vertraglichen Verpflichtung zur Verfügung gestellt worden ist.
- Die Beförderung darf nur eine Hilfstätigkeit im Rahmen der Gesamttätigkeit des Unternehmens sein.

Unternehmen, die Werkverkehr mit Kraftfahrzeugen >3,5 t (einschließlich Anhänger) gemäß den genannten Bedingungen durchführen, sind nach § 15a Abs. 2 GüKG verpflichtet, ihr Unternehmen **vor Beginn der ersten Beförderung** beim Bundesamt für Güterverkehr (BAG) anzumelden. Änderungen der gelisteten Daten müssen dem BAG ebenfalls an-

gezeigt werden. Das Anmeldeformular sowie ein Hinweisblatt des BAG finden Sie als Anlagen .. und .. zu diesem Rundschreiben.

Für Unternehmen aus der Region Berlin und dem Nordteil Brandenburgs (PR, OPR, OHV, HVL, BBG, PM, P, TF, UM, BAR, MOL, FF, LOS) ist die Außenstelle des BAG in Schwerin zuständig, für Unternehmen aus dem Südteil Brandenburgs (LDS, CB, EE, OSL, SPN) die Außenstelle Dresden. Wir bitten um Beachtung!

(Vt)



39) Lagerung von Gefahrstoffen auf dem Bau – Handlungshilfe von der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft für Unternehmer und Führungskräfte

In der Bauwirtschaft werden täglich Gefahrstoffe verwendet. Diese werden von den Unternehmen meist schon vor der Verwendung beschafft und bis zur Verwendung gelagert. Bei der Lagerung von Gefahrstoffen sind die Anforderungen der Gefahrstoffverordnung und des Wasserhaushaltsgesetzes einzuhalten. Die Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 510 "Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern" und die Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV) regeln die Lagerung von Gefahrstoffen und wassergefährdenden Stoffen. Beide Regelungen richten sich an alle Bereiche der Wirtschaft und sind daher recht allgemein gehalten.

Um den Bauunternehmen in dieser Situation eine konkrete Hilfe anbieten zu können, ist diese Broschüre unter Mitarbeit des ZDB erarbeitet worden. Sie konkretisiert die Anforderungen der TRGS 510 und der AwSV und liefert eine Hilfestellung zur praxisgerechten Umsetzung in der Bauwirtschaft.

Die Handlungshilfe umfasst 32 Seiten und ist modular aufgebaut für die Bereiche

- Lagerung im Freien,
- Mobile Werkstatt- und Magazincontainer,
- Mobile Gefahrstoffcontainer,
- Nutzung von Einrichtungen des Gebäudes,
- Bauhof auf dem Betriebsgelände.

Die Handlungshilfe als .pdf können Sie sich in unserem Mitgliederbereich herunterladen (bitte loggen Sie sich ein): <https://fg-bau.de/mitgliederbereich/veroeffentlichungen> unter „BG BAU | Handlungshilfe: Lagerung von Gefahrstoffen“.

Gerne senden wir Ihnen auch die Datei zu. Bitte wenden Sie sich dazu an fachgruppe@fg-bau.de.

(K)



40) Neue Normen des NABau – Februar 2019

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

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

- Baugrund, Untersuchung von Bodenproben
- Bauholz für tragende Zwecke
- Prüfverfahren für Mauersteine – Frost-Tau
- Einwirkungen auf Tragwerke aus Kran- und Maschinenbetrieb
- Fenster und Türen – Terminologie
- Abdichtungsbahnen – Dachabdichtung

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

(K)



41) Warnung vor Werbeofferten der BMV Design

Nach Hinweisen aus Mitgliedskreisen warnen wir vor derzeit im Umlauf befindlichen „Retourfaxen“ der **BMV Design**. Nach einer kurzen telefonischen Kontaktaufnahme wird Gewerbetreibenden ein Anzeigenauftrag/Faxbestätigung für einen Brancheneintrag in einer Werbebroschüre mit dem Namen „Bürgerinfo-Versicherungen“ übersandt. Bei der „Bürgerinfo-Versicherungen“ soll es sich um eine Werbebroschüre handeln, in der Anzeigen von Gewerbetreibenden abgedruckt sein sollen. Vertrieben wird diese Broschüre von der Firma namens BMV Design, deren Sitz sich in der Türkei befinden soll.

Das übersandte „Korrekturfax“ erweckt dabei den Eindruck, als handele es sich lediglich um eine Faxbestätigung. Tatsächlich wird mit Unterzeichnung und Rücksendung des Faxes ein Anzeigenvertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr geschlossen, in dem der Gewerbetreibende drei kostenpflichtige Anzeigen zum Preis von ca. 400 Euro zzgl. Satzpauschale, Farbpauschale und Versandkosten von nochmals ca. 300 Euro in Auftrag gibt. Ferner lässt sich der Werbeofferte entnehmen, dass sich der Vertrag jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, wenn er nicht mindestens drei Monate vor Ende der Vertragslaufzeit schriftlich gekündigt wird.

Wir warnen ausdrücklich davor, das Korrekturfax unterschrieben an die BMV Design zurückzusenden. Auch bitten wir Sie, Ihre Mitarbeiter zu sensibilisieren, so dass es erst gar nicht zu einem ungewollten Vertragsabschluss kommt.

(Vt)



42) Presseecho FG Bau

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

30.01.2019 – PM: „Lausitzer Strukturwandel nur mit regionaler Bauwirtschaft realisierbar“

01. Februar 2019
Architekturblatt
Lausitzer Strukturwandel nur mit regionaler Bauwirtschaft realisierbar

15.02.2019 - PM: „Bundesrats-Ja für Wiedereinführung von Meistererfordernis sichert Qualitätshandwerk“

20. Februar 2019
www.meistertipp.de
Wiedereinführung Meisterpflicht - Bundesrat gibt grünes Licht

20. Februar 2019
BI Ausschreibungsblatt
Bundesrat stimmt für Wiedereinführung der Meistererfordernis

Sonstiges:

27. November 2019
Inforadio
Thema: Fachkräftemangel (Interview mit Klaus-Dieter Müller)

30. November 2019
Tagesspiegel
Wie kommen mehr Frauen an die Spitze

02. Dezember 2019
Berliner Morgenpost
Handwerksbetriebe gehen bei der Schulbauoffensive leer aus

02. Dezember 2019
Berliner Morgenpost
Baugewerbe: 120 Seiten Ausschreibung für einen Auftrag

21. Dezember 2019
Berliner Morgenpost
Berlin fordert 11,30 Euro Mindestlohn

24. Januar 2019
Märkische Allgemeine Zeitung
*Brandenburgs Baubranche setzt
auf junge Geflüchtete*

26. Januar 2019
Berliner Morgenpost
*Bündnis fordert: Schluss mit dem
Verwaltungschaos in Berlin*

26. Januar 2019
Lausitzer Rundschau
*Bauhandwerk fordert klare Vision
für die Lausitz*

26. Januar 2019
Lausitzer Rundschau
*So reagieren Lausitzer auf den
Bericht der Kohlekommission*

29. Januar 2019
Lausitzer Rundschau
*Bauhandwerk macht in Cottbus
seinen Diesel-Frust Luft*

31. Januar 2019
Antenne Brandenburg, Beitrag
von 2.45 Min. und in den Regional-
und Hauptnachrichten
*Thema: Fachkräftemangel
(O-Ton von Andre Kasimir und Dr.
Manja Schreiner)*

08. Februar 2019
Der Bauunternehmer
*„Kontrollen gegen Schwarzarbeit
massiv verstärken“*

13. Februar 2019
Lausitzer Rundschau
*Handwerker hoffen auf Abbau von
Bürokratie*

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

(Ck)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin

Anlagen

Anmeldung

Abmeldung

Änderung

zur Werkverkehrsdatei nach § 15a Güterkraftverkehrsgesetz

Bitte reichen Sie den vollständig ausgefüllten Vordruck umgehend bei der örtlich zuständigen Außenstelle - Sachbereich 2 - ein. Die An- oder Abmeldung/Änderung wird grundsätzlich nicht bestätigt.

1. a) Vor- und Zuname/Firma (genaue Bezeichnung des Unternehmens):

b) Anschrift des anzumeldenden Unternehmens (Sitz/Hauptniederlassung):

c) Vor- und Familienname der/des Inhaber/s, gesetzlichen Vertreter/s der Gesellschaft (geschäftsführende Gesellschafter, Geschäftsführer):

2.) Telefonnummer/Faxnummer des Sitzes:

3.) Anschrift/en der Zweigniederlassung/en:

4.) Gegenstand des Unternehmens (gemäß Gewerbeanmeldung):

5.) Anzahl der Lastkraftwagen, Züge (Lastkraftwagen und Anhänger) und Sattelkraftfahrzeuge, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 t übersteigt (eigene und gemietete/geleaste Fahrzeuge):

Bitte den aktuellen Gesamtbestand der KfZ (ohne PKW), welche am Sitz und der/den Zweigniederlassung/en vorhanden sind, eintragen!

Ort:

Datum:

(Unterschrift und Firmenstempel)

Vom Bundesamt für Güterverkehr auszufüllen.

I. Anmeldung

1. Vollständigkeit geprüft

2. Plausibilität geprüft

3. Unternehmen erfasst

4. z.d.A.

Datum/Paraphe

II. Abmeldung

1. Unternehmen abgemeldet

2. z.d.A.

Datum/Paraphe

III. Änderung

1. Änderung erfasst

2. z.d.A.

Datum/Paraphe

Hinweise zur An- bzw. Abmeldung, sowie Änderungsmitteilung zur Werkverkehrsdatei gemäß § 15 a Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG)

Das Bundesamt führt gemäß § 15 a Abs. 1 GüKG eine Datei über sämtliche Unternehmen, die Werkverkehr betreiben.

Anmeldung

Unternehmen, die Werkverkehr mit Lastkraftwagen, Zügen (LKW und Anhänger) und Sattelkraftfahrzeugen durchführen, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 t übersteigt, sind gemäß § 15 a Abs. 2 GüKG verpflichtet, sich vor Beginn der ersten Beförderung beim Bundesamt anzumelden. Für die Anmeldung in der Werkverkehrsdatei sind die im Vordruck genannten Angaben sowie eine Kopie der Gewerbeanmeldung, ggf. auch eine Kopie des vollständigen aktuellen Handels-/Genossenschaftsregisterauszuges erforderlich.

Änderungsmitteilung

Unternehmen sind gemäß § 15 a Abs. 5 GüKG verpflichtet, Änderungen der Unternehmensangaben, insbesondere Veränderungen bei der Anzahl der Niederlassungen und dauerhafte Veränderungen ihres Fahrzeugbestandes unverzüglich dem Bundesamt mitzuteilen.

Abmeldung

Sofern kein Werkverkehr mehr betrieben wird, ist das Unternehmen gemäß § 15 a Abs. 6 GüKG unverzüglich beim Bundesamt abzumelden.

Die vollständige Anmeldung, Änderungsmitteilung oder Abmeldung in der Werkverkehrsdatei kann mit dem Vordruck „Werkverkehr“ erfolgen. Bitte achten Sie insbesondere auf die vollständige Angabe des Namens Ihres Unternehmens (Vor- und Zuname bzw. bei der Rechtsform GbR die Vor- und Zunamen aller Gesellschafter oder die Geschäftsbezeichnung der GbR) oder Ihrer Firma (gemäß Handelsregisterauszug).

Bitte senden Sie den vollständig ausgefüllten Vordruck und die im Vordruck geforderten Unterlagen möglichst umgehend per Post/Fax an die zuständige Außenstelle des Bundesamtes. Welche Außenstelle für Sie zuständig ist, können Sie der Rubrik Außenstellen auf der Internetseite des Bundesamtes (www.bag.bund.de) entnehmen.

Die Anmeldung (Abmeldung, Berichtigung) zur Werkverkehrsdatei (§ 15a GüKG) wird grundsätzlich **nicht** schriftlich bestätigt. Nur nach Anforderung kann für Ausnahmefälle (z.B. zu Kontrollzwecken im grenzüberschreitenden Werkverkehr) eine Anmeldebestätigung ausgestellt werden.