

HANDWERKS RUNDSCHAU

Ein aktueller Informationsdienst der Kreishandwerkerschaft
Vogtland und des Versorgungswerkes. Ausgabe I/2013

Unsere Top-Themen:

- Mangelhafte Baustoffe:
Welche Kosten werden erstattet?
- Neue Vergabe- und Vertragsordnung
für Bauleistungen
- Sachleistungen für Arbeitnehmer
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung

© Fotolia, 18380176

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



**Kreishandwerkerschaft
Vogtland**

Anzeige Druckerei

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Handwerksrundschau – die Informationszeitschrift der Kreishandwerkerschaft Vogtland, feierte im Oktober 2012 ihren 20. Geburtstag. Seit Oktober 1992 erscheint sie regelmäßig und stellt für die Innungsbetriebe der Kreishandwerkerschaft Vogtland ein geschätztes Informationsportal dar. Seit der Ausgabe II/2012 im neuen Outfit – rundum erneuert und farbig!

Diese Ausgabe, die Erste im Jahr 2013, bringt auch etwas Neues mit sich. Erstmals wird sie an über 3500 Handwerksbetriebe im Vogtlandkreis ausgeliefert. Wir wollen damit auch die Betriebe, welche noch nicht in den Innungen der Kreishandwerkerschaft Vogtland organisiert sind, für eine Mitgliedschaft interessieren. Schauen Sie ganz einfach mal hinein und bilden Sie sich eine Meinung.

Unsere Innungsbetriebe bitten wir in diesem Zusammenhang, Geschäftspartner anzusprechen und mit ihnen gemeinsam, wenn man so will, über die „Brücke unserer Handwerksrundschau“ bezüglich einer Mitgliedschaft in der Innung zu sprechen.

Und noch ganz wichtig für Betriebe, die noch nicht bei der Innung und der Kreishandwerkerschaft Vogtland Mitglied sind: Lassen Sie sich nicht verunsichern – jeder Betrieb im Vogtlandkreis, der bei der Handwerkskammer Chemnitz ordnungsgemäß eingetragen ist, passt auch in das organisatorische Gefüge der Kreishandwerkerschaft Vogtland. Wie das genau gehen kann, darüber sprechen wir sehr gerne mit Ihnen persönlich. Einfach den nachfolgenden Vordruck ausfüllen und per Post, Fax oder E-Mail an eine unserer Geschäftsstellen senden.

Wir melden uns bei Ihnen und vereinbaren gerne einen persönlichen Beratungstermin in Ihrem Hause. Das ist für Sie absolut unverbindlich – aber überzeugen Sie sich doch einmal von unserem Leistungsangebot. Wenn Sie es effektiv nutzen, wird dies sich für Ihr Unternehmen immer rechnen.

Abschließend gestatten wir uns, allen Handwerksbetrieben im Vogtlandkreis ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2013 zu wünschen. Wir freuen uns auf eine angenehme Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Seidel
Kreishandwerksmeister

Jürgen Petzold
Hauptgeschäftsführer

Inhalt

Recht & Gesetz

Mangelhafte Baustoffe – Welche Kosten werden erstattet? 12

Neue Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen 13

Kein rechtzeitiger Widerspruch – Erklärungen in Baustellenprotokollen sind bindend! 26

Service

Anspruch auf Entgeltfortzahlung 6

Vorstellungsgespräch – Wer trägt die Kosten? 10

Sachleistungen für Arbeitnehmer 16

Motivierte Mitarbeiter leisten mehr 24

Aktuelles

Clevere Apps für Handwerker 9

Pilotprojekt „Gewinnung Auszubildender aus dem europäischen Ausland“ 23

Impressum

Ausgabe: I/2013

Redaktionsschluss:
10.12.2012

Herausgeber:

Kreishandwerkerschaft Vogtland gemeinsam mit dem Versorgungswerk, Ob. Bahnhofstraße 29, 08209 Auerbach, Tel.: 03744 212930, Fax.: 03744 214323, E-Mail: kreishandwerkerschaftvogtland@t-online.de

Redaktion und Fotos ohne Quelle:
Hauptgeschäftsführer Jürgen Petzold

Layout und Satz:
Sinnario GmbH – www.sinnario.de

Nachdruck:

Nachdrucke, sonstige Vervielfältigungen und Einspeicherung in elektronische Systeme sind ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Kreishandwerkerschaft weder vollständig noch auszugsweise gestattet.

Hinweis:

Alle Beiträge sind sorgfältig recherchiert und abgefasst. Da jedoch Gesetze, Verordnungen und die Rechtsprechung einer ständigen Weiterentwicklung unterliegen, muss dies bei Verwendung der Informationen beachtet werden.

Jegliche Haftung für den Inhalt ist jedoch gegenüber der Kreishandwerkerschaft Vogtland und den verantwortlichen Personen sowie der Redaktion ausgeschlossen.

Preisliche Vorteile für Innungsbetriebe

Entdecken Sie das Leistungsangebot der Service- und Vertriebsgesellschaft der Kreishandwerkerschaften mbH



© Fotolia, 11163406

Komplettberatung in allen Energiefragen Strom und Gas
Wir vermitteln, verhandeln und betreuen die Rahmenverträge Strom und Gas Ihrer Kreishandwerkerschaft und Ihres Verbandes. Natürlich vermitteln und verhandeln wir auch Ihre individuellen Strom- und Gaslieferverträge durch eine örtlich und zeitlich optimierte Versorgerauswahl. Wir unterstützen Sie bei der Erstattung der Strom- und Energiesteuern. Dazu bereiten wir die notwendigen Unterlagen auf und bereiten die Anträge unterschriftsreif vor.

Dabei unterstützen wir Sie auch bei der Optimierung aller Kostenbestandteile wie Netzentgelte, EEG-Umlage, Konzessionsabgaben, Netzanschlusskosten und Baukostenzuschüsse und führen die dazu notwendigen Verhandlungen.

Durch die Vermittlung preiswerter Auditoren und wenn notwendig des Zertifizierers, die Vermittlung KfW geförderter Initial- und Detailberatung zur Energieoptimierung, den Einbau aller notwendigen Messinstrumente für Strom, Gas, Wärme, Wasser usw. sowie die Datenbereit-

stellung, Archivierung und Auswertung organisieren wir Ihr Energiemanagementsystem. Die jeweils notwendigen Unterlagen stimmen wir im Gespräch mit Ihnen ab.

Diesel an öffentlichen Tankstellen
Tanken Sie bargeldlos mit der DKV-Tankkarte an über 54.000 Akzeptanzstellen in über 42 Ländern mit einer Abrechnung. Sie erhalten Nachlässe bis 2,4 ct brutto auf jeden Liter Diesel, den Sie an DKV-Partnertankstellen tanken.

Je Fahrzeug erhalten Sie, ähnlich einer Kreditkarte, eine Tankkarte, mit der die Fahrzeugführer bargeldlos alle fahrzeugbezogenen Leistungen begleichen können. Sie erhalten 14-tägig eine Rechnung für alle Fahrzeuge Ihres Unternehmens mit der Ausweisung des Innungsrabattes. Darin ist ein Zahlungsziel von 14 Tagen vorgegeben. Betriebe, die bereits dieses Systems des DKV nutzen, können in den Rahmenvertrag einsteigen und die Rabatte nutzen. Es fällt lediglich eine umsatzbezogene Kartennutzungsgebühr in Höhe von 0,7 % netto an (tanken Sie nicht, fallen keine Gebühren an).

Weitere Vorteile:

- komfortable Mehrwertsteuerrückstattung
- Sicherheit der Karte durch PIN-Abfrage
- effiziente und günstige Mautabrechnung in Europa (über 20 Länder)
- zahlreiche Zusatzleistungen wie Fahrzeugreinigung, Fährservice, Grenzabfertigung, Mietservice, Reifenservice ...
- keine Aufnahmegebühr
- kein Jahresbeitrag

Unsere Rahmenverträge

Bei der Betankung Ihrer mobilen und stationären Tankanlagen erhalten Sie in unserem Rahmenvertrag mit TOTAL Mineralöl GmbH Rabatte auf den Tagespreis für Diesel. Bei der Nutzung des Rahmenvertrages mit TOTAL Mineralöl GmbH werden außerdem Rabatte auf den aktuellen Heizöl-Tagespreis gewährt.

Durch die Nutzung des Rahmenvertrages mit Tyczka Totalgas erhalten Sie Ihr Flüssiggas für Heizzwecke erheblich günstiger. Auch für Arbeitsbekleidung bieten wir Ihnen interessante Angebote: Im Rahmenvertrag mit der MEWA Jena erhalten alle Betriebe auf ihre Mietbekleidung einen Rabatt von 4 %. Im Rahmenvertrag mit dem DOROW Fachgroßhandel erhalten Sie auf Arbeitsschutzbekleidung 3 % Rabatt.

Hinweis

Weitere Rahmenverträge
Zur Sicherung weiterer preislicher Vorteile für Innungsmitglieder erweitern wir ständig unser Angebot an Rahmenverträgen. Sprechen Sie uns an:

Service- und Vertriebsgesellschaft
der Kreishandwerkerschaften mbH
Kirchplatz 1
04758 Oschatz
Tel: 03435 935760
Fax: 03435 935769
www.svgkhs.de
info@svgkhs.de

Ihre Mitgliedschaft lohnt sich!



Kreishandwerkerschaft Vogtland
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Kommen Sie zur Kreishandwerkerschaft und zur Innung
und werden Sie Teil einer starken Gemeinschaft!

Geschäftsstelle Auerbach
Obere Bahnhofstr. 29
08209 Auerbach
Tel.: 03744 212930
Fax: 03744 214323
kreishandwerkerschaftauerbach@t-online.de
Internetadresse: www.vogtlandhandwerk.de

Geschäftsstelle Klingenthal
Auerbacher Str. 35
08248 Klingenthal
Tel: 037467 22187
Fax: 037467 22190
kreishandwerkerschaftvogtland@t-online.de
Internetadresse: www.vogtlandhandwerk.de

16 gute Gründe für Kreishandwerkerschaft und Innung:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Kreishandwerkerschaft als Servicepartner vor Ort 2. Technikwissen zum Vorzugspreis 3. Aktuelle Informationen zu Gesetzen und Verordnungen 4. Günstigere Einkaufskonditionen/Rahmenverträge 5. Betriebswirtschaftliche Beratung 6. Rechtsberatung und Prozessvertretung 7. Fachgruppenarbeit bietet Lösung 8. Unterstützung in Aus- und Fortbildung 9. Nützliche Rundschreiben und Online-Dienste | <ol style="list-style-type: none"> 10. Effektives Formularwesen 11. Die Leistungen der Service- und Vertriebsgesellschaft mbH der Kreishandwerkerschaften 12. Optimale Versicherungsdienstleistungen in allen Bereichen über das Versorgungswerk der Kreishandwerkerschaft; Maßgeschneiderte Altersvorsorge 13. Gemeinsame Veranstaltungen und Aktivitäten 14. Aufbau von Kooperationen 15. Interessenvertretung bei Politik und Wirtschaft 16. Werbung/PR; Bekanntheit und Umsatzsteigerung |
|---|---|

Ich habe Interesse für meine territoriale Handwerksorganisation:

Name, Vorname, Firmenbezeichnung: _____

Anschrift: _____

Tel.: _____ Fax: _____

E-Mail: _____

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Per Post/Fax/E-Mail an die:
Kreishandwerkerschaft Vogtland
Geschäftsstelle Auerbach
Obere Bahnhofstr. 29, 08209 Auerbach
Tel.: 03744 212930, Fax: 03744 214323
e-mail: kreishandwerkerschaftauerbach@t-online.de

oder an die Geschäftsstelle Klingenthal:
Auerbacher Str. 35, 08248 Klingenthal
Tel.: 037467 22187, Fax: 037467 22190
E-Mail: kreishandwerkerschaftvogtland@t-online.de



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage bei der Krankenkasse

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Gerade in den Wintermonaten müssen Arbeitgeber verstärkt mit der Krankmeldung von Arbeitnehmern wegen Erkältung, Grippe und Ähnlichem rechnen. Dabei ist die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Arbeitnehmer eines der wichtigsten Arbeitnehmerschutzrechte. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung in bisheriger Lohnhöhe, dessen Arbeitsverhältnis seit mindestens 4 Wochen besteht und dessen Arbeit ausschließlich wegen Krankheit ausfällt, wobei dem Arbeitnehmer kein Verschulden an der Erkrankung treffen darf.

Das Verschulden im Sinne des EFZG meint, dass der Arbeitnehmer grob bzw. im erheblichen Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweisen verstößt. Die Beweislast für die schuldhaftige Herbeiführung der Arbeitsunfähigkeit trägt der Arbeitgeber, welcher darlegen und beweisen muss, dass eine Zahlungsverpflichtung nicht besteht. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls, so kann z. B. ein Verschulden anerkannt werden, wenn der Arbeitnehmer seine Schutzkleidung weglässt, sich freiwillig an einer Schlägerei beteiligt, betrunken fährt oder Sicherheitsbestimmungen missachtet, in deren Folge ein Arbeitsunfall passiert. Ebenso kann bei besonders leichtsinnigem Verhalten

des Arbeitnehmers, wie z. B. absolut unpassende Witterungsbekleidung oder übermäßiger Konsum von bestimmten Lebensmitteln mit für ihn gesundheitsschädlichen Inhaltsstoffen nach einem Herzinfarkt entgegen ärztlicher Anweisung, eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber entfallen.

Die Rechtssprechung sieht ein schuldhaftes Verhalten dann, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt.

In anderen Fällen hat das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden, dass ein Verschulden des Arbeitnehmers an seiner Krankheit vorliegt, welcher in seiner Freizeit gefährliche Sportarten ausgeübt hat. Um besonders gefährliche Sportarten handelt es sich nach der Rechtssprechung dann, wenn das Verletzungsrisiko bei objektiver Betrachtung so groß ist, dass auch ein ausgebildeter Sportler bei sorgfältiger Betrachtung aller Regeln dieses Risiko nicht oder kaum vermeiden kann. Der Sportler muss folglich das Geschehen gar nicht mehr beherrschen können und sich unbeherrschbaren Gefahren aussetzen.

Die Darlegungs- und Beweislast, dass eine Sportart besonders gefährlich ist, trifft auch hier wieder den Arbeitgeber.

Voraussetzung für eine Entgeltfortzahlung ist zudem das Vorliegen einer Krankheit. Zu einer unverschuldeten Krankheit zählen in der Regel auch Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Nikotin, Alkohol und anderen Drogen. Der Arbeitnehmer muss zudem tatsächlich arbeitsunfähig sein und die Arbeitsunfähigkeit muss in direktem Zusammenhang mit der Krankheit stehen. Die Arbeitsunfähigkeit infolge der Krankheit liegt nach Angaben des Bundesarbeitsgerichts dann vor, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht mehr in der Lage ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten und Arbeiten zu verrichten oder wenn er die Arbeit nur unter der Gefahr der Verschlimmerung seines Zustandes erbringen kann.

Der Arbeitgeber hat dann maximal 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen Entgeltfortzahlung in voller Höhe zu leisten. Der Beginn der 6-Wochenfrist bestimmt sich nach § 187 Abs. 1 BGB, so dass der Tag, an dem der Arbeitnehmer arbeitsunfähig wird, bei der Berechnung der Frist nicht berücksichtigt wird.

Der Arbeitnehmer erhält jedoch trotzdem für diesen Tag Entgeltfortzahlung, da sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nahtlos an die Lohnfortzahlung anschließt. Tritt die Arbeitsunfähigkeit noch vor Beginn der täglichen Arbeit ein, so ist dieser Tag bei der Berechnung der 6-Wochenfrist mitzurechnen.



Sofern die Arbeitsunfähigkeit darüber hinaus andauert, hat ein gesetzlich versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld von seiner Krankenkasse. Dieses wird gem. § 48 SGB V für längstens 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren gezahlt.

Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine weitere Krankheit hinzu, die für sich allein betrachtet ebenfalls Arbeitsunfähigkeit auslöst, so wird der Anspruch dadurch nicht verlängert. War die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der ersten Krankheit allerdings bereits beendet, so entsteht ein neuer Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, auch wenn zwischen der Arbeit nicht aufgenommen wurde. Sofern das Arbeitsverhältnis mit dem erkrankten Arbeitnehmer noch keine 4 Wochen bestanden hat, erhält dieser ebenfalls Krankengeld von seiner Krankenkasse, nach Ende der 4. Woche, mit Beginn der 5. Woche hat er jedoch dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für 6 Wochen.

Im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses und gem. § 5 Abs. 1 EFZG gehört es zu den Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers, sich im Fall der Krankheit unverzüglich krank zu melden, d. h. so schnell wie möglich, wenn der Arbeitnehmer selbst die Arbeitsunfähigkeit bemerkt, und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Der

Arbeitnehmer sollte möglichst vor, spätestens zu bzw. kurz nach Dienstbeginn den Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit informieren. Ein typischer Fehler der Arbeitnehmer ist es, mit der Krankmeldung zu warten, bis sie beim Arzt waren. Die Krankmeldung muss zudem gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden, sofern nicht betriebsintern oder im Arbeitsvertrag eine andere Regelung vorgesehen ist, dass z. B. ein Kollege oder Vorgesetzter informiert werden muss. Gesetzlich sind für die Krankmeldung keine besonderen Formvorschriften vorgesehen, sodass dies formlos geschehen kann. Üblich sind telefonische Krankmeldungen. Anders hingegen ist dies bei der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Sofern im Arbeitsvertrag oder in den betriebsinternen Regelungen keine kürzeren Fristen geregelt sind, ist nach § 5 Abs. 1 EFZG dem Arbeitgeber die ärztliche AU-Bescheinigung bei einer Krankheit, welche länger als 3 Tage andauert, spätestens am 4. Kalendertag vorzulegen. Bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer in gleicher Weise zur unverzüglichen Vorlage der Folgebescheinigung beim Arbeitgeber verpflichtet. Andernfalls kann eine Abmahnung begründet sein. Zudem hat der Arbeitgeber ein zeitweiliges Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht nicht nachkommt. Er kann die Entgeltfortzahlung gem. § 7 Abs. 1 EFZG solange verweigern, bis

der Arbeitnehmer die AU-Bescheinigung vorgelegt hat. Die Nachweispflicht mit entsprechender Pflicht zur Vorlage der Folgebescheinigungen endet auch nicht nach 6 Wochen, sondern ist fortlaufend dem Arbeitgeber zu überreichen und gilt für die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit. Dabei ist die jeweilige Folgebescheinigung regelmäßig vor Ablauf der vorherigen Bescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet dem Arbeitgeber die Art der Erkrankung oder Krankheitssymptome zu nennen.

Ein häufiger Streitpunkt ist die arbeitnehmerseitige Pflicht zu gesundheitsfördernden Verhalten, d. h. dass alles unterlassen werden muss, was den Genesungsprozess verlangsamt oder gefährdet. Hierbei ist jedoch auch nach gesundem Menschenverstand zu verfahren. Ein wegen Krankheit arbeitsunfähiger Arbeitnehmer muss nicht bei jeder Krankschreibung im Bett oder in der Wohnung bleiben. Hierbei ist vielmehr nach Einzelfall zu entscheiden. Im Zweifelsfall sollte der Arbeitnehmer seinen Arzt fragen. Wege zum Arzt, Apotheke oder der notwendige Lebensmitteleinkauf sind selbstverständliche Ausnahmen.

Soweit der Arbeitnehmer nach einer ausgeheilten Krankheit wieder in den Betrieb zurückkehrt und erneut an einer eigenständigen anderen Krankheit erkrankt,

muss der Arbeitgeber wieder Entgeltfortzahlung leisten. Wenn die beiden krankheitsbedingten Ausfallzeiten jedoch miteinander im Zusammenhang stehen, der Gesetzgeber spricht hier von einer „Einheit des Verhinderungsfalls“, muss der Arbeitgeber nur seiner Pflicht zur Entgeltfortzahlung für längstens 6 Wochen nachkommen. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten ab Beginn der ersten Erkrankung immer wieder an der selben Krankheit erkrankt, dann werden diese Krankheitstage aufsummiert, bis die 6 Wochen erreicht sind. Eine Verlängerung oder Verdopplung des Anspruchs ist nicht möglich. Nach Ablauf der 12 Monate bei z. B. chronischen Erkrankungen, beginnt der 6-wöchige Entgeltfortzahlungszeitraum erneut. Dieselbe Krankheit liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeiten auf dieselbe Ursache/dasselbe Grundleiden zurückzuführen sind.

Die Begrenzung der Entgeltfortzahlung durch die Zwölf-Monats-Frist gilt nur für ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber. Bei einem Arbeitgeberwechsel (nicht im Falle des Betriebsübergangs) hat der Arbeitnehmer, auch bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung, einen neuen Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung. Liegen zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit mindestens 6 Monate, so besteht ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Dies gilt auch, wenn innerhalb der 6 Monate Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Erkrankung besteht. Die 6-Monats-Frist wird dadurch auch nicht verlängert. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen derselben Krankheit für längstens 6 Wochen innerhalb von zwölf Monaten. Diese 12-Monats-Frist beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit, für die ein neuer 6-wöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Hat der Arbeitnehmer wegen Vorerkrankungszeiten keinen Entgeltfortzahlungsanspruch mehr und endet während dieser Arbeitsunfähigkeit die 12-Monats-Frist, so beginnt damit kein neuer Fortzahlungsanspruch. Der Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit muss vielmehr außerhalb der 12-Monats-Frist liegen.

Mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, für die (erneut) ein Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung besteht, beginnt auch eine neue 12-Monats-Frist. Hat der Arbeitnehmer hingegen noch einen Rest an Entgeltfortzahlungsanspruch aus einer Vorerkrankung und erkrankt er im Rahmen einer zweiten Krankheit nochmals an dieser Vorerkrankung, so hat er Anspruch auf die restliche Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ausnahme hiervon ist, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Krankheit gekündigt wurde oder eine fristlose außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Grundes vorgenommen wurde. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen bis zur Gesamtdauer von 6 Wochen das Entgelt über das Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses hinaus fortzahlen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers schließt auch nicht die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer jederzeit, auch während seiner Krankheit, eine Kündigung unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist aussprechen.

Sofern das minderjährige Kind eines Arbeitnehmers erkrankt ist und die Pflege durch keine andere Person übernommen werden kann, erhält der Arbeitnehmer gem. § 45 SGB V Krankengeld von seiner gesetzlichen Krankenkasse. Voraussetzung hierfür ist, dass das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, durch ärztliches Attest die Pflegebedürftigkeit nachgewiesen ist, das Kind Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse ist und die Pflege durch keine andere Person übernommen werden kann. Die Höhe des Krankengeldes beträgt 70 % des regelmäßigen Einkommens, darf jedoch nicht mehr als 90 % des Nettoarbeitsentgelts betragen. Die Anspruchsdauer richtet sich nach dem Familienstand und Anzahl der Kinder.

Für die entgeltliche Freistellung bei einem kranken Kind erhält der verheiratete Arbeitnehmer maximal 10 Tage pro



© pixello.de, Benjamin Thorn

Kalenderjahr, Alleinerziehende maximal 20 Tage pro Kalenderjahr. Die entgeltliche Freistellung bei mehreren Kindern sieht maximal 25 Tage pro Kalenderjahr für Verheiratete und maximal 50 Tage pro Kalenderjahr für Alleinerziehende vor. Um die mit der Lohnfortzahlung insbesondere für Kleinbetriebe verbundenen Kostenrisiken zu mindern bzw. überschaubar zu halten, ist im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) ein Kostenausgleich normiert. In dessen Genuss kommen Arbeitgeber, welche bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigen.

Im Rahmen des Ausgleichsverfahrens werden den am U1-Umlageverfahren beteiligten Arbeitgebern bis zu 80 Prozent der nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlenden Entgelte sowie 80 Prozent der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der zuständigen Krankenkasse erstattet, welche aus den Ulagemitteln der am Ausgleichsverfahren teilnehmenden Arbeitgeber finanziert werden.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so dürfen ihm diese Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden, sondern müssen nachgewährt werden gem. § 9 BUrlG, sofern hierfür eine ärztliche AU-Bescheinigung vorgelegt werden kann.

Clevere Apps für Handwerker

Smartphone und Apps sind in aller Munde. Internet Plattformen wie <http://handwerk.com>, www.meistertipp.de oder www.baupraxis-blog.de/apps-im-bauwesen stellen regelmäßig aktuelle Apps für Handwerksbetriebe vor. Hier eine kleine Auswahl, die für den Handwerker auf der Baustelle wertvoll sein können:



Winkelmesser-App

von JRSofWorx. Die genaueste Winkel-App für das iPhone und Smartphone, mit dem alle Winkel von 0 bis 180 Grad messbar sind. Apple ca. 0,79 €. Für Android gratis.



Palette MOVE

von Palette CAD GmbH. Aktives Raumerleben in 3D – nutzbar für die Bereiche Badgestaltung, Möbeldesign, Ofendesign und vieles mehr. Apple und Android gratis.



iHandy Taschenlampe Pro

von iHandy inc. Die hellste und vielseitigste Taschenlampe der Welt. Mehr als 60 Lichteffekte. Apple kostenpflichtig ab 0,79 €. Android als Taschenlampe Tiny Flashlight gratis.



iHandy Wasserwaage

eines der fünf Werkzeuge aus dem iHandy Schreiner Toolkit. Voll funktionsfähige elektronische Wasserwaage mit Kalibrierfunktion. Sehr genaues Messergebnis. Apple und Android gratis.



Fenster App

von Isogon Fenstersystem GmbH. Der erste Fensterkonfigurator für das iPhone (iOS) mit Konfigurator vom Profil bis zur Sprosse, Farb-, Dekor- und Glasfächer. Apple gratis.



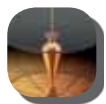
160dB Schallpegelmesser

von HMB-TEC. „DB160Meter“ ist keines der üblichen Schallpegelmeter-Apps. Mit diesem Schallpegelmesser kann sogar der Umgebungslärm bis 160 dB angezeigt werden. Apple kostenpflichtig ab 1,59 €. Android gratis.



Lupe-Lite

von I-Beam. Brille vergessen? Hier ist das Hilfsmittel. App starten, Kamera auf das Kleingedruckte halten und solange die Plus-Taste halten, bis das gewünschte Detail groß genug und lesbar ist. Apple und Android gratis.



iHandy Schreiner

von iHandy Inc. Das leichteste, schönste und handlichste Schreiner Toolkit der Welt. Fünf professionelle Werkzeuge in einer App, mit Lot, mit Richtwaage, Wasserwaage, Winkelmesser und Lineal. Apple ca. 1,59 €.



Bautagebuch Mobile

von Vordruckverlag Weise GmbH. Praktische App zur Dokumentation des Bauablaufs. Sämtliche Informationen von Bauvorhaben, Bauherren, Bautenstand mit Fotos, Abweichungen, Pläne und vieles mehr können erfasst werden. Apple gratis.



Wetterwecker Pro

von iHandy Inc. Die perfekte Kombination aus Wetterstation und Wecker mit Musikwecktönen einschl. Taschenlampenfunktion. Apple kostenpflichtig ca. 0,79 €. Android als Wetter-Alarm App kostenfrei.



iColor by GORI

von Inovaworks. Per Augmented Reality werden Wände, Fassaden, Holzflächen, Terrassendecks oder andere Objekte virtuell angestrichen. Für Farbwirkung, Farbabstimmung und Materialbedarfermittlung hoch geeignet. Apple gratis.



Wilo Assistent für Heizungsumwälzpumpen

von ConSoft. Hocheffiziente Pumpentechnik von SHK-Fachhandwerkern und TGA-Fachplaner auf dem iPhone. Der kostenfrei „Wilo Assistent“ bringt eine Fülle von Dokumenten und verfügbaren Informationen und Funktionen in ein Hosentaschenformat. Einfach zu bedienende mobile Anwendung für Planung, Kundenberatung und Installation. Apple gratis.

Gelbe Seiten

Die Apps der Gelbe Seiten Verlage



So schnell und einfach wurden Sie noch nie gefunden. Mit den Gelbe Seiten Apps gelangen Ihre Kunden blitzschnell zum passenden Anbieter und finden mit nur einem Fingertipp den geeigneten Dienstleister! Und für Notfälle gibt es die beliebte Notfall-App! Gelbe Seiten Apps machen das Smartphone zum Branchen- und Notfall-Experten im Hosentaschenformat - und dank integriertem Navigationssystem mit Sprachausgabe und 3D-Ansicht auch zu einem hochwertigen Navigationsgerät für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Die Apps stehen kostenfrei in den Appstores für iPhone, iPad, Android-Phone und BlackBerry zur Verfügung.



Neue Funktionen Gelbe Seiten App:

- Mit Spracheingabe.
- Suche „In der Nähe“: Treffer als Icon-Pins auf der Karte.
- Favoriten-Suche
- Erweiterte Merkzettel-Funktion.

SachsenVerlag

Andrea Ehrig
Seidnitzer Weg 5, 01237 Dresden
Tel: 0351 2852208
Fax: 0351 285223208
andrea.ehrig@sachsenverlag.de

Vorstellungsgespräch – wer trägt die Kosten?

Grundsätzlich gilt, wenn ein Arbeitgeber einen Stellenbewerber zu einem Vorstellungsgespräch einlädt, hat er dem Bewerber die Kosten dafür zu erstatten. Der Rahmen der Erstattungspflicht richtet sich dabei nach dem üblichen Umfang, den objektiv notwendigen Kosten. Dabei ist es absolut unerheblich, ob später ein Arbeitsverhältnis zustande kommt oder nicht. Gleiches gilt auch für den Fall, wenn der Unternehmer einen potenziellen Bewerber für ein Vorstellungsgespräch bei einem externen Personal- bzw. Unternehmensberater einlädt oder die Einladung über diesen externen Berater veranlasst. Die Rechtsgrundlage ergibt sich aus den §§ 622 und 670 des BGB.

Die Einladung zum Vorstellungsgespräch muss hier aber wirklich konkret an die betreffende Person ausgesprochen werden. Eine konkrete Aufforderung zur Vorstellung ist nicht bereits in der Veröffentlichung eines mit voller Anschrift versehenen Zeitungsinserts zu sehen, selbst dann nicht, wenn darin zu einer persönlichen Vorstellung aufgefordert wird. Durch ein solches Inserat wird kein Verpflichtungsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem – noch unbekanntem – Kreis der Stellenbewerber begründet.

Rechtsgeschäftlich handelt es sich bei der Anzeige lediglich um eine Aufforderung zur Abgabe von Angeboten. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit für eine Vorstellung zugewiesen wird.

Will der Arbeitgeber den Kostenerstattungsanspruch des Bewerbers ausschließen, so muss er dies eindeutig zum Ausdruck bringen. Er könnte z. B. eine Formulierung verwenden die sinngemäß folgenden Inhalt hat: „Wir danken für Ihr Interesse an unserem Stellenangebot. Gerne geben wir Ihnen die Möglichkeit sich am in unserer Firma um Uhr persönlich vorzustellen. Wir weisen jedoch ausdrücklich darauf hin, dass wir Ihnen keinerlei Kosten für die Wahrnehmung dieses Termins zum Vorstellungsgespräch erstatten werden. Sollten Sie unter diesen Bedingungen an dem vorgeschlagenen Termin teilnehmen wollen, so bitten wir Sie, uns dies kurz schriftlich zu bestätigen.“

Bei Unklarheiten muss man gemäß § 133 BGB erst einmal herausfinden, in welchem Umfang dem Arbeitgeber ein konkretes Interesse unterstellt werden kann, dass er den Bewerber persönlich kennenlernen möchte. Nutzt der Bewerber z. B. die Möglichkeit, sich am gleichen Tag in der gleichen Stadt bei zwei Arbeitgebern vorzustellen, so kann er nicht von jedem die Erstattung der vollständigen Kosten verlangen und praktisch doppelt kassieren. Dies würde eine ungerechtfertigte Bereicherung darstellen. In der Praxis ist das wohl aber für die betroffenen Arbeitgeber kaum feststellbar. Sollte der Arbeitgeber aber davon Kenntnis erlangen, dass sich der Bewerber bereits an anderer Stelle vorgestellt hat und dort die Kosten erstattet wurden, so braucht er nicht zu zahlen. Allerdings hätte aber dann der Arbeitgeber, der die Kosten erstattet hat, gegenüber dem anderen Arbeitgeber, eine anteiligen Ausgleichsanspruch (§ 426 BGB). In der Praxis ist es halt dann so, dass er hierfür die erforderlichen Kenntnisse erlangen muss.

Wie sieht es nun mit dem Umfang der Erstattungspflicht generell aus?

Wurden zwischen Arbeitgeber und Bewerber keine konkreten Vereinbarungen bezüglich der zu erstattenden Kosten getroffen, so richtet sich der Erstattungsanspruch nach den Bestimmungen des § 670 BGB. Dort ist pauschal geregelt, dass ein Beauftragter (ein zum Vorstellungsgespräch geladener Bewerber ist in diesem Sinne Beauftragter) für Aufwendungen, die zur Ausführung des Auftrages üblich sind bzw. die der Beauftragte für erforderlich halten darf, Ersatzansprüche an den Auftraggeber (hier der Arbeitgeber) hat. Damit sind nicht nur die objektiv erforderlichen Aufwendungen gemeint, sondern es können darüber hinaus auch Ansprüche entstehen, die der Bewerber nach seiner subjektiven Einschätzung als erstattungsfähig ansehen durfte. Hierin liegt dann meist das Konfliktpotenzial, wenn es zum Streit kommt. Dem kann der Arbeitgeber aus dem Weg gehen, wenn er gleich bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch möglichst exakt und abschließend mitteilt, welche konkreten Kosten erstattet werden. Es ist dabei zu empfehlen, dass definitiv darauf verwiesen wird, dass alle darüber hinaus-



© pixelio.de, Benjamin Thorn

gehenden Kosten nicht erstattet werden. Dem Bewerber bleibt dann immer noch die freie Entscheidung, ob er zu diesen Konditionen die Einladung annimmt oder nicht.

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Einzelnen:

Fahrtkosten: Fahrtkosten für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel hat der Arbeitgeber dem Bewerber grundsätzlich zu erstatten. Dabei sollte der Rahmen in der Regel die 2. Wagenklasse als Grundlage sein. Aber auch hierauf sollte in der Einladung zum Vorstellungsgespräch hingewiesen werden. Bei Nutzung des eigenen Pkw ist es üblich nach den einschlägigen steuerrechtlichen Vorschriften über die Kilometersätze bei der Benutzung des eigenen Fahrzeugs für Dienstreisen abzurechnen. Kosten für die Nutzung von Taxis, Leihwagen oder gar Flugkosten sind grundsätzlich nur erstattungspflichtig, wenn der Arbeitgeber dies vorher zugesagt hat. Ohne vorherige Zusage des Arbeitgebers können solche Erstattungsansprüche eines Bewerbers allenfalls dann entstehen, wenn es sich z. B. um einen leitenden Angestellten der obersten Führungsebene eines Unternehmens handelt und die Reiseentfernung sinnvoll die Nutzung eines Flugzeugs als angemessen erscheinen lässt.

Aber auch hier muss es nicht immer zwingend die business class sein.

Verpflegungsmehraufwendungen: Zu den erstattungspflichtigen Vorstellungskosten gehören auch sogenannte Verpflegungsmehraufwendungen. Das richtige Maß kann hier sicherlich gut nach den steuerrechtlichen Vorgaben für Reisekosten gefunden werden.

Übernachungskosten: Eine Erstattungspflicht für Übernachtungskosten ist vom Reiseweg abhängig. Im Einzelfall ist demnach zu prüfen, ob es dem Bewerber zumutbar ist, die Hin- und Rückreise an einem Tag zu bewältigen. Dabei spielt auch eine Rolle, welche Verkehrsmittel genutzt werden und welchen zeitlichen Umfang das Bewerbungsgespräch hat.

Verdienstaufschlag/Urlaubsabgeltung: Entsteht einem Bewerber durch die Wahrnehmung eines Vorstellungstermins Verdienstaufschlag (durch unbezahlte Freistellung beim bisherigen Arbeitgeber) oder muss der Bewerber einen Urlaubstag nehmen, um zum Vorstellungsgespräch anzureisen, hat er keinen Erstattungsanspruch.

Rückforderung von erstatteten Vorstellungskosten:

Wie bereits eingangs erwähnt, ist eine Rückforderung von erstatteten Vorstellungskosten auch dann nicht möglich, wenn der Bewerber die Stelle nicht annimmt. Gleiches gilt auch für den Fall, dass ein Bewerber zwar einen Arbeitsvertrag abschließt, aber die Stelle nicht antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig auflöst. Hier kann es aber zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers kommen, da eine Vertragsverletzung des Bewerbers vorliegt. Der Arbeitgeber kann z. B. die Kosten für ein erneutes Zeitungsinserat und Vorstellungskosten anderer Bewerber als Schadensersatz verlangen. Der vertragsbrüchige Bewerber kann sich hierbei nicht darauf berufen, dass dem Arbeitgeber ohnehin diese Kosten entstanden wären, wenn er zum nächstmöglichen Termin vertragsgemäß gekündigt hätte.

Verjährung der Ansprüche:

Nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz gilt für Ansprüche eines Bewerbers auf Erstattung von Vorstellungskosten gegen den Arbeitgeber die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren (§ 195 BGB).

Nach § 199 BGB beginnt diese Frist mit Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Voraussetzung nach § 199 Abs. 1 Ziffer 2 BGB dürfte dabei regelmäßig erfüllt sein.

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte:

Ansprüche auf Erstattung von Vorstellungskosten sind grundsätzlich vor den Arbeitsgerichten geltend zu machen.

Sie sind Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus Verhandlungen über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Nr. 3c ArbGG).

Fachzeitschriften

aus dem PATZER VERLAG



Neue Landschaft

ist die älteste deutschsprachige Spezial-Publikation und zugleich praxisorientierte Fach- und Standesinformation für Unternehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau.



Stadt und Grün

Fachpublikation für die gesamte öffentliche Grüngestaltung und Grünpflege mit den Schwerpunkten Umwelt- und Freiraumplanung.



Pro Baum

Fachzeitschrift für Pflanzung, Pflege und Erhaltung.



Garten- und Freizeitmarkt

ist die Spezialzeitschrift für den Handel mit Garten- und Freizeitbedarf, Gartengeräten, Rasenpflegemaschinen und -geräten, Lebendem Grün, Gartenausstattungen, Terrassen- und Balkonbedarf, Kleintiere, Zoo- und Aquaristikbedarf.



Landschaftsarchitekten

Fachzeitschrift, Diskussionsforum und Ideenschau für alle Beteiligten der Stadt- und Landschaftsgestaltung.



PATZER VERLAG
Berlin - Hannover

14193 BERLIN · Koenigsallee 65 · Tel. 0 30/89 59 03-0 · Fax 0 30/89 59 03-17

30179 HANNOVER · Alter Flughafen 15 · Tel. 05 11/6 74 08-0 · Fax 05 11/6 74 08-53 · www.patzerverlag.de · shop@patzerverlag.de

Mangelhafte Baustoffe – Welche Kosten werden erstattet?

© pixelio.de, Rainer Sturm

Die beiden nachfolgenden Beiträge von Herrn Rechtsanwalt Schilling wurden für die Zeitschrift „Neue Landschaft“ verfasst, die im Patzer Verlag Berlin-Hannover erscheint. Was für die Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus (GaLabau-Betriebe) gilt, ist in vielen Fällen auch für die im Bau- und Baunebenbereich tätigen Unternehmen anwendbar. Wir setzen unsere Beitragsreihe deshalb gerne mit diesem aktuellen Thema fort.

Wir bedanken uns bei Rechtsanwalt Schilling, bei der Zeitschrift „Neue Landschaft“ und dem Patzer Verlag (Berlin-Hannover) für die freundliche Genehmigung zum kostenfreien Nachdruck der Beiträge in unserer Handwerksrundschau.

BGH - Schon wieder: Erstattung von Aus- und Wiedereinbaukosten bei Ersatzlieferung von Baustoffen

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Europäischen Gerichtshofs haben wir uns mit der Frage mehrfach beschäftigen müssen, ob der Verkäufer von Baustoffen, die sich nach dem Einbau als mangelhaft erwiesen haben, auch die oft recht hohen Aus- und Wiedereinbaukosten tragen muss oder nicht. Da diese Kosten häufig höher sind, als der Kaufpreis für den sich als mangelhaft erweisenden Baustoff, besteht für den Käufer ein ganz besonderes Interesse an der Klärung dieser Rechtsfrage. Die letzten Entscheidungen der Obergerichte haben – nicht zuletzt auch wegen ihrer zum Teil nur schwer verständlichen Formulierungen in den Urteilsgründen – in Fachkreisen für viel Wirbel gesorgt.

Die neue Entscheidung des Bundesgerichtshofs Der Bundesgerichtshof hat über den Sachverhalt nochmals grundlegend durch ein neues Urteil vom 17.10.2012 (Az: VIII ZR 226/11) entschieden und seine bisherige Rechtsprechung klargestellt.

Weil er sie für besonders bedeutend ansah, veröffentlichte der BGH den wesentlichen Inhalt seiner Entscheidung vorab mittels einer Presseveröffentlichung, was im Baubereich bei dem Gericht ansonsten recht selten geschieht.

Die Entscheidung hat große Auswirkungen für die Praxis. So führt der Verfasser z. B. für ein Garten- und Landschaftsbauunternehmen einen Rechtsstreit, bei dem die Aus- und Wiedereinbaukosten bei einer Problembaustelle 100.000 € deutlich überschreiten werden, was im schlimmsten Fall die Existenz des Galabau-Unternehmens ganz ernsthaft gefährden kann. Zu beachten ist bei allen Fällen stets die Prämisse, dass dem Verkäufer bezüglich der Mangelhaftigkeit des Baustoffs kein Verschulden treffen darf, d. h., im Zeitpunkt des Verkaufes und der Lieferung des Materials konnte der Verkäufer auch bei Beachtung aller ihm obliegenden Überprüfungs Pflichten die Mangelhaftigkeit des Baustoffs nicht erkennen.

Gleiches gilt für den Käufer, wobei beim gewerblichen Käufer diesen eine besondere unverzügliche Überprüfungs pflicht gemäß § 377 HGB trifft.

Ergebnisunterschied wenn Käufer Verbraucher im Sinne des Gesetzes und nicht Kaufmann ist Der BGH unterscheidet in seinem neuen Urteil nochmals ganz konsequent unterschiedliche Sachverhalte, wobei unterstellt wird, dass es sich bei dem Verkäufer um einen gewerblichen Unternehmer handelt.

a) Der Käufer ist ein Verbraucher (§ 13 BGB), d. h., ein Privatmann. Hier wendet das Gericht die Verbrauchsgüterkauf richtlinie 1999/44/EG der EU an und orientiert sich an einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs.

Dem Käufer wird dort zum einen der Ersatz des mangelhaften Materials voll zugesprochen. Bezüglich der Aus- und Wiedereinbaukosten sollte eigentlich das Gleiche gelten. Das Gericht meint, nach verbindlichem Europarecht könne man dem Käufer als Verbraucher die Nacherfüllung (Gewährleistung) nicht wegen absolut unverhältnismäßiger Kosten verweigern, wenn nur eine Nacherfüllung durch Aus- und Wiedereinbau des Baustoffes möglich sei. Der BGH ist allerdings der Auffassung, dem Europarecht stünde nicht entgegen, wenn man dem Verkäufer ein Leistungsverweigerungsrecht dahingehend einräume, dem Käufer sein Recht auf Aus- und Wiedereinbaukosten auf eine angemessene Höhe herabzusetzen. Letztendlich hat die Meinung des Gerichts die Folge, dass in jedem Streitfall

ein Gericht die angemessene Höhe der Kosten ermitteln und ggf. unter Zuhilfenahme eines Sachverständigen feststellen muss. In einem vom Bundesgerichtshof bereits entschiedenen Fall, meinte das Gericht bei einem Materialwert von 1.200 € den Betrag für die zusätzlichen Aus- und Wiedereinbaukosten auf 600 € angemessen beschränken zu können. Die Kosten waren tatsächlich wesentlich höher. Ob dies den Vorstellungen des Europäischen Gerichtshofs entspricht, bezweifelt allerdings der Verfasser dieses Beitrages.

b)

Sind Verkäufer und Käufer des Baumaterials beide gewerbliche Unternehmer, d. h., keine Verbraucher, findet Europarecht insoweit keine Anwendung. Das Gericht ist bezüglich des deutschen Zivilrechts der Meinung, in einem solchen Fall, bei dem weder Verkäufer noch Käufer irgendeiner Verschulden trifft, Kosten für die Erstattung von Aus- und Wiedereinbaukosten nicht zusprechen zu können. Die einschlägigen Bestimmungen des BGB sollen in einem solchen Fall keine Nacherfüllung und damit keine Kostener-

stattung vorsehen. Ein Ergebnis, das man auch anders sehen kann. Im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesgerichtshofs dürfte das Ergebnis allerdings für die nächste Zeit absolut bindend sein, mit der Folge, dass der Galabau-Unternehmer als Käufer von Baumaterial auf den Aus- und Wiedereinbaukosten sitzen bleibt. Das selbe Ergebnis soll auch dann gelten, wenn Verkäufer und Käufer jeweils Privatleute sind und keinen Gewährleistungsausschluss für das Material vereinbart haben. Wenn keiner Vertragspartei bezüglich des Mangels am Baustoff ein Verschulden vorgeworfen und nachgewiesen werden kann, besteht für die Geltendmachung der Aus- und Wiedereinbaukosten keine Aussicht auf Erfolg.

Missliche Situation des Galabau-Unternehmens gegenüber seinen Kunden

Die Baustoffbeschaffung zur Ausführung eines Kundenauftrages geschieht stets unter Anwendung des einschlägigen Kaufrechts. Führt ein Galabau-Unternehmer sodann seine Leistungen für den Kunden auf der Baustelle aus, gilt für die Abwicklung des Vertragsverhält-

nisses kein Kauf- sondern Werkvertragsrecht. Im Werkvertragsrecht gelten völlig andere Regularien. Prinzipiell ist der Auftragnehmer für seine dem Kunden erbrachte Leistung wohl gewährleistetspflichtig (nacherfüllungspflichtig) und hat im Zweifel stets die mangelhafte Leistung nachzubessern. Diese Rechtslage hat zur Folge, dass der Galabau-Unternehmer gegenüber seinem Kunden einstandspflichtig ist, obwohl er von seinem Baustoffhändler die Aus- und Wiedereinbaukosten bezüglich des mangelhaften Materials nicht – auch nicht teilweise – ersetzt verlangen kann. Nach der ganz eindeutigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs kann jedem Galabau-Unternehmer nur empfohlen werden, bewährtes und bekanntes Material mit entsprechend wenig Risiken zu verbauen und im Übrigen mit aller Gründlichkeit alle Baustofflieferungen vor dem Einbau mit der gehörigen Sorgfalt nachzuprüfen. Die Gefahr, auf erheblichen Kosten sitzen zu bleiben, ist nach der Rechtsprechung des BGH für den Galabau-Unternehmer sehr hoch!

Rainer Schilling, Frankfurt am Main
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Neue Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen

Die neue VOB 2012

Zum 01.04.2012 war eigentlich die neue VOB 2012 erwartet worden. Man muss sich wohl schon langsam daran gewöhnen, dass die Änderungen der VOB fast immer später erfolgen als ursprünglich angekündigt.

VOB/A

Im Bundesgesetzblatt vom 20.07.2012 (BGBl. 2012, Seite 1508) wurde die Änderung der Vergabeverordnung (VgV) verkündet. Ab dem 19.07.2012 sind damit für neu eingeleitete Vergabeverfahren die 2. und 3. Abschnitte der VOB/A 2012 anzuwenden. Der 1. Abschnitt der VOB/A blieb dagegen bis auf eine marginale Änderung völlig unverändert, d. h. die Basis-Paragrafen, die hauptsächlich bei nationalen Vergaben die entscheidende Rolle bei im öffentlichen Bereich anbietenden Unternehmer spielen, sind unverändert

geblieben. Insoweit müssen Firmen, die sich an nationalen öffentlichen Vergaben beteiligen wollen, nicht umdenken und können in gewohnter Weise als Anbieter auftreten.

Die Auswirkungen der neuen EU-Zahlungsverzugsrichtlinie auf die VOB/B Die neue EU-Zahlungsverzugsrichtlinie muss bis spätestens 16.03.2013 in nationales deutsches Recht umgesetzt werden. Der Verdingungsausschuss hat bereits auf die EU-Richtlinie reagiert und dementsprechend als einzige Änderung der VOB/B den § 16 VOB/B neu gefasst.

Die Vorschrift wurde am 13.07.2012 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Laut Veröffentlichung des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung ist der Text der VOB für Bund und Länder zum 30.07.2012 verbindlich

eingeführt. Für die einzelnen Kommunen werden die jeweiligen Bundesländer Einführungserlasse veröffentlichten bzw. haben dies bereits getan.

Wollen Vertragsparteien die VOB zum Gegenstand ihres Werkvertrages vereinbaren, sei ihnen dringend angeraten, bei der Bezugnahme auf die VOB jeweils klarstellend den Hinweis aufzunehmen: „Es gilt die VOB Fassung 2012.“

Der neue § 16 VOB/B Fassung 2012 Die neuen Regelungen in § 16 VOB/B erscheinen sämtlich sinnvoll und führen dazu, die in der Vergangenheit immer wieder aufgetretenen Missverständnisse dauerhaft auszuräumen. Im Hinblick auf die präziseren Regelungen der Neufassung des § 16 VOB/B kann jedem Vertragspartner nur empfohlen werden, stets die neue Fassung der VOB zu vereinbaren.

So spricht die neue VOB in § 16 VOB/B nicht mehr von Werktagen, sondern alle Fristenregelungen wurden auf Kalendertage umgestellt. Eine solche Regelung ist auch, ohne dass es der Zahlungsverzugsrichtlinie der EU bedurfte, schon immer sinnvoll gewesen, weil die Werkvertragsregelung wegen zum Teil unterschiedlicher Feiertage in den einzelnen Bundesländern immer wieder zu Missverständnissen und Verwirrung geführt hat. Bedauerlicherweise hat man seitens des DVA nicht generell die Werktagsregelungen gegen eine Kalendertagsregelung ausgetauscht. So ist zum Beispiel weiterhin in § 5 Abs. 2 VOB/B oder in § 12 Abs. VOB/B 5 sowie in § 14 Abs. 3 VOB/B eine Werktagsfrist vorgesehen.

Regelmäßig wird ein Zahlungsanspruch – wenn kein Ausnahmetatbestand vorliegt –, nach der neuen VOB spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Zugang der Schlussrechnung fällig. Die Frist verlängert sich auf höchstens 60 Tage, wenn sie ausdrücklich vereinbart wurde. Bei öffentlichen Auftraggebern ist eine Vereinbarung von längeren Fälligkeitsfristen als 30 Tage nach Zugang einer Rechnung nur wirksam, wenn sie ausdrücklich getroffen und aufgrund der besonderen Natur oder Merkmale der Vereinbarung sachlich gerechtfertigt ist. Die Zahlungsfrist darf in keinem Fall 60 Kalendertage überschreiten. Noch kürzer ist die Fälligkeit von Forderungen aus Abschlagsrechnungen. Die bisherige 18-Werktag-Frist wurde dahingehend geändert, dass Abschlagszahlungen nunmehr binnen 21 Kalendertagen nach Zugang der Abschlagsrechnung bzw. einer Aufstellung fällig werden.

Verzugszinsen

Der neue § 16 Abs. 5 Nr. 3 VOB/B sieht vor, dass der Gläubiger Anspruch auf gesetzlichen Zins bei Zahlungsverzug hat, ohne dass es einer Mahnung bedarf, wenn der Gläubiger seine vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt hat. Nach der Neuregelung tritt bereits Zahlungsverzug des Schuldners ein ohne vorherige Mahnung. Die Zahlung des Schuldners soll als verspätet gelten, wenn der Gläubiger zum Zeitpunkt der Fälligkeit nicht über den geschuldeten Betrag verfügt, vorausgesetzt er hat seine

gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen erfüllt. Mit dieser Bestimmung kommt es nicht mehr auf den Zeitpunkt der Absendung einer Überweisung, sondern nur noch auf den Zeitpunkt der Gutschrift der Zahlung beim Gläubiger an, d. h. die Überweisungswege und die hierfür benötigte Zeit gehen zu Lasten des Auftraggebers. Das Setzen einer Nachfrist als erforderliche Voraussetzung für den Zahlungsverzug, wie es die alte Fassung des § 16 VOB/B vorsah, ist nicht mehr erforderlich.

Weitere Änderungen

Einwendungen gegen die Prüfbarkeit einer Abschlags- oder Schlussrechnung können nach der Neuregelung nur bis zum Ablauf der jeweiligen Frist (21 Tage bzw. 30 Tage oder ausnahmsweise 60 Tage) erhoben werden. Danach kann sich der Auftraggeber nicht mehr auf die fehlende Prüfbarkeit einer Rechnung berufen. Diese Regelung entspricht weitgehend der bisher zu dem Thema ergangenen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. Auch wenn die Regelung in § 16 Abs. 3 VOB/B betreffend die vorbehaltlose Annahme einer Schlusszahlung immer wieder Anlass zur Kritik gibt und nach wie vor die Gerichte dem Verwender der Vorschrift allzu leicht einen Verstoß gegen AGB-rechtliche Bestimmungen vorwerfen, hat man es dennoch in § 16 Abs. 3 Nr. 2 f. VOB/B weitgehend bei der bisherigen Regelung gelassen. Allerdings muss der Vorbehalt gegen die Schlusszahlung jetzt innerhalb von 28 Kalendertagen und die Begründung des Vorbehalts innerhalb weiterer 28 Kalendertage erfolgen.

Unveränderte Zahlungsregelungen

Nicht von der Regelung der Zahlungsverzugsrichtlinie betroffen sind das gesetzliche Zurückbehaltungsrecht des Auftraggebers wegen Mängeln und der so genannte Druckzuschlag, den § 641 BGB (auch im Falle eines VOB-Vertrages) vorsieht. Nach dieser Vorschrift kann der Auftraggeber von einer fälligen Zahlung einen angemessenen Teil der Vergütung verweigern, wobei in der Regel als angemessen das Doppelte der für die Beseitigung des Mangels erforderlichen Kosten angesehen wird. In der alten Fassung des § 641 BGB war dieser Druckzuschlag im Übrigen noch höher und machte mindes-

tens das Dreifache des Wertes der Mängelbeseitigungskosten aus. Unredliche Schuldner werden im Hinblick auf die kommenden verschärften Verzugsregelungen wohl in Zukunft noch mehr angebliche Mängel als Grund anführen, um sich vor überfälligen Zahlungen zu drücken. Lassen wir uns von der zukünftigen täglichen Praxis überraschen.

Ausblick auf gesetzliche Neuregelungen

Derzeit liegt ein Regierungsentwurf vor (abrufbar unter www.bmj.de), wonach die Einführung der EU-Richtlinie überwiegend durch Änderung des BGB erfolgen soll. Danach soll der neue Verzugszinssatz statt bisher 8%-Punkte über Basiszins auf 9%-Punkte erhöht werden (neuer § 288 Abs. 2 BGB). Eine Betreuungspauschale, die neu eingeführt werden muss, soll ebenfalls in § 288 BGB geregelt werden und 40 € betragen.

Der jetzige Entwurf sieht in einem neuen § 271 a BGB für Zahlungsfristen eine Regelung betreffend der Höchstfristen vor, wobei dort unterschieden wird zwischen Zahlungsfristen im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und solchen mit öffentlichen Stellen. Es bleibt abzuwarten, ob durch eine solche Höchstfristenregelung, die die deutsche Gesetzgebung bisher so nicht kannte, sich die Zahlungsmoral der öffentlichen Hand deutlich verbessert.

Durch die automatisch nach Ablauf der Zahlungsfristen eintretenden Verzugsfolgen werden sich Schuldner daran gewöhnen müssen, vorgesehene Verzugszinsen häufiger zahlen zu müssen. Die VOB hält sich an die EU-Zahlungsverzugsrichtlinie, so dass öffentliche Auftraggeber sich sowohl hinsichtlich der Rechnungsprüfung als auch bezüglich ihres Zahlungsverhaltens an eine wesentlich schnellere Abwicklung werden gewöhnen müssen. Es gibt noch immer Städte in Deutschland, bei denen nach Rechnungsprüfung durch das zuständige Bauamt, die Weitergabe an die zuständige Stadtkasse und die anschließende Zahlung 4 Wochen Zeit beansprucht.

Rainer Schilling, Frankfurt am Main
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Aktuelles Urteil aus dem Arbeitsrecht

Deutsch
Gesetze
Textsammlung

© pixelio.de, Susann von Wolffersdorff

Verfall gesetzlicher Urlaubsansprüche bei Bezug von EM-Rente auf Zeit
BAG-Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10

Das Bundesarbeitsgericht hat folgende Leitsätze zu diesem Urteil formuliert:

„1. Der gesetzliche Erholungsurlaub (§§ 1, 3 BUrlG) und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub (§ 125 Abs. 1 SGB IX) setzen keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus. Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht und eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft.

2. Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (im Anschluss an EuGH 22. November 2011 – C-214/10 – [KHS]).

3. Für die Leistung der Urlaubsabgeltung ist im Sinne von § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB keine Zeit nach dem Kalender bestimmt, sodass der Arbeitgeber grundsätzlich noch nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern erst durch Mahnung in Verzug kommt.“

Im vorliegenden Fall streiten die Parteien um die Urlaubsabgeltung der Jahre 2005 – 2009. Die schwerbehinderte Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin, einer Rehabilitationsklinik, seit 2001 eingestellt und erkrankte 2004 arbeits-

unfähig und bezog ab Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung. Die Klägerin klagte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Zahlung der Urlaubsabgeltung der Jahre 2005 – 2009 in Höhe von ca. 18.800,-€ nebst Zinsen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage weitestgehend stattgegeben. Das LAG hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Das BAG befindet die Revision der Beklagten im Sinne der Erhebung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für die Jahre 2005 – 2007 begründet, für die Jahre 2008 und 2009 jedoch unbegründet.

Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. des Zusatzurlaubs eines schwerbehinderten Menschen nach § 125 SGB IX nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbracht hat. Gleiches gilt auch für die Zeit des Bezugs der befristeten Erwerbsminderungsrente. Hiervon kann auch nicht durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die in den Jahren 2005 bis 2007 entstandenen Urlaubsansprüche der Klägerin sind 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres und damit am 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen, sodass diese Urlaubsansprüche bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2009 nicht gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten waren.

Nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG muss der Urlaub im Fall seiner Übertragung in das nächste Kalender-

jahr in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Danach erlischt er. Der EuGH stellte fest, dass der Anspruch eines während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub den Zweckbestimmungen des Urlaubs nur insoweit entsprechen könne, als der Übertrag eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreite. Das nationale Recht könne daher Übertragungszeiträume vorsehen, an deren Ende auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch entfalle. Ein solcher Übertragungszeitraum müsse jedoch die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt werde, deutlich überschreiten. Ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten wurde gebilligt. Besteht eine Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so verfällt der Urlaubsanspruch gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG. Der in das Folgejahr übertragene Urlaub unterliegt dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG. Im vorliegenden Fall waren die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2008 und 2009 noch nicht verfallen.

Hinsichtlich der Zinsen stellt das BAG fest, dass die Klägerin die Beklagte zu keinem früheren Zeitpunkt, etwa durch eine Mahnung, in Verzug setzte. Aus § 7 Abs. 4 BUrlG folgt nur das Entstehen des Abgeltungsanspruchs mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für die Leistung der Urlaubsabgeltung ist damit jedoch nicht im Sinne des § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB eine Zeit nach dem Kalender bestimmt. Nach der Rechtsprechung des BAG gerät der Arbeitgeber daher nicht ohne Weiteres bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Verzug.

Sachleistungen für Arbeitnehmer

© pixelio.de, Rainer Sturm

Neben der klassischen „Lohntüte“ nutzen Arbeitgeber immer häufiger Sachzuwendungen, um ihren Arbeitnehmern zusätzliche Anreize zu bieten. Der positive Effekt liegt auf der Hand: Geschickt eingesetzt senken diverse Sonderregelungen beim Sachlohn die Steuer- und damit auch die Sozialabgabenlast. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der sogenannten Sachbezugsfreigrenze von 44 € zu. Auf den folgenden Seiten finden Sie deshalb Anregungen, in welchen Bereichen und wie Sie von der Freigrenze profitieren können.

Dies gelingt aufgrund der neueren höchstrichterlichen Rechtsprechung nun auch deutlich häufiger mit Gutscheinen oder Tankkarten, über die der Empfänger beispielsweise monatlich für 44 € Waren beziehen oder tanken kann. Auch über die Besonderheiten, die Sie hierbei beachten sollten, informieren wir Sie in dem vorliegenden Beitrag ausführlich.

Die 44-€-Freigrenze
Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern Sachzuwendungen im Rahmen der monatlichen 44-€-Sachbezugsfreigrenze, bleiben diese steuer- und sozialversicherungsfrei. Damit ersparen Sie sich auch den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung - es profitieren also beide Seiten.

Sachliche Vorteile im Wert von 44 € statt einer Geldleistung bringen monatlich netto meist mehr als eine Gehaltserhöhung von 60 €!

Unter die Freigrenze fallen Sachbezüge, die der Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile. Allerdings ist die Freigrenze auf die Fälle beschränkt, in denen die Bewertung des Sachbezugs mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort erfolgen kann. Das ist der Preis, zu dem Waren einem fremden Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten

werden. Das bedeutet, dass die Regelung insbesondere bei pauschalierter Besteuerung nicht gilt, beispielsweise bei

- der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
- einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die Listenpreismethode),
- geldwerten Vorteilen, bei denen der Rabattpflichtbetrag von 1.080 € gewährt wird, etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers,
- einer Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen mit einem Vorteil über 110 € pro Teilnehmer,
- der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber und
- der Überlassung von Vermögensbeteiligungen.

Dafür bleiben diese steuerpflichtigen Sachbezüge bei der Prüfung, ob die 44-€-Grenze überschritten ist, außer Ansatz.

Beispiel

Ein Mitarbeiter nutzt einen Firmenwagen. Für die Privatnutzung wird ein geldwerter Vorteil versteuert. Im Dezember erhält er von seinem Arbeitgeber wegen besonders guter Leistungen einen Warengutschein im Wert von 40 €.

Dies bleibt unter Anwendung der monatlichen Freigrenze lohnsteuerfrei, da die Privatnutzung des Firmenwagens bei der Prüfung der 44-€-Grenze nicht zu berücksichtigen ist.

Beispiel

Ein Supermarktbetreiber gibt seinen Mitarbeitern jeden Monat einen Warengutschein im Wert von 44 €, der diese zum Bezug von Lebensmitteln aus dem eigenen Geschäft berechtigt.

Der Wert dieser Sachbezüge ist in Anwendung des Rabattpflichtbetrags von 1.080 € steuerfrei. Die 44-€-Freigrenze kann noch durch andere Sachbezüge ausgeschöpft werden, da sie auf den Rabattpflichtbetrag nicht anzuwenden ist.

Bei den 44 € handelt es sich lediglich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. Das bedeutet: Schon ein geringes Überschreiten der Grenze führt dazu, dass der gesamte Wert des Sachbezugs ab dem ersten Euro – und nicht nur in Höhe des Betrags, der über der Grenze liegt – steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig wird.

Beispiel

Ein Arbeitgeber schenkt seinem Arbeitnehmer eine Flasche Champagner im Wert von 47 €.

Es ist nicht nur derjenige Betrag, der die Freigrenze von 44 € übersteigt, sondern der Gesamtwert der Sachzuwendung der Lohnbesteuerung zu unterwerfen. Hätte die Flasche hingegen 43,50 € gekostet, hätte die Zuwendung ohne Abgaben erfolgen können.

Nutzen sollten Sie in jedem Fall die sogenannte 96%-Vereinfachungsregel, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen Abschlag von 4 % auf den üblichen Verkaufspreis zulässt. Dieser Abschlag kommt aber nur in Betracht, wenn eine konkrete Sache bezeichnet ist, für die eine Bewertung erfolgen kann. Gutscheine über einen Geldbetrag sind mit ihrem Nennwert anzusetzen; bei diesen ist die 96%-Regel nicht anwendbar.

Beispiel

Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern ein monatlich kündbares Jobticket gegen Zuzahlung eines Betrags von 4 € pro Monat. Während die Monatsfahrkarte üblicherweise 60 € kostet, hat A mit dem Verkehrsträger einen Sonder-

preis von 50 € ausgehandelt. Nach Anwendung der 96%-Regel verbleibt vom vereinbarten Preis noch ein Betrag von (50 € x 96 % =) 48 €. Nach Abzug der Zahlung von 4 € entsteht ein geldwerter Vorteil in Höhe von 44 €.

Da die Freigrenze nicht überschritten, sondern lediglich voll ausgeschöpft wird, bleibt die Sachzuwendung gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Übrigen führt die vom Verkehrsträger eingeräumte Ticketermäßigung von 10 € zu keinem zusätzlichen geldwerten Vorteil.

Hinweis

Gilt das Jobticket für einen längeren Zeitraum, fließt der Vorteil insgesamt bei seiner Überlassung zu. Jahresfahrtscheine sind deshalb regelmäßig lohnsteuerpflichtig. Dies lässt sich vermeiden, wenn ein Jahresfahrtschein aus monatlichen Fahrberechtigungen besteht, die das Lohnbüro der Belegschaft auch nur Monat für Monat aushändigt bzw. - bei Chipkarten - freischaltet.

Hochrechnen ist nicht erlaubt! Bei der 44-€-Grenze handelt es sich um eine monatliche Freigrenze. Daraus folgt, dass Beträge, die in einigen Monaten nicht ausgeschöpft wurden, nicht einfach auf andere Monate übertragen werden können. Auch darf die Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag von 528 € hochgerechnet werden, um so größere Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel

Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer als Dank für die vertrauensvolle Zusammenarbeit einen Warengutschein im Wert von 300 €. Der Mitarbeiter hat im Jahresverlauf noch keine Sachbezüge erhalten.

Der Gutschein stellt steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar, weil die Freigrenze überschritten ist. Unerheblich ist dabei, dass der Mitarbeiter die 44 € in den vorherigen Monaten nicht in Anspruch genommen hat.

Natürlich profitieren auch geringfügig Beschäftigte von der Freigrenze. Gewähren Sie einem Mini-Jobber Sachzuwendungen im Rahmen der Freigrenze, sind diese erfreulicherweise bei der Überprüfung der 400-€-Geringfügigkeitsgrenze nicht einzubeziehen. Sie können demnach zusätzlich neben der Barvergütung gewährt werden.

Beispiel

Eine als Rechtsanwaltsgehilfin geringfügig Beschäftigte erhält im Mai neben ihrem Barlohn Parfüm im Wert von 35 € als Belohnung für anstehende Überstunden.

Der Parfüm ist als Sachbezug mit dem üblichen Endpreis zu bewerten, so dass die 44-€-Freigrenze Anwendung findet. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und daher bei der Überprüfung, ob die 400-€-Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, nicht einzubeziehen. Damit ist er unschädlich für die geringfügige Beschäftigung. Hätte das Parfüm hingegen 50 € gekostet, hätte der gesamte Betrag in die Prüfung der 400-€-Grenze einbezogen werden müssen.

Steht einer Ihrer Arbeitnehmer in mehreren Dienstverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern, kommt die 44-€-Grenze je Dienstverhältnis zur Anwendung. Die Möglichkeit der Mehrfachgewährung besteht auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern.

Außerdem kann neben der 44-€-Sachbezugsfreigrenze auch die Freigrenze für Aufmerksamkeiten ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachgeschenke mit Wert bis 40 €, die

- im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden,
- zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Mitarbeiter führen und die
- den Arbeitnehmern anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewandt werden (z. B. Hochzeit).

Beispiel

Ein Mitarbeiter erhält von seinem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Gutschein über 40 € zum Kauf eines Präsentkorbs.

Tipp

Nach der neueren Rechtsprechung kann auch ein Warengutschein für Aufmerksamkeiten zur Ausschöpfung der steuerfreien 40-€-Grenze genutzt werden, wenn er anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses übergeben wird. Darüber hinaus kann der Mitarbeiter im selben Monat einen normalen Sachbezug erhalten, weil die Aufmerksamkeiten unabhängig von der 44-€-Freigrenze gewährt werden dürfen.

Da die Grenze für Aufmerksamkeiten nicht überschritten ist, wird der geldwerte Vorteil nicht besteuert.

Auch wenn ein Dritter Ihren Mitarbeitern bedingt durch das Beschäftigungsverhältnis Rabatte gewährt (wenn Sie beispielsweise als Bauunternehmer Ihren Beschäftigten Rabattkonditionen bei einem Baustoffhandel verschaffen), findet die Freigrenze Anwendung.

Wie überprüfe ich die 44-€-Grenze?

Um feststellen zu können, ob die Freigrenze überschritten wird, müssen Sie sämtliche in einem Monat unentgeltlich und verbilligt gewährten Sachzuwendungen zusammenrechnen. Verlangen Sie von Ihren Arbeitnehmern ein – wenn auch nur geringes – Entgelt, wird dieser Betrag natürlich von dem Vorteil abgezogen.

Beispiel

Der monatliche geldwerte Vorteil aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung beträgt 40 €. Daneben erhält der Arbeitnehmer im Juni eine Opernkarte im Wert von 43 € von seinem Chef.

Beide geldwerten Vorteile werden mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet, in beiden Fällen findet die 44-€-Grenze also Anwendung. Insgesamt ist die Grenze aber überschritten, so dass voll steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn anzunehmen ist.

Übernehmen Sie die Besteuerung des Sachbezugs, den Sie Ihren Mitarbeitern gewähren, durch Pauschalversteuerung,

können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

Zum einen werden sie dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet und können ihn in vollem Umfang genießen. Zum anderen sind diese Bezüge als pauschal versteuerte Sachbezüge bei der Überprüfung der 44-€-Grenze nicht einzubeziehen (vgl. Punkt 2.1). Diese Regel gilt allerdings nicht für Sachzuwendungen, die per Lohnsteuerabzug zu Lasten der Arbeitnehmer versteuert worden sind.

Beispiel

Im September schenkt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Eintrittskarte für ein Bundesligaspiel zum Preis von 35 €. Daneben hat der Arbeitgeber die Sachzuwendung aus einer verbilligten Wohnungsüberlassung an den Arbeitnehmer mit einem Steuersatz von 30 % pauschal versteuert.

Folglich bleibt dieser Vorteil bei der Überprüfung der 44-€-Grenze außen vor, so dass der Sachbezug „Bundesligakarte“ die Freigrenze nicht übersteigt und damit steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?

Die 44-€-Sachbezugsfreigrenze findet ausschließlich auf Sachlohn Anwendung, der mit dem üblichen Endpreis zu bewerten ist. Sie gilt folglich nicht für Barlohn. Die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn führt in der Praxis leider häufig zu Schwierigkeiten.

Zahlen Sie als Arbeitgeber an einen Dritten (der Ihren Beschäftigten den Vorteil gewährt), ist nur dann Sachlohn anzunehmen, wenn Sie selbst Vertragspartner des Leistungserbringers sind.

Besteht das Vertragsverhältnis über die Erbringung der Leistung hingegen unmittelbar zwischen Ihrem Arbeitnehmer und dem Dritten, ist von einer Barlohnzuwendung Ihrerseits im sogenannten abgekürzten Zahlungsweg auszugehen. Da es sich um Barlohn handelt, ist die Ausschöpfung der 44-€-Freigrenze nicht möglich.



Hinweis

Eine solche Barzuwendung ist auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber eine von seinen Arbeitnehmern im eigenen Namen begründete Verbindlichkeit tilgt.

Beispiel

Um die sportliche Betätigung der Belegschaft zu fördern, bietet ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen monatlichen Zuschuss von höchstens 44 € bei Eintritt in einen Sportverein oder Fitnessclub an. Voraussetzung: Die Arbeitnehmer müssen durch Vorlage einer Mitgliedsvereinbarung nachweisen, dass sie einen Vereinsbeitrag leisten, der dem Zuschuss entspricht. Beim Zuschuss des Arbeitgebers handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung an seine Arbeitnehmer. Folglich ist Barlohn anzunehmen, so dass die 44-€-Grenze nicht anwendbar ist.

Will der Arbeitgeber erreichen, dass seine Zahlungen als Sachlohn qualifiziert werden, muss er sie unmittelbar an den Sportverein bzw. Fitnessclub leisten und zugleich Vertragspartner des Vereins bzw. Clubs sein.

Alternativ kann der Arbeitgeber seiner Belegschaft bei Maßnahmen für die Gesundheitsförderung pro Jahr und Person sogar 500 € steuer- und sozialabgabenfrei zukommen lassen. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn die Arbeitnehmer beispielsweise nach Feierabend ein Bewegungstraining besuchen. Der Betrieb kann die Kosten entweder direkt bezahlen oder seinen Mitarbeitern im Nachhinein erstatten.

Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist allerdings nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch des Fitnessstudios aber steuerfrei finanzieren, wenn dessen Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Besonderheiten bei Gutscheinen

In der Praxis werden Arbeitnehmern immer häufiger Sachzuwendungen in Form von Gutscheinen gewährt, um die Vorteile der 44-€-Freigrenze auszuschöpfen. Dazu muss es sich ganz klar um Sachzuwendungen anstelle von Gehalt in Form einer Geldzahlung handeln. Diese Sparmaßnahme zu nutzen, lohnt sich! Denn aufgrund der aktuellen Rechtsprechung liegt auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn

- die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten (einem fremden Leistungserbringer) einzulösen sind und
- neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung
- auch noch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist.

In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit unschädlich für die Anwendung der 44-€-Freigrenze. Bei der Berechnung der Grenze muss die begünstigte Sachzuwendung nämlich von einem generell steuerpflichtigen Geldbetrag abgegrenzt werden, um den Vorteil für steuerliche Zwecke bewerten zu können. Dies kann der zuwendende Arbeitgeber jetzt also auch begünstigt tun, wenn er die in einem Geldbetrag ausgedrückte Wertgrenze auf dem Gutschein ausweist.

Es ist auch nicht erst dann von einer Sachzuwendung auszugehen, wenn Art und Menge der Zuwendung durch den



© pixelio.de, Jorma Bork

Arbeitgeber konkretisiert ist und dem Arbeitnehmer keinerlei eigene Auswahlentscheidung mehr verbleibt: Selbst wenn er eine beliebige Sache oder Dienstleistung aus einem großen Angebot auswählen kann, bleibt der Vorteil eine Sachzuwendung.

Faustregel: Die Differenzierung zwischen Sachbezügen und Barlöhnen erfolgt nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, was der Arbeitnehmer im Endeffekt vom Arbeitgeber beanspruchen kann.

Nicht entscheidend ist hingegen, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber anschließend den Anspruch erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft. Kann der Arbeitnehmer lediglich Waren oder Dienstleistungen beanspruchen, kommt ein Sachbezug unabhängig davon in Betracht, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wird oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten Sachen bei einem Dritten zu erwerben.

Dies bedeutet aber nicht automatisch, dass nunmehr alle Zuwendungen als Sachbezug eingestuft werden. Weiterhin

als Geldleistung (ohne Anwendung der Freigrenze) gelten folgende Konstellationen:

- Der Arbeitgeber erbringt zweckgebundene Geldleistungen wie etwa Zuschüsse für Mitgliedsbeiträge der Arbeitnehmer an einen Sportverein oder Fitnessclub (vgl. Punkt 2.3).
- Den Barlohn soll der Arbeitgeber auf Anweisung seines Arbeitnehmers zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwenden. Dies stellt lediglich eine Abkürzung des Zahlungswegs dar.
- Der Arbeitnehmer kann wählen, ob sein Arbeitgeber ihm alternativ einen Geldbetrag in Höhe des Werts der Sachbezüge auszahlt. Dies stellt auch dann noch Barlohn dar, wenn der Arbeitgeber auf Wunsch seines Beschäftigten die Sache zuwendet.
- Die Zahlung erfolgt in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung.

Neun Beispiele aus der Praxis
Die folgenden neun Beispiele sollen Sie auf zulässige Gestaltungen und mögliche Fehlerquellen bei der Abgabe von Gutscheinen aufmerksam machen: Bitte beachten Sie diese und berücksichtigen Sie sie künftig bei Ihren Vereinbarungen.

Beispiel 1
Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über je 30 Liter Superbenzin zur Verfügung. Die Arbeitnehmer lösen ihre Gutscheine bei Tankstellen ihrer Wahl ein. Sie zahlen die Tankrechnungen im abgekürzten Zahlungsweg im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers und lassen sich den eingelösten Gutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins

und der Quittung erstattet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den verausgabten Betrag.

Hierbei handelt es sich um Sachbezüge, weil die Arbeitnehmer über den Gutschein lediglich eine Sachleistung (Benzin) bei einem Dritten beziehen können - aber kein Bargeld bekommen. Unerheblich ist, dass der Arbeitgeber eine Verbindlichkeit gegenüber der Tankstelle mit Geld tilgt, die die Arbeitnehmer zuvor durch ihren Tankvorgang in seinem Namen begründet haben. Im Ergebnis entfallen Steuer und Sozialabgaben, wenn die 30 Liter pro Monat nicht mehr als 44 € kosten.

Beispiel 2
Ein Arbeitgeber gibt seinen Arbeitnehmern einen von einer Tankstelle erstellten Tankgutschein. Der Literbetrag wird von der Tankstelle immer erst bei Einlösung des Gutscheins eingetragen (wegen der Preisschwankungen). Der Arbeitgeber erhält von der Tankstelle jeweils eine Rechnung über den Gutscheinwert. Tankt der Arbeitgeber beispielsweise 50 Liter Benzin zum Preis von 1,30 €/Liter (Summe: 65 €), werden 33,84 Liter (entspricht 44 €) durch den Gutschein angerechnet. Den Restbetrag (21 €) muss der Arbeitnehmer selbst bezahlen.

Auch bei dieser Fallkonstellation stellt der Gutschein einen Sachbezug dar, weil er zum Bezug einer bestimmten, konkret bezeichneten Ware oder Dienstleistung berechtigt. Unerheblich ist dabei, dass bei den vom Arbeitgeber ausgehändigten Gutscheinen weder die Art noch die Menge der Ware konkret bezeichnet ist. Der Gutschein bekommt hierdurch nicht



© pixelio.de, Benjamin Thorn

Gutscheine (Waren- und Benzingutscheine)		
Einlösung beim Arbeitgeber	Einlösung bei Dritten	
	Der Gutschein bezeichnet eine konkrete Sache bzw. weist auf einen beliebigen Gegenstand aus einer Warengruppe hin, nennt aber keinen Geldbetrag.	Der Gutschein enthält neben der Bezeichnung einer konkreten Sache einen Geldbetrag.
↓	↓	↓
Sachbezug Der Rabattfreibetrag von 1.080 € ist in der Regel anwendbar.	Sachbezug Die 44-€-Grenze ist pro Monat anwendbar.	Sachbezug Kein Barlohn, die 44-€-Grenze ist anwendbar.

die Funktion eines Zahlungsmittels. Die 44-€-Freigrenze findet Anwendung; es liegt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber erstellt auf eigenem Briefpapier Benzingutscheine, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf diesen sind Art und Menge des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst den Gutschein bei der darauf bezeichneten Tankstelle ein, mit der der Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen abgeschlossen hat. Laut dieser Vereinbarung erfolgt die Abrechnung über die eingelösten Gutscheine mittels einer in der Tankstelle verbleibenden Kundenkarte des Arbeitgebers.

Auch hier liegen die Voraussetzungen für die Annahme eines Sachbezugs und die Berücksichtigung der 44-€-Freigrenze vor. Der Beurteilung des Warengutscheins als Sachbezug steht es nicht entgegen, dass der Arbeitgeber keinen von einem Dritten ausgestellten Warengutschein erworben und weitergegeben, sondern selbst eine Urkunde ausstellt hat.

Beispiel 4

Der Arbeitgeber ermöglicht es seinen Arbeitnehmern, mittels Tankkarten, die auf ihn lauten, in seinem Namen und auf seine Rechnung monatlich eine bestimmte Menge an Kraftstoff zu tanken.

Obwohl die Tankkarten die Funktion einer Firmenkreditkarte haben, hat die Zuwendung keinen Bargeldcharakter, so dass ein Sachbezug angenommen werden kann.

Beispiel 5

Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den diese bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt ihrer Wahl aus dem Warensortiment einlösen können.

Es handelt sich um einen begünstigten Sachbezug; Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 6

Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.

Es handelt sich ebenfalls um einen begünstigten Sachbezug. Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 7

Der Arbeitgeber gewährt den Mitarbeitern monatlich zweckgebundene Geldleistungen von 44 € für die Mitgliedsbeiträge im Fitnesscenter.

Es handelt sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Ausnahmen gelten hier nur, wenn Betriebe jedem Arbeitnehmer pro Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für gesundheitsfördernde Maßnahmen zuwenden und der Fitnessclub diese Maßnahmen nachweislich anbietet.

Beispiel 8

Jeder Arbeitnehmer kann vor der monatlichen Gehaltszahlung wählen, ob er einen Teil des ihm zustehenden Gehalts in Höhe von 44 € aufs Konto überwiesen oder als Tankgutschein ausgestellt haben möchte.

Da der Arbeitnehmer wählen darf, ob Lohn oder Sachbezüge zugewendet werden sollen, liegt generell Zufluss von Geld vor. Es handelt sich also um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Beispiel 9

Der Arbeitgeber überweist auf Wunsch seines Mitarbeiters monatlich 40 € an eine Bank, um die fälligen Raten des Angestellten aus einem Konsumentenkredit zu tilgen. Es liegt Barlohn vor, weil auf Weisung des Arbeitnehmers (auf abgekürztem Zahlungsweg) Geld zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwendet wird.

Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu?

Der für das Steuerrecht maßgebende Zufluss erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem fremden Leistungserbringer einzulösen ist, bereits, wenn Sie Ihrem

Praxis-Tipp

Geschickt Fahrgeld und Gutscheine kombinieren!

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Beschäftigten neben der Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen (sogenanntes Fahrgeld) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die die Arbeitgeber in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuern können, zusätzlich einen Benzingutschein steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhändigen.

Arbeitnehmer den Gutschein übergeben. Denn zu diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten. Mithin ist die Höhe des geldwerten Vorteils an diesem Tag zu bestimmen. Spätere Wertveränderungen wirken sich nicht auf die Beurteilung der 44-€-Freigrenze aus. Dadurch bekommen Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, Gutscheine mehrere Monate zu sammeln. Ist der Gutschein hingegen bei Ihnen als Arbeitgeber einzulösen, fließt der Sachlohn erst bei dessen Einlösung zu.

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein über 32 Liter Diesel. Der Arbeitgeber hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,40 € gekostet hat. Bei der Einlösung des Gutscheins durch den Arbeitnehmer ist der Dieselpreis auf 1,44 €/Liter geklettert.

Es handelt sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein und damit um einen Sachbezug, so dass die 44-€-Grenze dem Grunde nach anwendbar ist. Der Vorteil bleibt auch steuer- und sozialversicherungsfrei, da der geldwerte Vorteil bei Gutscheinübergabe 43,01 € betragen hat (32 Liter x 1,40 € = 44,80 € x 96 % (vgl. Punkt 2.1)) und die Freigrenze somit nicht überschritten wird. Es ist nicht von Bedeutung, dass sich für den Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins ein Vorteil von mehr als 44 € (32 Liter x 1,44 € = 46,08 € x 96 % = 44,23 €) ergibt. Die zwischenzeitliche Wertänderung wirkt sich erfreulicherweise nicht schädlich aus.

Wenn aus Barlohn Gutscheine werden

Zur Senkung der beiderseitigen Steuer- und Abgabenlast haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Gehaltsumwandlung – also eine Umwandlung von Barlohn in einen Gutschein – mit Ihrem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dabei reduziert sich einerseits der steuerpflichtige Bruttolohn des Arbeitnehmers um den Betrag, den er fortan in Form eines Gutscheins erhält, der andererseits zur Ausschöpfung der 44-€-Grenze genutzt werden kann.

Tappen Sie dabei bitte nicht in die Formalienfalle! Eine Gehaltsumwandlung setzt nämlich eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft voraus. Sie sollten also auf keinen Fall rückwirkende Vereinbarungen treffen.

Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer monatlich einen Benzingutschein, der bei einer Tankstelle einzulösen ist. Die beiden haben eine Reduzierung des Bruttogehalts zugunsten des Benzingutscheins vereinbart, um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44-€-Freigrenze auszuschöpfen. Weitere Sachzuwendungen werden nämlich nicht gewährt.

Unter der Voraussetzung, dass ein ordnungsgemäßer Gutschein vorliegt (vgl. Punkt 3.1), ist die Gehaltsumwandlung zulässig. Bei Einhaltung der 44-€-Freigrenze bleibt die Sachzuwendung „Benzingutschein“ steuer- und sozialversicherungsfrei.

Vorsicht sollten Sie bei der Vereinbarung eines Wahlrechts zwischen Sach- und Barlohn walten lassen! Räumen Sie Ihrem Arbeitnehmer bei der Planung einer Gehaltsumwandlung nämlich so ein Wahlrecht ein, liegt keine steuerwirksame Gehaltsumwandlung mehr vor – mit der Folge, dass die Anwendung der 44-€-Grenze nicht möglich ist.

Bitte beachten Sie daher im eigenen Interesse, dass ein Wahlrecht zwischen Bar- und Sachlohn ausgeschlossen ist.

Über die formal richtig ausgeübte Option des Gutscheins statt Lohnauszahlung erhält der einzelne Mitarbeiter mehr Netto als bei einer Gehaltserhöhung von 60 €, weil neben der Lohnsteuer auch noch die Sozialabgaben entfallen.

Beispiel

Der ledige Angestellte (Steuerklasse I) verzichtet ab Januar 2011 auf eine monatliche Gehaltserhöhung von 60 € und bekommt dafür pro Monat einen Tankgutschein über 44 €.

Angestellter wählt	Lohn	Gutschein
Jahresbruttolohn alt	40.000 €	40.000 €
Gehaltserhöhung 12 x 60 €	720 €	-
Jahresbruttolohn neu	40.720 €	40.000 €
darauf Steuern*	- 8.067 €	- 7.828 €
darauf Sozialabgaben	- 8.276 €	- 8.130 €
Nettogehalt	24.377 €	24.042 €
Tankgutschein 12 x 44 €	-	528 €
Nettogehalt	24.377 €	24.570 €
Netto mehr		193 €

(* Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag)

Besonderheiten bei Tankkarten

In letzter Zeit werden Benzingutscheine – nicht zuletzt wegen der einfacheren Abrechnungsmodalitäten – immer häufiger durch Tankkarten ergänzt oder gar ersetzt.

Dabei ist die Anwendung der 44-€-Grenze durch die geänderte Rechtsprechung leichter möglich, und Arbeitgeber und Belegschaft müssen bei ihren Vereinbarungen nicht mehr so große Vorsicht walten lassen. In welchen Fällen jetzt von einem begünstigten Sachbezug auszugehen ist, sollen Ihnen die folgenden Beispiele aufzeigen.

Drei Beispiele aus der Praxis

Beispiel 1

Der Arbeitgeber überlässt seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine mit konkret bezeichneter Ware und Menge, aber ohne Betrag. Er weist die Arbeitnehmer darauf hin, dass sie immer nur höchstens für 40 € tanken dürfen. Die Gutscheine werden nicht bei der Tankstelle eingereicht. Die Arbeitnehmer tanken vielmehr mit einer Tankkarte des Arbeitgebers, die sie nur nach vorheriger Ausgabe eines Gutscheins verwenden dürfen. Die Rechnungslegung erfolgt an den Arbeitgeber.

Nach früherer Auffassung tilgte der Arbeitgeber lediglich eine seitens seiner Arbeitnehmer in seinem Namen begründete Verbindlichkeit. Der Arbeitgeber war aber nicht Vertragspartner der Tankstelle. Folglich lag eine Barlohnzahlung vor, auf die die 44-€-Grenze keine Anwendung fand.

Nunmehr handelt es sich aber um einen Sachbezug, weil die Angestellten lediglich eine Sache – nämlich Treibstoff – beziehen können.

Beispiel 2

Die Arbeitnehmer erhalten durch einen vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutschein Benzin für den privaten Gebrauch. Treibstoffart und -menge sind genau angegeben. Abgerechnet wird über eine Kundenkarte des Arbeitgebers, die bei der Tankstelle verbleibt.

Die Arbeitnehmer bekommen keine Tankkarte ausgehändigt.

In einem solchen Fall lag auch nach alter Rechtslage bereits Sachlohn vor, so dass die 44-€-Freigrenze Anwendung finden konnte. Daran hat sich nichts geändert.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte einer Tankstelle (Rechnungserteilung an den Arbeitgeber). Die Angestellten kaufen darüber im Wesentlichen Kraftstoff, aber auch Tabak- und Süßwaren ein.

Hier lag bislang steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Mittlerweile führt die freie Warenauswahl aber nicht mehr zu einer Einstufung als Bargeld, sondern zu einem Sachbezug. Denn die Angestellten können sich lediglich Waren aussuchen. Das hat zur Folge, dass die 44-€-Grenze Anwendung findet.

Die dargestellten Fallkonstellationen verdeutlichen, dass Sie Ihren Beschäftigten (mit oder ohne Gutschein) durchaus eine Tankkarte aushändigen können.

Selbst wenn diese eine Zahlfunktion hat, führt das nicht zur Annahme von Barlohn und die 44-€-Grenze ist nutzbar.

Wichtige Praxishinweise

Die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu Gutscheinen wendet die Finanzverwaltung an, denn die Urteile wurden offiziell im Bundessteuerblatt veröffentlicht. Das können Sie in allen noch offenen Fällen nutzen. Insbesondere bei Lohnsteueraußenprüfungen können Sie auf die neue Rechtslage Bezug nehmen und eine Nachversteuerung von ausgegebenen Gutscheinen in vielen Fällen vermeiden.

Sollte das Finanzamt in der Vergangenheit Gutscheine beanstandet und Sie als Arbeitgeber daher eine Nachversteuerung vorgenommen haben, kommt eine Änderung des durchgeführten Lohnsteuerabzugs aber regelmäßig nicht mehr in Betracht. Dafür ist eine Anwendung bei einer offenen Einkommensteuerklärung eines Mitarbeiters, der die Gutscheine erhalten hat, noch möglich.

Als Arbeitgeber tragen Sie die Beweislast dafür, dass die ausgegebenen Gutscheine den Vorgaben des Fiskus entsprechen. Daher sollten Sie im Unternehmen eine Kopie der herausgegebenen Gutscheine, zumindest aber ein Muster vorhalten.

Sie müssen alle Sachbezüge und somit auch ausgestellte Gutscheine im Lohnkonto eintragen. Dies gilt auch dann, wenn diese unter Anwendung der Freigrenze von 44 € steuerfrei bleiben. Zur Erleichterung dieser Aufzeichnungsverpflichtung müssen Sachbezüge bei An-

wendung der Freigrenze ausnahmsweise nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden, wenn durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die Schwelle von 44 € eingehalten wird. Dies müssten Sie bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt ausdrücklich beantragen.

Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung der Gutscheine
Werden Gutscheine ausgegeben, die nicht zum Bezug von konkret bezeichneten Leistungen berechtigen, handelt es sich lediglich um den Umtausch eines Zahlungsmittels (z. B. von Bargeld) in ein anderes Zahlungsmittel (in einen Gutschein). Die Hingabe des Gutscheins selbst stellt noch keine umsatzsteuerpflichtige Lieferung des leistenden Unternehmers an den Aufkäufer des Bons dar. Eine Anzahlung liegt ebenfalls nicht vor, da die Leistung (noch) nicht hinreichend konkretisiert ist. Erst bei Einlösung des Gutscheins unterliegt die Leistung der Umsatzsteuer.

Beispiel

- Ein Kino stellt einen Gutschein aus, der sowohl zum Besuch von Filmvorführungen als auch zum Erwerb von Popcorn und Getränken berechtigt.
- Ein Kaufhaus stellt einen Gutschein aus, der beim Bezug von Waren aus seinem Sortiment eingelöst werden kann.
- Ein Buchhändler stellt Geschenkgutscheine aus, die zum Bezug von Büchern oder Kalendern berechtigen.

Werden dagegen Gutscheine über bestimmte, konkret bezeichnete Leistungen ausgestellt, unterliegt der gezahlte Betrag als Anzahlung der Umsatzbesteuerung. Bei späterer Ausführung der Leistung unterliegt nur der dann möglicherweise noch zu zahlende Differenzbetrag der Umsatzbesteuerung.

Beispiel

- Ein Restaurant stellt einen Gutschein über ein Frühstücksbuffet aus.
- Ein Kino erstellt Gutscheine über Filmvorführungen.
- Ein Fitnessstudio stellt einen Gutschein zur Benutzung der Sonnenbank aus.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung. Rechtsstand: Februar 2012.

Hinweis

Alle Informationen und Angaben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

vMH Heun & Partner
Rechtsanwälte Steuerberater
Bahnhofstraße 51
08523 Plauen

Telefon: 03741 155-110
Fax: 03741 155-150
www.vm-h.de

Ihre Anzeige in der HANDWERKS RUNDSCHAU

Schalten Sie jetzt Ihre Anzeige zu fairen Preisen und erreichen Sie Ihre Kunden in der Region.
Wir beraten Sie gerne!



Sinnario GmbH
Frau Anja Stein
Komturhof 2
08527 Plauen
Tel. 03741 123-2115
E-Mail: anja.stein@sinnario.de
sinnario.de



Pilotprojekt „Gewinnung Auszubildender aus dem europäischen Ausland“

Rückblickend auf das Jahr 2012 kann hinsichtlich der Situation der Ausbildungsplätze und des Bedarfs an Auszubildenden im Handwerk festgestellt werden, dass gewerksübergreifend der Mangel an Auszubildenden für die Handwerksbetriebe besonders in diesem Jahr spürbar wurde. Viele gemeldete Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden, sodass eine überdurchschnittlich große Zahl an Handwerksbetrieben bereits jetzt für das nächste Jahr ihren Bedarf an Auszubildenden bei den Lehrstellenbörsen gemeldet haben – und damit so zeitig, wie in keinem anderen Jahr zuvor.

Der Werbung um Auszubildende wurde bereits in 2012 von den Handwerksbetrieben sehr intensiv nachgegangen, das reichte von der frühen Kontaktaufnahme zu den Auszubildenden an den Schulen, auf Ausbildungs-Messen und über die Medien und Ausbildungsplatz-Börsen bis hin zu den zeitigen Vertragsabschlüssen, welche durchschnittlich ein halbes Jahr und früher im Voraus geschlossen worden. Dabei mussten die Handwerksbetriebe vermehrt feststellen, dass der Kenntnisstand als auch die Motivationshaltung einiger Schulabgänger im Vergleich zu den Schulabgängern in den Vorjahren niedriger einzustufen war. Dessen ungeachtet ist auf Seiten der Schulabgänger verstärkt das Bewusstsein ihrer vergünstigten Lage bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes erwachsen, sodass für die Handwerksbetriebe nunmehr die Notwendigkeit besteht, permanent und offensiv um den Berufsnachwuchs zu

werben und auch attraktive Angebote, nicht nur finanzieller Art, zu unterbreiten, um die Lehrstellen adäquat besetzen zu können. Zur Sicherung des Auszubildenden- und späteren Fachkräftebedarfs kann es zudem mitunter auch notwendig sein, die Anforderungen an die Bewerber zu relativieren und durch Mehraufwendungen in der Ausbildung sowie durch entsprechende Unterstützung, den bestehenden Nachholebedarf auszugleichen.

Wir, als Kreishandwerkerschaft, sind in dieser Angelegenheit und vor dem Hintergrund der einerseits sinkenden Zahl an Auszubildenden und des andererseits steigenden Auszubildenden-Bedarfs unserer Handwerksbetriebe aktuell mit dem Landrat Hr. Dr. Lenk sowie den Partnern Handwerkskammer Chemnitz und Industrie- und Handelskammer Chemnitz und der Bundesagentur für Arbeit im Gespräch und an einem Projekte beteiligt, welches zukunftsorientiert auch die Werbung von Auszubildenden aus dem europäischen Ausland in den Blickwinkel nimmt.

Konkret wird beginnend ab dem Ausbildungsstart in 2013 ein Pilotprojekt starten, welches 20 polnischen Auszubildenden eine Ausbildung in den vogtländischen Handwerksbetrieben ermöglichen soll. Dieses Projekt wird überwiegend mit EU-Fördergeldern unterstützt werden und finanzielle Hilfen für die Sicherung des Lebensunterhalts und für die Reisekosten der polnischen Auszubildenden bereitstellen. Zudem wird eine adäquate

Vorbereitung, insbesondere durch deutschen Sprachunterricht, die polnischen Auszubildenden im Vorfeld auf deren Lehrzeit im vogtländischen Handwerksbetrieb vorbereiten. Die Auszubildenden werden zudem volljährig sein und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Dennoch ist es wünschenswert, dass eine Begleitung und Unterstützung der polnischen Auszubildenden über die berufliche Ausbildung hinaus auch bei der ersten Kontaktaufnahme im sozialen Umfeld sowie durch Hinweise auf evtl. Freizeitmöglichkeiten in der Umgebung ect. durch einen erfahrenen Ausbildungsbetreuer geschaffen werden.

Wir, als Kreishandwerkerschaft Vogtland, unterstützen dieses Projekt, welches in erster Linie auch die Rahmenbedingungen für die vogtländischen Betriebe schafft, dem steigenden Bedarf an Auszubildenden nachzukommen.

Insofern möchten wir Sie ermuntern, die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze mit Auszubildenden aus dem europäischen Ausland in Betracht zu ziehen und sich an diesem Projekt mit den polnischen Auszubildenden zu beteiligen.

Wenn Ihrerseits Interesse besteht, Ihren Ausbildungsplatz mit einem polnischen Auszubildenden zu besetzen, bitten wir Sie, mit uns Kontakt aufzunehmen. Wir werden Sie dabei auf Ihrem Weg unterstützen, entsprechende Kontakte herstellen und konkret die genauen Einzelheiten mit Ihnen besprechen.

Motivierte Mitarbeiter leisten mehr

Dass motivierte Mitarbeiter mehr leisten, gehört zu den Binsenweisheiten jedes Unternehmers. Nicht mehr ganz so trivial ist die Beantwortung der Frage: „Wie motiviere ich meine Mitarbeiter am besten?“ In Zeiten fehlender Fachkräfte wird sie aber immer wichtiger. Eine Antwort darauf kann sein: mit einer Altersvorsorge über den Betrieb. Damit schlagen Sie zwei Fliegen mit einer Klappe. Mitarbeitern signalisieren Sie Ihre Wertschätzung und binden Sie länger an ihr Unternehmen. Sie selbst haben den angenehmen Nebeneffekt, Lohnnebenkosten zu sparen.



© pixello.de, Benjamin Thorn

Arbeitnehmer haben die Chance, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts vor der Auszahlung als Beiträge für ihre eigene zusätzliche Altersvorsorge zu nutzen. Der große Vorteil: Das Geld fließt ungekürzt in die finanzielle Vorsorge für den Ruhestand. Von der Summe, die sie wählen, werden keine Steuern und Sozialabgaben abgezogen. Wo hat man das heute schon noch – brutto gleich netto? Richtig – bei der Altersvorsorge über den Betrieb!

Wie funktioniert die Altersvorsorge über den Betrieb?

Arbeitnehmer vereinbaren sie mit ihrem Arbeitgeber. Dieser zahlt einen Teil des Bruttogehalts oder -lohns in eine Altersvorsorge über den Betrieb ein. Arbeitgeber wählen den konkreten Durchführungsweg und damit die für

ihr Unternehmen am besten geeigneten Rahmenbedingungen. Sie treffen dafür die vertraglichen Vereinbarungen mit einem Anbieter und überweisen die mit den Arbeitnehmern vereinbarten Beiträge.

Eine einfache Rechnung: Betriebsrenten steigern = Personalkosten senken.

Angenommen ein Mitarbeiter entschließt sich zu einer Entgeltumwandlung und steckt monatlich 100 Euro in eine betriebliche Altersversorgung, dann senkt das die Sozialausgaben des Arbeitgebers im Durchschnitt um 20 Euro pro Monat bzw. 240 Euro im Jahr. Das sieht auf den ersten Blick vielleicht nicht üppig aus. Aber es summiert sich mit der Anzahl der Mitarbeiter und mit den Jahren. Rechnen Sie einfach mal mit (Grafik unten).

Fazit:

Eine Lohn- oder Gehaltserhöhung für Mitarbeiter ist gut – eine Lohn- oder Gehaltserhöhung mit einem Vorsorgeanteil für die Betriebsrente besser. Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber!

Altersvorsorge für Unternehmer – Ruhestand auf finanzieller Sparflamme?

Als Unternehmer an die eigene Altersvorsorge zu denken, ist nicht nur legitim sondern unerlässlich. Trotzdem gerät die Planung dafür manchmal in den Hintergrund. Die Aufgaben in der Firma, Auftragsakquise und Lieferung, Mitarbeiterführung und Organisationsaufgaben – das Wohl der Firma steht immer im Fokus, für das eigene fehlt oft die Zeit. Dabei bietet der Staat auch Selbständigen mit der Basisrente eine attraktive Möglichkeit, sich den Aufbau der priva-

ten Altersvorsorge steuerlich fördern zu lassen. Wer diese Chance nicht nutzt, verschenkt bares Geld, in der Regel mehrere Tausend Euro pro Jahr. Beiträge für die Basisrente sind als Sonderausgaben steuerlich absetzbar und jährlich durch flexible Zuzahlungen steuerlich optimierbar. Ein weiteres Plus dieser Vorsorgeform: Die Einzahlungen in die Basisrente sind insolvenzsicher angelegt.

Wie unterstützt die Sparkasse Vogtland Arbeitgeber bei der Gestaltung der Altersvorsorge über den Betrieb?

Die Sparkasse Vogtland bietet in Zusammenarbeit mit ihrem Verbundpartner, der Sparkassen-Versicherung Sachsen, den Unternehmen zuerst einmal die gesamte Angebotspalette der Altersvorsorge über den Betrieb an. Dazu gehören alle gesetzlich und tariflich möglichen Durchführungswege.

Sie berät alle Arbeitgeber bei ihrer Entscheidung für den geeigneten Durchführungsweg – kostenlos und unverbindlich. Spezialisten für die betriebliche und private Altersvorsorge übernehmen die individuelle Beratung der Beschäftigten und der Unternehmer. Sie erläutern die Vorteile der Entgeltumwandlung, analysieren den konkreten Bedarf und geben individuelle Empfehlungen. Damit werden für die Mitarbeiter optimale Altersvorsorge-Leistungen und für die Arbeitgeber maximale Kosteneinsparungen gesichert.

Die Berater der Sparkasse Vogtland stehen Ihnen vor Ort als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.sparkasse-vogtland.de.

Entgeltumwandlungen von 100 Euro pro Monat bei	Das Unternehmen spart an Sozialversicherungsausgaben durchschnittlich	
	pro Jahr	über 20 Jahre*
1 Mitarbeiter	240 Euro	4.800 Euro
10 Mitarbeitern	2.400 Euro	48.000 Euro
50 Mitarbeitern	12.000 Euro	240.000 Euro

*durchschnittliche Vertragslaufzeit bis zum Rentenbeginn



Altersvorsorge über den Betrieb.

Kosten senken und Mitarbeiter motivieren

FOCUS MONEY
SIEGER
BANKENTEST
Plauen
www.focus-money.de
Test: August 2012
Im Test: 5 Banken
Getestet: Privatkunden-Beratung (Retail)
CITYCONTEST2012

© Sinterio GmbH



Kein rechtzeitiger Widerspruch – Erklärungen in Baustellenprotokollen sind bindend!

Aus ZVOB Rundschreiben 07/2012:

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hat mit seinem Urteil vom 22.02.2010 (Gz. 17 U 67/09), welches vom BGH mit Beschluss vom 24.05.2012 (Gz. VII ZR 47/10) bestätigt wurde, festgestellt, dass in der widerspruchslosen Entgegennahme einer Leistung der stillschweigende Abschluss eines Vertrages über diese Leistung gesehen werden kann. Voraussetzung ist, dass das Angebot über die ausgeführte Leistung vorher bekannt war. In dem entschiedenen Fall führte der Unternehmer Zinnverkleidungsarbeiten aus. Im Rahmen einer Baustellenbesprechung wurde über die Notwendigkeit einer zusätzlichen Wärmedämmung diskutiert. Der Unternehmer bot dem Auftraggeber die Lieferung der Dämmung für 470 € an. Der vom Auftraggeber entsandte nicht bevollmächtigte Bauleiter für die Vergabe von Zusatzleistungen nahm das Angebot des Auftragnehmers in das Baustellenprotokoll auf und leitete dieses an den Auftraggeber weiter. Der Unternehmer lieferte die Wärmedämmung. Die Bezahlung dieser Leistung lehnt der Auftraggeber mit dem Argument ab, er

habe zu keinem Zeitpunkt die zusätzliche Wärmedämmung in Auftrag gegeben. Die Werklohnklage des Unternehmers hatte Erfolg. Aus dem Baustellenprotokoll ergibt sich, dass der Unternehmer das Material liefern und welchen Preis er dafür in Rechnung stellen will. Der Auftraggeber hat der in dem Protokoll aufgenommenen Erklärung nicht widersprochen, sondern die Leistung des Unternehmers tatsächlich entgegengenommen. In der widerspruchslosen Entgegennahme dieser Leistung ist die stillschweigende Annahme des Angebots auf Abschluss eines Vertrages zu sehen.

Praxishinweis:

Der BGH hat bereits in einer früheren Entscheidung ausgeführt, dass Baustellenprotokolle entsprechend den Grundsätzen über das kaufmännische Bestätigungsschreiben von den Vertragsparteien ernst zu nehmen sind. Das bedeutet, dass die in einem Baustellenprotokoll festgehaltenen Punkte als vertraglich vereinbart gelten, wenn ihnen nicht unverzüglich nach Zugang des Protokolls widersprochen wird. Das gilt nach

der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 10.01.2007 – Gz. VIII ZR 380/04) selbst dann, wenn der an der Baustellenbesprechung teilnehmende Bauleiter des Auftraggebers keine Vollmacht zur Vergabe von zusätzlichen bzw. geänderten Leistungen hatte. Das kaufmännische Bestätigungsschreiben ist ein gesetzlich nicht normierter Handelsbrauch, wonach ein Vertragsangebot als angenommen gilt, soweit auf der Gegenseite ein Kaufmann ist und dieser den Festlegungen nicht unverzüglich widerspricht.

Dem kaufmännischen Bestätigungsschreiben müssen jedoch regelmäßig Vertragsverhandlungen vorangegangen sein, die in dem Bestätigungsschreiben lediglich schriftlich fixiert werden. Widerspricht der Empfänger dieses Schreibens nicht, gilt dies als Zustimmung zu dem Inhalt des Schreibens. Der Vertrag kommt, so wie im Bestätigungsschreiben formuliert, zustande. Soweit völlig neue Elemente in ein derartiges Schreiben mit aufgenommen werden, handelt es sich jedoch nicht mehr um ein kaufmännisches Bestätigungsschreiben.

Sozialkassenpflicht bei Baunebenleistungen

Aus ZVOB Rundschreiben 06/2012:

Mit Urteil vom 14.03.2012 (Az. 10 AZR 610/10) hat das BAG entschieden, dass auch Baunebenarbeiten (wie z. B. Baustellenreinigung oder Materialtransporte)

dann einer baugewerblichen Haupttätigkeit zugeordnet werden und zur Sozialkassenpflichtigkeit der Nebendarbeiter führen, wenn diese Arbeiten zu einer sachgerechten Ausführung der baulichen

Leistung notwendig sind und deshalb mit ihnen in Zusammenhang stehen (sog. Zusammenhangstätigkeiten). Selbst wenn die Bau- und Nebendarbeiter von unterschiedlichen Unternehmen erbracht

werden, kann der zur Sozialkassenpflicht führende enge organisatorische Zusammenhang bestehen, wenn z. B. die Arbeitsanweisungen auf den Baustellen für Bau- und Nebenleistungen von derselben Person oder von mehreren Personen koordiniert ausgeübt werden.

Sachverhalt: Die Klägerin (ZVK) nimmt die Beklagte nach Maßgabe des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) auf Zahlung von Sozialkassenbeiträgen in Anspruch. Die Beklagte übt als Einzelunternehmen Bauservice-Arbeiten wie allg. Baustellenreinigung, Gerüstkehren und Materialtransporte aus. Sie meint, diese Tätigkeiten seien nicht sozialkassenpflichtig. Eine vom Inhaber des Bauserviceunternehmens beherrschte GbR erbringt hingegen bauliche Leistungen. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme kamen beide Unternehmen gemeinschaftlich zum Einsatz. Arbeitnehmer der Beklagten und der GbR seien hierzu durch die Anweisung der bei der GbR beschäftigten Poliere je nach Erfordernis gemeinsam auf den Baustellen der GbR eingesetzt worden und waren geradezu „Hand in Hand“ tätig.

Während das LAG Berlin-Brandenburg die Klage mit Hinweis darauf abwies, dass

die erbrachten Nebenarbeiten keine Bauleistungen darstellten, gab das BAG letztinstanzlich der ZVK Recht. Zwar würde bei isolierter Betrachtung der Tätigkeiten des Bauservice-Unternehmens keine Sozialkassenpflicht bestehen, im vorliegenden Fall aber müssten die Nebenarbeiten und die baulichen Hauptleistungen zusammen gerechnet werden. Die Baunebenarbeiten waren für die baulichen Leistungen der GbR erforderlich und standen auch mit ihnen im engen organisatorischen Zusammenhang, was sich z. B. an der einheitlichen Leitung der Arbeiten äußerte. Eine sog. Zusammenhangstätigkeit war gegeben, so dass Beitragspflicht bestand. Auch die Tatsache, dass es sich bei dem Bauservice und der GbR um zwei eigenständige Unternehmen handelte, führte nicht zu einer anderen Bewertung. Werden Neben- und Bauleistungen tatsächlich in einem engen organisatorischen Zusammenhang einheitlich geleitet, so kann durch eine „nur auf dem Papier stehende“, für die Arbeitspraxis aber folgenlose Trennung von Haupt- und Nebenarbeiten die Sozialkassenpflicht nicht vermieden werden.

Praxishinweis:

Soweit sich ein Unternehmen zur Ausführung von Nebenleistungen zur baulichen

Hauptleistung eines Subunternehmers bedient, der nicht in die Sozialkasse einzahlt, muss strikt darauf geachtet werden, dass die Arbeitnehmer für die Erbringung der Nebenleistungen nicht organisatorisch in die Erbringung der baulichen Tätigkeit eingebunden werden. Eine solche organisatorische Trennung ist insbesondere für den Hauptunternehmer bedeutsam, denn dieser haftet gem. § 14 AE-ntG für ggf. nicht gezahlten Mindestlohn und die Sozialkassenbeiträge. In gleicher Weise gelten die Ausführungen übrigens auch für einen Betrieb, der ansich Nebenleistungen erbringt, sich aber eines baugewerblichen Subunternehmers bedient, um bauliche Leistungen zu realisieren. Beitragsfreiheit für die nichtbaulichen Nebenleistungen kann nur bestehen, wenn die Leistungen organisatorisch getrennt voneinander erbracht werden. Hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast im Prozess ist weiterhin zu beachten, dass es genügt, wenn der Kläger (also ZVK, ULAK) Anhaltspunkte für eine Zusammenhangstätigkeit beweisen kann. Dann, so hat das BAG entschieden, liegt die Beweislast dafür, dass tatsächlich keine Zusammenhangstätigkeit vorliegt, beim Unternehmer.

Mängelbeseitigungsverlangen per E-Mail nicht wirksam!

Aus ZVOB Rundschreiben 06/2012:

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt (Main) hat mit Beschluss vom 30.04.2012 (Gz.: 4 U 269/11) festgestellt, dass eine Mängelrüge per E-Mail, soweit diese nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist, dem Schriftformerfordernis gemäß § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 2 VOB/B nicht genügt. Bei einem VOB/B-Vertrag kann in Abweichung zum BGB-Werkvertrag die Verlängerung der Verjährung durch ein bloßes schriftliches Mängelbeseitigungsverlangen des Auftraggebers erreicht werden. Nach Auffassung des OLG Frankfurt wird diese Verlängerung nicht durch das bloße Versenden einer E-Mail an den Auftragnehmer herbeigeführt, soweit diese E-Mail nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur „unterzeichnet“ ist.

In § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 2 VOB/B ist ausdrücklich die Schriftform für die Mängelanzeige normiert. Eine bloße E-Mail genügt diesem Schriftformerfordernis jedoch nicht. Zwar kann gemäß § 126 a BGB durch eine elektronische Signatur die eigenhändige Unterschrift ersetzt werden. Im vorliegenden Fall fehlte es jedoch an einer derartigen elektronischen Signatur. In dem entschiedenen Fall hatte das ausführende Unternehmen Glück, da es sich erfolgreich auf die Verjährung der Mängelansprüche berufen konnte.

Praxishinweis:

Gemäß § 13 Abs. 5 VOB/B hat der Auftraggeber eines VOB/B-Vertrages die Möglichkeit, kurz vor Ablauf der vereinbarten Verjährungsfrist durch eine einfache schriftliche Mängelanzeige diese

Verjährung zu hemmen mit der Wirkung, dass eine weitere Verjährungsfrist von zwei Jahren zu laufen beginnt. Soweit der Auftraggeber dieses Ziel erreichen will, muss er nachweisbar vor Ablauf der Frist die Mängel schriftlich rügen. Für die Schriftform ist weiterhin auch eine Unterschrift erforderlich. Das OLG Frankfurt hat dem „laxen Umgang“ mit den „E-Mailbotschaften“ einmal mehr Grenzen gesetzt. Soweit der Auftraggeber rechtswirksam Fristen hemmen will, muss er entweder zum „antiquierten“ Brief mit eigenhändiger Unterschrift zurückkehren und diesen nachweisbar zustellen oder aber er muss seinen E-Mailverkehr mit einer elektronischen Signatur versehen.

Die beste Bank ist Ihre
Sparkasse Vogtland.

FOCUS MONEY

SIEGER
BANKENTEST
Plauen

www.focus-money.de

Test: August 2012
Im Test: 5 Banken
Getestet: Privatkunden-Beratung (Retail)

CITYCONTEST2012



Sparkasse
Vogtland