

Baugewerks-Innung Köln

Stadt Köln und Rhein-Erft-Kreis



04.02.2009

1-2009

Chef-Info Bau

Themen



Sozialkassen der Bauwirtschaft. Arbeitnehmerbezogenes Meldeverfahren.



Zusatzleistung: Wann hat der Auftraggeber ein Nachtragsangebot „stillschweigend“ angenommen?



Sozialversicherung. Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren.



Kann der Hauptunternehmer bei mangelhafter Subunternehmerleistung Geld zurückbehalten, obwohl der Bauherr die Leistung bezahlt hat?



Das neue Forderungssicherungsgesetz. Neufassung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.



Erbschaftsteuerreform.



Sozialversicherung. Versicherungspflicht eines geringfügig Beschäftigten bei Mehrfachbeschäftigung.



Bundesarbeitsgericht. Freiwilligkeit von Sonderzahlungen.



Sozialversicherung. Anspruch auf Krankengeld für Selbständige.



Unternehmerkarte Handwerk startet Kooperation mit METRO.



Jubiläen und Geburtstage.

Sie haben die Möglichkeit diese Informationen auch per e-mail oder per Telefax zu erhalten. Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle e-mail Adresse bzw. Telefaxnr. mit!!!!!!!!!!!!



Sozialkassen der Bauwirtschaft. Arbeitnehmerbezogenes Meldeverfahren.

Die komplette Verwaltung der arbeitnehmerbezogenen Stammdaten bei SOKA-BAU kann zukünftig über einen Internetdialog erfolgen.

Die Sozialkassen der Bauwirtschaft haben für das arbeitnehmerbezogene Meldeverfahren eine neue Internetanwendung entwickelt, welche den Baubetrieben die Kommunikation vereinfachen soll. Diese Internetanwendung erleichtert in erster Linie die Neuanlage und Pflege der Arbeitnehmerdaten sowie auch die Suche nach den Arbeitnehmernummern. Zukünftig kann die komplette Verwaltung der arbeitnehmerbezogenen Stammdaten einfach und schnell über einen sicheren Internetdialog erfolgen. Die Sozialkassen der Bauwirtschaft bezeichnen dies als einen weiteren Schritt zur Vereinfachung der Kommunikation mit den Betrieben.

Über 5.300 Baubetriebe haben sich inzwischen bereits für dieses Verfahren angemeldet und nutzen die neue Anwendung, nachdem die Sozialkassen der Bauwirtschaft alle Baubetriebe unmittelbar angeschrieben und über die neue Internetanwendung informiert haben.

Weitere Informationen sind bei den Sozialkassen der Bauwirtschaft unter www.soka-bau.de in dem Kapitel „Online-Service“ erhältlich.



Zusatzleistung: Wann hat der Auftraggeber ein Nachtragsangebot „stillschweigend“ angenommen?

Das Problem

Streitigkeiten über Grund und Höhe von Nachträgen gehören zu den Bereichen, die bei der Bauvertragsabwicklung den höchsten Konfliktstoff bieten. Dies gilt insbesondere für die Frage, ob und wann sich die Vertragspartner über die Nachtragspreise geeinigt haben.

Fall:

Der Auftraggeber ordnet zusätzliche Estricharbeiten an. Die Bauleiter der Vertragspartner verständigen sich darauf, dass der Auftragnehmer ein Nachtragsangebot auf der Grundlage der vertraglichen Einheitspreise mit einer Zulage von 15% für Kleinflächen vorlegt. Der Auftragnehmer unterbreitet dem Auftraggeber daraufhin ein entsprechendes Nachtragsangebot. Erst nach Abschluss der Arbeiten erhebt der Auftraggeber Einwände gegen die Preise in diesem Angebot.

Kommen seine Einwände zu spät?

Die Entscheidung

Das Kammergericht Berlin hat diese Frage mit Urteil vom 31. 10. 2008¹⁾ - Az.: 7 U 169/07- bejaht.

Der Auftraggeber muss die Einheitspreise im Angebot des Auftragnehmers akzeptieren, weil er „mit der Entgegennahme der Arbeiten ... die Preise aus dem Nachtragsangebot konkludent angenommen“ hat. Die konkreten Einwände gegen die angebotenen Einheitspreise erst nach Abschluss der Arbeiten kommen daher zu spät.

Hinweise für die Praxis

- ▶ Leider entspricht es einer weit verbreiteten Praxis am Bau, dass Änderungen oder zusätzliche Leistungen angeordnet werden, der Auftraggeber das entsprechende

Nachtragsangebot zwar entgegennimmt, aber erst bei der späteren Abrechnung Kritik an den Nachtragspreisen übt.

Das vorliegende Urteil zeigt, dass dieses Verfahren für den so handelnden Auftraggeber nicht risikolos ist.

Dem in der Entgegennahme der geänderten oder zusätzlichen Leistung kann eine stillschweigende Annahme des Nachtragsangebots gesehen werden, wenn

- der Auftragnehmer im Nachtragsangebot zum Ausdruck bringt, dass er nur zu seinen Bedingungen bereit ist den Auftrag auszuführen **oder**
- der Auftraggeber ausreichend Zeit hatte, das Nachtragsangebot zu prüfen, und trotzdem keine Vorbehalte vorgebracht hat.



Sozialversicherung. Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren.

Ab dem 1. Januar 2009 muss der Arbeitgeber bei jeder Neueinstellung eine Sofortmeldung zur Sozialversicherung abgeben. Zudem besteht für alle im Baugewerbe tätigen Personen eine Mitführungspflicht von Ausweispapieren, auf die der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer schriftlich hinweisen muss.

Im Sommer 2008 hatte die Bundesregierung ein "Aktionsprogramm für Recht und Ordnung am Arbeitsmarkt" vorgelegt. Ziel des Programms ist die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Die für das Baugewerbe wichtigsten Bestandteile des Programms sind die Einführung einer **Sofortmeldung** zur Sozialversicherung und einer **Mitführungspflicht** von Ausweispapieren. Der ZDB hat die Umsetzung des Programms von Beginn an unterstützt und gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsprechend Stellung genommen. Zudem wurden verschiedene Änderungs- und Verbesserungsvorschläge über die BDA in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht und durchgesetzt. Der Deutsche Bundestag hat nunmehr am 13. November 2008 das zugrunde liegende "Zweite Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze (2. SV-ÄndG)" beschlossen. Das Gesetz hat am 19. Dezember 2008 den Bundesrat passiert.

Arbeitgeber des Baugewerbes müssen ab dem 1. Januar 2009 folgende Gesetzesänderungen beachten:

1. Sofortmeldung

Ab dem 1. Januar 2009 sind Arbeitgeber verpflichtet, den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses **spätestens bei dessen Aufnahme** an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung zu melden (§ 28 a Abs. 4 SGB IV).

Die Meldung muss folgende Angaben über die Beschäftigten enthalten:

- Familien- und Vornamen
- Versicherungsnummer (soweit bekannt, ansonsten Übermittlung der für die Vergabe der Versicherungsnummer notwendigen Angaben wie Tag und Ort der Geburt, Anschrift),
- Betriebsnummer und
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Hiervon unberührt bleibt die mit der ersten Lohnabrechnung vorzunehmende umfassende Meldung zur Sozialversicherung (sogenannte "DEÜV-Meldung"). Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Sofortmeldung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € belegt werden.

Die technische Umsetzung der Sofortmeldung wird aus der Lohnbuchhaltungssoftware heraus möglich sein. Zudem kann die Abgabe der Sofortmeldung auch über das Internet-Portal "sv-net" erfolgen. Entscheidend ist, dass die für die Lohnbuchhaltung im Betrieb zuständige Stelle **bis spätestens zur erstmaligen Beschäftigungsaufnahme des neu eingestellten Arbeitnehmers die Möglichkeit erhält, die Sofortmeldung abzugeben.**

2. Mitführungspflicht der Ausweispapiere

Achtung: Pflicht für alle im Baugewerbe tätigen Personen!

Jede im Baugewerbe tätige Person ist zudem ab dem 1. Januar 2009 verpflichtet, während der Beschäftigung einen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzulegen (§ 2 a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz). Die Verpflichtung gilt nicht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, sondern auch für Betriebsinhaber, Angestellte, Poliere, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Praktikanten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Personen stationär (z.B. im Bauhof, in der Betriebswerkstatt, im Büro) oder an ständig wechselnden Arbeitsstätten (Baustellen) beschäftigt werden. Sinn und Zweck dieser umfassenden Verpflichtung ist die bessere Möglichkeit der Identitätsfeststellung aller bei einer Prüfung im Baugewerbe angetroffenen Personen.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € belegt werden.

Die bisher bestehende Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises wird mit Ablauf des 31. Dezember 2008 entfallen.

Achtung: Auch Pflichten für den Arbeitgeber!

Der Arbeitgeber muss ab dem 1. Januar 2009

- seine Arbeitnehmer und Auszubildenden nachweislich und schriftlich auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht hinweisen,
- diesen Hinweis während des gesamten Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses in den Lohnunterlagen aufbewahren und
- der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Verlangen vorlegen.

Diese Verpflichtung besteht nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch in schon bestehenden Arbeitsverhältnissen. **Auch und gerade in den Fällen, in denen kein schriftlicher, sondern nur ein mündlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, muss der Hinweis auf die Mitführungspflicht schriftlich erfolgen.**

Ein Verstoß gegen die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten kann mit einem Bußgeld von bis zu 1.000 € belegt werden.

Das Muster eines Hinweises des Arbeitgebers zur Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren, das vom ZDB entwickelt und im Arbeitskreis Arbeits- und Tarifrecht abschließend beraten worden ist, finden Sie auf der Seite 6.

Erläuterungen für den Arbeitgeber
zur Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren
nach § 2a Abs. 1 SchwArbG

Pflichten des Betriebsinhabers, Arbeitnehmers und Auszubildenden

Jede im Baugewerbe tätige Person ist seit dem 1. Januar 2009 verpflichtet, während der Beschäftigung einen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz

- mitzuführen und
- den Behörden der Zollverwaltung bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzulegen

(§ 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwArbG). Die Verpflichtung gilt **nicht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, sondern auch für Betriebsinhaber, Angestellte, Poliere, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Praktikanten**. Auch spielt es keine Rolle, ob die Personen stationär (z.B. im Bauhof, in der Betriebswerkstatt, im Büro) oder an ständig wechselnden Arbeitsstätten (Baustellen) beschäftigt werden.

Sinn und Zweck dieser umfassenden Verpflichtung ist die bessere Möglichkeit der Identitätsfeststellung aller bei einer Prüfung im Baugewerbe angetroffenen Personen.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht kann mit einem **Bußgeld von bis zu 5.000 Euro** belegt werden (§ 8 Absatz 2 Nr. 1 in Verbindung mit Absatz 3 SchwArbG).

Die früher bestehende Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises (§ 18 h Absatz 6 SGB IV) ist mit Ablauf des 31. Dezember 2008 entfallen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss seit dem 1. Januar 2009

- seine Arbeitnehmer und Auszubildenden nachweislich und **schriftlich** auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht hinweisen,
- diesen Hinweis während des gesamten Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses in den Lohnunterlagen aufbewahren und
- der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Verlangen vorlegen

(§ 2a Absatz 2 SchwarzArbG).

Hinweis des Arbeitgebers auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

(Firma)

(Ort/Datum)

Frau/Herrn

Hinweis des Arbeitgebers auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

Sehr geehrte(-r) Frau/Herr _____ ,

hiermit weisen wir Sie darauf hin, dass Sie während der Beschäftigung aufgrund gesetzlicher Bestimmungen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz **jederzeit**

- ihren **Personalausweis** oder
- ihren Pass oder
- einen entsprechenden Ausweis- oder Passersatz

mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen haben. Diese Verpflichtungen bestehen unabhängig davon, ob Sie auf dem Betriebsgelände (Werkstatt, Bauhof, Büro) oder auf Baustellen tätig sind.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine **Ordnungswidrigkeit des Arbeitnehmers** dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000,- Euro belegt werden. Das Bußgeld wird nicht vom Arbeitgeber gezahlt.

Eine Durchschrift dieses Hinweises werden wir zu Ihrer Personalakte nehmen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorlegen.

Hochachtungsvoll

(Unterschrift Arbeitgeber)

Gegenzeichnung durch den Arbeitnehmer/Auszubildenden

(Ort/Datum) (Unterschrift des Arbeitnehmers/Auszubildenden)



Kann der Hauptunternehmer bei mangelhafter Subunternehmerleistung Geld zurückbehalten, obwohl der Bauherr die Leistung bezahlt hat?

Das Problem

Die Vergütung des Subunternehmers wird spätestens fällig, wenn der Hauptunternehmer für die Subunternehmerleistung von seinem Auftraggeber ganz oder teilweise Bezahlung erhalten hat (§ 641 Abs. 2 Satz 1 BGB).

Gilt dies auch dann, wenn die Subunternehmerleistung Mängel aufweist?

Fall:

Der Hauptunternehmer hat Leistungen in Rechnung gestellt, die von seinem Subunternehmer ausgeführt wurden. Nachdem der Bauherr die Rechnung vollständig bezahlt hat stellt der Hauptunternehmer Mängel an der Subunternehmerleistung fest.

Deshalb hält er das Dreifache der für die Mängelbeseitigung erforderlichen Kosten von der Schlussrechnung des Subunternehmers zurück.

Der Subunternehmer verlangt die Auszahlung des vollen Rechnungsbetrages. Verweigert dies der Hauptunternehmer zu Recht?

Die Entscheidung

Das OLG Bamberg - Az.: 1 U 164/07 - gibt dem Hauptunternehmer mit Urteil vom 27.03.2008 Recht.

Die gesetzliche Regelung zur Fälligkeit der Subunternehmervergütung bei Bezahlung des Hauptunternehmers (§ 641 Abs. 2 BGB) **schließt das Leistungsverweigerungsrecht des Hauptunternehmers bei mangelhafter Subunternehmerleistung keineswegs aus** (§ 641 Abs. 3 BGB).

Dies ist auch angemessen, da der Hauptunternehmer während der gesamten Gewährleistungsfrist den Gewährleistungsansprüchen seines Auftraggebers ausgesetzt ist. Er muss also davon ausgehen, nachträglich mit den Kosten der Mängelbeseitigung belastet zu werden.

Hinweise für die Praxis

- ▶ Für Verträge, die nach dem 01.01.2009 abgeschlossen werden, reduziert sich nach § 641 Abs. 3 BGB n. F. das Zurückbehaltungsrecht des Auftraggebers bei Mängeln auf „in der Regel das Doppelte“.



Das neue Forderungssicherungsgesetz. Neufassung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Am 01. Januar 2009 ist das Forderungssicherungsgesetz (FoSiG) in Kraft getreten. Sinn und Zweck dieses Gesetzes ist es, den vorleistungspflichtigen Werkunternehmer durch Änderung von Vorschriften des BGB's besser vor Forderungsausfällen abzusichern sowie eine vereinfachte Durchsetzung von Werklohnforderungen zu ermöglichen.

Das Forderungssicherungsgesetz schafft Klarheit.

Gerichtlich wurde ebenfalls festgestellt, dass gegenüber Verbrauchern eine Privilegierung der VOB/B aufgehoben ist. Zukünftig ist daher von Auftragnehmerseite bei Vertragsabschlüssen darauf zu achten, ob es sich bei dem Vertragspartner um eine Privatperson oder einen Unternehmer handelt. Nur mit Unternehmern ist die VOB privilegiert, sofern von dieser nicht abgewichen wird, d.h. mit einem Unternehmer als Besteller kann die VOB weiterhin unproblematisch vereinbart werden. Bei Vereinbarung der VOB/B mit Verbrauchern unterliegen jedoch alle einzelnen Regelungen der VOB/B einer gerichtlichen Prüfung. Das gleiche gilt bei Verträgen mit Unternehmern, wenn die VOB eigenhändig abgeändert wird, also gerade nicht als Ganzes vereinbart ist. Welche einzelnen Regelungen der VOB/B einer gerichtlichen Überprüfung standhalten, ist zurzeit noch nicht abschließend zu beurteilen.

Wenn jedoch der Verbraucher die VOB/B in den Werkvertrag mit dem Handwerker einführt, etwa durch einen von seinem Architekten vorgefertigten Vertrag oder eine entsprechende Ausschreibung oder Preis Anfrage, gilt die VOB/B dennoch als wirksam vereinbart, weil bei einem Bauhandwerker die Kenntnis der VOB/B vorausgesetzt wird.

- Das neue Forderungssicherungsgesetz:

1. Abschlagszahlungen

Nach bisheriger Rechtslage gilt, dass Abschlagszahlungen durch den Unternehmer nur für in sich abgeschlossene Teile des Werkes verlangt werden können. Diesen Anspruch auf Abschlagszahlung hat der Gesetzgeber nun zugunsten des Bauhandwerkers verbessert. Die neue Regelung sieht vor, dass der Auftragnehmer vom Besteller für eine vertragsgemäß erbrachte Leistung eine Abschlagszahlung in der Höhe verlangen kann, in der der Besteller durch die Leistung einen Wertzuwachs erlangt hat. Ferner ist geregelt worden, dass der Auftraggeber wegen unwesentlicher Mängel die Abschlagszahlung nicht verweigern kann. Die neuen AGB's sehen zudem vor, dass der Kunde bei wesentlichen Mängeln das Doppelte der voraussichtlichen Mängelbeseitigungskosten einbehalten darf. Ob diese ABG-Formulierung allerdings gerichtsfest ist, wird sich zeigen. Problematisch wird nun, dass der Besteller behaupten wird, es lägen eben keine unwesentlichen, sondern wesentliche Mängel vor, und jegliche Abschlagszahlung verweigert. Nur marginal von Bedeutung für den Handwerker ist der neu eingeführte § 632a Abs. 3 BGB. Hiernach ist dem Auftraggeber, soweit dieser Verbraucher ist, mit der ersten Abschlagszahlung eine Sicherheit für seinen Erfüllungsanspruch in Höhe von 5 % des Vergütungsanspruches zu leisten, aber nur, wenn es um die Errichtung oder den Umbau eines Bauwerkes geht im Sinne der Tätigkeit eines General- oder Rohbauunternehmens.

2. Fälligkeit der Vergütung und der sogenannte Druckzuschlag

Im neuen § 641 Abs. 2 BGB hat der Gesetzgeber die Rechtsstellung des Nachunternehmers gegenüber dem Generalunternehmer gestärkt. Hiernach ist die Vergütung des Nachunternehmers jedenfalls dann fällig, wenn

- der Generalunternehmer von seinem Auftraggeber/Dritten eine Vergütung, wenn auch nur teilweise erlangt hat, oder
- wenn das Werk des Generalunternehmers von dem Dritten abgenommen wurde, oder

- wenn der Nachunternehmer dem Generalunternehmer erfolglos eine angemessene Frist zur Auskunft über die zuvor genannten Punkte gesetzt hat.

Geändert wurde auch die Höhe des sogenannten „Druckzuschlages“. Bisher hat der Auftraggeber das Recht bei mangelhafter Erstellung des Werks einen Teil der Vergütung

- bis zum Dreifachen der zu erwartenden Mängelbeseitigungskosten
- zurückzuhalten, um den Auftragnehmer zur Mängelbeseitigung anzuhalten.

Die Höhe des Druckzuschlages wird nunmehr auf das Doppelte der zu erwartenden Mängelbeseitigungskosten gesenkt.

3. Bauhandwerkersicherheit

Die bisher bereits auftragnehmerfreundlich gestalteten Regelungen der Bauhandwerkersicherheit haben durch das Forderungssicherungsgesetz weiter an Wert gewonnen.

Klarstellend wurde durch den Gesetzgeber aufgenommen, dass die Vorschrift sowohl vor als auch nach der Abnahme anwendbar ist. Sollte eine seitens des Auftragnehmers verlangte Sicherheit durch den Auftraggeber nicht geleistet werden, hat der Auftragnehmer nun aber gemäß § 648a Abs. 5 BGB die erweiterten Wahlmöglichkeiten,

- a.) entweder unter Fortführung der Arbeiten die Sicherheiten einzuklagen.
- b.) die Arbeiten einzustellen.
- c.) den Bauvertrag zu kündigen.

Entsprechend dem Wortlaut genügt zur Ausführung dieser vorgenannten Optionen der fruchtlose Ablauf einer angemessenen Frist. Angeraten wird jedoch, auch wenn dies im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt ist, die entsprechenden Maßnahmen bei Fristsetzung gegenüber dem Auftraggeber anzudrohen.

Sollte sich der Besteller zu einer Kündigung des Werkvertrages entschließen, greift § 649 BGB. Nach der bisherigen Regelung ist der Unternehmer berechtigt, die vereinbarte Vergütung zu verlangen, wobei er sich jedoch dasjenige anrechnen lassen muss, was er in Folge der Kündigung des Vertrages an Aufwendungen erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Darlegung und Beweisführung ist für den Auftragnehmer wie bisher äußerst mühsam. Durch die Gesetzesänderung wird dem Auftragnehmer nun eine Erleichterung eingeräumt. Gemäß dem neuen § 649 Satz 3 BGB steht dem Handwerker mindestens eine Pauschale von 5 % der auf den noch nicht erbrachten Teil der Werkleistung entfallenden vereinbarten Vergütung zu.

Das Forderungssicherungsgesetz bietet dem Auftragnehmer eine Reihe von Vorteilen. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass diese gewährten Vorteile wie bisher durch einen geschickten Auftraggeber unterlaufen werden können.



Erbschaftsteuerreform

Der ZDH hat zum neuen Erbschaftsteuerrecht den Flyer „Die Reform der Erbschaftsteuer- und Schenkungssteuer“ erarbeitet und diesen unter

<http://www.zdh.de/publikationen/flyer-broschueren/zdh-flyer-das-neue-erbschaftsteuerrecht.html>

eingestellt.

Interessierte Betriebe können den Flyer dort direkt als PDF-Dokument herunterladen.



Sozialversicherung. Versicherungspflicht eines geringfügig Beschäftigten bei Mehrfachbeschäftigung

Ist ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern geringfügig beschäftigt, kann aufgrund einer zum 1. Januar 2009 in Kraft tretenden Gesetzesänderung unter bestimmten Voraussetzungen auch rückwirkend eine Versicherungs- und Beitragspflicht festgestellt werden.

Mehrfachbeschäftigung

Für geringfügig Beschäftigte ordnet das Gesetz grundsätzlich Versicherungsfreiheit an. Häufig sind Arbeitnehmer jedoch bei mehreren Arbeitgebern geringfügig beschäftigt. Bei der Bestimmung, ob Versicherungsfreiheit oder -pflicht besteht, sind mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Wird durch eine Mehrfachbeschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 € überschritten, besteht Versicherungspflicht.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Versicherungspflicht

Entscheidend für den Beginn der Versicherungspflicht ist grundsätzlich der Tag der **Bekanntgabe der Feststellung der Versicherungspflicht** durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung. Nicht entscheidend ist die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses, das zum Überschreiten der 400,00 €-Grenze und damit zum Entstehen der Versicherungspflicht führt. Eine rückwirkende Versicherungspflicht ist daher im Grundsatz ausgeschlossen.

Allerdings sieht eine nunmehr vom Bundestag beschlossene Gesetzesänderung, die zum 1. Januar 2009 in Kraft treten soll, eine rückwirkende Versicherungspflicht dann vor, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären. Mit dieser Gesetzesänderung reagiert der Deutsche Bundestag auf die sozialgerichtlichen Entscheidungen, in denen die Möglichkeit einer rückwirkenden Versicherungspflicht generell abgelehnt worden war.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit hatten in ihren so genannten "Geringfügigkeits-Richtlinien" schon bisher bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit eine rückwirkende Versicherungs- und Beitragspflicht bejaht, obwohl hierfür keine gesetzliche Grundlage bestand. Diese gesetzliche Grundlage wird nunmehr mit Wirkung zum 1. Januar 2009 geschaffen. Die ergangenen sozialgerichtlichen Entscheidungen sind damit gegenstandslos.

Achtung: Ansprüche der Sozialversicherungsträger auf Beiträge verjähren erst in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren erst in dreißig Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (§ 25 SGB IV).

Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers

Trotz dieser zum 1. Januar 2009 in Kraft tretenden strengen Anforderungen muss grundsätzlich **der Arbeitnehmer** den Arbeitgeber über die Aufnahme mehrerer Beschäftigungen unterrichten. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und - soweit erforderlich - Unterlagen vorzulegen. Bei einer Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern besteht diese Verpflichtung gegenüber jedem Arbeitgeber (§ 28 o Abs. 1 SGB IV). Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen diese Verpflichtung, kann der Arbeit-

geber gegen den Arbeitnehmer den von diesem zu tragenden Anteil am rückwirkend eingeforderten Gesamtsozialversicherungsbeitrag - ebenfalls rückwirkend - auch über die übliche Grenze von drei Monaten hinaus geltend machen (§ 28g Satz 4 SGB IV).

Zudem stellt ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen die ihm obliegende Verpflichtung eine Ordnungswidrigkeit dar (§111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV).

Handlungsempfehlung

Zur Vermeidung des Vorwurfs von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit wird Arbeitgebern von der Minijob-Zentrale empfohlen, den Minijobber vor Beginn der Beschäftigung schriftlich nach weiteren Beschäftigungen zu fragen. Die Minijob-Zentrale verweist auf die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) entwickelte "Checkliste für geringfügig entlohnt oder kurzfristig Beschäftigte", die auf der Geschäftsstelle abgerufen werden kann und deren Verwendung wir empfehlen.



Bundesarbeitsgericht. Freiwilligkeit von Sonderzahlungen. Urteil - 10 AZR 606/07 - vom 30. Juli 2008

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen - anders als bei laufendem Arbeitsentgelt - einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft ausschließen.

neben dem tarifvertraglichen Lohn erhalten viele Arbeitnehmer einmalige Zahlungen, die entweder vertraglich zugesagt sind oder aber in jedem Jahr neu festgelegt werden. Diese Sonderzahlungen werden zum Beispiel in Gestalt von

- Gratifikationen,
- Jahresabschlussvergütungen,
- Jahresleistungsprämien,
- Sondervergütungen,
- 13. Monateinkommen (liegt eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers aufgrund einer Tarifbindung an die Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monateinkommens im Baugewerbe (West) vor, richten sich die Zahlungsmodalitäten nach diesen Tarifverträgen) oder
- Weihnachtsgeldern

erbracht.

Der Arbeitgeber kann sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er Sonderzahlungen gewährt. Er kann sich auch die Freiwilligkeit der Sonderzahlung vorbehalten. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an. Der Arbeitgeber muss zudem nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis muss in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem sogenannten "Transparenzgebot" (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) gerecht werden. Er muss klar und verständlich sein und darf nicht im Widerspruch zu anderen Vertragsklauseln stehen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 30. Juli 2008 entschieden.

Dem Urteil lag folgender **Sachverhalt** zugrunde:

Eine Arbeitnehmerin klagte auf die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres Bruttomonatsgehalts. Im Arbeitsvertrag war diese Gratifikation ausdrücklich zugesagt worden.

Darüber hinaus war im Arbeitsvertrag geregelt, dass ein "Rechtsanspruch" auf die Weihnachtsgratifikation "nicht besteht" und dass diese eine "freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers" darstellt. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sind Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen zwar grundsätzlich möglich und gegebenenfalls auch wirksam. Allerdings seien die arbeitsvertraglichen Regelungen im Falle der klagenden Arbeitnehmerin unwirksam. Die Klausel sei nicht klar und verständlich und daher unwirksam. Die Arbeitnehmerin habe einen Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation. Der Arbeitgeber könne sich nicht einseitig von seiner Zahlungsverpflichtung lösen.

Dem Urteil sind folgende **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen die Entstehung eines Anspruchs des Arbeitnehmers für künftige Bezugszeiträume mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verhindern.
2. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an.
3. Der Arbeitgeber muss nicht jede Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein klarer und verständlicher Hinweis im Formulararbeitsvertrag.
4. Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Formulararbeitsvertrag eine bestimmte Sonderzahlung ausdrücklich zu, wird jedoch in einer anderen Vertragsklausel im Widerspruch dazu bestimmt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die freiwillige Sonderzahlung hat, verstoßen entsprechende Regelungen gegen das Transparenzgebot und sind daher unwirksam. Der Arbeitgeber ist dann zur Zahlung verpflichtet und kann sich nicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt berufen.
5. Widersprüchlich ist die Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt.

Das Urteil hat folgende **praktischen Auswirkungen**:

Bei Sonderzahlungen: Freiwilligkeitsvorbehalt

Der Arbeitgeber kann sich bei Sonderzahlungen die Freiwilligkeit der Zahlung vorbehalten. Bei der Gestaltung der Arbeitsverträge ist darauf zu achten, dass sich der Arbeitgeber nicht einerseits die Freiwilligkeit der Sonderzahlung vorbehält und an anderer Stelle die Sonderzahlung derart verbindlich zusagt, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf hat. Dann läuft der Freiwilligkeitsvorbehalt ins Leere.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt **nur bei Sonderzahlungen, nicht aber bei laufendem Arbeitsentgelt** möglich. Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer ein monatliches Grundgehalt und zusätzlich eine monatliche Leistungszulage in Höhe von 200,00 €, handelt es sich bei dieser Zulage um laufendes Arbeitsentgelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Zulage zu zahlen, und kann sich nicht im Arbeitsvertrag die Freiwilligkeit der Zahlung vorbehalten. Der Arbeitnehmer kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auf die Beständigkeit der monatlich zugesagten Zahlung einer Vergütung vertrauen. Die Möglichkeit für den Arbeitgeber, die zugesagte Zahlung grundlos und dazu noch ohne jegliche Erklärung einzustellen, beeinträchtigt die Interessen des Arbeitnehmers grundlegend.

Bei laufendem Arbeitsentgelt: Widerrufsvorbehalt

Dennoch kann der Arbeitgeber auch bei laufendem Arbeitsentgelt ein Interesse daran haben, bestimmte Leistungen (insbesondere "Zusatzleistungen") flexibel auszugestalten.

Dieses Interesse an einer Flexibilisierung muss er aber durch die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts verwirklichen. Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts in einem Formulararbeitsvertrag ist nur unter folgenden Voraussetzungen wirksam:

- Dem Arbeitnehmer muss nach dem Widerruf die tarifliche oder mindestens die übliche Vergütung verbleiben.
- Der Widerruf umfasst höchstens 25 % der Gesamtvergütung.
- Der Widerruf darf nicht ohne Grund erfolgen. Die vertragliche Klausel muss die Art der Widerrufsgründe vielmehr benennen. Es ist für den Arbeitnehmer von Bedeutung, die Gründe zu kennen, aus denen eine zusätzliche Leistung widerrufen werden kann. Nur dann kann der Arbeitnehmer erkennen, was gegebenenfalls "auf ihn zukommt".
- Der Grund ist bei der Erklärung des Widerrufs zu nennen.



Sozialversicherung. Anspruch auf Krankengeld für Selbständige

Nach den zum 1. Januar 2009 angebotenen Krankengeld-Wahlтарifen zahlen Krankenkassen in bestimmten Fällen trotz Arbeitsunfähigkeit kein Krankengeld.

Freiwillig versicherte Selbständige haben zwar ab dem 1. Januar 2009 keinen gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld mehr, die Krankenkassen haben aber ihren freiwillig versicherten selbständigen Mitgliedern Tarife anzubieten, die die Ansprüche auf Krankengeld beinhalten (sog. "Wahlтарife"). Auf diese Weise kann ein freiwillig versicherter Selbständiger für sich entscheiden, ob eine Absicherung durch Krankengeld erfolgen soll oder nicht.

Auch bei einer Teilnahme an einem Wahlтарif wird allerdings unter bestimmten Voraussetzungen dennoch **kein Krankengeld** gezahlt. Dies kann - je nach Teilnahmebedingungen der von den Krankenkassen angebotenen Wahlтарife - dann der Fall sein, wenn trotz Arbeitsunfähigkeit des Betriebsinhabers **kein Einkommensverlust** eintritt. Ein Einkommensverlust tritt regelmäßig dann nicht ein, wenn der Betrieb durch Mitarbeiter und Familienangehörige weiter geführt wird.

Wir bitten dies zu beachten und die **Teilnahmebedingungen** zu den Wahlтарifen, die von den Krankenkassen zugrunde gelegt werden, vor Abgabe einer Teilnahmeerklärung zum Wahlтарif **sorgfältig zu prüfen**.



Die Unternehmerkarte Handwerk startet Kooperation mit METRO Cash & Carry Deutschland

Ein starker Partner für Handwerker

Die Unternehmerkarte Handwerk und METRO Cash & Carry Deutschland sind ab Januar 2009 Kooperationspartner.

Die Unternehmerkarte Handwerk bietet als Service-Organisation von 30 derzeit angeschlossenen Kreishandwerkerschaften mehr als 30.000 Innungsfachbetrieben ein umfassendes Service- und Vorteilsangebot rund um Betrieb und Freizeit.

Ab sofort erhalten die Mitglieder in den bundesweit 61 METRO Cash & Carry Großmärkten Preisvorteile auf ausgesuchte Artikel. Mit diesem Angebot an Marken- und Eigenmarkenprodukten positioniert sich der Großhandelsprofi als kompetenter Partner für Handwerker.

Über die Unternehmerkarte Handwerk werden zahlreiche Qualitätsprodukte überregionaler und regionaler Partner zu Sonderkonditionen exklusiv für Innungsfachbetriebe bereitgestellt. Sie sind speziell auf das Handwerk abgestimmt und decken eine Vielzahl betriebsrelevanter Interessen ab wie z. B. Fuhrpark, Kommunikation, Soft- und Hardware, Werbung, Freizeit etc.

Durch die Kooperation mit METRO Cash & Carry wird das Angebot jetzt ergänzt. Büromaterialien, Reinigungsmittel und Werkstattverpflegung - bei METRO Cash & Carry finden Handwerker, was sie im täglichen Betrieb benötigen, unter einem Dach. In Abstimmung mit der Unternehmerkarte Handwerk bietet Deutschlands führendes Großhandelsunternehmen ein Aktionsassortiment, das auf die individuellen Bedürfnisse von Handwerkern abgestimmt wurde.

Kernsortiment zu Sonderkonditionen

Rund 30 Artikel umfasst das Spezialangebot bereits. „Wir konzentrieren uns ganz bewusst auf ein Kernsortiment an Produkten des allgemeinen Bedarfs eines Handwerksbetriebs, beschreibt Jürgen Bodynek, Bereichsleiter Zielgruppenmanagement bei METRO Cash & Carry, die Kooperation. Dazu gehören zum Beispiel ein Grundsortiment für die Werkstattverpflegung, Reinigungsmittel aber auch Basisartikel wie destilliertes Wasser oder Verbandskästen. Ergänzt wird das Aktionsassortiment durch Büroartikel von Markenherstellern wie Leitz und Xerox. „Indem wir diese Artikel zu Sonderkonditionen anbieten, helfen wir den Verbandsmitgliedern dabei, ihre Allgemerkosten zu senken. Das ist ein entscheidender Pluspunkt, denn die Handwerksbetriebe stehen unter zunehmendem wirtschaftlichem

Druck“, erklärt Bodynek. Ein weiterer Vorteil: der Innungsfachbetrieb kann über die Artikel des Gastro-Sortimentes der METRO Cash & Carry seine Kunden professionell bewirten.

Vorteile für alle

Die Handwerker sind nicht die einzigen, für die sich die Kooperation auszahlt. „Die Unternehmerkarte Handwerk profitiert ebenfalls, denn sie kann ihren Inhabern damit einen echten Vorteil bieten und sie aktiv unterstützen“, so Bodynek. Und auch für METRO Cash & Carry ist die Zusammenarbeit mit dem Verband ein wichtiger Schritt. „Indem wir unseren Kontakt zu den Handwerkern intensivieren, können wir gezielt ihre Anregungen aufnehmen und in unseren Sortimenten umsetzen“, sagt Jürgen Bodynek. „Auf diese Weise verbessern wir uns kontinuierlich und schärfen unser Profil für diese Zielgruppe.“

Infobox:

METRO Cash & Carry betreibt mit mehr als 18.100 Mitarbeitern über 120 Großmärkte in Deutschland. Über 3,35 Millionen Kunden vertrauen auf das Sortiment und die Leistungen des Unternehmens, das international in 29 Ländern mit mehr als 600 Märkten aktiv ist. Die METRO Group zählt zu den bedeutendsten internationalen Handelsunternehmen. Sie erzielte im Jahr 2007 einen Umsatz von rund 64 Mrd. €. Das Unternehmen ist in 32 Ländern an über 2.100 Standorten tätig und beschäftigt rund 290.000 Mitarbeiter. Die Leistungsfähigkeit der METRO Group basiert auf der Stärke ihrer Vertriebsmarken, die selbstständig am Markt agieren: Metro/Makro Cash & Carry - international führend im Selbstbedienungsgroßhandel, Real SB-Warenhäuser, Media Markt und Saturn - europäischer Marktführer im Bereich Elektrofachmärkte, sowie Galeria Kaufhof Warenhäuser. Weitere Informationen unter: www.metrogroup.de.

Kontakt:

UNTERNEHMERKARTE HANDWERK

Gesellschaft für Einkaufsmanagement und Marketingentwicklung des Handwerk mbH Telefon:
0241/89493-250 Telefax: 0241/89493-269 E-Mail: info@unternehmerkarte.de Internetadresse:
www.unternehmerkarte.de

**Buchtipps****Bauen im Bestand**

Schäden, Maßnahmen und Bauteile – Katalog für die Altbaurenewerung.

Hrsg.: Bundesarbeitskreis Altbaurenewerung e.V. (BAKA).

Autor: Institut für Bauforschung e.V. (IBF).

„Bauen im Bestand“ ist ein Grundlagenwerk für die Instandhaltung und Instandsetzung, Sanierung, Renovierung und Modernisierung. Der Katalog enthält umfassende Informationen zu Konstruktionen und Bau- und Schadstoffen, zu Baumängeln und Sanierungsmaßnahmen sowie Schadensanalysen und Analysemethoden.

Das Buch erläutert die fachgerechte Aufnahme, Analyse und Bewertung vorhandener Baubsubstanz. Auf der Grundlage der allgemein anerkannten Regeln der Technik stellt es bauteilorientiert die typischen Schwachstellen des Gebäudebestands und die erforderlichen Maßnahmen für die mängelfreie Altbaurenewerung dar. Gebäudetechnische Anlagen sind ebenso beschrieben wie die im Baubestand anzutreffenden Bau- und Schadstoffe. Die Neuauflage des Werkes entspricht dem aktuellen Stand der Technik und berücksichtigt erstmals die Themen „Schadstoffe im Gebäudebestand erkennen, vermeiden und beseitigen“ sowie „Rechtliche Aspekte beim Bauen im Bestand“.

Zahlreiche neue farbige Fotografien typischer Bestandssituationen sowie umfangreiche Tabellen und aussagekräftige Detailskizzen ergänzen das Informationsangebot.

„Bauen im Bestand“ wendet sich an Planer, Bauausführende, Verwalter und Eigentümer von Immobilien sowie Wohnungsbaugesellschaften und private Bauherren.

2., aktualisierte und erweiterte Auflage 2009. DIN A4. Gebunden. Ca. 500 Seiten mit ca. 750 Abbildungen und 50 Tabellen.

EURO 89-

ISBN 978-3-481-02430-7

VERLAGSGESELLSCHAFT RUDOLF MULLER GmbH & Co. KG

Stolberger Str. 84

50933 Köln

Telefon: 0221 5497-120

Telefax: 0221 5497-130

service@rudolf-mueller.dewww.baufachmedien.de

Geburtstagskinder

Allen "runden" Geburtstagskindern unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern gratulieren wir recht herzlich – auch nachträglich - zu Ihrem Ehrentag!

80 Jahre

23.02.	Herr Hans Reinold	Bauunternehmung Reinold & Söhne GmbH
--------	-------------------	--------------------------------------

60 Jahre

20.01.	Herr Günter Kolb	Fliesen Kolb Inh. Günter Kolb e.K.
30.01.	Herr Winand Brands	Bauunternehmen Winand Brands
30.01.	Herr Antonio Guiseppa Meloni	Bauunternehmung Antonio Guiseppa Meloni

50 Jahre

26.01.	Herr Ralph Danha	Bauunternehmung Danha + Engels Hochbau GmbH
15.02.	Herr Christof Henrich	Haus-Schornsteinbau Christof Henrich

Meisterprüfungsjubiläum

Allen "Meisterjubilaren" unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern, die im Januar oder Februar ein Meisterjubiläum feiern dürfen, gratulieren wir zu ihrem Ehrentag!

50 Jahre

15.01.	Herr Günther Oberhoff Bauunternehmung Oberhoff KG	Maurer- und Betonbauer-Handwerk
--------	--	---------------------------------