



6-2009

Chef-Info Bau

Themen



Auslandseinsatz deutscher Bauarbeitnehmer.
Arbeitnehmer-Entsendung in die Schweiz.



Tarifbroschüre Fliesen.



Kurzarbeitergeld plus – Erleichterungen vom Bundestag beschlossen.



Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung – Rechtsfolgenänderung.



Wieder Krankengeld für Selbständige ab August.



Verbesserungen bei Ausbildungsbonus.



Auch Gesellschafter können Arbeitnehmer sein.



Wertermittlung nach AWH-Verfahren – Neuer Standard auch bei Erbschaftsteuer.



Buchtipps: Tarifvertrag für das Baugewerbe 2009/2010.



Betriebsrente der Chefs gefährdet.



Urteile zum Arbeitsrecht.



Jubiläen und Geburtstage.

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



Auslandseinsatz deutscher Bauarbeitnehmer. Arbeitnehmer-Entsendung in die Schweiz.

Unter der Internet-Adresse "www.entsendung.ch" können umfassende Informationen zu den in der Schweiz geltenden Arbeitsbedingungen abgerufen werden.

Sind deutsche Baubetriebe in der Schweiz tätig, sehen sie sich regelmäßig mit der Frage konfrontiert, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften zu beachten sind.

Schweizerisches Entsendegesetz

Das schweizerische Entsendegesetz verpflichtet ausländische Arbeitgeber, bei der Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz die **Arbeits- und Lohnbedingungen** einzuhalten, die unter anderem in schweizerischen Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen („Gesamtarbeitsverträgen“ „GAV“) oder anderen staatlichen Regelungswerken (wie etwa den sogenannten „Normalarbeitsverträgen“) vorgeschrieben sind.

Das schweizerische Entsendegesetz regelt zudem ein **Meldeverfahren**, welches bei Entsendungen aus einem Mitgliedstaat der EU, d.h. auch aus Deutschland, einzuhalten ist.

Schließlich regelt das schweizerische Entsendegesetz die durchzuführenden **Kontrollen** und die Verhängung von **Sanktionen**. Die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wird unter anderem durch

- die paritätischen Kommissionen (bezüglich Branchen mit allgemeinverbindlichen „Gesamtarbeitsverträgen“),
- die kantonalen tripartiten Kommissionen (bezüglich Branchen mit einem sogenannten „Normalarbeitsvertrag“ mit zwingenden Mindestlöhnen) und
- die kantonalen Arbeitsinspektorate (Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz)

kontrolliert. Bei Verstößen gegen das Entsendegesetz können verschiedene Sanktionen verhängt werden. Das Entsendegesetz sieht vor, dass rechtskräftig sanktionierte Unternehmen **auf einer Liste registriert** werden. Diese Liste ist öffentlich **und im Hinblick auf schwere Verstöße im Internet** abrufbar.

Erhebliche Probleme für deutsche Betriebe

In der Vergangenheit ist es für deutsche Baubetriebe bei einer Tätigkeit in der Schweiz zum Teil zu erheblichen Problemen gekommen. Eine uneinheitliche Vollzugspraxis der in der Schweiz zuständigen Behörden und Einrichtungen sowie eine nicht eindeutige Rechtslage haben zu zahlreichen rechtlichen Auseinandersetzungen geführt. Durch eine intensive Interessenvertretung, vor allem durch den Verband der Bauwirtschaft Südbaden und den ZDB, konnte auch auf politischem Wege auf die bestehenden Probleme aufmerksam gemacht werden. Nach einem Dreiländer-Treffen der Wirtschaftsminister aus Deutschland, Österreich und der Schweiz wurde eine trinationale Arbeitsgruppe eingesetzt, die die aufgetretenen Probleme bei der Dienstleistungserbringung ausländischer Betriebe in der Schweiz einer Lösung zuführen sollte. Dies ist auch zu einem großen Teil gelungen.

Internetplattform "www.entsendung.ch"

Eines der durch die Tätigkeit der Arbeitsgruppe herbeigeführten Ergebnisse ist die Einrichtung einer Internetplattform unter der Adresse "www.entsendung.ch" durch das schweizerische Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Mit der Plattform wird gezielt über alle Aspekte der Entsendung und vorhandene flankierende Maßnahmen der Schweiz informiert. Darüber hinaus bietet

die Plattform einen **Lohnrechner** an, mit dem die in der Schweiz verbindlichen Löhne ermittelt werden können. Die Website bietet deutschen Baubetrieben, welche Aufträge in der Schweiz annehmen, eine Hilfestellung bei der Beantwortung der in der Praxis am häufigsten auftretenden Fragen. Die Website informiert auch, wie das Meldeverfahren richtig abgewickelt wird. Gesamtarbeitsverträge können auf der Website abgerufen werden.

Tarifbroschüre Fliesen

Die Tarifbroschüre für das Nordrheinische Fliesen- und Plattenlegergewerbe ist nach dem letzten Tarifabschluss aktualisiert und überarbeitet worden.

Neben den ab 01.06.2009 gültigen Tariflöhnen und Ausbildungsvergütungen enthält sie nunmehr auch eine Zeitempfehlung für Großformate für Wand- und Bodenplatten größer 30/60 in privaten Sanitärräumen einschließlich Zulagen.

Zu bestellen über die Geschäftsstelle unter 02234-911880 zum Preis von 2,50 € / Stück + MwSt., Porto und Versand.

Kurzarbeitergeld plus- Erleichterungen vom Bundestag beschlossen

Am 19. Juni 2009 hat der Deutsche Bundestag Änderungen zur Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Danach werden Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2009 befristet bis zum Ende des nächsten Jahres vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit entlastet, wenn der Arbeitgeber bereits sechs Monate Kurzarbeit durchgeführt hat. Aus Sicht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) gehen die Erleichterungen weitgehend an den Bedürfnissen von Handwerksbetrieben vorbei.

Künftig können die Sozialversicherungsbeiträge für ab dem 1. Januar 2009 durchgeführte Kurzarbeit ab dem siebten Kalendermonat des Bezugs auf Antrag vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet werden. Für die Berechnung des Sechs-Monats-Zeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit im Unternehmen durchgeführt wurde. Dabei werden auch Zeiträume vor Inkrafttreten dieser Regelung berücksichtigt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist damit eine volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Zeiten der Kurzarbeit ab Juli 2009 möglich.

Zusätzlich zur vollen Erstattung wird geregelt, dass auf Antrag des Arbeitgebers bei einer Unterbrechung der Kurzarbeit von drei Monaten und mehr innerhalb der Bezugsfrist keine neue Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit erforderlich ist. In diesen Fällen läuft die Bezugsfrist ohne Unterbrechung für den gesamten bewilligten Bezugszeitraum weiter.

Außerdem wird darin klargestellt, dass es für die Beitragserstattung in allen Betrieben eines Arbeitgebers ausreicht, wenn Kurzarbeit in mindestens einem seiner Betriebe sechs Monate durchgeführt wurde. Damit wird beispielsweise ein Unternehmen, das zwei Betriebe mit je 500 Arbeitnehmern hat und die Kurzarbeit auf 100 Arbeitnehmer im Betrieb beschränkt hatte, einem Unternehmen mit einem Betrieb mit 1.000 Arbeitnehmern gleichgestellt, in dem ebenfalls 100 Arbeitnehmer sechs Monate lang in Kurzarbeit waren.

Die Änderungen werden mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in Kraft treten und gelten befristet bis zum 31. Dezember 2010. Sie sind Bestandteil eines Änderungsantrags zum 3. SGB IV-Änderungsgesetzes.

Aus Sicht des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) gehen die beschlossenen Erleichterungen weitgehend an den Bedürfnissen von Handwerksbetrieben vorbei. Sowohl von

der Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld von 18 auf nun 24 Monate als auch von der Entlastung der Betriebe von den Sozialabgaben ab dem 7. Monat Kurzarbeit werden insbesondere größere Unternehmen profitieren.

Das Handwerk fordert die Bundesregierung auf, stärker als bislang kleine und mittlere Betriebe in den Blick zu nehmen. So fordert der ZDH schon seit langem, kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten ab dem ersten Tag Kurzarbeit von den Sozialabgaben zu entlasten.



Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung - Rechtsfolgenänderung

Die Rechtsfolge der Freistellung eines Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung hat sich geändert.

Nachdem das Bundessozialgericht (BSG) am 24. September 2008 (Az.: B 12 KR 22/07 R) entschieden hatte, dass ein Arbeitnehmer trotz Freistellung von der Arbeit beitragspflichtig zur Sozialversicherung bleibt, haben sich dieser Auffassung nunmehr auch die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger angeschlossen. Das heißt bei einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung endet die Sozialversicherungspflicht nicht – wie bis vor kurzem von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger vertreten – bereits mit der Freistellung von der Arbeit, sondern besteht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fort, wenn bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitsentgelt gezahlt wird. Somit ist der Arbeitgeber verpflichtet, für den freigestellten Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.



Wieder Krankengeld für Selbständige ab August

Freiwillig gesetzlich krankenversicherte Selbständige haben vom 1. August 2009 an wieder einen Anspruch auf Krankengeld zum normalen Kassenbeitrag. Nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) benötigen sie dazu keine zusätzlichen Versicherungen. Damit tritt ein Beschluss der Großen Koalition in Kraft, der Nachteile für gesetzlich versicherte Selbständige durch die Gesundheitsreform wieder ausräumt: Die Neuregelungen hatten vorgesehen, dass sich Selbständige den Schutz bei ihrer Krankenkasse dazukaufen müssen. Mit der „umfangreichen Novellierung gesundheitsrechtlicher Vorschriften“ erhielten Selbständige ab der siebten Woche nun wieder ihren Krankengeld-Anspruch zum normalen Kassenbeitrag - und nicht zum teuren Wahltarif. Bestehende Wahltarife endeten mit dem Inkrafttreten der Neuregelung. Eine weitere Neuregelung der Großen Koalition: Wahltarife dürften künftig nicht mehr nach Alter gestaffelt werden. Laut BMG ist auch eine Krankengeld-Absicherung über den Wahltarif möglich. Über diese Wahltarife könnten auch Absicherungswünsche realisiert werden, die über das normale Angebot hinausgehen. Selbständige müssen sich jedoch drei Jahre an einen Wahltarif binden und dürfen in dieser Zeit nicht die Krankenkasse wechseln - selbst wenn diese einen Zusatzbeitrag verlangt.



Verbesserungen bei Ausbildungsbonus

Das vom Bundestag am 19. Juni 2009 beschlossene 3. SGB-IV-Änderungsgesetz bringt u.a. konkrete Hilfen für Auszubildende. Alle Auszubildenden sollen Ihre Ausbildung beenden können, auch wenn der Betrieb in Insolvenz geht. Es werden deswegen künftig alle Betriebe

mit dem Ausbildungsbonus gefördert, die es diesen betroffenen Auszubildenden ermöglichen, ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fortzusetzen.

Bisher war die Zahlung des Ausbildungsbonus in Höhe von 4.000 bis maximal 6.000 Euro an enge Vorgaben angelegt. Der Ausbildungsbonus konnte nur gezahlt werden, wenn die Ausbildung durch einen zusätzlichen Ausbildungsplatz fortgeführt wurde und der Jugendliche als schwer vermittelbar galt. Es konnten deswegen in der Praxis viele Betriebe, die Auszubildende einer insolventen Firma übernehmen wollten, den Ausbildungsbonus nicht in Anspruch nehmen, da sie eine oder beide der Vorgaben nicht erfüllen konnten.

Es liegt jedoch weiterhin im Ermessen der Arbeitsagenturen, ob Unternehmen bei Aufnahme eines Auszubildenden aus einem insolventen Betrieb mit dem Ausbildungsbonus gefördert werden.

Die neue Regelung sieht des Weiteren vor, dass fertige Auszubildende, die von Ihrem Unternehmen übernommen werden, direkt in Kurzarbeit gehen können. Damit soll den Unternehmen eine weitere Beschäftigung der jungen Menschen einfacher gemacht werden.



Auch Gesellschafter können Arbeitnehmer sein

Wenn ein Gesellschafter über wesentliche Arbeitnehmer-Rechte verfügt und kein größeres Unternehmer-Risiko trägt, hat er den Status eines Arbeitnehmers. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofes hervor (BFH, Az.: VI R 81/06). Demnach kann selbst ein zu 65 % an der Gesellschaft beteiligter Geschäftsführer ein Arbeitnehmer sein, wenn er über Arbeitnehmer-Rechte verfügt - z.B. über ein festes Grundgehalt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie über Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nur weil ein Geschäftsführer Mehrheitsgesellschafter ist, schließt das die Weisungsgebundenheit gegenüber den Gesellschaftern nicht aus - ebenso wenig wie die Voraussetzung für ein steuerliches Arbeitsverhältnis. Das gelte auch dann, wenn im Arbeitsvertrag keine Regelungen über Arbeitszeit und -ort vereinbart wurden sowie eine teilweise gewinnabhängige Vergütung.



Wertermittlung nach AWH-Verfahren - Neuer Standard auch bei Erbschaftsteuer

Eine sachliche und bundesweit vergleichbare Bewertung von Unternehmen ist ab sofort möglich: Die Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk (AWH) hat zur Bestimmung des Unternehmenswerts ein Bewertungsverfahren speziell für Handwerksunternehmen entwickelt. Es findet seit 1. Januar 2009 auch für die Ermittlung des „Ertragswerts“ der Betriebe im Rahmen des neuen Erbschaftsteuerrechts Anwendung. Weitere Informationen enthält ein Flyer des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, dessen Inhalt Sie auf der Geschäftsstelle **unter 02234-911880** abrufen können.



Buchtipp

hier: Tarifvertrag für das Baugewerbe 2009/2010

Gewerbliche Arbeitnehmer / Angestellte und Poliere

Die kartonisierte Auflage (stand Juni 2009) berücksichtigt die Lohnerhöhungen gültig ab 01. Juni / 01. April 2009 und kann auf der Geschäftsstelle angefordert werden.

Dieses Formular eignet sich
zur Rücksendung
im Fensterbriefumschlag
oder per Fax **02234-9118815**

VEREIN HOCH- UND AUSBAU
-Stadt Köln & Rhein-Erft-Kreis -
Kölner Str. 2

50226 Frechen

Bestellformular „Tarifvertrag für das Baugewerbe 2009/2010“

Senden Sie uns bitte ein Exemplar des o. g. Buches zum Preis von 7,- € + MwSt. sowie Porto und Versandkosten zu.

Firma _____

Strasse _____

PLZ Ort _____

Ort/Datum

Unterschrift



Betriebsrente der Chefs gefährdet

In der Krise droht vielen Firmen-Eigentümern der Verlust ihrer betrieblichen Altersvorsorge. Der Grund: Die Renten sind meist unzureichend gegen Insolvenz gesichert.

Bei den meisten betrieblichen Vorsorge-Formen handle es sich um Pensions- oder Direktzusagen, schreibt das Magazin impulse. Die meisten Firmen finanzieren ihre Pensionszusagen aus dem laufenden Geschäft heraus und haben kaum Rücklagen für die Zusagen gebildet. Im Insolvenzfall hätten Pensionszusagen kaum einen Wert: Sie seien nicht durch den Pensionsversicherungsverein geschützt. Auch bei versicherten Betriebsrenten könnten die Inhaber leer ausgehen: Im Pleitefall greife der Insolvenzverwalter oft auf Rückdeckungsversicherungen oder andere Vermögenswerte zu. Diese Kapitale gehörten zur Insolvenzmasse. Die Pension sei mitunter noch nicht einmal dann insolvenzsicher, wenn die Rückdeckung im Vertrag an den Chef verpfändet ist. Viele Versicherungsverträge seien in diesem Sinne fehlerhaft. Einer der häufigsten Mängel: Die Verpfändung an den Manager gilt nur für den Insolvenz-Fall. Das ist jedoch nicht zulässig. Der vertrag müsse immer greifen, wenn die Firma nicht zahlen kann – egal weshalb.



Urteile zum Arbeitsrecht

1. Wann verliert der Auftraggeber seinen Gewährleistungsanspruch aufgrund eigener Nachbesserungsmaßnahmen?

Das Problem

Beseitigt der Auftraggeber einen Mangel, ohne dem Auftragnehmer zuvor Gelegenheit zur Nachbesserung zu geben, verliert er hierdurch seinen Nachbesserungsanspruch und kann dann vom Auftragnehmer grundsätzlich auch keinen Ersatz seiner Aufwendungen verlangen.

Gilt dies aber auch dann, wenn der Auftraggeber den eigentlichen Mangel gar nicht beseitigt, sondern andere Maßnahmen trifft, die die durch den Mangel eingeschränkte Gebrauchstauglichkeit der Leistung herstellen?

Fall:

Der Auftragnehmer hatte einen Anhydridestrich als Heizestrich in einer Stärke von 55 mm herzustellen, jedoch abweichend hiervon nur eine Höhe von 35 mm erreicht.

Der Auftraggeber ließ daraufhin ohne vorherige Einschaltung des Auftragnehmers die vorgesehenen, nun zu kurzen Türen durch längere austauschen und das Bodenniveau durch einen Fliesenbelag anheben.

Trotzdem rügt er später die Abweichung von der zugesicherten Estrichhöhe und fordert den Auftragnehmer zur Nachbesserung auf.

Dieser ist der Auffassung, dass durch die vom Auftraggeber ohne seine vorherige Einschaltung durchgeführten Ausgleichsmaßnahmen dessen Recht auf Mängelbeseitigung erloschen ist.

Die Entscheidung

Der BGH - Az.: VII ZR 15/08 - ist anderer Auffassung und **gibt dem Auftraggeber** mit Urteil vom 07.05.2009 **Recht**.

Trotz der vom Auftraggeber durchgeführten Maßnahmen ist der Auftragnehmer nach wie vor dazu verpflichtet, den Estrich in der vertraglich vereinbarten Höhe herzustellen.

Denn durch die vom Auftraggeber veranlassten baulichen Maßnahmen (Einbau eines Fliesenbelages und verlängerte Türen) ist **nicht der Mangel der Höhenabweichung selbst**, sondern es sind **nur die nachteiligen Auswirkungen** auf die Gebrauchstauglichkeit **beseitigt worden**.

Dehalb stellen diese Maßnahmen auch **keine Ersatzvornahme** im Sinne des Gesetzes (§ 637 Abs. 1 BGB in der seit Januar 2002 geltenden Fassung) dar, so dass das Nachbesserungsrecht des Auftraggebers nach wie vor besteht.

Hinweise für die Praxis

- ▶ Anders ist die Rechtslage dann, wenn sich die Vertragspartner darauf **geeinigt** haben, keine Nachbesserung durchzuführen, sondern statt dessen Maßnahmen zur Beseitigung der nachteiligen Auswirkungen des Mangels zu ergreifen. Eine solche **Vereinbarung ist für beide Parteien bindend**, ein späteres Nachbesserungsverlangen des Auftraggebers scheidet aus.
- ▶ Im geschilderten Fall hat der Auftraggeber gegenüber dem Auftragnehmer keinen Kostenersatz für die von ihm veranlassten Ausgleichsmaßnahmen verlangt.
- ▶ Ein solcher Anspruch hätte ihm ausnahmsweise nur dann nach den Grundsätzen einer Schadensminderungspflicht zugestanden, wenn sofortiges Handeln zur Vermeidung weitergehender Schäden - beispielsweise durch erheblichen Miet- oder Produktionsausfall - erforderlich gewesen wäre.

2. Stundenlohnarbeiten im BGB-Vertrag: Wie detailliert muss der Auftragnehmer seine Leistung nachweisen?

Das Problem

Während der Auftragnehmer nach § 15 Nr. 3 VOB/B Stundenlohnzettel mit detaillierten Angaben u. a. zu Qualifikation, sowie Ort und Art des Einsatzes der einzelnen eingesetzten Arbeitskräfte vorlegen muss, enthält das BGB hierzu keine ausdrückliche Regelung.

Es fragt sich, ob der Auftragnehmer auch hier entsprechende detaillierte Angaben zu machen hat.

Fall:

Nachdem das ursprünglich beauftragte Unternehmen die Arbeiten vor Fertigstellung der Leistung eingestellt hat, beauftragt der Auftraggeber eine andere Firma mit den Restarbeiten im Stundenlohn (BGB-Vertrag).

Die einzelnen Teilleistungen werden dann jeweils auf Weisung des Bauleiters des Auftraggebers ausgeführt.

Nach Fertigstellung legt der Auftragnehmer eine Stundenlohnrechnung unter Beifügung von Stundenlohnzetteln vor, die nur die Anzahl der je Tag geleisteten Stunden ohne nähere Angaben und den Materialverbrauch auflisten.

Der Auftraggeber verweigert die Bezahlung der Rechnung mit dem Hinweis auf mangelnde Prüfbarkeit, da er anhand dieser pauschalen Angaben nicht beurteilen könne, ob der Auftragnehmer nicht möglicherweise unwirtschaftlich gearbeitet hat.

Zu Recht?

Die Entscheidung

Der BGH - Az.: VII ZR 74/06 - hat mit Urteil vom 28. 05. 2009 entschieden, dass die Rechnung des Auftragnehmers die erforderlichen Angaben enthält und deshalb nicht zu beanstanden ist.

Eine sachliche und zeitliche **Zuordnung** der einzelnen im Stundenlohn erbrachten Leistungen kann der Auftraggeber vom Auftragnehmer grds. **nur dann verlangen**, wenn dies rechtsgeschäftlich **vereinbart worden ist**.

Zwar muss der Auftragnehmer **ausnahmsweise dann eine detaillierte Abrechnung vorlegen**, wenn der Auftraggeber sonst nicht nachvollziehen kann, welche konkreten Leistungen der Unternehmer erbracht hat, so dass er nicht in der Lage ist, die Wirtschaftlichkeit des abgerechneten Zeitaufwands zu beurteilen (sogenannte sekundäre Darlegungslast des Auftragnehmers).

„Ein solcher **Ausnahmefall liegt allerdings nicht vor**, wenn der Auftraggeber die einzelnen Leistungen in Auftrag gegeben hat und nur später den Auftragsumfang nicht mehr nachvollziehen kann. So ist es hier. **Der Auftraggeber kannte**, vermittelt durch das Wissen seines Bauleiters, **zum Zeitpunkt der Auftragserteilung** an den Auftragnehmer den **damaligen Ist-Zustand**.“

Er hat es lediglich **versäumt**, die Fakten, die er zur Beurteilung des Umfangs der erbrachten Leistungen benötigt, **zu dokumentieren**.

Dies geht allein zu seinen Lasten und führt nicht dazu, dass nun der Auftragnehmer die erforderlichen Angaben vorlegen muss.

Hinweise für die Praxis

- ▶ Aus Sicht des Auftraggebers kann die geschilderte Rechtslage bei Abrechnung von Stundenlohnarbeiten im BGB-Vertrag problematisch sein, da er ggf. erheblichen Aufwand mit der Dokumentation der Stundenlohnarbeiten hat.
- ▶ Will er dies vermeiden, muss er den Auftragnehmer schon bei Abschluss des Vertrages dazu verpflichten, nachvollziehbare Nachweise - wie dies beispielsweise im VOB-Vertrag geregelt ist - zu erbringen.

3. BAG-Urteil zur Weiterbeschäftigung an ein Ausbildungsverhältnis Information zum BAG Urteil vom 14. Januar 2009 – 3AZR 427/09

Dem Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

- Der Kläger hatte mit der Beklagten einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen, der zum 17.08.2006 endete.
- Am 27.07.2006 legte der Kläger die letzte Prüfungsleistung der Abschlussprüfung ab. In der Folgezeit war der Kläger regelmäßig im Betrieb der Beklagten erschienen und ist dort beschäftigt worden.
- Am 31.08.2006 erhielt der Kläger erst mal die Mitteilung über das Bestehen der im Juli 2006 abgelegten Abschlussprüfung durch das Prüfungszeugnis. Hierüber informierte er umgehend die Beklagte.

Die Parteien stritten über die Frage, ob ab dem 18.08.2006 ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand (so der Kläger) oder ob das Ausbildungsverhältnis fortgesetzt worden ist (so die Beklagte).

Im Ergebnis haben die Arbeitsgerichte die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision ist durch das BAG ebenfalls als unbegründet zurückgewiesen worden.

Nach Auffassung der Arbeitsgerichte ist zu keiner Zeit ein Arbeitsverhältnis begründet worden, sondern das Ausbildungsverhältnis bestand bis zum 31.08.2006 fort.

Dies wird vom BAG maßgeblich mit der Vorschrift zu Beendigung des Ausbildungsverhältnisses im einschlägigen Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (§16 TVAöD) begründet.

Das Gericht hat die Entscheidung ausdrücklich nicht unmittelbar auf § 21 BBiG gestützt, gleichwohl aber interessante Hinweise zur Auslegung dieser Norm gegeben (vgl. Rn 18 – 23). Aus diesen Erwägungen des BAG lässt sich schliessen, dass das BAG geneigt ist anzunehmen, dass § 21 Absatz 3 BBiG analog auf Fälle anzuwenden ist, in denen nach Vertragsende noch kein abschließendes Prüfungsergebnis feststeht und Auszubildende eine Verlängerung des Ausbildungsvertrages verlangen. Dabei kann das Verlängerungsverlangen auch konkludent durch Erscheinen am Ausbildungsplatz kundgetan werden. Beschäftigt der Ausbilder den Auszubildenden in dieser Situation – ohne dass ihm das Prüfungsergebnis bekannt ist – wird damit das Ausbildungsverhältnis fortgesetzt.

Diese Auslegung des § 21 BBiG ist zwar nicht als so genanntes „obiter dictum“ (nebenbei Gesagtes) im Leitsatz der Entscheidung formuliert, es ist jedoch naheliegend, dass Arbeitsgerichte künftig dieser Rechtsprechungstendenz folgen werden.

Konsequenz für die Praxis:

Betriebe sollten darauf hingewiesen werden, dass dann, wenn das Ergebnis der Prüfung nach Vertragsende noch nicht bekannt ist, unverzüglich zu klären ist, auf welcher Basis (Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag) eine Weiterbeschäftigung stattfinden soll. Ohne ausdrücklich Vereinbarung kann die Weiterbeschäftigung nach den Umständen des Einzelfalls künftig möglicherweise als Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses in analoger Anwendung des §21 Absatz 3 interpretiert werden. Dies wird in der Regel dem Interesse der Betriebe entsprechen (kein Anspruch auf Facharbeiterlohn, kein Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses).

Quelle: ZDH 09.07.2009

Betriebsjubiläum

Allen unseren Mitgliedsfirmen, die im Juli und August ein rundes Jubiläum feiern, gratulieren wir recht herzlich und wünschen das Beste für die Zukunft!

06.09. 80 Jahre Fliesenfachgeschäft Fries + Sohn GmbH & Co.

Geburtstagskinder

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

75 Jahre

01.09. Herr Werner Thoma Baugesellschaft Werner Thoma GmbH & Co. KG
09.09. Herr Heinz Weingarten Bauunternehmung Heinz Weingarten GmbH

65 Jahre

18.09. Herr Horst-Dieter Gschwendtner Fliesenfachgeschäft H.-D. Gschwendtner

50 Jahre

29.09. Herr Peter Bohland Fliesenfachgeschäft A. Goldbach GmbH & Co. KG