

TERMINE

DER FACHORGANISATION

8. bis 11. April 2010
Techno Classica,
Messe Essen

8. April 2010
Ausschuss für
Werkstoffe und Technik,
Brilon

23. April 2010
Vorstandssitzung,
Rheine

Spätester Wiedereinstellungstermin bei der Schlechtwetterkündigung § 46 RTV: 30. April

Die letzte Möglichkeit der witterungsbedingten Kündigung nach § 46 RTV (Schlechtwetterkündigung) ist seit 15. März verstrichen. Nun ist es an der Zeit, sich mit der Frage der Wiedereinstellung zu befassen.

Der lang anhaltende Winter mit viel Schnee und Minustemperaturen hat gezeigt, was er so richtig drauf hat. Auch wenn der 30. April der Termin für die späteste Wiedereinstellung, unabhängig von der vorherrschenden Witterung, ist, so darf die Vier-Monatsfrist nicht vergessen werden. Die Vier-Monatsfrist besagt, dass der einzelne Mitarbeiter nur maximal vier Monate in der „Schlechtwetterkündigung“ verbleiben darf. Bei früherer Wiederaufnahme der Arbeit ist der Arbeitnehmer natürlich bereits vor dem spätesten Termin wieder einzustellen!

Beispiele für die späteste Wiedereinstellung:

Ausspruch	Ablauf	spätester Termin
15. Nov.	15. März	14. März
18. Nov.	18. März	17. März
18. Dez.	18. April	17. April
18. Jan.		30. April
12. Feb.		30. April

Entsprechend § 46 Abs. 3 ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mitarbeiter von der Wiederaufnahme der Arbeit (Beendigung der Arbeitsverhinderung/schlechten Witterung) sofort zu benachrichtigen und wieder einzustellen.

Mit der Wiedereinstellung erwirbt der Mitarbeiter seine „alten“ Rechte und Pflichten

wieder. Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen.

Durch das EuGH-Urteil vom 19. Januar 2010, Aktenzeichen C-555/07, wirkt sich die nicht unterbrochene Betriebszugehörigkeit in der Gesamtheit auch auf die unter 25-jährigen Mitarbeiter aus. Siehe Artikel in Format Ausgabe März/2010.

Zitat des Monats:

„Lächle wenigstens heute, falls du es gestern vergessen hast.“

Autor unbekannt

DAS DEUTSCHE MALER MAGAZIN
DER MALER
UND LACKIERERMEISTER



Offizielles Organ

HAUPTVERBAND
FARBE, GESTALTUNG, HAUTSCHUTZ

Vorstand und Mitarbeiter des Maler- und Lackiererinnungsverbandes Westfalen wünschen Ihnen, Ihren Familien und Mitarbeitern ein frohes Osterfest.



Urlaubsabwicklung der Auszubildenden / Lehrlinge im Auslernjahr

Die Sommerabschlussprüfungen stehen bevor, da stellt sich wieder in vielen Betrieben die Frage, hat der Auszubildende noch Urlaub oder nicht. Nimmt er ihn oder besser nicht. Durch den langen Winter ist auch bei den Lehrlingen sicherlich der ein oder andere Urlaubstag witterungsbedingt eingetreten. Trotzdem sollten ein paar Regeln beachtet werden, die dem Unternehmen bares Geld sparen können.

Urlaubsanspruch

Der Jahresurlaub eines Lehrlings richtet sich nach den im Berufsausbildungsvertrag (Lehrvertrag) eingetragenen Urlaubsansprüchen.

Urlaubsjahr ist immer das Kalenderjahr

Entscheidend ist das Alter am 1. Januar. Es entsteht kein anderer (höherer oder niedrigerer) Urlaubsanspruch, wenn der Lehrling im Laufe des Jahres älter wird, in das nächste Lehrjahr kommt oder Junggeselle wird.

Urlaubsabwicklung im Auslernjahr

Im Auslernjahr des Lehrlings bestehen in der betrieblichen Praxis oft Unsicherheiten über die Abwicklung des Urlaubs vor und nach Ende der Lehre, obwohl durch Bundesurlaubsgesetz bzw. RTV klare Regeln existieren:

Höhe des Jahresurlaubsanspruchs: Der Urlaubsanspruch richtet sich immer nach den Verhältnissen (Alter, Status) zum 1. Januar des Kalenderjahres!

Im Auslernjahr besteht in der Regel ein Anspruch auf den vollen Urlaub für das Jahr, da der Lehrling – von Sonderfällen abgesehen – ja bereits mehr als sechs Monate im Betrieb ist, bevor er die Prüfung ablegt. (Letzter Prüfungstermin nach dem 30. Juni).

Der Urlaubsanspruch reduziert sich nach der Zwölfteilungsmethode nur dann, wenn der Lehrling im 1. Halbjahr (bis 30. Juni) seine Lehre beendet und aus dem Betrieb ausscheidet.

Also, wenn der Lehrling nach dem 30. Juni erst das Prüfungsergebnis bekommt, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

(Rest-)Urlaub beim übernommenen Junggesellen

Der vom Ausbildungsbetrieb im Laufe des Jahres übernommene Lehrling nimmt als gewerblicher Arbeitnehmer erst zum 1. Januar des nächsten Jahres am Urlaubskassenverfahren teil.

Für die Zeit zwischen Ende Lehre/Beginn UK-Verfahren gilt:

- Der Jahresurlaubsanspruch in Tagen ist unverändert (s.o.).
- Wurde der Urlaubsanspruch bereits vollständig in der Lehrzeit genommen, hat der übernommene Junggeselle keinen weiteren Anspruch auf Urlaub in diesem Jahr.
- Sind aus der Lehrzeit noch Urlaubstage offen, ist der Resturlaub in der Gesellenzeit zu gewähren.
Berechnung der Urlaubsvergütung:

$$\text{Urlaubs-entgelt} = \frac{\text{Arbeitsentgelt der letzten 3 Monate vor Urlaubsantritt}}{65} \times \text{Zahl der Urlaubstage}$$

Zusätzliches Urlaubsgeld = 15 Prozent vom Urlaubsentgelt

Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate ist immer von dem im Anschluss an die Lehre vereinbarten (höheren) Lohn auszugehen, Überstundenverdienste und einmalige Zuwendungen werden dagegen in das Arbeitsentgelt nicht eingerechnet (§ 11 BUrlG).

In der betrieblichen Praxis sollte man frühzeitig die Entscheidung treffen, ob man den Lehrling übernehmen möchte oder nicht.

Wenn der Lehrling nicht übernommen wird, so muss der Urlaub in der Ausbildungszeit gewährt werden.

Bei einer Übernahme des Lehrlings als gewerblicher Junggeselle sollte aus Kostengesichtspunkten der gesamte Urlaub für das laufende Jahr in der Ausbildungszeit gewährt werden, da hier dann nur die Ausbildungsvergütung als Urlaubsentgelt anfällt. Bei Gewährung eines Teilurlaubs als Geselle, ist das Urlaubsgeld nach der oben aufgeführten Formel zu berechnen und zu gewähren.

Sollte ein Junggeselle aus einem anderen Betrieb nach der Lehre übernommen werden, so ist in jedem Fall eine Urlaubsbescheinigung zu verlangen, aus der hervorgeht, wie viel Urlaub bereits gewährt worden ist.

Bei eventuell noch bestehenden Fragen, wenden Sie sich an die Verbandsgeschäftsstelle oder schauen Sie in das Merkblatt Urlaub für Lehrlinge im Maler- und Lackiererhandwerk. Sie finden es im Internet unter www.farbe-westfalen.de Reiter Maler > Betriebsführung & Recht > Merkblätter & Tarifverträge (Download) oder fordern Sie es in der Verbandsgeschäftsstelle unter 02 31/55 69 96-0 an.

Haftung von Unternehmern und Vorgesetzten

Der Vorgesetzte trägt die Verantwortung für seine Schutzbefohlenen.

Die BG schützt den Unternehmer und Vorgesetzte vor Schadensersatzansprüchen des verletzten Arbeitnehmers, nicht aber vor möglichen strafrechtlichen Konsequenzen.

Ablösung der Haftung durch die BG

Nach einem Arbeitsunfall übernimmt die BG die Kosten der medizinischen Behandlung sowie der beruflichen und sozialen Rehabilitation für den Verletzten und zahlt Renten und sonstige Geldleistungen. Die Haftung des Unternehmers wird durch die BG – als Haftpflichtversicherung – abgelöst, das heißt, der Verletzte hat dadurch grundsätzlich keine zivilrechtlichen Ansprüche gegenüber dem Unternehmer oder Vorgesetzten.

Strafrechtliche Konsequenzen bereits bei einfacher Fahrlässigkeit

Viel wahrscheinlicher, als bei einem Arbeitsunfall von der BG zum Regress herangezogen werden zu können, ist es für den Verantwortlichen, strafrechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen. Hier genügt bereits der Vorwurf der einfachen Fahrlässigkeit. Strafrechtliche Tatbestände im Zusammenhang mit dem betrieblichen Arbeitsschutz können sein:

- Fahrlässige Körperverletzung oder fahrlässige Tötung – wenn zum Beispiel Schutzgitter an einer Maschine oder Absturzsicherungen auf einer Baustelle fehlen, ein Beschäftigter mangels Unterweisung einen Gabelstapler fehlerhaft bedient oder ein Vorgesetzter die Überbrückung von Schutzeinrichtungen oder generell sicherheitswidriges Arbeiten geduldet hat.
- Herbeiführen einer Brandgefahr – wenn zum Beispiel Lackbehälter mit Lackresten und Abfällen nicht täglich aus dem Lackiererraum entfernt werden,
- Aussetzung eines Hilflosen – wenn zum Beispiel Volltrunkene aus dem Betrieb entfernt und sich selbst überlassen werden.

Sanktionen können Geldstrafen oder Freiheitsentzug sein.

Richtig unterweisen – sicherheitswidriges Verhalten nicht dulden

Entscheidend ist die Frage, ob der Verantwortliche die ihm zumutbare Sorgfaltspflicht verletzt und dadurch den Unfall verschuldet hat oder die Möglichkeit gehabt hätte, den Unfall zu verhindern. Die häufigsten Fragen nach Arbeitsunfällen sind auch:

– Wann war die letzte Unterweisung?

– Wurde die Unterweisung verstanden?

– Wann war die letzte Kontrolle, ob entsprechend der Unterweisung verfahren wurde, hatte der Vorgesetzte also dafür gesorgt, dass die Unterweisung „gelebt“ wurde?

– Wäre der Fehler vermeidbar gewesen, wenn eine Aufsicht dagewesen wäre?

Die gerichtliche Erfahrung zeigt, dass fast sämtliche Anklagen nach Arbeitsunfällen mit einer fehlenden oder unzureichenden Unterweisung zusammenhängen. (Auszug aus HOLZinfo Nr.135/2009, Download bei der Holz BG möglich). Den Link finden Sie unter www.basik-net.de Rubrik „basik-net aktuell“.

Wer, worüber, wann, wie oft und durch welche Person unterwiesen werden muss, ist im Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Die Gefährdungsbeurteilung und ihre ordnungsgemäße Dokumentation ist damit ein überaus wichtiges Instrument zur rechtssicheren Führung eines Unternehmens.

Lassen Sie es nicht so weit kommen!

Unmissverständlich nimmt das Arbeitsschutzgesetz den Unternehmer in die Pflicht, für einen sicheren Betrieb Sorge zu tragen. Eignet sich im Betrieb ein Unfall, so wird man zunächst automatisch davon ausgehen, dass die erforderliche Betriebsorganisation zur Vermeidung eines Unfalles nicht vorhanden ist, oder dass ein Verstoß gegen eine gesetzlich auferlegte Pflicht vorliegt. Zu einem organisierten betrieblichen Arbeitsschutz gehören eine schriftliche Dokumentation der Unterweisungen, Betriebsanweisungen und nicht zuletzt die Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Achten Sie in der kommenden Gerüstsaison auf den sicheren Aufbau der Arbeitsgerüste, einschließlich der Rollgerüste und Hilfsgerüste aus Leitern und Bohlen.

Ihre Ansprechpartner

Fred Graumann
 UVE GmbH für Managementberatung
 Telefon: 0 75 22/97 29 90
 Mobil: 01 78/5 52 24 41
 E-Mail: f.graumann@uve.de

Bernd Michalzik
 Maler- und Lackiererinnungsverband Westfalen
 Telefon: 02 31/55 69 96-16
 E-Mail: michalzik@farbe-westfalen.de

Aus Wirtschaft und Politik

RECHT

Keine Sozialversicherungspflicht für Praktika in dualen Studiengängen

Auch für ein umfangreiches Praktikum, für das sogar eine Vergütung bezahlt wird, sind keine Sozialabgaben abzuführen (außer der studentischen Krankenversicherung).



Geklagt hatten im Streitfall Studenten, die an der staatlich anerkannten privaten Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) in Bergisch Gladbach Wirtschaftsinformatik studierten.

Das Studium bestand gleich verteilt aus theoretischer Ausbildung und betrieblicher Ausbildung im Unternehmen. Dafür zahlten die Studenten auch während der Praktika monatlich 560 Euro Studiengebühr. Die Unternehmen zahlten den Praktikanten für den gleichen Zeitraum (ob Theorie oder Praxis) in dieser Höhe eine Vergütung.

Die Deutsche Rentenversicherung stufte dies als betriebliche Ausbildung ein, für die die Unternehmen auch entsprechende Sozialversicherungsbeiträge abzuführen hätten.

Das Bundessozialgericht (BSG) betrachtete aber die Zeit in der Hochschule genauso wie die Praktikumszeit als Studienzeiten – mit der Folge, dass keine Sozialabgaben anfallen (außer studentischer Krankenversicherung). Nicht einmal das Argument, dass vonseiten der Unternehmen ein Eigeninteresse bestehe, stand in diesem Fall im Vordergrund.

Grundsätzlich sollte sich dabei aber jeder Unternehmer über die Definition des Begriffs „Praktika“ im Klaren sein. Im Urteilsfall handelte es sich um vorgeschriebene Praktika, die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung gefordert werden.

Das kann ein Zwischen-, Vor- oder Nachpraktikum sein.

Zwischenpraktika sind meist im Rahmen ihrer Hochschulausbildung zu erbringen. Diese sind gesetzlich sozialversicherungsfrei.

Die zeitlichen Begrenzungen bei kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfreien Studentenbeschäftigungen bis beispielsweise 20 Arbeitsstunden pro Woche sind dabei unwesentlich, weil das Praktikum zum Studium gerechnet wird. Das gilt auch für Studenten einer ausländischen Hochschule.

Der Praktikant sollte allerdings immer nachweisen, dass er an einer Hochschule/Fachhochschule immatrikuliert und dass das Praktikum vorgeschrieben ist (Studienordnung). Diese Unterlagen gehören auf jeden Fall zu den Lohnunterlagen.

Ein Vor- oder Nachpraktikum wird vor oder nach der Immatrikulation an der Hochschule erbracht. Auch hier sollte man auf einen Nachweis der Notwendigkeit bestehen. Versicherungsrechtlich wird dabei aber danach entschieden, ob der Praktikant eine Vergütung erhält oder nicht. Ist das der Fall, gilt er als zu seiner Ausbildung beschäftigt und ist (wie Auszubildende) kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Die Sozialversicherungspflicht besteht auch, wenn die Vergütung unter 400 Euro liegt. Fazit: Die Höhe ist unwichtig.

Erhält der Praktikant keine Vergütung, ist zu unterscheiden zwischen der Kranken-/Pflegeversicherung sowie der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für die Kranken-/Pflegeversicherung muss der Student selbst sorgen. Fällt der Student unter die Familienversicherung (Ehegatte oder Eltern), kann die Kranken- und Pflegeversicherung für den Praktikanten kostenfrei weitergeführt werden. Ansonsten muss der Praktikant sich selbst um seinen Versicherungsschutz kümmern (Höhe entsprechend eines pflichtversicherten Studenten: 53,40 Euro monatlich Krankenversicherung und 9,98 Euro/11,26 Euro monatlich Pflegeversicherung), wobei der Arbeitgeber keinen Zuschuss zahlen muss.

Legt der Student Wert auf einen lückenlosen Versicherungsschutz, hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Meldungen und die Beitragsberechnung zur Renten- und Arbeitslosenversicherung vorzunehmen. Auch ohne Entgeltzahlung besteht Versicherungspflicht, doch können sich diese Praktikanten auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung gilt dann auch für die Pflegeversicherung.

Meist kommt dies zum Tragen, wenn der Praktikant privat versichert ist.

Ist ein Praktikum nicht vorgeschrieben, wird dieses versicherungsrechtlich wie eine

normale Beschäftigung bewertet. Unter 400 Euro Vergütung besteht dabei Sozialversicherungsfreiheit.

Das Urteil gilt als Grundsatzurteil, sodass Betriebsprüfer und Sozialversicherungsträger zwingend daran gebunden sind.

BSG,
Urteil vom 1. Dezember
2009, Az. B 12 R 4/98

STEUERRECHT

Bei Nettolohnvereinbarung keine Steuerfreiheit für Zuschläge

Der Betreiber eines Autohofs beschäftigte Mitarbeiter in Schichten an sieben Tagen in der Woche. Um Lohnschwankungen wegen der wechselnden Schichten zu vermeiden, vereinbarte er gleichbleibende Nettolöhne, unabhängig von den tatsächlich geleisteten Stunden.

Arbeiteten die Mitarbeiter am Wochenende, an Feiertagen oder in den Nachtstunden, erhielten sie ebenfalls den vereinbarten, unveränderlichen Nettolohn. Die Zuschläge behandelte der Chef als steuerfreien Arbeitslohn. Das Finanzamt stufte die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit allerdings als steuerpflichtigen Arbeitslohn ein.

Fazit: Wird ein unveränderlicher Nettolohn vereinbart, gelten die Spielregeln zur Steuerbefreiung von Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit nicht. Davon profitiert nur der Unternehmer selbst, weil dieser geringere Lohnnebenkosten hat.




Aus Wirtschaft und Politik

Gegen diese Entscheidung wurde die Revision vor dem Bundesfinanzhof zugelassen (Az. VI R 50/09). Kippt das Finanzamt also bei Netto-lohnvereinbarung die Steuer-freiheit für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit, helfen ein Einspruch und ein Antrag auf Ruhen des Verfahrens bis zur endgültigen Entscheidung.

FG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Sept. 2009, Az. 9 K 260/06

BILANZIERUNG

Wechsel zur Bilanzierung verhindern

Unternehmer, die ihren Gewinn nach  der Einnahmen-Überschuss-Rechnung ermitteln und bestimmte Umsatz- oder Gewinn Grenzen überschreiten, werden vom Finanzamt aufgefordert, zum 1. Januar 2010 von der Einnahmen-Überschussrechnung zur Bilanzierung zu wechseln.

Das müssen Unternehmer aber nicht unbedingt hinnehmen.

Lässt sich nämlich das Überschreiten der Umsatzgrenze (500 000 Euro) und der Gewinngrenze (50 000 Euro) offensichtlich auf einen einmaligen Geschäftsvorfall zurückführen, gibt es gute Argumente gegenüber dem Finanzamt, der Aufforderung nicht nachzukommen.


Wird die Umsatz- oder Gewinngrenze beispielsweise nur wegen eines einmaligen Verkaufs von Anlagegegenständen überschritten und rechnet das Unternehmen in der Folge wieder mit der Unterschreitung, sollte das auch dem Finanzamt mitge-

teilt werden. Allerdings sollte der Sachverhalt auch durch Unterlagen belegt werden:

- Einnahmen-Überschuss-Rechnungen der Vorjahre sowie Umsatz- und Gewinnplanungen der nächsten Jahre
- Nachweis, dass der Umsatz beziehungsweise Gewinn nur wegen eines einzelnen, sich nicht wiederholenden Geschäftsvorfalles so hoch war
- Hinweis auf § 148 AO, der eindeutig die Bewilligung von Erleichterungen vorsieht.

ARBEITSRECHT

Die „Don'ts“ im Arbeitsrecht

Arbeitgeber haben ein Direktionsrecht,  das greift nicht nur für das reine Arbeitsgebiet, sondern auch für das Arbeitsumfeld. Damit ist einem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht alles uneingeschränkt erlaubt. Mancher Stein des Anstoßes kann beispielsweise auch zur Kündigung führen.

Wenn Ihr Mitarbeiter im wahrsten Sinn die Füße hochlegt

Hierbei wird zugrunde gelegt, was der betrieblichen Ordnung schaden kann. Die betriebliche Ordnung unterliegt dem Weisungsrechts des Arbeitgebers. Er entscheidet also, was erlaubt ist und was nicht – so sehen es die Gerichte, denn der Chef stellt den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel – bis hin zum letzten Kugelschreiber. Damit darf er auch entscheiden, was erlaubt ist und was

nicht. Der Betriebsrat hat allerdings ein Mitbestimmungsrecht.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) formuliert es so: „Alles, was von der Arbeit ablenken kann, kann verboten werden.“

Als Grundsatz kann sich jeder Arbeitgeber merken, dass alles verboten werden kann, was in irgendeiner Weise die Tätigkeit des Mitarbeiters einschränken könnte.

Juristisch sehen es beispielsweise einige Anwälte als gerechtfertigt an, einem Mitarbeiter zu verbieten, „die Füße hochzulegen“. Argument sei, dass in diesem Moment ja nicht gearbeitet werden kann. Dass ein solches Verhalten in Konferenzen tabu sein sollte, ist klar. Dennoch herrschen in einigen Branchen – gerade im Marketingbereich – andere Vorstellungen. Nicht selten macht es da gerade der Vorgesetzte vor – wie will dieser es dann seinen Mitarbeitern verbieten?

Nicht grüßen

Sogar Gerichte haben sich schon damit beschäftigt, ob das Nicht-Grüßen eine Beleidigung des Chefs ist. Doch dies fällt eindeutig nicht unter das Direktionsrecht. Im Streitfall hatte eine Mitarbeiterin den Geschäftsführer mehrmals in Anwesenheit Dritter nicht begrüßt – obwohl das Treffen sogar außerhalb des Betriebs stattfand. Die Kündigung war unwirksam.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil 29. November 2005, Az. 9 (7) Sa 657/05

Radio oder iPod hören

Arbeitgeber können das Radiohören durchaus einfach verbieten – wenn sie der Ansicht sind, dass es die Arbeitsleistung beeinträchtigt. Dass es relativ tabu ist, wenn ein Mitarbeiter am Telefon viel mit Kunden zu tun hat, versteht sich fast schon von selbst.

Kalender oder Poster aufhängen

Man kennt es vor allem aus Werkstätten oder Lagerhallen: politische Plakate und hin und wieder sogar Pin-up-Bilder. Sieht der Unternehmer dadurch den Betriebsfrieden, Arbeitsabläufe oder das Miteinander gestört, weil sich andere belästigt fühlen, kann er es verbieten. Anders sieht es vielleicht aus, wenn der Raum fast nur dem Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Pflanzen

Je weniger Mitarbeiter in einem Büro „auf einem Fleck“ sitzen, umso einfacher die Entscheidung. Legen Unternehmer aber Wert auf ein einheitliches Erscheinungsbild, dürfen sie durchaus Vorgaben machen. Auf keinen Fall dürfen sie die Einrichtungen/Maschinen beschädigen/stören.

Und: Beachten Sie mögliche Allergien!

Aus der Arbeit der Technischen Beratungsstelle des Verbandes aktuell informiert:

Was tun wenn's schief läuft? – Mängel durch Materialfehler –

Reklamationen sind immer ein Ärgernis für den Malermeister. Dies gilt auch und insbesondere, wenn der Mangel durch fehlerhaftes Material oder eine falsche Beratung des Materialherstellers/Lieferanten entsteht, den Malermeister also eigentlich kein „Verschulden“ trifft.

Hier stellt sich dann die Frage aller Fragen:
Wer haftet wie lange und wofür?

Diese Abhandlung, die die Rechtsposition des Malerbetriebes deutlich macht, kann beziehungsweise soll eine Rechtsberatung nicht ersetzen.

Grundsätzlich werden drei Fallgruppen unterschieden:

1. Der „klassische“ Gewährleistungsmangel = Fehler am Gewerk selbst, zum Beispiel nicht haftende Beschichtung, Risse, mangelnde Deckkraft, Farbabweichungen, Versprödungen etc.
2. Der Folgeschaden am Baukörper, zum Beispiel Feuchtigkeitsschaden.
3. Der sogenannte begleitende Vermögensschaden des Bauherrn, zum Beispiel Mietausfall, Stillstandskosten, Hotelunterbringung etc.

Alle drei Schadensgruppen werden – wie sollte es auch anders sein – nach unterschiedlichen Vorschriften behandelt.

1. Der Fehler am Gewerk selbst

Nachbesserung hat Vorrang,
dann Minderung oder Schadensersatz

Der klassische Gewährleistungsfall ist der Fehler am Malerwerk selbst. Als Beispielsfall soll für die weiteren Betrachtungen die nicht haftende Beschichtung dienen. Schadensursache sei ein Materialfehler.

Obwohl der Materialfehler letztlich nicht aus dem Verantwortungsbereich des Malers stammt, haftet er als Vertragspartner des Kunden komplett auf:

- a) Nachbesserung (bis hin zur Neuherstellung, wenn das technisch nur so lösbar ist),
- b) Ersatzvorkosten eines anderen Betriebes (zum Beispiel wenn Nachbesserung mehrfach scheitert),
- c) Minderung (wenn Nachbesserung unzumutbar oder nicht gewollt ist),
- d) Schadensersatz (in der Regel identisch mit Minderungsbetrag).

Regress gegen Hersteller oder Lieferanten?

Sind die Gewährleistungsansprüche beim Kunden abgewickelt, geht es um die Regressansprüche gegen den Hersteller/Lieferanten. Der richtige Ansprechpartner für Regressansprüche ist der eigene Vertragspartner des Malers und das ist in der Regel der Großhandel als Verkäufer.

Dieser leitet aber die Ansprüche eins zu eins an den Hersteller weiter, ohne dass der Maler diesen juristischen Umweg groß bemerkt. Bedeutsam ist dieser kleine Unterschied in der Sache nur, wenn der Lieferant in der Zwischenzeit insolvent sein sollte. Dann bleiben gegen den Hersteller nur Kulanzansprüche. Beim Herstellerdirektvertrieb ist der Hersteller selbst unmittelbarer Vertrags- und Ansprechpartner.

Neues Material oder auch Lohnkosten?

Der Ersatz des neuen Materials durch den Hersteller/Lieferanten ist vergleichsweise eindeutig und in der Praxis meist auch unproblematisch. Heftiger sind die Diskussionen um die Nachbesserungskosten, vor allem wegen der Lohnkosten, Baustelleneinrichtung etc. Entgegen weitverbreiteter Meinung und auch entgegen den Üblichkeiten in der Baubranche ist der Hersteller/Lieferant im Normalfall nicht verpflichtet, Lohnkosten etc. zu übernehmen. Dies geschieht allerdings oft auf der Basis von Kulanz im Hinblick auf gute Geschäftsbeziehungen. Einen echten Rechtsanspruch auf Ersatz der Nachbesserung hat der Malerbetrieb nur, wenn den Hersteller/Lieferanten ein besonderes Verschulden trifft.

Also, wenn der Hersteller zum Beispiel ein Material im Markt belässt, dessen Schadhafte er kennt oder hätte kennen müssen. Oder Produktionsprozesse werden fahrlässig nicht ausreichend kontrolliert. Der Händler könnte zum Beispiel ein Material fehlerhaft eingelagert haben. Immer muss der Maler diese Umstände aber zunächst einmal kennen und dann auch beweisen, was in der Praxis äußerst schwierig ist. In der Regel wird es also beim Eimer Farbe bleiben (BGH/VIII ZR 211/07 vom 15. Juli 2008).

Haftungsdauer

Fünf Jahre beim Kunden,
fünf Jahre beim Hersteller/Lieferanten

Die nächste Frage ist die Haftungsdauer. Für VOB-Verträge ist die alte Zwei-Jahresfrist seit 2002 auf vier Jahre verdoppelt worden. Beim BGB-Vertrag ist alles beim Alten geblieben, nämlich fünf Jahre Haftung gegenüber dem Kunden für Leistungen an einem Bauwerk. Andererseits ist seit 2002 auch die

Regressmöglichkeit gegenüber dem Hersteller/Lieferanten auf 5 Jahre ausgedehnt worden, sofern das gelieferte Material in ein Bauwerk eingeht.

2. Der Folgeschaden am Baukörper

Früher war es schwierig zu beantworten, wann der Handwerksbetrieb bei Mängeln über die eigentliche Nachbesserung hinaus weitergehende Schäden ersetzen musste. Dies ist durch die Schuldrechtsreform vereinfacht worden. Immer war jedoch schon eines geregelt: Zum Schadensersatz gehört Verschulden des Handwerkers und das ist beim Materialfehler nicht vorhanden! Damit entfallen bei Materialfehlern nahezu sämtliche Ansprüche des Bauherrn auf weitergehenden Schadensersatz gegenüber dem Handwerksbetrieb.

3. Der Vermögensschaden des Bauherrn

Mietausfall, Hotelkosten, Stillstandskosten

Der Schaden selbst kann klein sein, die Schadensfolgen gewaltig, zum Beispiel wenn wegen einer fehlerhaften Fußbodenbeschichtung in einer Produktionshalle wochenlang nicht produziert werden kann. Der Bauherr macht den Ausfall geltend.

Auch hier haftet der Malerbetrieb in der Regel mangels Verschulden nicht für begleitende Vermögensschäden des Bauherrn.

Fazit:

Bei Materialfehlern haftet der Malerbetrieb für die gesamten Nachbesserungskosten gegenüber seinem Kunden, in der Regel nicht aber für weitere Folgeschäden!

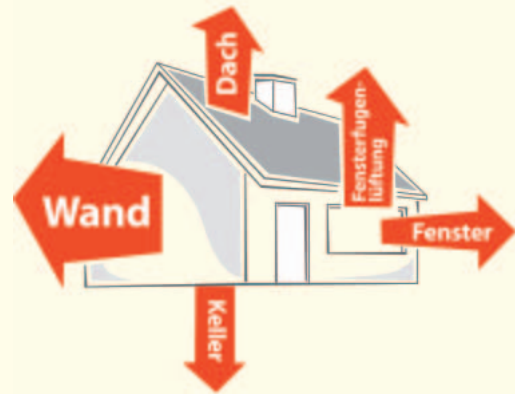
Er kann beim Lieferanten/Hersteller zwar Regress nehmen, aber im Regelfall nur wegen des Materials (Neulieferung). Bei den übrigen Nachbesserungskosten (Lohn, Baustelle etc.) kommt Ersatz nur im Ausnahmefall in Betracht.

Mit der Auswahl seiner Hersteller und Lieferanten geht der Malerbetrieb daher ein gewisses Restrisiko bei Lieferung schadhaften Materials ein. Seriöse Hersteller übernehmen im Wege der Kulanz die Ein- und Ausbaurkosten bei schadhafte Baustoffen, wobei die Kulanz sich heute verstärkt an Bonität und Einkaufskraft des Malerbetriebs orientiert.

Bei größeren Arbeiten beziehungsweise bei einer hohen Gefahrenträchtigkeit empfiehlt es sich für den Malerbetrieb immer, sich Empfehlungen der Hersteller/Lieferanten in Kenntnis der Örtlichkeiten schriftlich geben zu lassen. Im Schadensfall kann der Hersteller/Lieferant dann gegebenenfalls aufgrund seiner Beratungsleistungen in Anspruch genommen werden. Wird Ihnen eine schriftliche Empfehlung verweigert, sollten Sie sich fragen: warum?

MARTIN DEIMEL

Förderung energetischer Gebäudesanierung bleibt auf hohem Niveau



Die CDU/CSU-FDP-Koalition hat sich auf eine Erhöhung der ursprünglich im Bundeshaushalt vorgesehenen Mittel für das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm verständigt.

Mit einem Beschluss der Haushalte der schwarz-gelben Koalition werden die Finanzmittel um 400 Millionen Euro auf rund 1,5 Milliarden Euro aufgestockt. Finanziert wird die kräftige Aufstockung durch ein Vorziehen von 310 Millionen Euro aus 2011 sowie den Einsatz nicht in Anspruch genommener überplanmäßiger Mittel aus 2009 in Höhe von 90 Millionen Euro.

Das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm wird über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) umgesetzt. Im letzten Jahr waren noch 2,2 Milliarden Euro für die klimagerechte Sanierung von Gebäuden zur Verfügung gestellt worden. Dabei wurden aber bereits ebenso Vorzieheffekte aus anderen Haushaltsjahren genutzt. Die jetzige Höhe von 1,5 Milliarden Euro entspricht dem ursprünglich einmal in der langfristigen Planung vorgesehenen Fördervolumen.

Zuletzt hatten in einer gemeinschaftlichen Initiative Bau – Ausbauerverbände, unter anderem der Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz und die Gewerkschaften gemeinsam die im Bundeshaushalt vorgesehene Mittelkürzung auf 1,1 Milliarden Euro kritisiert.

Mit der jetzigen Beschlussfassung sind die Weichen gestellt, sodass die ehrgeizig gesetzten klimapolitischen Ziele angegangen werden können. Die Wärmedämmung an Gebäuden, sowohl bei Wärmedämmverbundsystemen wie auch bei der Innendämmung, bleibt damit ein attraktives Marktfeld für die Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks. Die Förderung wird die stetige Kundennachfrage positiv beeinflussen. Das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm wird damit auch einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Branche leisten.

Jubiläum 2010

April

Am 27. April ist

**Bildungsausschuss-
vorsitzender
Helmut Schrey,
Innung Westfalen-
Süd**

20 Jahre im
Bildungsausschuss.

Wir gratulieren Ihn
recht herzlich.

Handwerk fordert Vereinfachung von ELENA

Das Projekt des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA) soll eigentlich Arbeitgeber entlasten – aktuell steigen jedoch im betrieblichen Alltag die Belastungen. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat eine Initiative gestartet und fordert eine Vereinfachung des Verfahrens.

Viele staatliche Leistungen setzen voraus, dass Arbeitgeber einen Papiernachweis über bezogene Arbeitsentgelte ausstellen. Mit ELENA werden diese Bescheinigungen ab 2012 durch elektronische Nachweise ersetzt. Seit 1. Januar 2010 müssen alle Arbeitgeber in Deutschland, neben der regulären DEÜV-Meldung an die Sozialversicherung für jeden Beschäftigten noch einen Datensatz an den ELENA-Datenpool bei der Deutschen Rentenversicherung melden.

Eine Vereinfachung des ELENA-Verfahrens muss rasch herbeigeführt werden, damit der Aufwand in den Hintergrund tritt und der Nutzen der elektronischen Nachweise überwiegt, so der ZDH. Alle existierenden 45 Entgeltbescheinigungen müssen schnell in das elektronische Verfahren eingeschlossen, der zusätzlich zu meldende Datensatz klein gehalten und die jeweiligen Leistungsgesetze harmonisiert werden.

IMPRESSUM **Format.**

Herausgeber:
Maler- und Lackiererinnungsverband
Westfalen, Fachverband Farbe
Gestaltung Bautenschutz

Verantwortlich für den Inhalt:
Peter Schuchart, Geschäftsführer

Anzeigen:
Werbe- und Wirtschaftsdienst im
Maler- und Lackiererinnungsverband
Westfalen, Fachverband Farbe
Gestaltung Bautenschutz

Herausgeber, Redaktion, Anzeigen:
Prinz-Friedrich-Karl-Straße 46
44135 Dortmund
Telefon (02 31) 55 69 96-0
Telefax (02 31) 55 69 96-99
E-Mail:
westfalen@farbe-westfalen.de
Internet: www.farbe-westfalen.de

Erscheinungsweise:
monatlich, ständige Beilage
der Zeitschrift
DER MALER UND LACKIERERMEISTER

Druck:
Verlag W. Sachon GmbH + Co.
Schloss Mindelburg
D-87714 Mindelheim
Tel.: 0 82 61/9 99-0
Fax: 0 82 61/9 99-3 95

Nachdruck nur mit besonderer
Genehmigung des Verlages.
Bezugsgebühren werden durch
Mitgliedsbeiträge erhoben.