

03/2008

Mitteilungen

**Bundeskabinett
beschließt
Reform der
Unfallversicherung**

**Tariferhöhungen
ab 1. April 2008**

**Lohnkosten-
zuschüsse
zur Eingliederung
von Arbeitnehmern**

**Kündigungsschutz
Altersdiskriminierung
bei der Sozialauswahl?**

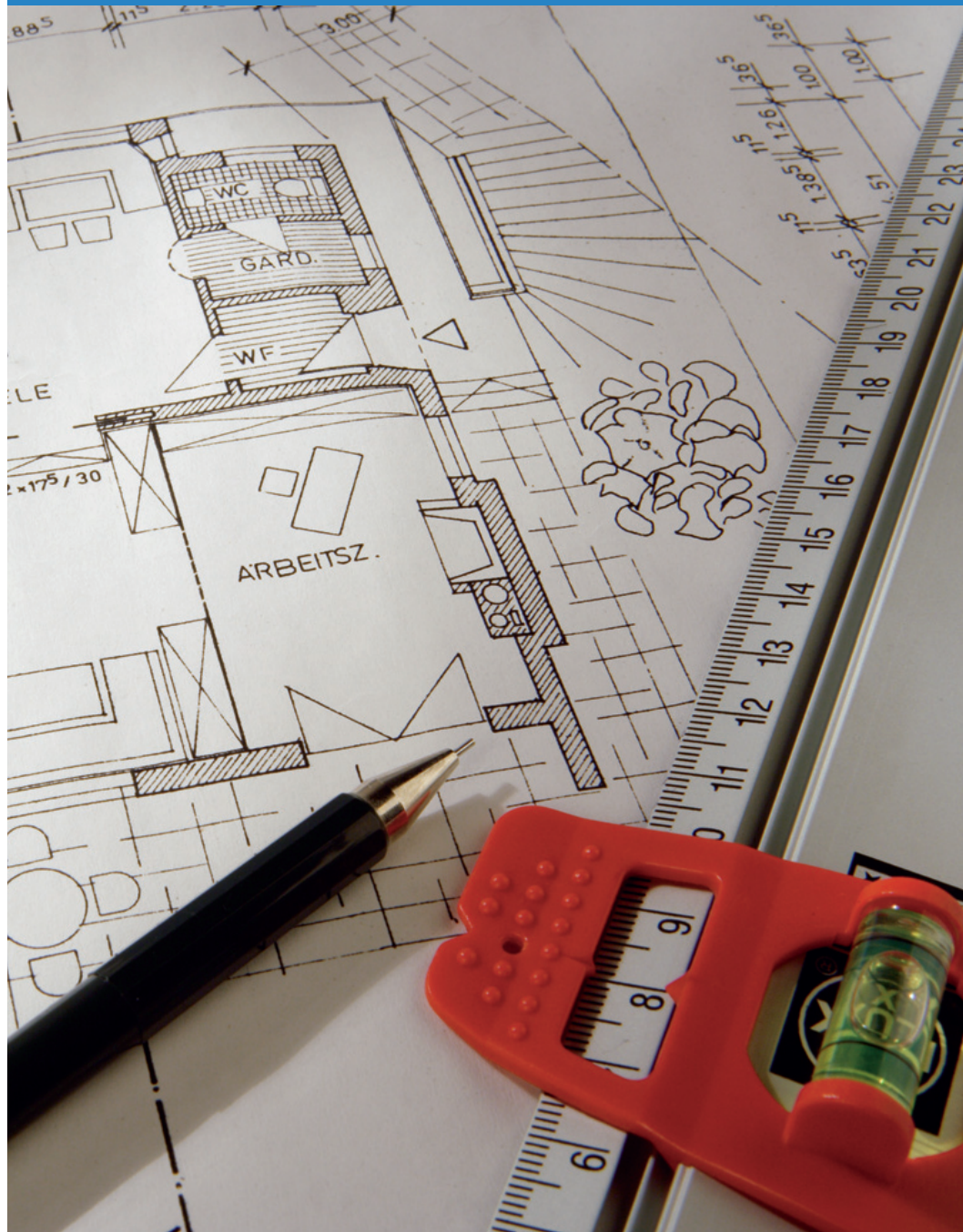
**Wie wird der
Baustellenmittellohn
berechnet?**

**Ausbildungsverhält-
nisse im bayerischen
Bauhandwerk –
Jahresende 2007**

**Zuschüsse
für Weiterbildung
Schritt für Schritt**

**Firmendatenbank:
Key Technologies
in Bavaria**

**EU verschärft
Klimaschutz**



Heftbeilagen:

Muster zur Berechnung des Zuschlagsatzes
für lohngebundene Kosten ab 1. Januar 2008 (Bayern)

BRZ-Meisterforum 2007 – Rückblick

Standpunkt

**Liebe Leserinnen,
liebe Leser,**



was lange währt, wird endlich gut – so der Volksmund. Ob dies auch für die vom Bundeskabinett beschlossene Reform der gesetzlichen Unfallversicherung – siehe Seite 4 in diesem Heft – gilt, bedarf einer näheren Analyse. Zutreffend ist sicherlich, dass sich die Politik ausreichend Zeit für die Reform des Systems der Berufsgenossenschaften gelassen hat – stammt doch der Auftrag des Deutschen Bundestags, die gesetzliche Unfallversicherung zu reformieren, schon aus der letzten Legislaturperiode. Aber hat der zeitliche Faktor wirklich Auswirkungen auf die Qualität der politischen Arbeitsergebnisse?

Aus Sicht der Wirtschaft insgesamt wird man dies wohl verneinen müssen. Kernbestandteil einer echten Reform hätten neben organisatorischen Änderungen Einschnitte im Leistungsrecht sein müssen. Nur durch Einsparungen auf der Ausgabe Seite können die Berufsgenossenschaften – die einzige Säule der Sozialversicherung, die ausschließlich arbeitgeberfinanziert ist – über alle Branchen hinweg entlastet werden. Leider hat sich gezeigt, dass solche Einschnitte, wie z. B. die Herausnahme der Wegeunfälle, auch von einer Großen Koalition offenbar nicht zu stemmen sind. Nicht eben erleichtert wurde die Aufgabe auch durch den Umstand, dass das für die Reform zuständige Ministerium politisch eher dem Arbeitnehmerlager zugeneigt ist.

Aus Sicht der Bauwirtschaft fällt die Analyse deutlich positiver aus. Die von den Altlasten aus den „fetten“ Jahren vor 1995 finanziell erdrückte BG BAU könnte durch ein neues System des Altlastenausgleichs, wie es in dem nunmehr verabschiedeten „Organisationsteil“ des Entwurfs vorgesehen ist, wieder Luft zum Atmen bekommen. Die Beiträge könnten zumindest – auf immer noch zu hohem Niveau – stabilisiert und somit die Zeit bis zum nächsten Anlauf zu einer dann hoffentlich auch das Leistungsrecht umfassenden Reform überbrückt werden.

Noch ist es aber nicht so weit. Das Baugewerbe muss die vom Kabinett verabschiedete Lastenausgleichsregelung gegen den Widerstand der „Zahler-Branchen“ bis zu einem Beschluss des Deutschen Bundestages verteidigen. Wichtig ist es insbesondere, den Verteilungsschlüssel, der derzeit für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit einer BG zu 70 % auf die Entgelte, und nur zu 30 % auf die Neurenten abstellt, zu erhalten. Drücken Sie uns die Daumen!

Ihr

Andreas Demharter

Inhaltsverzeichnis

Aktuelles

- 4_ Bundeskabinett beschließt Reform der Unfallversicherung

Recht

- 4_ Aus unserer Arbeit: Wann gerät ein privater Auftraggeber ohne Mahnung in Zahlungsverzug?
- 5_ Kündigungsabrechnung: Keine Umsatzsteuer auf „Vergütung“ für nicht erbrachte Leistungen!
- 5_ Präqualifikation bei Beschränkten Ausschreibungen und Freihändigen Vergaben des Bundeshochbaus bald Pflicht!

Steuern

- 6_ Zugriff der steuerlichen Betriebsprüfung auf digitale Buchführung
- 7_ Umsatzsteuer – Ermäßigter Mehrwertsteuersatz auf arbeitsintensive Dienstleistungen
- 7_ Umsatzsteuer für Bankdienstleistungen
- 8_ Wann können Steuerberatungskosten als Betriebsausgaben geltend gemacht werden?

Tarif- und Sozialpolitik

- 9_ Tarifierhöhungen ab 1. April 2008
- 9_ Lohnkostenzuschüsse zur Eingliederung von Arbeitnehmern
- 13_ Abgrenzung von Mindestlohn 1 und Mindestlohn 2
- 14_ Kündigungsschutz: Präventionsverfahren und betriebliches Eingliederungsmanagement ist keine Kündigungsvoraussetzung
- 14_ Kündigungsschutz: Altersdiskriminierung bei der Sozialauswahl?
- 15_ Mitgliederschwund

Wirtschaft

- 16_ Die wirtschaftliche Entwicklung des Baugewerbes in Bayern im Jahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr
- 17_ Wie wird der Baustellenmittellohn berechnet?
- 17_ Die Bauwirtschaft in Bayern im Januar 2008
- 18_ Milliarden für die energetische Sanierung
- 19_ Die Zukunft bayerischer Regionen: Strategieoptionen

Technik

- 20_ Abstandsflächen im Bauordnungsrecht Bayern – Kommentar
- 20_ Maurerarbeiten – DIN-Taschenbuch 77
- 20_ Handbuch Gebäudeenergieberatung
- 21_ Gipsplatten in Feuchträumen – Änderung im Normentwurf
- 22_ Erdarbeiten in der Nähe von Leitungen
- 23_ Aus unserer Arbeit: Malerfertige Oberfläche von Decken und Wänden

Berufsbildung

- 24_ **Ausbildungsverhältnisse im bayerischen Bauhandwerk – Jahresende 2007**
- 25_ **Ausbildungsplätze für Studenten in dualen Studiengängen – Interessenabfrage**
- 25_ **Resolution des Ausschusses für Berufsbildung des ZDB zur Meisterausbildung**

Fachgruppen

- 26_ **Liste der Fachgruppenvorsitzenden**
- 27_ **DIN Fachbericht 159 2008-01**
- 27_ **Flyer „Keine Angst vor neuen Feinstaub – Regelungen“**
- 27_ **Neue Veröffentlichungen der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV)**

BauAkademie Aktuell

- 28_ **Zuschüsse für Weiterbildung – Schritt für Schritt**

Termine

- 29_ **Bayerische BauAkademie, Feuchtwangen**
- 32_ **Aus- und Fortbildungsstätten der Bauinnungen**
- 32_ **Aus- und Fortbildungsstätten sonstiger Organisationen**

Nachrichten

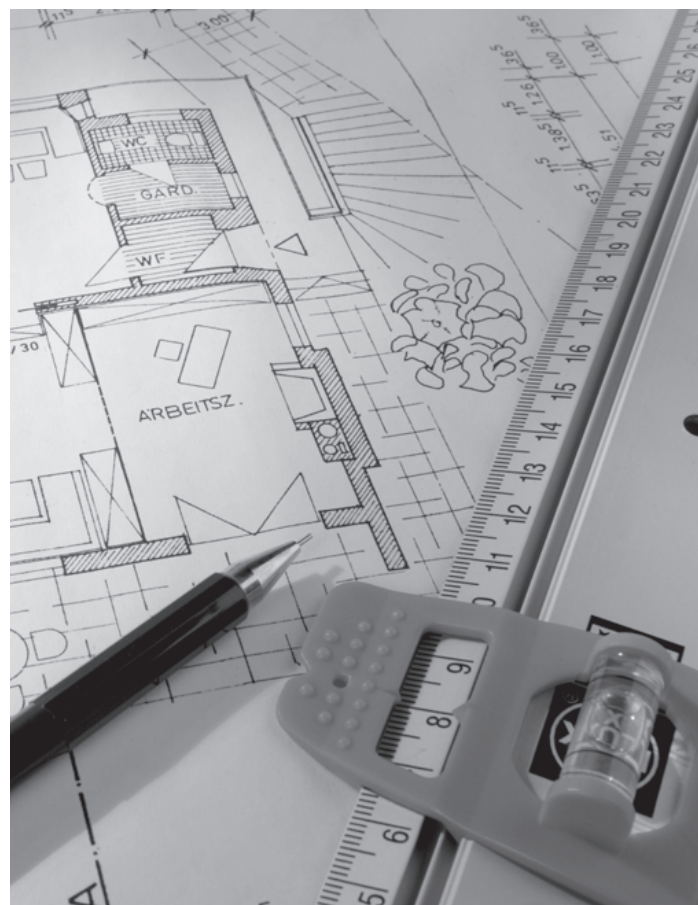
- 33_ **Firmendatenbank: Key Technologies in Bavaria**
- 33_ **EU verschärft Klimaschutz**
- 34_ **Das Bayerische Baugewerbe vor 50 Jahren**

Persönliches

- 34_ **Fliesenlegermeister Johann Heinrich Heid wird Verdienstkreuz am Bande des Bundesverdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen**
- 35_ **Stuckateurmeister Julius Hagenmaier, Kempten, verstorben**

Literatur

- 35_ **CD-ROM „Ladung sichern“**



Impressum

Herausgeber: Service- und Verlagsgesellschaft des Bayerischen Baugewerbes m.b.H.
 Bavariaring 31, 80336 München,
 Telefon 0 89 / 76 79 - 0, Telefax 0 89 / 76 85 62
 Erscheinungsweise: 11 x im Jahr
 Die Ausgaben 07/2008 und 08/2008 werden zusammengefasst
 Verantwortlich für den Inhalt:
 RA Andreas Demharter, Bavariaring 31, 80336 München
 Die Bezugsgebühr ist im Mitgliederpreis enthalten
 Satzersetzung: Satzstudio Rößler,
 Aindlinger Str. 3, 86167 Augsburg
 Druck: Negele Druck GmbH, Terlanerstr. 6, 86165 Augsburg
 Nachdruck auch auszugsweise nur mit Genehmigung des Verlages und unter Quellenangabe gestattet.
 Anzeigen: Andreas Büschler, Bavariaring 31, 80336 München

Bundeskabinett beschließt Reform der Unfallversicherung

Das Bundeskabinett hat am 13. Februar 2008 einen Gesetzentwurf zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung verabschiedet. Obwohl dringend erforderliche Einschnitte im Leistungsbereich nicht erfolgen, ist der Entwurf für die Bauwirtschaft überwiegend positiv zu beurteilen.

Der Gesetzesentwurf beschränkt sich auf organisatorische Fragen und den sog. „Überaltlastausgleich“. Die vom Baugewerbe seit Jahren geforderten Änderungen im Leistungsrecht, wie z. B. die Herausnahme der Wegeunfälle, geht der Entwurf leider nicht an. Die Reform des Leistungsrechts wurde einstweilen zurückgestellt, da sich – so die Bundesregierung – gezeigt habe, dass hierzu „noch Diskussionsbedarf bestehe“.

Besonders erfreulich für das Baugewerbe ist, dass sich das Bundeskabinett beim sog. Überaltlastausgleich für einen Verteilungsschlüssel von 70:30 zwischen Arbeitsentgelten und Neurenten entschieden hat. Eine der-

artige Verteilung der Altlasten sichert der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft eine finanzielle Entlastung von rd. 288 Mio. € pro Jahr. Hier gilt es nun, den Druck aufrecht zu erhalten, um zu erreichen, dass dieser günstige Überaltlastausgleich auch tatsächlich vom Deutschen Bundestag so beschlossen wird. Der Widerstand der anderen Branchen, die durch die Neuregelung höher belastet werden als bisher, ist groß.

Einen Wehmutstropfen stellt hingegen die Übertragung der Betriebsprüfungen in Bezug auf die Beiträge in der gesetzlichen Unfallversicherung auf die deutsche Rentenversicherung dar. Ziel dieser Maßnahme war es eigentlich, durch

die Vermeidung von Doppelprüfungen bei den Unternehmen vor Ort Bürokratiekosten einzusparen. Leider bewirkt die Regelung jedoch das Gegenteil, da übersehen wurde, dass sich die Prüfung der Unfallversicherungsträger wesentlich von der Prüfung der Rentenversicherung unterscheidet. Insbesondere benötigt die Rentenversicherung deutlich mehr und detailliertere Angaben von den Unternehmen. Insbesondere die Erweiterung des Meldeverfahrens auf einzelne Arbeitnehmer – die für die Meldungen zur Unfallversicherung bislang keine Rolle spielten – führt zu Mehrbelastungen der Arbeitgeber. Die Kritik des ZDB und anderer Arbeitgeberverbände an dieser Änderung blieb im nun verabschiedeten Gesetzentwurf leider unberücksichtigt. Es bleibt zu hoffen, dass hier im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch eine Verbesserung erreicht werden kann.

Aus unserer Arbeit: Wann gerät ein privater Auftraggeber ohne Mahnung in Zahlungsverzug?

Frage: Wir haben als Auftragnehmer einem privaten Auftraggeber die Schlussrechnung über Leistungen an dem von ihm bewohnten Einfamilienhaus übersandt. Dabei haben wir darauf hingewiesen, dass wir eine Zahlung innerhalb von 14 Tagen erwarten. Nachdem der Auftraggeber hierauf nicht reagiert hat, haben wir 30 Tage nach Rechnungszugang Zinsen verlangt. Zu Recht?

Unsere Antwort: Der BGH hat mit Urteil vom 25.10.2007 (Az.: III ZR 91/07) in einem entsprechenden Fall entschieden, dass der Auftraggeber durch die gesetzte Zahlungsfrist nicht in Verzug gerät, so dass dem Auftragnehmer kein Zinsanspruch zusteht.

Da der Auftraggeber „Verbraucher“ ist, wäre es zum Verzugseintritt 30 Tage

nach Rechnungszugang erforderlich gewesen, ihn besonders auf die Folgen einer nicht rechtzeitigen Zahlung hinzuweisen. Hierzu genügt es nicht, lediglich ein Zahlungsziel zu nennen. Dem Auftraggeber müssen vielmehr ausdrücklich die Folgen einer nicht rechtzeitigen Zahlung vor Augen geführt werden.

Hinweis: Um einen Zinsanspruch 30 Tage nach Rechnungszugang zu begründen, hätte der Auftragnehmer seiner Rechnung also einen Zusatz anfügen müssen, beispielsweise mit dem Wortlaut: „Wir weisen darauf hin, dass Sie mit dieser Rechnung 30 Tage nach Erhalt in Zahlungsverzug geraten.“ Der Auf-

tragnehmer hätte die Verzugsfrage aber auch schon früher erreichen können, wenn er dem Auftraggeber etwa nach Ablauf der gesetzten Zahlungsfrist eine Mahnung zugesandt hätte.

Im Rahmen eines VOB-Vertrages gerät der Auftraggeber erst nach Ablauf einer 2-monatigen Zahlungsfrist und nach dem Verstreichen einer angemessenen Nachfrist in Verzug. Diese langen Fristen sind aber nur dann wirksam, wenn die VOB/B entweder vom Auftragnehmer gestellt wurde oder wenn der Auftraggeber die VOB/B ohne jede Änderung zur Vertragsgrundlage gemacht hat. Andernfalls verstößt die Fälligkeitsregelung gegen das AGB-Recht mit der Folge, dass auch hier die oben dargestellte Verzugsregelung des BGB zur Anwendung kommt.

Kündigungsabrechnung: Keine Umsatzsteuer auf „Vergütung“ für nicht erbrachte Leistungen!

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 22.11.2007 (Az.: VII ZR 83/05) entschieden, dass bei einer Kündigung des Bauvertrags vor Beendigung der Bauleistung die nicht erbrachten Leistungen nicht mit Umsatzsteuer belegt werden können.

Sachverhalt: Ein Auftraggeber erteilt unter Vereinbarung der VOB/B einem Auftragnehmer den Auftrag zur Planung und Errichtung eines Einfamilienhauses. Der Vertrag wurde durch eine freie Kündigung des Auftraggebers beendet. Der Auftragnehmer macht den vereinbarten Werklohn (aufgeteilt nach erbrachten und nicht erbrachten Leistungen) abzüglich ersparter Aufwendungen geltend. Er verlangt dabei Umsatzsteuer hinsichtlich der gesamten Vergütung.

Urteil des BGH: Die nach der Kündigung des Bauvertrags zu zahlende Vergütung ist nur insoweit Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer, als sie auf schon erbrachte Leistungsteile entfällt. Der Auftragnehmer schuldet die Umsatzsteuer nur für die bis zur Kündigung für den Auftraggeber erbrachten Werkleistungen. Für den auf die nicht erbrachte Leistung entfallenden Vergütungsanteil fällt hingegen keine Umsatzsteuer an. Dies steht im Einklang mit der

aktuellen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH).

Hinweise: Auftragnehmer sollten bei der Abrechnung differenzieren zwischen den erbrachten Leistungsteilen, die als Entgelt mit Umsatzsteuer zu belasten sind, und den nicht erbrachten Leistungsteilen, die wegen ihres Entschädigungscharakters nicht der Umsatzsteuer unterliegen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sie aufgrund einer fehlerhaften Rechnungsstellung die Umsatzsteuer (zumindest erst einmal) an das Finanzamt abführen müssen, sie von ihrem Auftraggeber aber nicht verlangen können.

Präqualifikation bei Beschränkten Ausschreibungen und Freihändigen Vergaben des Bundeshochbaus bald Pflicht!

Mit Erlass vom 17.01.2008 gab das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) bekannt, dass ab dem 01.10.2008 bei Vergaben des Bundeshochbaus im Verfahren der Beschränkten Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb und im Verfahren der Freihändigen Vergabe grundsätzlich nur Unternehmen zur Abgabe eines Angebots aufgefordert werden, die präqualifiziert sind.

Unter Präqualifikation ist – wie bereits mehrfach berichtet – die vorgelagerte, auftragsunabhängige Prüfung der Eignungsnachweise auf Grundlage der in § 8 VOB/A definierten Anforderungen zu verstehen. Vereinfacht dargestellt kann ein Bauunternehmen, das Angebote bei öffentlichen Auftraggebern abgibt, seine Eignung auch gegenüber einer Präqualifikationsstelle – z. B. der Zertifizierung Bau e. V. – nachweisen und damit auf das Einreichen der üblichen Eignungsnachweise bei jedem einzelnen Angebot verzichten. Ist die Eignung gegenüber der Präqualifikationsstelle nachgewiesen, wird der Betrieb in das Präqualifikationsverzeichnis eingetragen. Dieses ist von den öffentlichen Auftraggebern im Internet unter www.pq-verein.de abrufbar. Der LBB empfiehlt interessierten Betrieben eine Präqualifikation bei der Zertifizierung Bau e. V. in Berlin (www.zert-bau.de).

Der Erlass des BMVBS vom 17.01.2008 zur Durchführung der Beschränkten

Ausschreibungen und Freihändigen Vergaben regelt im Einzelnen folgendes:

Bei Beschränkten Ausschreibungen und Freihändigen Vergaben gilt unverändert der Grundsatz, dass der Auftragnehmer im Wettbewerb zu ermitteln ist. Das bedeutet, dass bei Beschränkten Ausschreibungen im Allgemeinen mindestens drei (höchstens acht) geeignete Bewerber aufgefordert werden sollen. Deshalb gilt:

- Grundsätzlich sind diese drei bis acht aufzufordernden Unternehmen aus der PQ-Liste auszuwählen. Solange in der Liste genügend für den konkreten Auftrag in Betracht kommende Unternehmen enthalten sind, dürfen nur diese und keine weiteren Unternehmen zur Angebotsabgabe aufgefordert werden.
- Sind bei einer Beschränkten Ausschreibung nur drei Unternehmen, die für den konkreten Auftrag in Be-

tracht kommen, in die PQ-Liste eingetragen, so sind diese in jedem Fall zur Angebotsabgabe aufzufordern. Weitere Unternehmen dürfen nicht aufgefordert werden.

- Sind bei einer Beschränkten Ausschreibung weniger als drei Unternehmen, die für den konkreten Auftrag in Betracht kommen, in die PQ-Liste eingetragen, so sind diese in jedem Fall zur Angebotsabgabe



Recht

aufzufordern. Nur in diesem Fall dürfen auch nicht präqualifizierte Unternehmen zur Angebotsabgabe aufgefordert werden. Insgesamt sind zusammen mit den aufzufordernden präqualifizierten Unternehmen nicht mehr als drei Unternehmen zum Wettbewerb zuzulassen.

Weitere Details können Sie dem Erlass des BMVBS entnehmen, der im Internet unter www.lbb-bayern.de (*Intranet*,

Baurecht, Bau- und Vergaberecht) abrufbar ist.

Neben dem vorstehenden Erlass wird diskutiert, im Rahmen der neuen VOB/A 2008 nach Ablauf einer Übergangsfrist das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen Einzelnachweis und Präqualifikation umzukehren. Dies würde bedeuten, dass es der öffentliche Auftraggeber im Einzelfall in der Hand hätte, ob er nur noch präqualifizierte Unternehmen oder

auch den Eignungsnachweis durch Einzelnachweis zulässt. Es ist also mehr denn je zu empfehlen, dass sich im öffentlichen Bau tätige Unternehmen präqualifizieren lassen.

Für Fragen zum Thema Präqualifikation stehen Ihnen Haupt- und bezirkliche Geschäftsstellen des LBB sowie die Zertifizierung Bau e.V. in Berlin gerne zur Verfügung.

Steuern

Zugriff der steuerlichen Betriebsprüfung auf digitale Buchführung

Zunehmend erfolgt die steuerliche Betriebsprüfung computergestützt. Dafür sind von den Unternehmen alle steuerlich bedeutsamen Daten bereitzuhalten. Da nicht allgemein gültig geregelt ist, welche Daten dies im konkreten Einzelfall sind, wird diese Frage durch die Finanzgerichte ausgelegt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat über folgenden Sachverhalt entschieden:

Fall:

Ein Unternehmen hatte bestimmte Einzelkonten ihrer Finanzbuchhaltung gegen den Zugriff der Betriebsprüfer gesperrt, da aus ihrer Sicht nur das handelsrechtliche Ergebnis, nicht aber die steuerliche Bemessungsgrundlage dadurch beeinflusst werde. Sie machte geltend, die Prüfer dürften diejenigen Unterlagen nicht einsehen, in denen keine steuermindernden Vorgänge aufgeführt seien, z. B. Konten über Drohverlustrückstellungen und nicht abziehbare Betriebsausgaben.

Außerdem weigerte sich das Unternehmen, ihre im Original in Papierform erstellten und später durch Scannen digitalisierten Ein- und Ausgangsrechnungen über ihr EDV-System den Betriebsprüfern per Bildschirm lesbar zu machen. Stattdessen bot sie den Ausdruck in Papierform an.

Entscheidung des BFH:

Der Datenzugriff des Finanzamts erstreckt sich auf sämtliche Konten der Finanzbuchhaltung. Es steht nicht im

Belieben des Steuerpflichtigen, einzelne Konten vor dem Zugriff der Betriebsprüfer zu sperren.

Nach der Abgabenordnung sind Kaufleute verpflichtet, ihre Ein- und Ausgangsrechnungen aufzubewahren und bei einer Außenprüfung vorzulegen. Statt der Aufbewahrung können die Daten elektronisch gespeichert werden, wenn die gespeicherte Fassung gegen Veränderungen geschützt und jederzeit verfügbar ist. Der Steuerpflichtige muss allerdings die Unterlagen für den Prüfer lesbar machen. Ein Ausdruck auf Papier reicht dafür nicht aus, vielmehr muss der Prüfer die Daten über den Bildschirm einsehen können.

Praktische Auswirkung:

Die Speicherung in PDF- oder TIF-Dateien auf Festplatten, CD-ROM oder ähnlichen Medien ist nach dieser Entscheidung des BFH eine zulässige Form der Aufbewahrung von Daten.

Die Vermischung steuerlich bedeutsamer und nicht steuerrelevanter Daten in digitalen Archiven reicht aus, damit die Betriebsprüfer ohne Prüfung der Steuerrelevanz auf alle Daten zugreifen kön-

nen. Es besteht kein Verwertungsverbot der Finanzverwaltung für versehentlich überlassene Daten.

Unternehmern ist daher zu empfehlen, von Beginn an ihre digitalen Archive in steuerlich relevante und nicht-relevante Daten zu trennen.

Den Beschluss des BFH finden Sie im Internet unter www.lbb-bayern.de unter der Rubrik Steuern.



Umsatzsteuer – Ermäßigter Mehrwertsteuersatz auf arbeitsintensive Dienstleistungen

Das Europäische Parlament hat am 31. Januar 2008 eine Entschließung zu dem Aktionsplan für Energieeffizienz der Europäischen Kommission beschlossen und darin die Mitgliedsstaaten aufgefordert, auf Arbeitsleistungen, die die Energieeffizienz von Gebäuden verbessern können, einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz zu erheben.

Wie im Jahr 2007 mehrfach berichtet, haben sich die Bauverbände sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene für eine Reduzierung des Mehrwertsteuersatzes auf arbeitsintensive Leistungen eingesetzt. Gerade vor dem Hintergrund der von der EU-Kommission vorgegebenen Zielvorgabe einer Reduzierung von CO₂-Emissionen um 20 v. H. haben wir für einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz auf arbeitsintensive Bauleistungen geworben, denn die Realisierung von Maßnahmen zur Gebäudeenergieeinsparung sind sehr arbeitsintensiv. Eine Kostensenkung durch einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz könnte das Volumen der energie-

tischen Gebäudesanierung erheblich erhöhen und damit einen entscheidenden Beitrag zur angestrebten CO₂-Reduzierung leisten.

Die Entschließung des Europäischen Parlaments bedeutet keine automatische Änderung der Mehrwertsteuer auf arbeitsintensive Dienstleistungen. Vielmehr muss die Richtlinie über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem in Europa (6. Mehrwertsteuer-Richtlinie) geändert werden. Nach dieser Richtlinie ist die Frist für die Einführung eines ermäßigten Mehrwertsteuersatzes auf arbeitsintensive Bauleistungen am 31. März 2006 abgelaufen, ohne dass

die Bundesregierung hiervon Gebrauch gemacht hatte. Die Richtlinie sieht nun vor, dass vor Ende des Jahres 2010 Länder, die einen entsprechenden Antrag auf Reduzierung von Mehrwertsteuersätzen nicht gestellt haben, die Regelung nicht nutzen können.

Die Entschließung des Europäischen Parlaments fordert nun den Europäischen Rat auf, das Thema der ermäßigten Mehrwertsteuer für arbeitsintensive Dienstleistungen nochmals aufzugreifen. Ziel muss es hierbei sein, die befristete Regelung für die Einführung eines ermäßigten Mehrwertsteuersatzes dahingehend zu ändern, dass die Befristung aufgehoben wird und in jedem Mitgliedstaat ermäßigte Mehrwertsteuersätze eingeführt werden können. Die Chancen, dass Deutschland von der Einführungsmöglichkeit Gebrauch macht, sind aber nach wie vor gering.

Umsatzsteuer für Bankdienstleistungen

Einzelne Banken sind dazu übergegangen, bei Kunden, die zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, auf die Umsatzsteuerbefreiung ihrer Dienstleistungen zu verzichten.

Bankdienstleistungen sind von der Umsatzsteuer in großem Umfang befreit. Dies gilt für Kreditzinsen und -gebühren, Girokontogebühren, Kontokorrentzinsen und Avalprovisionen. Für die Banken besteht jedoch die Option, auf die Steuerfreiheit zu verzichten und die Umsätze als steuerpflichtig zu behandeln, sofern die Bankleistungen an einen Unternehmer für dessen unternehmerischen Bereich erbracht werden. Üben sie diese Option aus, werden die genannten Bankdienstleistungen mit Umsatzsteuer in Höhe von 19 % belastet.

Bei Verzicht auf die Steuerbefreiung hat die Bank die Umsatzsteuer an das Finanzamt abzuführen, so dass ihr kein Ertrag bleibt. Die Option ist für die Bank aber deshalb interessant, da sich dadurch ihre eigene Vorsteuerabzugsquote deutlich erhöhen kann. Dies setzt voraus, dass die Umsatzsteuer dem Kunden zusätzlich in Rechnung gestellt werden kann. Dazu ist eine Vertragsänderung und somit die Zustimmung des Kunden erforderlich. Der Unterneh-

mer kann die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen. Das ist aber nicht immer in voller Höhe oder zum Teil gar nicht möglich, besonders wenn der Unternehmer nicht zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt ist oder wenn er die Konten auch privat nutzt. Dann sollte der zusätzlichen Berech-

nung der Umsatzsteuer widersprochen werden.

Die Banken stellen den Sachverhalt häufig so dar, dass für den vorsteuerabzugsberechtigten Kunden die Umsatzsteuer nur ein durchlaufender Posten sei. Es ist jedoch festzuhalten, dass auch ein voll vorsteuerabzugsberechtigter Kunde die ihm von der Bank in Rechnung gestellte Umsatzsteuer bis zur Abgabe der nächsten Umsatzsteuervoranmeldung vorfinanzieren muss, er dadurch also Liquiditätsnachteile hat.



Wann können Steuerberatungskosten als Betriebsausgaben geltend gemacht werden?

Durch das Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm wurde der Abzug der Steuerberatungskosten als Sonderausgaben ausgeschlossen. Steuerberatungskosten sind danach nur noch zu berücksichtigen, wenn sie Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen.

Gemäß einer neuen Verwaltungsanweisung des Bundesfinanzministeriums (BMF) können Steuerberatungskosten als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, wenn und soweit sie bei der Ermittlung der Einkünfte anfallen oder im Zusammenhang mit Betriebssteuern (z. B. Gewerbesteuer, Umsatzsteuer, Grundsteuer für Betriebsgrundstücke) oder Investitionszulagen für Investitionen im einkünfterlevanten Bereich stehen. Die Ermittlung der Einkünfte umfasst

- die Kosten der Buchführungsarbeiten und der Überwachung der Buchführung,
- die Ermittlung von Ausgaben oder Einnahmen,
- die Anfertigung von

- Zusammenstellungen,
- die Aufstellung von Bilanzen und Einnahme-Überschussrechnungen,
- die Beantwortung der sich dabei ergebenden Steuerfragen und
- die Kosten der Beratung.

Zuordnung zu den Kosten der Lebensführung

Aufwendungen im Zusammenhang mit der Ermittlung von Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen sind als Kosten der privaten Lebensführung steuerlich nicht zu berücksichtigen. Zu den der Privatsphäre zuzurechnenden Aufwendungen zählen auch die Steuerberatungskosten, die:

- durch haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse veranlasst sind,

- im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen oder der steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten stehen,
- die Erbschaft- oder Schenkungssteuer,
- das Kindergeld oder die
- Eigenheimzulage betreffen.

Zuordnung gemischt veranlasster Aufwendungen

Entstehen dem Steuerpflichtigen Aufwendungen, die sowohl betrieblich/beruflich als auch privat veranlasst sind, wie z. B. Beiträge an Lohnsteuerhilfevereine, Anschaffungskosten für Steuerfachliteratur zur Ermittlung der Einkünfte und des Einkommens, Beratungsgebühren für einen Rechtsstreit, der sowohl der Ermittlung von Einkünften als auch den Ansatz von außergewöhnlichen Belastungen umfasst, ist im Rahmen einer sachgerechten Schätzung eine Zuordnung zu den Betriebsausgaben, Werbungskosten oder Kosten der Lebensführung vorzunehmen.

Bei Beiträgen an Lohnsteuerhilfevereine, Aufwendungen für steuerliche Fachliteratur und Software wird es von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn diese Aufwendung in Höhe von 50 % den Betriebsausgaben oder Werbungskosten zugeordnet wird. Aus Vereinfachungsgründen folgt die Finanzverwaltung bei Aufwendungen für gemischte Steuerberatungskosten bis zu einem Betrag von 100,- € im Veranlagungszeitraum der Zuordnung des Steuerpflichtigen.

Beispiel: Der Steuerpflichtige zahlt einen Beitrag an einen Lohnsteuerhilfeverein in Höhe von 120,- €. Davon ordnet er 100,- € den Werbungskosten zu; diese Zuordnung wird vom Finanzamt nicht beanstandet.

Zuordnung der Steuerberatungskosten einer GmbH

Steuerberatungskosten, die einer GmbH entstehen, sind im vollen Umfang als Betriebsausgaben abziehbar. Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die auch andere als gewerbliche Einkünfte erzielen, ist bei den Aufwendungen zu unterscheiden. Den einzelnen Einkunftsarten zuzuordnenden Steuerberatungskosten sind als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehbar.

HELE
PLANSCHUTZTASCHEN
mit Gleitverschluss
100 % Bauplanschut – wetterfest!

So??
Ihre Pläne auf der Baustelle!

Alles klar?

Vorher ohne... **Nachher** mit HELE-PLANSCHUTZTASCHEN

HELE-Geschäftsführer Hermann Lebherz
„Erfinder“ der erfolgreichen
PE-PLANSCHUTZTASCHEN,
seit 1974 ... millionenfach bewährt!

Super Angebot

Testset 1	Art.Nr. 90016	Sie sparen	Testset 2	Art.Nr. 90017	Sie sparen
10 St. 900 x 1250 / A0 10 St. 650 x 900 / A1 10 St. 440 x 620 / A2	85,- € Super-Test-Preis portofrei! zzgl. MwSt.	31%	10 St. 900 x 1250 / A0 10 St. 650 x 900 / A1 10 St. 440 x 620 / A2 5 St. 1000 x 1500 / SG.	102,- € Super-Test-Preis portofrei! zzgl. MwSt.	35%

Gesamt-Programm 10 Größen – Liste anfordern!
GRATIS: HELE-Katalog mit 268 Seiten für u. a. Arbeitsschutz „von Kopf bis Fuß“ - und Berufskleidung für die „Bau- & Ausbau-Branche“ - supergünstig!

Lieferkonditionen: Erstauftrag Test-Sets frei Haus! **Produkt-Info:** Besuchen Sie uns im Internet!

E-Mail: info@hele.de • Internet: www.hele.de •

Tel.: 09872/977 10 • Bestellfaxnummer: 09872/ 9771-77
 HELE GmbH • Abt. Bauservice • Postfach 23 • D-91560 Heilsbronn

Tariferhöhungen ab 1. April 2008

Aufgrund des Tarifabschlusses vom 20. August 2007 erhöhen sich die Tariflöhne und Tarifgehälter ab 1. April 2008 um 1,5 %. Die so genannten Festbeträge erhöhen sich von 0,4 auf 0,5 %. Abweichend hiervon erhöhen sich die Löhne in den Lohngruppen 1 und 2 für die gewerblichen Arbeitnehmer (= Mindestlohn 1 und Mindestlohn 2) und die Ausbildungsvergütungen erst mit Wirkung ab 1. September 2008.

Über den wesentlichen Inhalt des Tarifabschlusses 2007 hatten wir zuletzt in den LBB-Mitteilungen 10/2007, Seite 9 ff. berichtet. Nach der Erhöhung der Tariflöhne und Gehälter (rückwirkend) ab 1. Juni 2007 tritt mit Wirkung ab 1. April 2008 die zweite Stufe der Tarifierhöhungen in Kraft:

1. Tariflöhne

Mit Ausnahme der Lohngruppen 1 und 2 (= Mindestlöhne) erhöhen sich die

Tariflöhne mit Wirkung ab 1. April 2008 um 1,5 %; der so genannte Festbetrag erhöht sich von 0,4 % auf 0,5 %. Der Ecklohn (Tarifstundenlohn der Lohngruppe 4 gemäß § 5 Nr. 1 BRTV) erhöht sich damit ab 01. April 2008 von 14,18 Euro auf 14,39 Euro.

Wegen der weiteren Einzelheiten dürfen wir auf den Lohntarifvertrag vom 20. August 2007 verweisen, der den LBB-Mitteilungen 10/2007 als Verlegerbeilage beilieg.

2. Tarifgehälter

Auch die Tarifgehälter der technischen und kaufmännischen Angestellten sowie der Poliere erhöhen sich mit Wirkung ab 01. April 2008 um 1,5 %; der Festbetrag erhöht sich von 0,4 auf 0,5 % (siehe Gehaltstarifverträge Nr. 220 und Nr. 230 unserer Loseblatt-Tarifsammlung, Verlegerbeilage in den LBB-Mitteilungen 10/2007).

3. Ausbildungsvergütungen

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen für gewerbliche Lehrlinge sowie für technisch und kaufmännisch Auszubildende bleiben ab 01. April 2008 unverändert. Änderungen ergeben sich erst ab 1. September 2008.

Lohnkostenzuschüsse zur Eingliederung von Arbeitnehmern

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern von der Bundesagentur für Arbeit für bestimmte Zeiträume Lohnkostenzuschüsse erhalten. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Minderleistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers bzw. nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Nachstehend geben wir einen Überblick über Lohnkostenzuschüsse durch die Bundesagentur für Arbeit im Bereich des Arbeitsförderungsrechts (SGB III) und des Rechts der Grundsicherung (SGB II).

I. Zuschüsse an Arbeitgeber

1. Eingliederungszuschuss (§§ 217 ff. SGB III)

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Dies gilt für Arbeitnehmer, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Sinn und Zweck der Regelung ist der Ausgleich von Minderleistungen des Arbeitnehmers.

Förderfähigkeit

Förderfähig ist ein Arbeitsverhältnis, wenn

- beim Arbeitnehmer sogenannte Vermittlungshemmnisse vorliegen.

Vermittlungshemmnisse liegen vor bei einer Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern (z.B. Lebensalter, Migrationshintergrund, fehlende schulische oder berufliche Qualifikationen gesundheitliche Einschränkungen oder Suchtprobleme).

Umfang und Dauer der Förderung

Der Eingliederungszuschuss darf 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) nicht übersteigen und längstens für eine Förderdauer von zwölf Monaten erbracht werden. Für schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen kann die Förderhöhe bis zu 70 % und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen). Allerdings ist der Eingliederungszuschuss nach Ablauf von zwölf Monaten entsprechend der zu erwartenden Zunahme der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers um mindestens zehn Prozentpunkte zu vermindern.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Beispiel :

Legt man den Mindestlohn 1 (West) zugrunde, ergibt sich beispielsweise folgende Fördermöglichkeit: Der Arbeitnehmer erhält 10,40 Euro pro Stunde und 1.799,20 Euro pro Monat (173 Stunden). Hinzuzurechnen ist ein pauschalierter Arbeitgeberanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 %. Es ergibt sich ein Betrag in Höhe von 2.159,04 Euro. Der Arbeitgeber erhält somit für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten höchstens einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 1.079,52 Euro pro Monat (50 %). Für einen schwerbehinderten oder sonstigen behinderten Arbeitnehmer erhält der Arbeitgeber für den Zeitraum von bis zu zwölf Monaten höchstens einen Zuschuss in Höhe von 1.511,33 Euro pro Monat (70%). Danach kann für

einen schwerbehinderten oder sonstigen behinderten Arbeitnehmer für einen weiteren Zeitraum von zwölf Monaten eine Förderung erfolgen, allerdings ist der Zuschuss um mindestens zehn Prozentpunkte zu kürzen.

2. Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer (§ 421 f SGB III)

Für ältere Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, besteht eine besondere Form des Eingliederungszuschusses.

Förderfähigkeit

Förderfähigkeit ist gegeben, wenn

- ein Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres,
- für mindestens ein Jahr eingestellt wird und
- der Betroffene zuvor sechs Monate arbeitslos war oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung oder der öffentlich geförderten Beschäftigung teilgenommen hat oder seine Vermittlung erschwert ist.

Umfang und Dauer der Förderung

Die Förderhöhe darf 30 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) nicht unter- und 50 % nicht überschreiten. Die Leistung wird für mindestens zwölf und maximal 36 Monate gewährt. Nach Ablauf von zwölf Monaten ist der Zuschuss um mindestens zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

3. Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 219 SGB III)

Für die Einstellung von sogenannten „besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen“ im Sinne des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a-d SGB IX und ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen können Arbeitgeber einen erhöhten Eingliederungszuschuss erhalten.

Förderfähigkeit

Förderfähig sind unter anderem schwerbehinderte (Grad der Behinderung von wenigstens 50) bzw. Schwerbehinderten gleichgestellte (Grad der Behinderung von wenigstens 30) Arbeitnehmer, die

- wegen der Art oder Schwere der Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind,
- langzeitarbeitslos (ein Jahr und länger arbeitslos) sind,
- im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt eingestellt werden oder
- als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden

und wegen der in ihrer Person liegenden Umstände nur erschwert vermittelbar sind.

Umfang und Dauer der Förderung

Die Förderung beträgt höchstens 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) und darf 36 Monate nicht übersteigen. Bei besonders betroffenen älteren schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 60 Monate und ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 96 Monate betragen.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

4. Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421 p SGB III)

Arbeitgeber können zur Eingliederung von jüngeren Arbeitnehmern unter 25 Jahren mit Berufsabschluss Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Die gesetzliche Regelung ist bis Ende 2010 befristet.

Förderfähigkeit

Förderfähig sind Arbeitnehmer, die

- nicht älter als 25 Jahre alt und
- trotz eines Berufsabschlusses



LBB im Internet

Unter „www.lbb-bayern.de“ erhalten Sie Informationen über unseren Verband und rund um das Baugeschehen.

Mitgliedsbetriebe haben zudem die Möglichkeit sich im „Intranet“ (ein durch Passwort geschützter Mitgliederbereich) weiterführend zu informieren. Schauen Sie doch mal rein!

- unmittelbar vor der Förderung (aber nach Beendigung ihrer Berufsausbildung) mindestens sechs Monate arbeitslos

gewesen sind.

Umfang und Dauer der Förderung

Die Förderung erstreckt sich auf einen Zeitraum von längstens zwölf Monate. Die Förderhöhe darf 25 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) nicht unterschreiten und 50 % nicht überschreiten. Bei der Bemessung des Zuschusses werden Bruttoarbeitsentgelte von höchstens 1.000,- Euro monatlich berücksichtigt.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Beispiel:

Legt man den Mindestlohn 1 (West) zugrunde, ergibt sich beispielsweise folgende Fördermöglichkeit: Der Arbeitnehmer erhält 10,40 Euro pro Stunde und 1.799,20 Euro pro Monat (173 Stunden). Da jedoch maximal 1.000,- Euro pro Monat zzgl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 %, d. h. 1.200,- Euro berücksichtigungsfähig sind und 25 bis 50 % gefördert werden, erhält der Arbeitgeber für einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten zwischen 300,- und 600,- Euro.

5. Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (§ 421 o SGB III)

Arbeitgeber können zur Eingliederung von jüngeren Arbeitnehmern unter 25 Jahren einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Bei der Beschäftigung muss es sich um eine Vollzeitbeschäftigung handeln. Die gesetzliche Regelung ist bis Ende 2010 befristet. Der Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeit-

nehmer kombiniert Eingliederungszuschüsse mit Qualifizierungselementen, ohne dass es sich hierbei um ein Ausbildungsverhältnis handelt. Inhalt der Qualifizierung soll die betriebsnahe Vermittlung von arbeitsmarktverwertbaren Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten sein, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und auf einen beruflichen Abschluss vorbereiten können

Förderfähigkeit

Förderfähig sind Arbeitnehmer, die

- das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos (§ 119 SGB III) waren,
- ohne Berufsabschluss sind und
- während der geförderten Beschäftigung betrieblich qualifiziert werden.

Umfang und Dauer der Förderung

Die Förderung erstreckt sich auf einen Zeitraum von längstens zwölf Monaten. Dabei werden 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) gefördert, wobei mindestens 15 Prozentpunkte für die Qualifizierung des jüngeren Arbeitnehmers zweckgebunden sind. Im Rahmen der Bemessung des Zuschusses wird ein Bruttoarbeitsentgelt von höchstens 1.000,- Euro monatlich zzgl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % zugrunde gelegt. Soweit das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt 1.000 Euro überschreitet, bleibt der 1.000 Euro übersteigende Teil bei der Berechnung des Zuschusses unberücksichtigt.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung eines volljährigen Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden, für jugendliche Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt der TV Mindestlohn nicht. Der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) ist nicht anwendbar, so dass keine Erstattungsleistungen durch die ULAK erfolgen können.

Beispiel:

Legt man den Mindestlohn 1 (West) zugrunde, ergibt sich beispielsweise folgende Fördermöglichkeit: Der Arbeitnehmer erhält 10,40 Euro pro Stunde und 1.799,20 Euro pro Monat (173 Stunden). Da jedoch zusätzlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag maximal 1.200,- Euro pro Monat berücksichtigungsfähig sind und 50 % gefördert werden, erhält der Arbeitgeber 600,- Euro. Mindestens 180,- Euro (15 Prozentpunkte) müssen zu Qualifizierungszwecken verwendet werden.

6. Einstellungszuschuss bei Neugründungen (§§ 225 ff. SGB III)

Arbeitgeber, die vor nicht mehr als zwei Jahren eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben, können für die **unbefristete** Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen förderungsbedürftigen Arbeitnehmers auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Damit soll zwar in erster Linie die Gründungsphase unterstützt und erleichtert werden, die Regelung dient aber auch der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.

Förderfähigkeit

Förderfähigkeit ist nur gegeben, wenn der Arbeitnehmer vor der Einstellung insgesamt mindestens drei Monate

- Arbeitslosengeld oder Transferkurzarbeitergeld bezogen hat,
- eine Beschäftigung ausgeübt hat, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert worden ist,
- an einer geförderten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat oder
- die Voraussetzungen erfüllt, um Entgeltersatzleistungen bei beruflicher Weiterbildung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten

und ohne die Förderung des Arbeitgebers nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann. Zudem darf der Arbeitgeber nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen.

Tarif- und Sozialpolitik

Umfang und Dauer der Förderung

Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts) und kann für höchstens zwölf Monate sowie höchstens für zwei Arbeitnehmer gleichzeitig geleistet werden.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

7. Beschäftigungszuschuss (§ 16 a SGB II)

Arbeitgeber können zur Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Vermittlungshemmnissen einen Beschäftigungszuschuss als Ausgleich der zu erwartenden Minderleistungen des Arbeitnehmers und einen Zuschuss zu sonstigen Kosten erhalten. Bis zum 31. März 2008 kommen als Arbeitgeber nur Träger iSd. SGB III in Betracht. Gefördert werden soll aber ab April 2008 **auch in privaten Betrieben** die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von sogenannten „arbeitsmarktfernen“ Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Ziel der Förderung ist die langfristige Teilhabe von 100.000 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen am Erwerbsleben und soweit wie möglich die Beseitigung der Hilfebedürftigkeit durch die Förderung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Arbeitsrechtlich hat der Gesetzgeber klargestellt, dass im Falle der Einstellung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen für die Dauer der Erbringung des Beschäftigungszuschusses ein sachlicher Grund vorliegt, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt (§ 16a Abs. 6 SGB II i.V.m. § 14 Abs. 1 TzBfG).

Förderfähigkeit

Förderfähig sind erwerbsfähige Hilfebedürftige, die

- das 18. Lebensjahr vollendet haben,
- langzeitarbeitslos (ein Jahr und län-

ger arbeitslos) sind,

- mehrfache (mindestens zwei) Vermittlungshemmnisse aufweisen (z.B. Lebensalter, Migrationshintergrund, fehlende schulische oder berufliche Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder Suchtprobleme),
- trotz sechsmonatiger Aktivierung nicht eingliedert werden konnten und
- den Erwartungen nach in den nächsten 24 Monaten keine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausüben werden.

Es muss ein Arbeitsverhältnis mit in der Regel voller Arbeitszeit unter Vereinbarung des tariflichen Arbeitsentgelts begründet werden. Die vereinbarte Arbeitszeit darf die Hälfte der vollen Arbeitszeit nicht unterschreiten.

Umfang und Dauer der Förderung

Die Förderung erfolgt in Gestalt eines Lohnkostenzuschusses an Arbeitgeber von bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Die Dauer der Förderung erstreckt sich auf einen Regelzeitraum von 24 Monaten, kann aber entfristet werden. Im Übrigen sind weitere pauschalisierte Kostenzuschüsse z. B. für eine begleitende Qualifizierung möglich.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

II. Zuschüsse an Arbeitnehmer

Daneben können nach dem Arbeitsförderungsrecht auch Arbeitnehmer selbst Zuschüsse erhalten. Diese können mit den vorstehend geschilderten Leistungen an Arbeitgeber kombiniert und parallel erbracht werden

1. Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421 j SGB III)

Für Personen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr wird im SGB III mit der Entgeltsicherung ein Anreiz geboten, möglichst früh aus der Arbeitslosigkeit in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu gehen oder die Arbeitslosigkeit

zu vermeiden. Der Anspruch muss bis zum 31. Dezember 2009 entstanden sein. Die Leistung kann längstens bis einschließlich 31. Dezember 2011 bezogen werden.

Förderfähigkeit

Arbeitnehmer sind förderfähig, wenn sie

- das 50. Lebensjahr vollendet haben,
- durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden,
- einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben oder geltend machen könnten,
- ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das dem tariflichen oder bei fehlender Tarifbindung den ortsüblichen Bedingungen entspricht und
- eine monatliche Nettoentgeltdifferenz (Vorbeschäftigung/Neubeschäftigung) von mindestens 50,- Euro besteht.

Umfang und Dauer der Förderung

Arbeitnehmer erhalten bei Aufnahme einer Tätigkeit für die Dauer von zwei Jahren im ersten Jahr 50 % und im zweiten Jahr 30 % der Differenz zum letzten Nettolohn erstattet. Zudem werden die Rentenversicherungsbeiträge auf bis zu 90 % aufgestockt.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen. Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn einzuhalten.

2. Einstiegsgeld (§ 29 SGB II)

Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann arbeitslosen Hilfebedürftigen bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld gezahlt werden. Die Leistung wird gewährt, sofern diese zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.

Förderfähigkeit

Förderfähig sind

- erwerbsfähige Hilfebedürftige,
- die arbeitslos sind und
- eine Beschäftigung aufnehmen.

Umfang und Dauer der Förderung

Das Einstiegsgeld wird in Form eines

flexiblen Zuschusses zum Arbeitslosengeld II und höchstens für 24 Monate erbracht. Die Höhe der Förderung ist an gesetzliche Vorgaben nicht gebunden. Sie orientiert sich an der Arbeitslosigkeitsdauer und der Größe der Bedarfs-

gemeinschaft des Arbeitslosen.

Anwendbare Tarifverträge

Es bestehen keine Besonderheiten gegenüber Standard-Arbeitsverhältnissen.

Insbesondere sind der BRTV und die Lohn-Tarifverträge einschließlich des TV Mindestlohn anwendbar. Bei der Vergütung des Arbeitnehmers darf der einschlägige Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Abgrenzung von Mindestlohn 1 und Mindestlohn 2

Macht ein Arbeitnehmer die Eingruppierung in die Lohngruppe 2 gerichtlich geltend, so ist er verpflichtet, die Ausübung der hierfür notwendigen Tätigkeiten konkret darzulegen. Die pauschale Behauptung, er habe überwiegend Tätigkeiten der Lohngruppe 2 ausgeübt, reicht nicht aus.

Bereits mit Urteil vom 18. August 2004 - 2 Ca 393/04 - (rechtskräftig) hatte das Arbeitsgericht Magdeburg entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der mehrere Tätigkeiten ausgeübt, die in verschiedenen Lohngruppen genannt sind, dann in die höhere Lohngruppe einzugruppieren ist, wenn der Anteil der Tätigkeiten in der höheren Lohngruppe arbeitszeitlich überwiegt. In der Entscheidung des Arbeitsgerichts Halberstadt ging es darum, welche Anforderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Darlegung der angeblich ausgeübten Tätigkeiten erfüllen muss (Arbeitsgericht Halberstadt, Urteil vom 11. Oktober 2007, 4 Ca 512/07, rechtskräftig).

Dem Rechtsstreit lag folgender **Sachverhalt** zugrunde:

Die Parteien haben über die Eingruppierung des Klägers gestritten. Der Kläger, der eine abgeschlossene Berufsausbildung als Facharbeiter hatte, war bei der beklagten Bauunternehmung ab 17.07.2006 als Bauarbeiter eingestellt worden. Die Parteien vereinbarten einen Stundenlohn von 8,80 Euro und einen Zuschlag West von 1,40 Euro je Stunde. Der Kläger war für die Beklagte ausschließlich in den alten Bundesländern tätig. Der Kläger macht geltend, ihm stehe der Mindestlohn 2/West in Höhe von 12,40 Euro zu, da er Facharbeiten als Maurer/Einschaler verrichtet habe. Die Beklagte hat erklärt, der Kläger habe im Wesentlichen Arbeiten nach der Lohngruppe 1 verrichtet und sei demzufolge zutreffend vergütet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

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

1. Voraussetzung für den Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppe 2

ist, dass der Arbeitnehmer nur oder zumindest überwiegend Tätigkeiten verrichtet hat, die in der Lohngruppe 2 genannt sind. Allein die Erfüllung der für die Lohngruppe 2 notwendigen Qualifikation reicht nicht aus.

2. Der Kläger muss durch substantiierten Sachvortrag darlegen, dass er nur oder zumindest überwiegend Tätigkeiten verrichtet hat, die in der Lohngruppe 2 aufgeführt sind. Hierzu muss der Kläger konkrete Angaben dazu machen, welche Tätigkeiten, die eine Vergütung nach der Lohngruppe 2 nach sich ziehen, in welchem zeitlichen Umfang ausgeführt wurden. Ein lediglich allgemein gehaltener Sachvortrag reicht nicht aus.
3. Beton- und Einschalararbeiten sind Tätigkeiten, die sowohl eine Eingruppierung in die Lohngruppe 1 als auch in die Lohngruppe 2 rechtfertigen können. Insoweit ist der Kläger verpflichtet, die Erfüllung derjenigen Tätigkeitsbeispiele, die eine Eingruppierung in die Lohngruppe 2 rechtfertigen, konkret darzulegen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Halberstadt folgt damit dem o. g. Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg und konkretisiert den Umfang der Darlegungspflicht des Klägers hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten. Handelt es sich – wie im vorliegenden Fall – um Tätigkeiten, die sowohl im Beispielskatalog der Lohngruppe 1 als auch im Beispielskatalog der Lohngruppe 2 genannt werden, ist der Kläger verpflichtet, die überwiegende Ausübung der in der Lohngruppe 2 genannten Tätigkeiten konkret darzulegen. Tut er dies nicht, so erfolgt im Zweifel eine Eingruppierung in die Lohngruppe 1.

Bemerkenswert ist, dass der Kläger während seiner Tätigkeit in den alten Bundesländern aufgrund des Arbeitsvertrages lediglich einen Stundenlohn (einschließlich Zuschlag West) von 10,20 Euro erhalten hatte, nach dem Mindestlohn-Tarifvertrag jedoch unstrittig Anspruch auf einen Stundenlohn in Höhe von 10,30 Euro (Mindestlohn 1/West) bestand. Da der Kläger diesen jedoch nicht ausdrücklich geltend gemacht hat, sondern der Klageantrag auf die Gewährung eines Stundenlohnes in Höhe von 12,40 Euro (Mindestlohn 2/West) zielte, wurde die Klage trotz Unterschreitung des Mindestlohnes 1/West vollumfänglich abgewiesen.



Kündigungsschutz: Präventionsverfahren und betriebliches Eingliederungsmanagement ist keine Kündigungsvoraussetzung

Die Durchführung eines so genannten „Präventionsverfahrens“ sowie eines „betrieblichen Eingliederungsmanagements“ ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer.

Aufgrund zweier Regelungen im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) wird der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zur Durchführung von besonderen Maßnahmen verpflichtet, um die Arbeitsfähigkeit und den Arbeitsplatz von Arbeitnehmern zu erhalten.

Präventionsverfahren

Der Arbeitgeber hat beim Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten, die eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und das Integrationsamt einzuschalten. Ziel ist die Beseitigung bestehender Schwierigkeiten und die Erhaltung des jeweiligen Arbeitsplatzes. Präventionsverfahren kommen nur bei Schwerbehinderten (Grad der Behinderung von wenigstens 50 %) oder ihnen gleichgestellten Personen (Grad der Behinderung von wenigstens 30 %) in Betracht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat sowie bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit

verhinderungsbeugt werden kann. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kommt bei allen (nicht nur schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten) Arbeitnehmern in Betracht.

Verstoß gegen die Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens oder betrieblichen Eingliederungsmanagements

Verstößt der Arbeitgeber gegen die vorstehend geschilderten Pflichten, hat dies jedoch grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit von arbeitgeberseitig ausgesprochenen Kündigungen. Allerdings kann ein entsprechender Pflichtverstoß einen Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz darstellen und sich so zu Lasten des Arbeitgebers auswirken. Dies ist dann der Fall, wenn die Durchführung des Präventionsverfahrens oder des betrieblichen Eingliederungsmanagements den Ausspruch einer Kündigung hätte verhindern können.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsauffassung mit den Entscheidungen vom 7. Dezember 2006 (2 AZR 182/06) und 12. Juli 2007 (2 AZR 716/06) ausdrücklich bestätigt. Den Urteilen sind folgende **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Die Durchführung eines Präventionsverfahrens oder betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung. Eine

Kündigung ist nicht unwirksam, nur weil zuvor nicht ein Präventionsverfahren oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt worden ist.

2. Die Durchführung des Präventionsverfahrens oder des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist jedoch im Rahmen der erforderlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung zu berücksichtigen. Das Unterlassen kann im Einzelfall dazu führen, dass eine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist.

Die Entscheidungen haben folgende **praktische Auswirkungen**:

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar klargestellt, dass die Durchführung eines Präventionsverfahrens bzw. betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formale Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung darstellt. Dennoch verbessert die – erfolglose – Durchführung des Präventionsverfahrens oder des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess.

Bei Kündigungen von über einen längeren Zeitraum erkrankten Arbeitnehmern kann insbesondere die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements von Bedeutung sein. Dies gilt insbesondere deshalb, als hier nicht – anders, als beim Präventionsverfahren – die Schwerbehinderung (bzw. Gleichstellung) des Arbeitnehmers Anwendungsvoraussetzung ist. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kommt bei allen Arbeitnehmern in Betracht.

Kündigungsschutz: Altersdiskriminierung bei der Sozialauswahl?

Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt keine Diskriminierung eines Arbeitnehmers wegen des Alters dar, wenn sie durch legitime Ziele gerechtfertigt ist.

Muss ein Teil der Belegschaft betriebsbedingt gekündigt werden, ist nach § 1 Abs. 3 KSchG die sog. soziale Auswahl zu beachten. Hierbei stellt sich insbe-

sondere seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes immer wieder die Frage, ob eine Verwendung von Punktetabellen zur Sozialauswahl,

die die Zuteilung von Punkten für das Lebensalter vorsehen, und vor allem eine Bildung von so genannten „Altersgruppen“ mit dem Europarecht und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar sind.

Nach den Regelungen im Kündigungs-

schutzgesetz besteht die Möglichkeit, bestimmte Arbeitnehmer von der Sozialauswahl und damit von anstehenden Kündigungen auszunehmen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Ein berechtigtes betriebliches Interesse kann auch in der **Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur** bestehen. Würde ein Betrieb zum Beispiel aufgrund mehrerer Kündigungen und vor dem Hintergrund der normalerweise durchzuführenden Sozialauswahl im wesentlichen alle jüngeren Arbeitnehmer verlieren, weil die älteren Arbeitnehmer aufgrund ihres höheren Lebensalters schutzbedürftiger wären, kann der Arbeitgeber dem entgegenwirken, um gleichermaßen jüngere wie ältere Arbeitnehmer im Betrieb zu halten. Dies geschieht regelmäßig dadurch, dass im Vorfeld der Kündigungen Altersgruppen gebildet werden (z. B. bis 29 Jahre, 30 – 39 Jahre, 40 – 49 Jahre, 50 – 59 Jahre, ab 60 Jahre). Die Sozialauswahl wird dann innerhalb dieser Altersgruppen und nicht innerhalb aller vergleichbaren Arbeitnehmer durchgeführt. Dadurch bleiben jüngere Arbeitnehmer, denen ansonsten aufgrund ihres niedrigeren Lebensalters zu kündigen wäre, von der Kündigung ausgenommen. Eine ausgewogene Personal- bzw. Altersstruktur im Betrieb kann so gesichert werden.

Die Kündigungsschutzklage ist in allen

Instanzen erfolglos geblieben. Dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 2007 (2 AZR 304/06) sind folgende **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Die Berücksichtigung des Lebensalters in einem Punkteschema – neben den übrigen Auswahlkriterien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung – ist grundsätzlich zulässig. Auf diese Weise werden mit zunehmendem Lebensalter sinkende Arbeitsmarktchancen in nicht zu beanstandender Weise berücksichtigt.
2. Die Bildung von Altersgruppen wirkt einer Überalterung der Belegschaft entgegen und stellt keinen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung dar.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts hat folgende **praktische Auswirkungen**:

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat für die Praxis Rechtssicherheit geschaffen. Auch wenn auf den Streitfall das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch nicht anwendbar war, hat das Bundesarbeitsgericht das inhaltsgleiche europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung zugrunde gelegt, das der Europäische Gerichtshof im Jahr 2005 entwickelt hatte (Urteil vom 22. November 2005, C-144/04, „Mangold“).

Zudem hat das Bundesarbeitsgericht

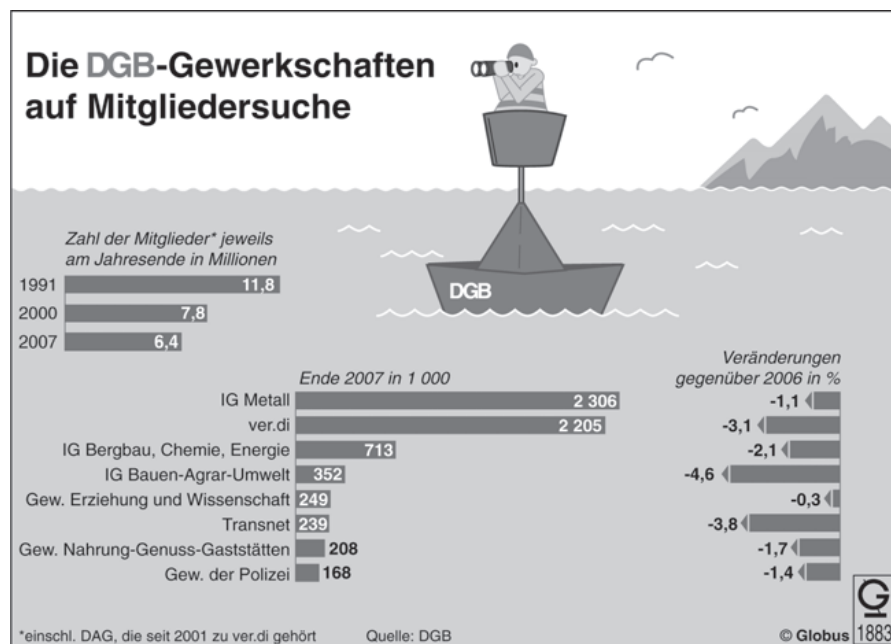
ausdrücklich angezweifelt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einer Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl und der Bildung von Altersgruppen entgegengestanden hätte. Dies entspricht der Tendenz in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat die Bildung von Altersgruppen vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausdrücklich für zulässig erklärt (Urteil vom 13. Juli 2007, 16 Sa 269/07). Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen knüpft das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich bei der Sozialauswahl an das Alter an und benachteiligt damit zunächst jüngere Arbeitnehmer, die vor den älteren Arbeitnehmern zu kündigen sind. Die Bildung von Altersgruppen könne diese Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer mindern, da nunmehr aus jeder Altersgruppe entsprechend dem prozentualen Anteil an der Gesamtbelegschaft Mitarbeiter von Kündigungen betroffen werden und damit sowohl jüngere wie ältere Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheiden müssen.

Es dürften daher keine Bedenken bestehen, auch nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen der Sozialauswahl – auch in einem Punkteschema – das Lebensalter zu berücksichtigen und Altersgruppen zur Sicherung einer ausgewogenen betrieblichen Altersstruktur zu bilden.

Mitgliederschwund

Die DGB-Gewerkschaften leiden weiter unter Mitgliederschwund. Von 1991 bis heute haben die DGB-Gewerkschaften über fünf Millionen Mitglieder verloren. Zwar findet die Gewerkschaftsbewegung als Stimme der Arbeitnehmer in der politischen Landschaft weiterhin Gehör, doch droht der politische Einfluss mit der schrumpfenden Zahl der Mitglieder geringer zu werden. Zudem ist die Durchsetzungsstärke einer großen Gewerkschaft mit einem hohen Organisationsgrad in den Betrieben in der Regel höher als die kleineren Arbeitnehmerorganisationen. Die größten deutschen Gewerkschaften mit 2,3 beziehungsweise 2,2 Millionen Mitgliedern sind die IG Metall und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Gegenüber 2006 verloren sie 1,1 bzw. 3,1 % ihrer Mitglieder.

Statistische Angaben: DGB



Die wirtschaftliche Entwicklung des Baugewerbes in Bayern im Jahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr

Beschäftigte, Löhne, Gehälter, geleistete Arbeitsstunden und Umsätze in Bayern

Jeweils Januar bis Dezember	2006	2007	%
Anzahl der Beschäftigten (im Monatsdurchschnitt)			
Tätige, Personen im Bauhauptgewerbe	127 213	128 660	1,1
Löhne und Gehälter in 1000 €			
Bruttolöhne und -gehälter	3 294 902	3 388 704	2,8
Geleistete Arbeitsstunden in 1000			
Wohnungsbau	67 564	63 957	-5,3
Gewerblicher und industrieller Bau	42 940	43 633	1,6
davon: Hochbau	27 374	28 460	4,0
Tiefbau	15 566	15 173	-2,5
Öffentlicher und Verkehrsbau	39 021	39 974	2,4
davon: Hochbau			
für Organisationen ohne Erwerbszweck	1 914	2 255	17,8
für Gebietskörperschaft. und Sozialvers.	7 204	7 499	4,1
davon: Tiefbau			
Straßenbau	14 592	15 137	3,7
für Gebietskörperschaft und Sozialvers.	15 311	15 083	-1,5
insgesamt	149 526	147 564	-1,3
Umsatz ohne USt. in 1000 €			
Wohnungsbau	6 035 761	5 367 246	-11,1
Gewerblicher und industrieller Bau	5 317 340	5 527 153	3,9
davon: Hochbau	3 819 365	4 001 891	4,8
Tiefbau	1 497 975	1 525 262	1,8
Öffentlicher und Verkehrsbau	4 245 333	4 321 955	1,8
davon: Hochbau			
für Organisationen ohne Erwerbszweck	154 097	167 884	8,9
für Gebietskörperschaft. und Sozialvers.	893 355	918 721	2,8
davon: Tiefbau			
Straßenbau	1 646 973	1 773 038	7,7
für Gebietskörperschaft. und Sozialvers.	1 550 908	1 462 312	-5,7
Baugewerblicher Umsatz	15 598 433	15 216 354	-2,4

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, München 2007



Wie wird der Baustellenmittellohn berechnet?

Ausgangspunkt für jede Kalkulation ist der Mittellohn, da sich in jedem Unternehmen das beschäftigte gewerbliche Personal unterschiedlich nach Lohngruppen strukturiert.

Die betriebsindividuelle Zusammensetzung der leistungsausführenden Belegschaft wird bei der Ermittlung des Stundenkostensatzes für ein Unternehmen in Form eines repräsentativen Durchschnitts – dem Mittellohn – berücksichtigt.

Zu beachten ist, dass regelmäßig leitetes Personal in den Baukolonnen neben produktiven Leistungen auch organisatorische Aufgaben wahrnimmt. Gemäß den Kalkulationsansätzen für den erforderlichen Stundenaufwand einer Leistung, können nur die produk-

tiven Zeiten in Anrechnung kommen. In der Regel beinhalten diese Ansätze keine Anteile für Aufsicht und keine Zeitaufschläge für die Verwaltung.

In den Mittellohn gehen, soweit gezahlt, vermögenswirksame Leistungen und Zuschläge ein. Vermögenswirksame Leistungen kommen in den alten Bundesländern in Höhe von 0,13 €/h gemäß dem Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen in Betracht. Vom Anfall von Zuschlägen wird im Beispiel abgesehen.

Das Vorgehen bei der Ermittlung des Mittellohnes kann dem unten angeführten Beispiel entnommen werden. Dabei wird ein Unternehmen mit zwölf gewerblich Beschäftigten betrachtet. Dies entspricht nach statistischen Erhebungen der Durchschnittsgröße eines Baubetriebs sowohl in den alten als auch neuen Bundesländern.

Statistische Erhebungen belegen ferner, dass der Mittellohn z. B. im Hochbau in den alten Bundesländern auf dem Niveau des Bundesecklohn (Lohngruppe 4) liegt. Die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern sind tendenziell niedrigeren Lohngruppen zugeordnet.

Beispielrechnung Mittellohn

Anzahl	Bezeichnung	Anteil produktiv	Anteil organisat.	Anzahl gewerbl. produktiv	Lohngruppe	Stundenlohn ¹⁾	Stundenlöhne je Lohngruppe
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Werkpolier	0,65	0,35	0,65	LG 6	17,51 €/h	17,51 €/h
1	Vorarbeiter	0,85	0,15	0,85	LG 5	16,01 €/h	16,01 €/h
2	Spezialfacharbeiter	1,00	0,00	2,00	LG 4	15,24 €/h	30,48 €/h
6	Facharbeiter	1,00	0,00	6,00	LG 3	13,96 €/h	83,76 €/h
1	Fachwerker	1,00	0,00	1,00	LG 2	12,50 €/h	12,50 €/h
1	Werker	1,00	0,00	1,00	LG 1	10,40 €/h	10,40 €/h
Summe	12			11,5			170,66 €/h
				Durchschnittslohn ²⁾			14,84 €/h
				VWL			0,13 €/h
				Zuschläge			0,00 €/h
				Mittellohn			14,97 €/h
Stunden je Mitarbeiter						1.567,8	
Anzahl Arbeitnehmer produktiv						11,5	
						1.567,8	x
						11,5	
Produktive Stunden im Jahr verfügbar:							18.029,70
Produktive Stunden im Jahr (s.o.)						18.029,70	
Mittellohn (s.o.)						14,97 €/h	
						18.029,70	x
						14,97 €/h	
Produktivlohn							269.904,60

Bemerkungen: ¹⁾ Tariflohn 1. April 2008 ohne Festbetrag ²⁾ Summe Spalte 8 durch Summe Spalte 5

Die Bauwirtschaft in Bayern im Januar 2008

Im bayerischen Bauhauptgewerbe hat sich das Geschäftsklima zu Beginn des Jahres 2008 aufgehellt. Die am ifo Konjunkturtest teilnehmenden Unternehmen beurteilten die aktuelle Geschäftslage zwar genauso ungünstig wie im Vormonat; die Zuversicht in ihren Geschäftserwartungen für das nächste halbe Jahr nahm jedoch zu.

Die Auslastung der Gerätekapazitäten sank von 67 auf 65 % (saison- und witterungs-

bereinigt), der vergleichbare Vorjahreswert wurde um 2 %-Punkte ver-

fehlt. Mehr als die Hälfte der Testteilnehmer meldete Behinderungen der Bautätigkeit; vor Jahresfrist waren es rund 40 %. Jeder Dritte – nach 25 % vor einem Jahr – klagte über Auftragsmangel, rund 30 % (Januar 2007: 8 %) über Beeinträchtigungen durch das Wetter. Die Auftragsbestände schrumpften. Mit

Wirtschaft

2,2 Monaten (saison- und witterungsbedingt) sind sie geringfügig kleiner als zu Beginn des Jahres 2007. Rund 40 % der befragten Firmen klagten daher auch über zu geringe Auftragsreserven. Nach den Firmenmeldungen zu schließen, waren die Preise im Berichtsmonat leicht rückläufig. Die Testteilnehmer gingen allerdings davon aus, dass sie in den kommenden Monaten die Preise vereinzelt heraufsetzen können. Die Pläne der Unternehmen deuten auf eine leichte Aufstockung des Personalbestands hin.

Nach den Ergebnissen einer Sonderfrage ist der Überhang an noch nicht fertig gestellten bzw. noch nicht in Angriff genommenen Bauten Ende 2007 größer gewesen als Ende 2006. Diese Entwicklung war sowohl im Tief- als auch im Hochbau zu beobachten. Die per saldo größten Überhänge – absolut und im Vergleich zum Vorjahr – verzeichnete der gewerbliche Hochbau.

Im **Hochbau** hat sich das Geschäftsklima in allen drei Teilsparthen verbessert. Die Geschäftsaussichten hellten sich weiter auf. Mit der aktuellen Geschäftslage waren erneut vor allem die im ge-

werblichen Hochbau tätigen Unternehmen sehr zufrieden. Die Auslastung der Gerätekapazitäten war allerdings schlechter als im Vormonat, mit 64 % wurde auch der Wert des Vorjahres (68 %) nicht erreicht. Jedes zweite Unternehmen berichtete über Produktionsbehinderungen; im Januar 2007 waren es nur 40 %. Der Anteil der Firmen, die witterungsbedingte Behinderungen der Bautätigkeit meldeten, war mit 24 % erheblich größer als vor einem Jahr (5 %). Auch über Auftragsmangel klagten deutlich mehr Unternehmen als im Vorjahr (34 nach 24 %). Die Reichweite der Auftragsbestände verkürzte sich im gewerblichen Hochbau merklich von 3,2 auf 2,6 Monate. Im Wohnungsbau sowie im öffentlichen Hochbau schrumpften die Auftragsreserven um jeweils 0,2 Monate auf 1,9 Monate bzw. 2,0 Monate. Im Hochbau insgesamt erreichten die Auftragspolster der Testfirmen mit 2,2 Monaten nicht ganz den Wert des Vorjahres (2,3 Monate). Nach den Firmenmeldungen dürften sich im Berichtsmonat Preisanhebungen und -senkungen etwa die Waage gehalten haben. In den nächsten Monaten erwarten die Unternehmen jedoch wieder Spielräume für Preisanhebungen.

Auch im **Tiefbau** hellte sich das Geschäftsklima auf. Die befragten Unternehmen bewerteten ihre Geschäftslage zwar ein wenig ungünstiger als in den Vormonaten; die Geschäftserwartungen ließen allerdings häufiger Zuversicht erkennen. Der Ausnutzungsgrad des Maschinenparks blieb konstant; er lag mit 64 % nur um 2 %-Punkte unter dem Vorjahresniveau. 60 % der Unternehmen meldeten Behinderungen der Bautätigkeit (Januar 2007: 36 %), überwiegend wegen ungünstiger Witterungsbedingungen (45 % nach nur 13 % im Januar 2007). Ein Drittel der Testteilnehmer klagte über Auftragsmangel – nach 26 % vor einem Jahr. Die Reichweite der Auftragsbestände stieg im Straßenbau von 1,9 auf 2,0 Monate und stagnierte im sonstigen Tiefbau bei 2,6 Monaten. Im Durchschnitt der Tiefbausparten waren die Auftragsreserven mit 2,4 Monaten etwas größer als vor Jahresfrist (2,3 Monate). Die Firmenmeldungen deuten darauf hin, dass die Preise herabgesetzt werden mussten. Nach der Einschätzung der Testfirmen dürften in den nächsten Monaten allerdings wieder Preisanhebungen durchsetzbar sein.

Milliarden für die energetische Sanierung

Im Jahr 2006 hat die KfW Förderbank die Förderinitiative „Wohnen, Umwelt, Wachstum“ – kurz WUW – gestartet. Das Programm dient als Anreiz, durch energetische Sanierungsmaßnahmen im Wohnungsbestand und durch die Förderung ökologischer Bauvorhaben eine deutliche Reduzierung des Energieverbrauchs zu erreichen.

Die Förderinitiative WUW hilft Verbrauchern und Handwerksunternehmen gleichermaßen. Zinsgünstige Darlehen und Investitionszuschüsse ermöglichen Haus- und Wohnungseigentümern, ihren Wohnraum energetisch auf den neuesten Stand zu bringen und eröffnen so auch ein zusätzliches Auftragspotenzial für Handwerker. Dies umso mehr, da die Gewährung der Fördermittel regelmäßig an die Bedingung geknüpft wird, die einzelnen Sanierungsmaßnahmen von Fachunternehmen durchführen zu lassen.

Hintergrund der Initiative sind das 25-Milliarden-Euro-Programm der Bundesregierung für Wachstum und Beschäftigung sowie das nationale Klimaschutzprogramm. Dafür stellt der Bund zwischen 2006 und 2009 jährlich 1,4 Milliarden Euro Bundesmittel für die energetische Gebäudesanierung zur

Verfügung. Davon fließen wiederum bis zu 3,8 Milliarden Euro in die Klimaschutz-Programme der KfW.

Zusätzlich zu den Bundesmitteln zahlt die KfW einen erheblichen Beitrag aus Eigenmitteln für flankierende Programme. Ziel der Förderinitiative WUW ist es, ein Zusagevolumen für energetische Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen sowie für ökologische Bauvorhaben von 17 Milliarden Euro pro Jahr zu erreichen.

Bauherren können bei Inanspruchnahme der KfW-Förderdarlehen gleich doppelt sparen. Die günstigen Zinsen ermöglichen eine verbilligte Kreditaufnahme, zusätzlich profitieren sie von den langen Laufzeiten der Darlehen und von tilgungsfreien Anlaufjahren. Langfristig rentiert sich die Investition in die energetische Sanierung durch eine

Senkung der Energiekosten. Allein die wachsende Kostenbelastung der Haushalte durch die steigenden Preise für Öl und Gas macht eine energetische Hausanierung zum jetzigen Zeitpunkt besonders attraktiv.



Die Förderinitiative WUW umfasst drei einzelne Förderprogramme, die jeweils maßgeschneiderte Finanzierungslösungen für alle energetisch relevanten Sanierungs- und Bauvorhaben bieten.

Zur Unterstützung energieeffizienter Neubaumaßnahmen hat die KfW das Programm „Ökologisch Bauen“ aufgelegt. Für die Modernisierung und Instandsetzung von Wohnraum unter Einbeziehung energieeinsparender Einzelmaßnahmen kommt das Programm „Wohnraum modernisieren“ in Fra-

ge. Für die Sanierung von Altbauten hält das „CO₂-Gebäudesanierungsprogramm“ die entsprechenden Finanzierungslösungen bereit.

Generell gilt für alle Förderprogramme: Je größer die durch die Maßnahmen erzielte Energieeinsparung ausfällt, desto umfangreicher fördert die KfW das Vorhaben.

Soweit Sie weitere Fragen haben, können Sie sich an die KfW wenden:

**Telefon 01801/335577
Mo. bis Fr. 7.30 – 18.30 Uhr
Telefax 069/7431-9500**

**Internet: www.kfw.de,
www.kfw-foerderbank.de,
www.kfw-beraterforum.de
E-Mail: infocenter@kfw.de**

Die Zukunft bayerischer Regionen: Strategieoptionen

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) hat die IW Consult GmbH, Köln, mit einem Gutachten beauftragt, das die wirtschaftliche und demographische Zukunft der verschiedenen bayerischen Regionen bis zum Jahr 2015 prognostizieren sollte. Die Ergebnisse dieses Gutachtens liegen nun vor.

Das Gutachten sollte zum einen klären, welche Potentiale Stadt und Land bezüglich ihrer wirtschaftlichen Entwicklung haben und zum anderen Maßnahmen und Optionen aufzeigen, die Wirtschaft und Politik ergreifen können, um Bayern zu stärken. Der Prognoseindex, der sich aus Lohn- und Gehaltssumme und Beschäftigungsquote zusammensetzt, weist für die Jahre bis 2015 eine Verschärfung der Disparitäten zwischen den starken Agglomerationen (und ihrem Umland) und den schwachen Regionen auf. Das zeigen die Prognosen zur Einwohner-, der Einkommens- und der Arbeitsplatzentwicklung. Auf der Gewinnerseite sind hiernach München, Regensburg, Ingolstadt sowie Erlangen. Vor allem in Oberfranken und in Teilen Nord- und Ostbayerns besteht nach der Prognose dagegen Handlungsbedarf. Die Studie sieht drei

grundlegende Strategieoptionen für die Zukunftsgestaltung dieser bayerischen Regionen:

1. Regionale Entwicklungsstrategie

Bei dieser Strategie sollen Voraussetzungen für ein selbst generiertes Wachstum in Regionen geschaffen werden. Aus drei Gründen kann dieser Weg jedoch nicht überall gelingen:

- Für den Erfolg ist ein guter Mix innovativer, forschungsstarker und international aufgestellter Unternehmen notwendig. Es gibt aber nicht genügend solcher Unternehmen in allen Regionen.
- Die notwendige leistungsfähige Verkehrsbildungs- und Wissensinfrastruktur braucht Mindestgrößen, die

nicht überall bereit gestellt werden können.

- Hochwertige Dienstleistungen spielen eine wichtige Rolle. Diese aber brauchen großstädtische Strukturen und können nicht überall angesiedelt werden.

2. Kooperationsstrategie

Vor allem dort, wo die eigenen Stärken nicht ausreichen, bietet sich eine Kooperation zwischen stärkeren und schwächeren Regionen an. Dazu braucht es den Mut, beispielsweise Infrastruktureinrichtungen regional zu konzentrieren und auf Ausstrahleffekte zu setzen.

3. Anbindungsstrategie

Einige Regionen müssen auf die Wohnortfunktion und deshalb auf eine Strategie mit intensiven Fernpendlern setzen. Tourismus kann diesen Weg ergänzen.

Vor allem die zuletzt genannte Anbindungsstrategie bedeutet für abseits gelegene Regionen eine Konzentration auf die Wohnortfunktion weil die Kaufkraft der Pendler auch den Wohnorten zugute kommt und Existenzgrundlage auch für das Baugewerbe und das Handwerk sein kann.



Weitere Informationen:

Eine Kopie der Ergebnisse der Studie kann

bei Frau Lossagk,

Telefon 089/7679-131,

Telefax 089/768562,

Email: lossagk@lbb-bayern.de angefordert werden.

Abstandsflächen im Bauordnungsrecht Bayern – Kommentar

Die Novellierung der Bayerischen Bauordnung hat auch Auswirkungen auf das Abstandsflächenrecht (Artikel 6). Der Anwender muss sich mit verschiedenen Änderungen vertraut machen.

Zu den erforderlichen Abstandsflächen gibt es eine kompakte Kommentierung von Gerhard Boeddinghaus. Sie stellt zunächst Alt- und Neuregelung gegen-

über. Danach erfolgt die Kommentierung der Artikel 6 und 63 der Bayerischen Bauordnung.

Bezugsquelle:

Hüthig Jehle Rehm GmbH
Im Weiher 10
69121 Heidelberg
Telefon 062 21/489 - 319
Telefax 062 21/69 13

(2. Auflage 2008, 196 Seiten, kartoniert, 24,80 Euro, ISBN 978-3-8073-2059-5).

Mauerarbeiten – DIN-Taschenbuch 77

In der aktualisierten 8. Neuauflage des DIN-Taschenbuches 77 „Mauerarbeiten“ sind die einschlägigen DIN-Normen zum Mauerwerksbau zusammengefasst.

Mit aufgenommen sind die ATV DIN 18 330 – Mauerarbeiten, der Leistungsbereich LB 012 „Mauerarbeiten“ des STLB – Bau (dynamische Baudatenbanken) sowie der Leistungsbereich LB 119 „Mauerwerk für Kunstbauten“ des Standardleistungskataloges (STLK).

Die Normensammlung ist auf das Informationsbedürfnis bei der Bauausführung, der Planung und der Ausschreibung abgestellt. Enthalten sind die Normen für die Bemessung und Ausführung sowie für die Baustoffe des Mauerwerksbaus.

Bezugsquelle:

Beuth-Verlag GmbH
Burggrafenstraße 6
10787 Berlin
Telefon 030/2601-2870
Telefax 030/2601-1270

(8. Ausgabe 2007, 704 Seiten, 51,00 Euro, ISBN 978-3-410-1651-5).

Handbuch Gebäudeenergieberatung

Auf Basis der von Handwerkskammern und Fachverbänden angebotenen Fortbildung zum Gebäudeenergieberater (HWK) hat der Baden-Württembergische Handwerkstag e.V. einen Praxisleitfaden für Gebäudeenergieberater/-in (HWK) herausgegeben.

Der Leitfaden erfasst auf 320 Seiten umfassend und gewerkeübergreifend die Bandbreite des Tätigkeitsfeldes eines Gebäudeenergieberaters. Daher eignet sich das Buch zur Kursbegleitung und zur Auffrischung des Kenntnisstandes. Als nützliches Nachschlagewerk dient es den Lehrgangsteilnehmern und anderen Absolventen der Weiterbildung zum Gebäudeenergieberater sowie interessierten Fachunternehmern und Planern.

In Anlehnung an den Rahmenlehrplan für die Weiterbildung sind dargestellt:

- Das Grundlagenwissen zu Bautechnik, zur Baukonstruktion, zu Baumaterialien und zum Gebäudeschutz,
- das fachspezifische Wissen aus den

verschiedenen einschlägigen Gewerken und deren Schnittstellen,

- die Inhalte und Anforderungen der Energieeinsparverordnung EnEV 2007.

Bezugsquelle:

C. Maurer Druck und Verlag
Buchshop, Frau Köpf
Schubartstraße 21
73312 Geislingen/Steige
Telefon 073 31 / 930 - 100
073 31 / 930 - 190
Mail: koepf@maurer-online.de

(Oktober 2007, DIN A 4, 320 Seiten, 39,00 Euro, ISBN 978-3-87517-033-7)



Gipsplatten in Feuchträumen – Änderung im Normentwurf

Nach Abschnitt 10 der noch gültigen DIN 18181 „Gipsplatten im Hochbau“ (Ausgabe Februar 2007) sind bei Trockenbau-Wandkonstruktionen in häuslichen Feuchträumen wie Küchen und Bädern für alle Beplankungslagen – auch bei der dem Feuchtraum abgewandten Seite – imprägnierte Gipsplatten vom Typ H2 nach DIN EN 520 bzw. vom Typ GKBI/GKFI nach DIN 18180 zu verwenden. Ferner sind bei Wandkonstruktionen, in deren Hohlräumen wasserführende Leitungen angeordnet werden, sämtliche Beplankungslagen mit imprägnierten Gipsplatten auszubilden.

Aufgrund eines gemeinsamen Einspruchs des Bundesverbandes Ausbau und Fassade im ZDB und anderer Fachverbände veröffentlichte das DIN im Dezember 2007 den Entwurf einer Änderung A1 zu DIN 18181. Dazu besteht eine viermonatige Einspruchsfrist. Dieser Entwurf sieht folgende Neuformulierung des Abschnitts 10 vor und entspricht im Wesentlichen dem früheren Abschnitt 8 der DIN 18181, Ausgabe September 1990.

Entwurf Abschn. 10 Verarbeitung von Gipsplatten in Räumen mit höherer Luftfeuchte

„In Räumen mit nutzungsbedingt zeitweise hoher Luftfeuchte ist der Einbau von Gipsplatten zulässig, wenn durch geeignete Lüftungsmöglichkeiten die anfallende hohe Luftfeuchte innerhalb eines üblichen Nutzungszyklus wieder abgeführt werden kann. Vorzugsweise sind für diese Anwendungsfälle Gipsplatten des Typs H2 (siehe DIN EN 520)

beziehungsweise GKBI/GKFI nach DIN 18180 zu verwenden.

Für Räume mit nutzungsbedingt ständig hoher Luftfeuchte sind Gipsplatten im Regelfall nicht geeignet.

Ist bei zweckbestimmter Nutzung mit zeitweisem Wasserbeschlag der Flächen zu rechnen, z. B. im Wandbereich häuslicher Duschen, so sind die Oberfläche, Anschlussfugen und freiliegenden Schnittflächen (z. B. für Installationsdurchführungen) in geeigneter Weise abzudichten. Abdichtungen und Oberflächenbeschichtungen, z. B. mit Fliesen, müssen so aufeinander abgestimmt sein, dass sowohl die abdichtende Wirkung als auch der dauerhafte Halt der Beschichtung sichergestellt werden.“

Parallel zur geplanten Korrektur der DIN 18181 hat der Bundesverband Ausbau und Fassade im ZDB gemeinsam mit der Bundesfachgruppe Akustik und Trockenbau im HDB eine Information

zur Verarbeitung von Gipsplatten in Feuchträumen erarbeitet. Sie kann bei uns angefordert werden.

Diese Information befasst sich damit, dass die in dem Änderungsentwurf A1 DIN 18181 enthaltene Formulierung „vorzugsweise“ als Empfehlung zur Verwendung von imprägnierten Gipsplatten auch in häuslichen Feuchträumen verstanden werden könnte. Jedoch ist nach Auffassung des ZDB die Verwendung **nicht imprägnierter** Gipsplatten im Bereich häuslicher Küchen und Bäder zulässig, sofern wasserbeaufschlagte Flächen ordnungsgemäß abgedichtet werden und die anfallende hohe Luftfeuchte innerhalb eines üblichen Nutzungszyklus durch geeignete Lüftungsmöglichkeiten abgeführt werden kann. In keinem Falle ist aus technischer Sicht die Verwendung imprägnierter Gipsplatten auf der dem Feuchtraum abgewandten Seite erforderlich.

Wegen der noch gültigen Fassung der DIN 18181 (Ausgabe 02/2007) und dem möglicherweise nicht optimalen Lüftungsverhalten der Wohnungsnutzer sollte jedoch unbedingt die schriftliche Zustimmung des Auftraggebers für die Verwendung nicht imprägnierter Gipsplatten im Bereich häuslicher Feuchträume eingeholt werden.



Erdarbeiten in der Nähe von Leitungen

Die Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik hat den Entwurf einer berufsgenossenschaftlichen Informationsschrift (BG) zu „Schutzmaßnahmen bei Erdarbeiten in der Nähe erdverlegter Leitungen“ vorgelegt.

Diese Informationsschrift enthält die nachfolgend abgedruckte Checkliste für Sicherungsmaßnahmen. Sie können

diese Checkliste per E-Mail anfordern unter: pecher@lbb-bayern.de oder aus dem LBB-Intranet herunterladen.



Checkliste für Sicherungsmaßnahmen bei Erdarbeiten in der Nähe erdverlegter Leitungen

	ja	nein
1. Liegen Kabel- oder Leitungspläne vor?	☐	☐
• Elektroleitungen	☐	☐
• Fernmeldeleitungen (öffentliche, private Anbieter)	☐	☐
• Kabel, Leitungen der DB	☐	☐
• Gasleitungen	☐	☐
• Wasserleitungen	☐	☐
• Abwasserleitungen	☐	☐
• Bundeswehr / NATO	☐	☐
• Leitungen vor Inbetriebnahme	☐	☐
• Weitere Leitungen	☐	☐
2. Sind Leitungen bekannt, die nicht in Bestandsplänen verzeichnet sind? (Zuständige Baugenehmigungsbehörde fragen)	☐	☐
3. Sind Ortstermine mit den Leitungsbetreibern vereinbart?	☐	☐
4. Sind die Planangaben auf das Baugelände		
• übertragen?	☐	☐
• und überprüft?	☐	☐
5. Ist der Leitungsverlauf deutlich markiert?	☐	☐
6. Ist die Tiefenlage der Leitungen markiert?	☐	☐
7. Sind mit den Betreibern Schutz- und Sicherungsmaßnahmen vereinbart?	☐	☐
8. Sind die speziellen Werkzeuge, Geräte, technische Einrichtungen usw. zur Durchführung der vereinbarten Schutz- und Sicherungsmaßnahmen beschafft und zur Verfügung?	☐	☐
9. Sind die Baustellenanlieger über das Bauvorhaben informiert?	☐	☐
10. Liegen die wichtigen Telefonnummern auf der Baustelle bereit, z. B. Rettungsdienste, Feuerwehr, THW, Leitungsbetreiber?	☐	☐
11. Sind die Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten qualifiziert und unterwiesen?	☐	☐
12. Sind die Mitarbeiter über die Gefährdungen informiert und über das Verhalten im Schadensfall unterrichtet?	☐	☐
13. Kennen die Mitarbeiter die Vorgaben des/der Leitungsbetreiber und benutzen sie die festgelegte persönliche Schutzausrüstung?	☐	☐

Aus unserer Arbeit: Malerfertige Oberfläche von Decken und Wänden

In Leistungspositionen verschiedener Gewerke, insbesondere für Betonbauteile und Trockenbaukonstruktionen wird häufig eine „malerfertige Oberfläche“ gefordert. Was darunter zu verstehen ist, beurteilen Auftraggeber und Auftragnehmer gerne völlig unterschiedlich. Die VOB-Stelle Niedersachsen hat in dem nachfolgenden beschriebenen Fall 1507 die Auffassung vertreten, dass die Oberfläche und die Fugen so ausgeführt sein müssen, dass der Maler mit seinen Arbeiten beginnen kann. Eine malerfertige Verspachtelung ordnet die VOB-Stelle der Qualitätsstufe 2 (Q 2) des Merkblattes „Verspachteln von Gipsplatten – Oberflächengüten“ des Bundesverbandes der Gipsindustrie e.V. zu. Dieses Merkblatt steht zur Verfügung unter www.gips.de – Publikationen.

Sachverhalt:

Ein öffentlicher Auftraggeber hat auf der Grundlage der VOB, Ausgabe 2002,

Zimmer- und Holzbauarbeiten für den Neubau einer Kindertagesstätte ausgeschrieben.

Eine Position des Leistungsverzeichnisses lautet:

W2; Innenwand

Innenwand-Holzrahmenkonstruktion Wand W2, F-30, herstellen; D = 130mm; a = 625mm; Bepl.: MDF und OSB, 60 mm Dämmung

Als einseitig geschlossenes Wandelement:

Nach erfolgter Installation wird die Trennwandplatte eingebracht und die offene Seite mit OSB-Platten geschlossen.

Bestehend aus (von außen und innen):

- Rahmenkonstruktion aus KVH Fichte, ohne Imprägnierung, getrocknet U < 18 %, mit konstruktiven Verbindungen, Rastermaß 0,625 m Holzabmessungen 40 * 100 mm egalisiert.
 - Hohlraumdämmung Trennwandplatte WLG 040 d = 60mm; F-90
 - OSB-3 Platten 15 mm geklammert, 1-seitig
 - Beplankung mit beidseitig 1-lagig 15 mm dicke GK- bzw. Gipsfaser-Platten; F-30
- Befestigung mit Schnellbauschrauben; freistehende Wandlaibungen sind zu verkleiden, die Plattenfugen/-stöße und Schraubköpfe sind zu bewehren und malerfertig zu verspachteln. Frei Baustelle anliefern und fachgerecht montieren. Sämtliche Anschlüsse sind luftdicht herzustellen.
- Die notwendige Arbeitsvorbereitung und technische Bearbeitung ist in die Einheitspreise einzurechnen.
- Stat. Pos. W/4,5,6,12,20,24,28
225,00 m² _____ EUR _____ EUR

Der Auftraggeber verlangt während der Ausführung vom Auftragnehmer in einer Baubesprechung eine Verspachtelung der GK-Plattenverkleidungen in der Spachtelqualität Q2. Der Auftragnehmer führt die Spachtelarbeiten in der Qualitätsstufe Q2 aus. Er beansprucht hierüber jedoch einen Nachtrag, da nach seiner Auffassung die Leistung ausreichend in der Position beschrieben ist.

Frage:

Wie ist nach der VOB und den vertraglichen Vereinbarungen zu entscheiden?

Stellungnahme

Nach der VOB, Ausgabe 2002:

Die gemäß § 1 Nr. 1 VOB/B mit vereinbarte VOB/C DIN 18334 Zimmer- und Holzbauarbeiten kennt den Begriff malerfertig nicht. Es ist durch Auslegung zu ermitteln, ob es sich bei der Weisung des Auftraggebers, eine Verspachtelung der Gipskartonplattenverkleidung in Spachtelqualität Q2 vorzunehmen, um eine geänderte Leistung oder um eine Anweisung gemäß § 4 Nr. 1 Abs. 3 VOB/B zur Konkretisierung der Leistungsbeschreibung handelt.

Der Begriff „Spachtelqualität“ Q 2 kann einem Merkblatt der Industriegruppe Gipsplatte im Bundesverband der Gips- und Gipsbauplattenindustrie e.V. ent-

nommen werden, das vier Qualitätsstufen von Q 1 bis Q 4 aufweist. Für Oberflächen, an die keine optischen (dekorativen) Anforderungen gestellt werden, ist eine Grundverspachtelung nach Q 1 ausreichend, die das Füllen der Stoßfugen der Gipsplatten und das Überziehen der sichtbaren Teile der Befestigungsmittel vorsieht. Die Verspachtelung nach Qualitätsstufe 2 (Q 2) entspricht der Standardverspachtelung und genügt den üblichen Anforderungen an Wand- und Deckenflächen. Die Qualitätsstufe sieht neben einer Grundverspachtelung das Nachspachteln (Feinspachteln, Finish) zum Erreichen eines stufenlosen Übergangs zur Plattenoberfläche vor. Diese Oberfläche eignet sich für Tapeten und matte füllende Anstriche. Bei der Grundverspachtelung erfolgt anschließend eine Beplankung oder Belegung mit Fliesen und Platten.

Unter malerfertig versteht die VOB-Stelle eine Herstellung der Gipskartonwandflächen dergestalt, dass der Maler auf diesem Untergrund mit seinen Arbeiten beginnen kann. Die in der DIN 18363 Maler- und Lackierarbeiten aufgeführten Nebenleistungen wie das Ausbessern einzelner kleinerer Schäden im Putz und im Untergrund erlauben keine Qualitätsabsenkung im Trockenbaubereich. Die Leistungsanforderung „malerfertig“ in der Leistungsbeschreibung wird durch die Anweisung, eine Verspachtelung nach Q 2 auszuführen, konkretisiert. Die Leistungsanforderungen „malerfertig“ und Verspachtelung nach Q 2 werden als identisch angesehen.



Ausbildungsverhältnisse im bayerischen Bauhandwerk – Jahresende 2007

Nachfolgend sind die Ausbildungsverhältnisse in den wichtigsten bauhandwerklichen Berufen aufgelistet, die in den letzten 3 Jahren bei den bayerischen Handwerkskammern zum 31. Dezember registriert waren.

Nach dem Anstieg um 8 % im letzten Jahr sind die Lehrverhältnisse des 1. Lehrjahres in den aufgeführten Bau-berufen um 2,8 % zurückgegangen.

Der Rückgang zeigt die Auswirkung der konjunkturellen Probleme im Woh-

nungsbau auf die Ausbildungsplätze. Die Statistik der ULAK, die alle von den bayerischen Baubetrieben gemeldeten Lehrverhältnisse erfasst, weist aber einen Zuwachs im 1. Lehrjahr von 3,4 % aus (vgl. LBB-Mitteilungen 02/2008). Für diesen Unterschied gibt es mehrere

Gründe. So sind beispielsweise bei den unten aufgeführten Bauhandwerksberufen die Hoch-, Aus- und Tiefbaufacharbeiter nicht erfasst. Auch kaufmännische Lehrverträge fehlen unten, sind aber an die ULAK gemeldet.

Maurer

	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Summe
2007	905	968	957	2.830
2006	975	926	1.003	2.904
2005	941	1.030	961	2.932

Beton- und Stahlbetonbauer

2007	113	101	84	298
2006	108	86	86	280
2005	80	80	78	238

Straßenbau

2007	166	145	126	437
2006	148	106	142	396
2005	115	121	97	333

Wärme-, Kälte-, Schallschutzisolierer

	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Summe
2007	30	35	21	86
2006	33	24	24	81
2005	26	23	30	79

Fliesen-, Platten-, Mosaikleger

2007	138	158	152	448
2006	147	151	173	471
2005	155	175	188	518

Estrichleger

2007	16	14	18	48
2006	15	12	25	52
2005	18	21	22	61

Stukkateure

	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Summe
2007	64	47	42	153
2006	48	53	44	145
2005	45	57	65	167

Gesamtzahlen der aufgeführten Berufe

2007	1.432	1.468	1.400	4.300
2006	1.474	1.358	1.497	4.329
2005	1.380	1.507	1.441	4.328

Die Neuzugänge für das 1. Lehrjahr verteilen sich auf die HWK-Bezirke wie folgt (Vorjahr in Klammern):

- 1 = München u. Oberbayern
- 2 = Niederbayern/Oberpfalz
- 3 = Schwaben
- 4 = Oberfranken
- 5 = Mittelfranken
- 6 = Unterfranken

	Handwerkskammer					
Bauberuf	1	2	3	4	5	6
Maurer	245 (283)	254 (271)	205 (213)	53 (67)	93 (79)	55 (62)
Beton/Stahlbeton	7 (18)	44 (45)	33 (22)	13 (15)	8 (4)	8 (4)
Straßenbauer	38 (30)	39 (28)	42 (37)	15 (17)	14 (11)	18 (25)
WKSB	9 (15)	7 (5)	6 (5)	3 (5)	1 (1)	4 (2)
Fliesen	33 (52)	40 (34)	13 (15)	10 (11)	22 (15)	20 (20)
Estrich	3 (1)	1 (3)	2 (2)	1 (2)	3 (3)	6 (4)
Stuckateur	5 (5)	11 (5)	12 (10)	7 (9)	25 (15)	4 (4)

Ausbildungsplätze für Studenten in dualen Studiengängen – Interessenabfrage

Einige bayerische Fachhochschulen bieten einen dualen Studiengang in der Fachrichtung Bauingenieurwesen an. Bei solchen dualen Studiengängen schließen die Studenten zusätzlich einen Ausbildungsvertrag für einen Bauberuf ab (z. B. Maurer, Zimmerer u. ä.). Ein duales Studium ist also nur dann realisierbar, wenn Bauunternehmen entsprechende Ausbildungsplätze für Studenten zur Verfügung stellen. Wenn uns solche Ausbildungsplätze gemeldet werden, kümmern wir uns um die zusätzlich notwendigen Informationen und Hilfestellungen.

Zwei Studienmodelle in Bayern

In Südbayern ist das duale Studium der Fachrichtung Bauingenieurwesen an der FH München möglich. Dort werden die ersten beiden Fachsemester auf zwei Kalenderjahre (= gleich vier Semester) ausgedehnt. In diesen vier Semestern findet eine Verzahnung der Berufsausbildung in einem Bauberuf mit den Lehrveranstaltungen an der FH statt. Die Gesellenprüfung wird nach dem 6. Semester abgelegt.

Einige nordbayerische Fachhochschu-

len haben gemeinsam mit der Geschäftsstelle Nürnberg des Bayerischen Bauindustrieverbandes und permanent mitwirkenden Bauunternehmen ein etwas anderes Modell entwickelt. Bei diesem Modell ist eine stark verkürzte Berufsausbildung dem eigentlichen Studium zeitlich vorgelagert.

Besonderheiten von Ausbildungsplätzen für Studenten

Die Berufsausbildung des Studenten verteilt sich auf die betriebliche und eine überbetriebliche Ausbildung. Letztere

ist besonders auf die Studenten zugeschnitten. Der sonst in der Berufsschule vermittelte fachtheoretische Unterricht wird durch die Studienfächer in der Fachhochschule ersetzt. Durch diese Besonderheiten ist eine besondere Planung für die Eingliederung des studierenden Lehrlings in den Betrieb nötig.

Mitwirkung des LBB

Diese dualen Studiengänge genießen offensichtlich große Sympathie bei vielen Mitgliedsunternehmen. Das deswegen erwartete Engagement des Verbandes für diese Studienmodelle sichern wir zu. Das Ziel, eine möglichst große Zahl von Studenten für diesen dualen Studiengang zu gewinnen, ist aber maßgeblich von betrieblichen Ausbildungsplätzen abhängig. Wir freuen uns daher über jede Meldung eines Ausbildungsplatzes für Studenten.

Resolution des Ausschusses für Berufsbildung des ZDB zur Meisterausbildung

Zur Vorbereitung auf ein Gespräch im Bundesministerium für Wirtschaft zu Strukturfragen der Meisterprüfungsverordnung mit Vertretern des Deutschen Handwerkskammertages und des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat der ZDB eine Resolution des Ausschusses für Berufsbildung an den DHKT und das BMWi mit der Bitte gesandt, unsere Forderungen entsprechend einzubringen und zu vertreten.

Nachfolgend veröffentlichen wir diese Resolution ungekürzt:

„Der Meistertitel muss ein verlässliches Qualitätssiegel bleiben“

Im europäischen Vergleichsschema der Berufsabschlüsse (EU-Berufsanerkennungs-Richtlinie) steht der deutsche Meister jetzt auf Stufe 3 von insgesamt 5. Damit erfolgte in Europa eine gebührende Anerkennung der qualitativ hochwertigen Ausbildung der deutschen Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister.

Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass das Handwerk und speziell das Bauhandwerk entscheidend zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beitragen, muss der Meistertitel ein verlässliches Qualitätssiegel für die Kunden sein und für Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit stehen. Eine Meisterausbildung auf hohem Niveau trägt somit nicht nur zur Existenz- und Arbeitsplatzsicherung bei, sie erhöht auch die Attraktivität des Bauhandwerks für den dringend benötigten Nachwuchs.

Die bisher vorliegenden Erfahrungen mit Meisterprüfungen nach der neuen Struktur und den veränderten Zugangsvoraussetzungen zeigen, dass es zu einem Absinken des Niveaus der Meisterprüfungen gekommen ist. Diese Entwicklung führt zu einer Schädigung des Ansehens der Handwerksmeisterin/des Handwerksmeisters.

Der Wegfall einer mehrjährigen Berufspraxis als Zugangsvoraussetzung zur Meisterausbildung hat bewirkt, dass die Bewerber nicht mehr über ausreichende berufliche Erfahrungen und soziale Kompetenzen verfügen. Das führt u. a. zu inakzeptablen schlechten Ergebnissen in der Meisterprüfung.

Nach der neuen Meisterprüfungsverordnung können Kandidaten eine Meisterprüfung bestehen, auch wenn sie im Meisterprüfungsprojekt und in zentralen Bereichen der Fachtheorie nur mangelhafte oder gar ungenügende Leistungen

Berufsbildung

erbracht haben. Diese Bestehensregelung schadet dem Ansehen des Meisterbriefs und birgt die Gefahr, dass das Vertrauen in die Kompetenzen einer Handwerksmeisterin/eines Handwerksmeisters nachhaltig beeinträchtigt wird.

Dieser Fehlentwicklung muss schnell und wirksam begegnet werden. Wir brauchen mehr und besser ausgebildete Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, um mit dem rasanten technologischen und ökonomischen Wandel erfolgreich Schritt halten zu können.

In diesem Sinne bitten wir Sie, sich mit uns gemeinsam im Interesse eines starken Handwerks für die Verwirklichung folgender Forderungen einzusetzen:

1. Der Meisterbrief muss als Qualitätsmerkmal für eine fundierte handwerkliche Fortbildung stehen und den Handwerksmeister als kompetenten vertrauenswürdigen Partner ausweisen.
2. Den Bestrebungen, die Meisterpflicht weiter auszuweiten, ist eine klare Absage zu erteilen.
3. Zulassungsvoraussetzung für eine Meisterausbildung muss wieder eine mehrjährige einschlägige Berufspraxis sein.
4. Zum Bestehen der Meisterprüfung muss wieder eine mindestens ausreichende Leistung in allen Teilprüfungen der Teile I und II verlangt werden.

Fachgruppen

Liste der Fachgruppenvorsitzenden

Nachfolgend informieren wir Sie über die jeweiligen Fachgruppenvorsitzenden und deren Stellvertreter im Landesverband Bayerischer Bauinnungen.

Fliesen und Naturstein

Vorsitzender Fliesenlegermeister Hans Heid, Heroldsberg
Stellvertreter Fliesenlegermeister Cristian Geyer, Anzing

Stuck-Putz-Trockenbau

Vorsitzender Dipl.-Ing. (FH) Ralf Wagner, Schwabach
Stellvertreter Stuckateurmeister Joachim Lehnert, Nürnberg

Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutzisolierer

Vorsitzender Isoliermeister Peter W. Baum, München
Stellvertreter nicht besetzt

Straßen- und Tiefbau

Vorsitzender Dipl.-Ing. (FH) Robert Fahrner
Mallersdorf-Pfaffenhofen
Stellvertreter Dipl.-Ing. Harald Hubert, Nürnberg

Estrich und Belag

Vorsitzender Estrichlegermeister Heinz Bauernfeind, Alling
Stellvertreter nicht besetzt

Brunnenbau, Spezialtiefbau und Geotechnik

Vorsitzender Brunnenbaumeister Günter Knappe, Bamberg
Stellvertreter nicht besetzt

Fachausschuss Bahnbau

Vorsitzender Uwe Hasselmann, Nürnberg
Stellvertreter nicht besetzt

Betonwerkstein, Fertigteile, Terrazzo und Naturstein

Vorsitzender Betonsteinmeister Hans Jorendt, Leutershausen
Stellvertreter nicht besetzt

Feuerungs-, Schornstein- und Industrieofenbau

Vorsitzender Dipl.-Ing. Wolfgang Schweida, Nürnberg
Stellvertreter nicht besetzt

IQ – Bauen mit Innungsqualität

Vorsitzender Dipl.-Ing. (FH) Leonhard Rößner, Wendelstein
Stellvertreter Maurermeister Max Hechinger, Pfaffenhofen

Hochbau

Vorsitzender Maurermeister Rolf Lehnert, Lindenberg
Stellvertreter Dipl.-Ing. (FH) Wolfgang Schubert-Raab,
Ebensfeld

Beton

DIN Fachbericht 159 2008-01

Allgemeine Regeln für Betonfertigteile – DIN EN 13369 und DIN V 20000-120

Der Fachbericht des DIN wurde erarbeitet, um die Anwendung der Europäischen Norm DIN EN 13396 (Allgemeine Regeln für Betonfertigteile) gemeinsam mit den deutschen Anwendungsregeln (DIN V 20000-120) in der Praxis durch einen einheitlichen durchgehenden Text

zu erleichtern. Der DIN Fachbericht 159 stellt eine technische Arbeitsgrundlage dar. Daneben sind jedoch immer die beiden Normen DIN EN 13369 und DIN V 20000-120 (jeweils einschließlich etwaiger Änderungen) heran zu ziehen.

Bezugsquelle:

Beuth Verlag GmbH
Burggrafenstraße 6
10787 Berlin
Telefon 030/2601-0
Telefax 030/2601-1260
www.beuth.de

Feuerungs- und Schornsteinbau

Flyer „Keine Angst vor neuen Feinstaub – Regelungen“

Die Initiative „Pro Schornstein“ gibt einen Flyer heraus, der die wichtigsten von der Bundesregierung beabsichtigten Änderungen zur Belastung durch Feinstaub durch Feuerungsanlagen enthält.

Weitere Informationen: Initiative PRO SCHORNSTEIN e. V.
Falkenstraße 9, 86316 Friedberg
Telefon 0821/7849775, www.proschornstein.de

Straßen- und Tiefbau

Neue Veröffentlichungen der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV)

Die Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen FGSV hat zu Beginn des Jahres 2008 die Liste ihrer Veröffentlichungen aktualisiert.

Zu den von der FGSV vorgenommenen Veröffentlichungen gehören technische Regelwerke in den Bereichen Verkehrsplanung, Straßenentwurf, Verkehrsmanagement, Infrastrukturmanagement, Erd- und Grundbau, Gesteinskörnungen ungebundene Bauweisen, Asphaltbauweisen, Betonbauweisen und Vergahandbücher.

Hierzu gehören ferner Schriftenreihen der FGSV Arbeitsgruppen Asphaltbauweisen, Betonbauweisen, Erd- und Grundbau, Gesteinskörnungen, ungebundene Bauweisen, Straßenrecht. Weiterhin zählen hierzu die BAST-Schriftenreihen Straßenbau und Verkehrstechnik sowie internationale Straßenbaufachliteratur und europäische Normen.

Die **FGSV-Veröffentlichungsliste, Stand 2008**, kann bezogen werden beim

FGSV-Verlag
Wesseling Straße 17
50999 Köln
Telefon 02236/384630
Telefax 02236/384640
info@fgsv-verlag.de
www.fgsv-verlag.de



In Nullkommanix von 0 auf 180?

Der Tag bringt noch Aufregung genug.
Da schenke ich mir den Stress auf dem Weg zur Arbeit und fahre mit dem Bus oder nehme die Bahn.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften Deutscher Verkehrssicherheitsrat e.V.

Zuschüsse für Weiterbildung – Schritt für Schritt

Das neue Programm WeGebAU stellt bundesweit Mittel bereit, um Beschäftigte, die entweder gering qualifiziert oder älter sind, zu fördern. Wir zeigen Ihnen nachfolgend in einzelnen Schritten, welche Voraussetzungen Sie erfüllen müssen und wie Sie am besten vorgehen:

Die Förderung unterstützt die Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

für Geringqualifizierte unter 45 Jahren:

- Ungelernte in ungekündigter Beschäftigung mit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Maßnahme
- Berufsentfremdete in ungekündigter Beschäftigung mit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Maßnahme

für ältere Arbeitnehmer ab 45 Jahren:

- in ungekündigter Beschäftigung und mit Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Maßnahme



Alle Veranstaltungen
der Bayerischen BauAkademie

finden Sie
im Internet unter
www.baybauakad.de

oder fordern Sie
kostenloses
Informationsmaterial an
unter
info@baybauakad.de

Schritt 1:

Kontaktaufnahme des Arbeitgebers mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit wegen grundsätzlicher Förderfähigkeit

Ausschlaggebend ist der Firmensitz des Arbeitgebers, da der Betrieb den Antrag auf Förderung stellen muss. Die Agentur für Arbeit prüft, ob der Arbeitnehmer die o. g. Voraussetzungen erfüllt und welcher Lehrgang für den Arbeitnehmer geeignet ist.

Schritt 2:

Kontaktaufnahme mit der Bayerischen BauAkademie und Anmeldung zum Lehrgang

Unter Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer die Bedingungen für die Teilnahme lt. Kursprogramm erfüllt, erfolgt die Anmeldung zum Lehrgang in der Bayerischen BauAkademie. Eine Liste der zertifizierten Lehrgänge, die förderfähig sind, finden Sie am Ende des Artikels.

Schritt 3:

Ausstellung eines Bildungsgutscheines für den Teilnehmer:

Der Arbeitnehmer erhält von der Agentur für Arbeit neben verschiedenen Formularen für seinen Arbeitgeber den sogenannten Bildungsgutschein. Dieser Bildungsgutschein muss **sofort** nach Erhalt bei der Bayerischen BauAkademie abgegeben werden, unabhängig vom Lehrgangsbeginn.

Vorteil für Sie:

Alle weiteren Schritte, d. h. die Abwicklung mit der Agentur für Arbeit, übernimmt die Bayerische BauAkademie.

**Sprechen Sie mit uns,
wir helfen Ihnen gerne weiter!**

Folgende Lehrgänge der Bayerischen BauAkademie sind zertifiziert:

Baumaschinentechnik Hochbau

Geprüfter Turmdrehkranführer für Anfänger	Lehrgang MH 11	Nächster Termin:	25.03. – 11.04.2008
Geprüfter Turmdrehkranführer für Fortgeschrittene I	Lehrgang MH 21	Nächste Termine:	31.03. – 11.04.2008 26.05. – 06.06.2008
Geprüfter Turmdrehkranführer für Fortgeschrittene II	Lehrgang MH 22	Nächste Termine:	07.04. – 11.04.2008 02.06. – 06.06.2008
Mobilkranführer für Anfänger	Lehrgang MH 24	Nächste Termine:	07.04. – 18.04.2008 02.06. – 13.06.2008
Mobilkranführer für Fortgeschrittene	Lehrgang MH 25	Nächste Termine:	14.04. – 18.04.2008 09.06. – 13.06.2008
Befähigte Person für Turmdreh- und Schnelleinsatzkrane	Lehrgang MH 31	Nächster Termin:	10.11. – 13.11.2008
Staplerführerschein	Lehrgang MH 71	Nächste Termine:	17.03. – 18.03.2008 13.05. – 14.05.2008

Baumaschinentechnik Tiefbau

Geprüfter Bagger- und Laderfahrer für Anfänger	Lehrgang MT 11	Nächste Termine:	07.04. – 09.05.2008 16.06. – 18.07.2008
Geprüfter Bagger- und Laderfahrer für Fortgeschrittene	Lehrgang MT 21	Nächste Termine:	21.04. – 09.05.2008 15.05. – 06.06.2008
Graderfahrer für Anfänger	Lehrgang MT 18	Nächste Termine:	14.04. – 25.04.2008 26.05. – 06.06.2008

Graderfahrer für Fortgeschrittene	Lehrgang MT 19	Nächste Termine:	21.04. – 25.04.2008 02.06. – 06.06.2008
Geprüfter Baumaschinenführer im Erd- und Tiefbau Anfänger	Lehrgang MT 25	Nächster Termin:	06.10. – 12.12.2008
Befähigte Person für Erdbaumaschinen	Lehrgang MT 31	Nächster Termin:	27.10. – 30.10.2008
Bautechnik Tiefbau			
Grundlagen für Quereinsteiger im Tief- und Straßenbau	Lehrgang BT 01	Nächster Termin:	09.02. – 13.02.2009
Bauvorarbeiter Tiefbau	Lehrgang BT 11	Nächste Termine:	08.12. – 19.12.2008 12.01. – 23.01.2009
Werkpolier Tiefbau – verkürzt	Lehrgang BT 21-1	Nächster Termin:	26.01. – 13.02.2009
Bautechnik Hochbau			
Grundlagen für Quereinsteiger im Hochbau	Lehrgang BM 01	Nächster Termin:	02.02. – 06.02.2009
Bauvorarbeiter Hochbau	Lehrgang BM 11	Nächste Termine:	08.12. – 19.12.2008 19.01. – 30.01.2009
Werkpolier Hochbau verkürzt	Lehrgang BM 21-1	Nächster Termin:	02.02. – 20.02.2009
Bautechnik Betontechnologie			
Betonprüfer	Lehrgang BB 21	Nächster Termin:	17.11. – 05.12.2008
Estrichkolonnenführer	Lehrgang BE 11	Nächster Termin:	10.11. – 14.11.2008
Führerscheine			
C/CE-Führerschein (LKW mit Anhänger)	Lehrgang MF 31	Nächste Termine:	07.04. – 25.04.2008 26.05. – 23.06.2008
Gefahrgutführerschein Erstausbildung	Lehrgang MF 92	Nächste Termine:	13.03. – 15.03.2008 15.05. – 17.05.2008
Gefahrgutführerschein Fortbildung	Lehrgang MF 93	Nächste Termine:	19.03. – 20.03.2008 09.05. – 10.05.2008

Termine



Bayerische BauAkademie, Feuchtwangen

Lehgangs- und Seminarinhalte im Internet:
www.baybauakad.de
 (April / Mai / Juni 2008)

BAUTECHNIK

Betontechnologie

- BB 47 Instandsetzung von
Betonbauteilen nach
ZTV-IING und Rili-SIB
03.04. – 04.04.2008
- BB 46 Bauwerksprüfung
nach DIN 1076
07.04. – 11.04.2008

Massivbau

- BM 95 Koordination
für Sicherheit und

- Gesundheitsschutz
auf Baustellen
(SiGe-Koordinator)
04.04. – 05.04.2008
und weiter 18.04. – 19.04.2008

- BM 92 Sachkundelehrgang
für ASI-Arbeiten an
Asbestzementprodukten
23.04. – 24.04.2008

Estrich & Belag

- BE 31 „Meister werden!
im Estrichlegerhandwerk“
Module einzeln buchbar

- Modul 2
Baustoffkunde – Beläge –
Betriebsführung“
28.04. – 17.05.2008

- Modul 3
Estrichtechnologie
02.06. – 13.06.2008

- Modul 4
Estrichtechnologie –
Kalkulation –
Güteschutz
30.06. – 11.07.2008

- Modul 5
Aufmaß und Abrechnung –
Bauphysik
28.07. – 08.08.2008

Termine

BE 92 Sachkunde für ASI-Arbeiten
an asbesthaltigen
Bodenbelägen und an
Asbestzementprodukten
in Innenräumen
29.04. – 30.04.2008

Fliesen und Platten

BF 31 „Meister werden!“
im Fliesenlegerhandwerk“
Module einzeln buchbar

Modul 2
Baustoffkunde –
Abdichtung –
VOB – Unfallverhütung
– Verlegetechnik
05.05. – 16.05.2008

Modul 3
Verlegetechnik –
Bauphysik/ Bauchemie
26.05. – 06.06.2008

Modul 4
Massenermittlung –
Wärme- und
Schallschutz –
Aufmaß und Abrechnung –
Betriebskosten
23.06. – 04.07.2008

Modul 5
Kalkulation –
Betriebsorganisation –
Angebotsbearbeitung
21.07. – 01.08.2008

Modul 6
Praktische Schnitttechnik
15.09. – 26.09.2008

Praktische Prüfung
20.10. – 24.10.2008
Fachpraktische
und mündliche Prüfung:
Arbeitsprobe 26.09.2008
Meisterprüfungsarbeit
20.10. – 23.10.2008
mündliche Prüfung
24.10.2008

Wärme-, Kälte-, Schallschutz

BW 31 „Meister werden!“
im Fliesenlegerhandwerk“
Teil I + II 6 Module

Modul 1
Grundlagen Fachrechnen –
Werkstoffkunde –
Arbeitsvorbereitung
07.04. – 18.04.2008

Modul 2
Grundlagen der
Betriebsführung – VOB –
Baulicher Wärme-/
Feuchteschutz –
Fachzeichnen
05.05. – 17.05.2008

Modul 3
Grundlagen des Wärme-,
Kälte- und Feuchteschutzes –
Fachzeichnen
26.05. – 06.06.2008

Modul 4
Wärme-, Kälte- und
Schallschutz im Anlagenbau –
Kalkulation, Übungen
23.06. – 04.07.2008

Modul 5
Brandschutz –
Schallschutz –
Kalkulation
21.07. – 01.08.2008

Modul 6
Technische
Berechnungen
15.09. – 26.09.2008

BAUMASCHINENTECHNIK

Führerscheine

MF 31 Führerschein C/CE
LKW mit Anhänger
inkl. Ladungssicherung
07.04. – 25.04.2008

MF 91 Fachseminar zur
Ladungssicherung
22.04.2008

MF 25 Führerschein BE
PKW-Anhänger-
Führerschein
05.05. – 09.05.2008

MF 93 Gefahrgutführerschein –
ADR-Bescheinigung
Fortbildung
09.05. – 10.05.2008

MF 92 Gefahrgutführerschein –
ADR-Bescheinigung
Erstausbildung
15.05. – 17.05.2008





MF 31 Führerschein C/CE
LKW mit Anhänger
inkl. Ladungssicherung
26.05. – 13.06.2008

MF 15 Führerschein L
Selbstfahrende
Arbeitsmaschine bis 25 km/h
27.05. – 30.05.2008

Hochbau

MH 22 Geprüfter Turmdrehkranführer
für Fortgeschrittene II
07.04. – 11.04.2008

MH 05 Überbetriebliche Ausbildung –
Einweisung an
Turmdrehkränen
31.03. – 04.04.2008

MH 24 Mobilkranführer für Anfänger
07.04. – 18.04.2008

MH 14 Fachseminar für
Anschlagtechnik 09.04.2008

MH 06 Überbetriebliche Ausbildung –
Einweisung an kleinen
Erdbaumaschinen
14.04. – 18.04.2008

MH 25 Mobilkranführer
für Fortgeschrittene
14.04. – 18.04.2008

MH 75 „Befähigte Person“
für LKW-Ladekrane
28.04. – 29.04.2008

MH 71 Staplerführerschein
13.05. – 14.05.2008

MH 73 „Befähigte Person „ für Bau-
aufzüge und Arbeitsbühnen
19.05. – 20.05.2008

MH 74 „Befähigte Person“
für Ladebordwände am LKW
21.05.2008

MH 21 Geprüfter Turmdrehkranführer
für Fortgeschrittene I
26.05. – 06.06.2008

MH 24 Mobilkranführer für Anfänger
02.06. – 13.06.2008

MH 22 Geprüfter
Turmdrehkranführer
für Fortgeschrittene II
02.06. – 06.06.2008

MH 25 Mobilkranführer
für Fortgeschrittene
09.06. – 13.06.2008

Tiefbau

MT 91 Verdichtungstechnik im
Erd- und Asphaltbau
03.04. – 04.04.2008

MT 11 Geprüfter Bagger- und
Laderfahrer für Anfänger
07.04. – 09.05.2008

MT 18 Graderfahrer für Anfänger
14.04. – 25.04.2008

MT 26 Geprüfter Baumaschinen-
führer Erd- und Tiefbau/
Fortgeschrittene
14.04. – 09.05.2008

MT 19 Graderfahrer
für Fortgeschrittene
21.04. – 25.04.2008

MT 21 Geprüfter Bagger- und
Laderfahrer
für Fortgeschrittene
21.04. – 09.05.2008

MT 15 Geprüfter Minibaggerfahrer
05.05. – 09.05.2008

MT 21 Geprüfter Bagger- und
Laderfahrer
für Fortgeschrittene
15.05. – 06.06.2008

MT 18 Graderfahrer für Anfänger
26.05. – 06.06.2008

MT 15 Geprüfter Minibaggerfahrer
02.06. – 06.06.2008

MT 19 Graderfahrer
für Fortgeschrittene
02.06. – 06.06.2008

MT 11 Geprüfter Bagger-
und Laderfahrer
für Anfänger
16.06. – 18.07.2008

MT 21 Geprüfter Bagger-
und Laderfahrer
für Fortgeschrittene
30.06. – 18.07.2008

EDV

EE 21 EDV für Estrichleger
(ESTRICH5-
Anwenderschulung
18.04.2008

EE 21 EDV für Estrichleger
(ESTRICH5-
Anwenderschulung
19.04.2008

EW 12 EDV für WKS-B-Isolierer
(ISO-WIN-
Anwenderschulung
25.04.2008

EW 12 EDV für WKS-B-Isolierer
(ISO-WIN-
Anwenderschulung
26.04.2008

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte**
Bayerische BauAkademie
Ansbacher Straße 20
91555 Feuchtwangen
Telefon 098 52 / 9002-0
Telefax 098 52 / 9002-909
www.baybauakad.de
info@baybauakad.de

Termine

Aus- und Fortbildungsstätten der Bauinnungen (April / Mai / Juni 2008)

ABZ der Bauinnung München

**„Gewinnend verhandeln
Gespräche führen,
nicht führen lassen“**

19.04.2008

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte:**

Berufsbildungsstätte
der Bauinnung München
Westendstraße 179
80686 München
Telefon 089/5 70 704-32
Telefax 089/5 70 704-31
www.bauinnung-muenchen.de
info@bauinnung-muenchen.de

ABZ der Bauinnung Augsburg

Meisterkurs Maurer

Vorbereitungskurs
zur Maurermeisterprüfung
Teil I u. II

Praxiskurs September 2008
2. Semester 03.11.08 – 27.02.09

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte:**

Ausbildungszentrum Bau
der Elias Holl-Innung
Toblacher Straße 3
86165 Augsburg
Telefon 0821/72 02 10
Telefax 0821/72 02 18
www.elias-holl.de
vob_b@t-online.de

ABZ der Bauinnung Nördlingen

**Maurermeisterschulung
(Meisterprüfung)**

31.03.08 – 06.03.09

**Sicherheitstechnik – Deregulierung
Gefährdungsbeurteilung**

09.04.2008

Seminar Energieberater

ab 31.05.2008

**Wertermittlung von Grundstücken –
Fortgeschrittene**

05.06.2008

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte:**

Ausbildungszentrum der
Bauinnung Donau-Ries
Kerschensteinerstr. 35
86720 Nördlingen
Telefon 09081/25 97 0
Telefax 09081/25 97 25
www.bauinnung.donau-ries.de
info@bauinnung-donau-ries.de

Aus- und Fortbildungsstätten sonstiger Organisationen

SSB Spezial Seminare Bau

**Schäden an
wasserundurchlässigen
Betonbauwerken
Weiße Wannen**
17.04.2008 in München

**Schimmelpilze
und Bakterien
in Gebäuden**
30.05.2008 in München

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte:**

SSB Spezial Seminare Bau GmbH
Stolberger Straße 84
50933 Köln
Telefon 0221/54 97-348
Telefax 0221/54 97-377
Email: GL@ssb-seminare.de

Kreishandwerkerschaft
Westmittelfranken

**Meistervorbereitungslehrgang
im Maurer- und
Betonbauerhandwerk**

Teile I und II:
Mitte Juni 2008 – Anfang März 2009
Teile III und IV:
Mitte März bis Mai 2008
bzw. im Anschluss an Teil I und II
von März bis Mai 2009

- Vollzeitmaßnahme mit täglicher Unterrichtserteilung
- Zulassungsvoraussetzung: Erfolgreich abgelegte Gesellenprüfung
- Finanzielle Förderung über das Meister-Bafög möglich.

**Anmeldung und
detaillierte Auskünfte:**

Fachschule für Meister
der Kreishandwerkerschaft
– Fachrichtung Bau –
Joh.-Seb.-Bach-Platz 24
91522 Ansbach
Telefon 0981/13 269
Telefax 0981/15 0146
www.meisterschule-ansbach.de

Firmendatenbank: Key Technologies in Bavaria

Mit der Firmendatenbank (dt./engl.) „Key Technologies in Bavaria“ bietet Bayern International im Auftrag der Bayerischen Staatsregierung bayerischen Firmen und Institutionen die Möglichkeit einer kostenlosen und weltweiten Werbung auf der Homepage www.bayern-international.de bzw. www.key-technologies-in-bavaria.de und auf CD-Rom.

Die tagesaktuelle Firmendatenbank mit mittlerweile 16.000 Einträgen bayerischer Firmen und Institutionen aus 20 Branchen, die seit Mitte 2007 unter Mitwirkung des LBB auch Unternehmen der Bauwirtschaft enthält, steht allen Interessenten aus dem In- und Ausland kostenlos für Online-Recherchen zur

Verfügung. Sie ist damit ein Instrument zur Anbahnung internationaler, aber auch nationaler Lieferbeziehungen und Kooperationen.

Durch die verstärkte aktive Bewerbung der Datenbank im Ausland durch den Freistaat konnten die internationalen

Seitenzugriffe 2007 im Vergleich zum Vorjahr mehr als vervierfacht werden.

Weitere Informationen:

Bayern International
Am Messesee 2
81829 München
Telefon 089/94 926 - 0
Telefax 089/94 926 -150
info@bayern-international.de
www.bayern-international.de

EU verschärft Klimaschutz

Die Europäische Kommission hat am 23. Februar 2008 ein umfangreiches Paket von für die Mitgliedsstaaten verbindlichen Klimaschutzvorschriften verabschiedet, die auch den energieintensiven Bausektor beeinflussen werden. Das Paket verpflichtet die EU-Mitgliedsstaaten, bis 2020 die Treibhausgasemissionen um mindestens 20 % zu reduzieren und soll den Anteil erneuerbarer Energiequellen am Energieverbrauch auf 20 % erhöhen.

Ausgehend vom Emissionshandelsystem der EU (EHS) schlägt die Kommission die Stärkung des gemeinschaftsweit einheitlichen Kohlenstoffmarkts vor, der noch mehr Treibhausgase (bislang galt dieser nur für CO₂) sowie alle industriellen Großemittenten umfasst. Die auf dem Markt handelbaren Emissionsrechte werden Jahr für Jahr zurückgefahren, so dass die unter das Handelssystem fallenden Emissionen, gemessen am Stand von 2005, bis 2020 um 21 % reduziert werden können. Die Kommission geht davon aus, dass sich die Einnahmen aus dem

Emissionshandel bis 2020 auf jährlich 50 Mrd. EUR belaufen werden. Es ist zu erwarten, dass die Strompreise hierdurch in den kommenden Jahren erheblich steigen werden. Der Gebäudesektor wird zwar nicht unter das Emissionshandelssystem fallen, aber auch hier will die EU Emissionen bis 2020 auf 10 % unter dem Stand von 2005 reduzieren.

Die Europäische Kommission dringt außerdem darauf, den Energiemix zu verändern. Heute liegt der Anteil erneuerbarer Energien am Endenergieverbrauch der EU bei 8,5 %, was bedeutet,

dass ein durchschnittlicher Anstieg von 11,5 % notwendig ist, um bis 2020 das Ziel von 20 % zu erreichen. Der Anteil konventioneller Energieträger soll deutlich zurückgedrängt werden. Da erneuerbare Energien deutlich teurer sind, wird auch die Umsetzung dieses Ziels zur Verteuerung des Stroms beitragen.

Hintergrundinformationen:

Das Klimaschutzpaket und die Vorschläge der Kommission können unter folgender Website abgerufen werden:

http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/index_de.htm



Nachrichten

Das Bayerische Baugewerbe vor 50 Jahren

Beim Durchstöbern alter LBB-Mitteilungsblätter trifft man auf mancherhand Kurioses und Nachdenkenswertes.

Wir wollen künftig an dieser Stelle ab und an darüber berichten, was uns vor 50 Jahren berichtenswert war.

Bereits in den ersten Jahren nach dem Krieg war Diebstahl auf den Baustellen ein Thema das viele betraf und der LBB hat deshalb in seinem Mitteilungsblatt vom September 1948 folgende Mitteilung der Münchner Kriminalpolizei abgedruckt:

Die Kriminalstelle München teilt mit:

Achtung Münchner Baustellen!

In München tritt in den letzten Wochen ein unbekannter Täter auf, der vorzüglich Baustellen aufsucht und dort aus den in Speichern abgelegten Kleidungsstücken der Bauarbeiter die Brieftaschen entwendet.

Hauptaugenmerk ist auf eine Frauensperson zu richten:

Beschreibung: Ca. 40 J. alt, 165 cm groß, schlank, mageres Gesicht, schwarze Haare, macht einen verkommnen Eindruck, war bekleidet mit einer hellen Windjacke oder Windbluse.

Es wird ersucht, daß die Bauleiter die Bauarbeiter von vorstehendem verständigen u. bei Antreffen einer verdächtigen Person diese festhalten u. fernmündlich das Pol. Prä. München, 360841 Nebenst. 8639 oder das nächstliegende Pol.-Revier verständigen.

Persönliches

Fliesenlegermeister Johann Heinrich Heid wird Verdienstkreuz am Bande des Bundesverdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen

Dem Vorsitzenden der Landesfachgruppe Fliesen und Naturstein im LBB, Johann Heinrich Heid, wurde am 15. Februar 2007 aus den Händen des bayerischen Innenministers Joachim Herrmann das Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen.

Innenminister Joachim Herrmann würdigte in seiner Laudatio die langjährigen und großen Verdienste, die Hans Heid sich für das deutsche Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerhandwerk erworben hat.

Der Geehrte hat sich besonders um die Meisterausbildung im Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerhandwerk verdient gemacht. Seit 1969 bis heute, also seit 39 Jahren, ist Herr Heid als Dozent in den Vorbereitungslehrgängen zur Fliesenlegermeisterprüfung mit derzeit weit über 200 Unterrichtsstunden je Lehrgang tätig, zuerst bei der Handwerkskammer in Nürnberg, ab 1978 beim LBB-Schulungszentrum Burghthann, ab

1999 in der Bayerischen BauAkademie in Feuchtwangen.

Seit 1972 bis heute ist Hans Heid ehrenamtlich als ordentlicher Fachbeisitzer im Meisterprüfungsausschuss Fliesenleger der Handwerkskammer für Mittelfranken tätig. Er arbeitete maßgeblich mit bei der inhaltlichen Gestaltung des bundeseinheitlichen Rahmenlehrplans zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Fliesenlegerhandwerk.

Herr Heid hat sich darüber hinaus sehr um die Fortbildung im Fliesenlegerhandwerk verdient gemacht. Die alljährlichen Fortbildungsseminare für die Führungskräfte und Sachverständigen



des Fliesenlegerhandwerks entwirft er in Zusammenarbeit mit der Bayerischen BauAkademie in Feuchtwangen. Aber auch in der Ausbildung von Junghandwerkern hat Herr Heid besondere Verdienste erworben. So war er viele Jahre beim Zentralverband des Deutschen Baugewerbes ZDB zuständig für die Betreuung der Teilnehmer, die Deutschland bei der Weltmeisterschaft im Fliesenlegerhandwerk vertreten.

Seit 1996 ist Herr Hans Heid außerdem auch Vorsitzender der Landesfachgruppe Fliesen und Naturstein im Landesverband Bayerischer Bauinnungen. In dieser Funktion koordiniert er alle den Berufsstand betreffenden bayerischen Aktivitäten in den Bereichen Fort- und Weiterbildung / Berufsbildung, Tarifpolitik und Technik und gibt auch entscheidende Impulse für das Handwerk auf Bundesebene.

Herr Hans-Heinrich Heid ist Mitglied des Berufsbildungsausschusses und des Gesamtvorstands des Landesverbands Bayerischer Bauinnungen sowie des Vorstandes der Bundesfachgruppe Fliesen und Platten im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes.

Wir gratulieren herzlich zu der hohen Auszeichnung!

Stuckateurmeister Julius Hagenmaier, Kempten, verstorben

Am 16. Februar 2008 verstarb der langjährige ehemalige Obermeister der Bauinnung Kempten, Julius Hagenmaier, im Alter von 96 Jahren.



Herr Hagenmaier begann seine Verbandstätigkeit 1948 als Lehrlingswart der Bauinnung Kempten. 1953 wurde er zum Obermeister der Innung ernannt. Dieses Amt hat er über 30 Jahre mit großem Engagement und Erfolg ausgeübt. Herr Hagenmaier vertrat außerdem von 1960 bis 1986 die Interessen des schwäbischen Baugewerbes im Vorstand des LBB und gehörte in dieser Zeit auch dem Vorstand der Landesfachgruppe Stuck und Putz an.

In Würdigung seiner großen Verdienste wurde Julius Hagenmaier 1980 das Bundesverdienstkreuz am Bande und 1993 das Bundesverdienstkreuz Erster Klasse verliehen. Die Bayerischen Baugewerbeverbände haben ihn 1986 mit der Goldenen Verdienstmedaille geehrt. Julius Hagenmaier war nicht nur im schwäbischen Baugewerbe eine prägende Persönlichkeit. Mit seiner Gradlinigkeit und seinem verschmitzten Allgäuer Humor hat er oftmals in anscheinend verfahrenen Situationen durch eine kleine aber treffende Anmerkung „das Eis gebrochen“ und damit weit über die Grenzen Schwabens hinaus viele Freunde gewonnen. Dem Verband fühlte er sich als Baugewerbeberater bis ins hohe Alter verbunden.

CD-ROM „Ladung sichern“

Die Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) haben eine CD-ROM zum Thema „Ladung sichern“ herausgebracht. Diese CD-ROM vermittelt Grundlagenwissen zur Ladungssicherung, unterrichtet über die Möglichkeiten der Ladungssicherung und ihr sind Ratschläge zur richtigen Verteilung der Ladung auf dem Fahrzeug zu entnehmen. Zudem enthält sie Tipps für Fahrer sowie alle Vorschriften und ein Berechnungsprogramm zur Ladungssicherung.

Die CD-ROM kann über

- den online-Bestellservice des DVR unter www.dvr.de

sowie

die Verkehrssicherheits-, Werbe- und Vertriebs GmbH (VWV),
Obere Wilhelmstraße 23, 53225 Bonn, Telefon 02 28/40 02 98 - 0, Telefax 02 28/40 02 98 - 16

bezogen werden.

Die CD-ROM kostet 5,- € zuzüglich Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Bauen mit Innungs-Qualität BAUEN MIT IQ



Ihre 7 Vorteile als IQ-Betrieb:



IQ zeigt Ihnen wie Sie ...

- ▶ *... durch Optimierung der Betriebsabläufe noch **WIRTSCHAFTLICHER** arbeiten und wettbewerbsfähige Preise anbieten können.*
- ▶ *... mit konsequenter Eigenüberwachung noch **SOLIDER** arbeiten können.*
- ▶ *... mit der besonderen **QUALIFIKATION** Ihres permanent geschulten und verantwortungsbewussten Personals überzeugen können.*
- ▶ *... durch kontinuierliche Information und Dokumentation Ihre **PROFESSIONALITÄT** deutlich machen können.*
- ▶ *... durch regelmäßige Abstimmung mit dem Bauherren Ihre **ZUVERLÄSSIGKEIT** zeigen können.*
- ▶ *... Ihre **KONKURRENZ** hinter sich lassen.*
- ▶ *... das alles mit dem IQ-Zertifikat **BEWEISEN** können.*

***Wir helfen Ihnen auf dem Weg zum Qualitäts-Betrieb!
Ihr Landesverband Bayerischer Bauinnungen
und Ihre Bayerische BauAkademie***



Weitere Informationen erhalten Sie hier:
Internet: www.innungsqualitaet.de

Wir haben das Zeug dazu