



DAS
BAYERISCHE
BAUGEWERBE

BLICKPUNKT BAU



1

BEILAGEN:

Muster für die Berechnung
des Zuschlagsatzes für
die lohngebundenen Kosten
ab 1. Januar 2026

Unternehmer-Info Bau
Arbeitsrecht 65/2026:
Betriebsratswahlen 2026

| 2026



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ich hoffe, Sie sind gut in das Baujahr 2026 gestartet – auch wenn der Winter, der seinem Namen in diesem Jahr in weiten Teilen Bayerns tatsächlich mal wieder gerecht wird, den Start der Bausaison verzögert. Der leichte Anstieg der Baugenehmigungszahlen in Bayern hat sich zum Jahresende hin leider etwas abgeflacht, insgesamt wurden 5,1 Prozent mehr Wohnungen genehmigt als im (bereits sehr schwachen) Vorjahr. Die regionale Verteilung ist sehr unterschiedlich: Am stärksten ist der Zuwachs im Norden, in Schwaben und Oberbayern ist die Entwicklung weiter negativ. Bleibt zu hoffen, dass die im Dezember vergangenen Jahres gestartete EH-55-Plus-Förderung der KfW dabei hilft, einen Teil des sogenannten „Bauüberhangs“, also bereits genehmigter aber noch nicht begonnener Projekte, jetzt ins Laufen zu bringen. Wie die KfW berichtet, wurden die zinsverbilligten Kredite bislang gut angenommen. In den ersten Wochen konnten knapp 14.000 Wohneinheiten mit Kreditvolumen von 1,3 Mrd. Euro bundesweit gefördert werden. Bis Jahresende wurden Investitionen von rund 3,6 Mrd. Euro angestoßen. Aktuell sollten noch Fördermittel vorhanden sein. Viel Zeit lassen sollten Sie sich mit der Antragstellung aber nicht, denn insgesamt stehen (nur) 800 Mio. Euro für dieses Förderinstrument zur Verfügung.

Deutlich weniger vom Winter beeinflusst sind die für viele unserer Betriebe immer wichtiger werdenden Arbeiten im Bestand. Hier ist es jetzt aber höchste Zeit, dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter und Führungskräfte auf aktuellem Stand sind, was den Umgang mit Asbest betrifft. Zur Erinnerung: Falscher Umgang mit asbesthaltigen Baustoffen ist die Ursache für eine Reihe von regelmäßig tödlichen Berufskrankheiten. Die Zahl der asbestbedingten Todesfälle in unserer Branche ist konstant auf zu hohem Niveau. Bei allen Gebäuden, mit deren Bau vor dem 31. Oktober 1993 begonnen wurde, besteht grundsätzlich Asbestverdacht, weil bis dahin vielen Bauprodukten zur Verbesserung ihrer Eigenschaften Asbest beigemischt wurde. Betriebe müssen beim Umgang mit (potenziell) asbesthaltigen Stoffen umfangreiche Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmer treffen. Je nach Risiko ist vor Beginn der Arbeiten eine Anzeige oder sogar eine Genehmigung erforderlich (mehr hierzu, insbesondere zu Abbrucharbeiten, auf Seite 6 in diesem Heft).

Anders als von uns gefordert, hat es der Gesetzgeber versäumt, den Bauherren stärker in die Asbest-Verantwortung zu nehmen. Liegen keine (ausreichenden) Unterlagen zur Bau- und Nutzungsgeschichte eines vor 1993 erstellten Gebäudes vor, ist regelmäßig eine technische Erkundung erforderlich. Hat der Bauherr diese nicht selbst veranlasst, ist der Auftragnehmer in vielen Fällen gezwungen, schon vor Beginn der Arbeiten die erste Behinderungsanzeige zu schreiben. Kein guter Auftakt für ein gemeinsames Projekt! Da kann es hilfreich sein, wenn der Baubetrieb selbst in der Lage ist, die Probe zu nehmen. Was hierfür die Voraussetzungen sind, lesen Sie auf den Seiten 10 und 11 in diesem Heft. Dort finden Sie auch einen Hinweis auf unseren erst kürzlich abgeschlossenen Rahmenvertrag mit AGROLAB. Diese in Landshut ansässige, europaweit tätige, Laborgruppe bietet Mitgliedsbetrieben die erforderliche Asbestanalytik zu Sonderkonditionen bei kurzen Bearbeitungszeiten an.

Ihr
Andreas Demharter

Impressum

Informationsdienst für das
Bayerische Baugewerbe:
BLICKPUNKT BAU
ist der Informationsdienst für die
Mitgliedsbetriebe der im Landesverband
Bayerischer Bauinnungen zusammen-
geschlossenen Innungen.

Der Landesverband
Bayerischer Bauinnungen im Internet:
www.lbb-bayern.de

Der Bezugspreis ist
im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Herausgeber:
Service- und Verlagsgesellschaft des
Bayerischen Baugewerbes GmbH
Bavariaring 31 | 80336 München
Telefon 0 89/76 79 - 119
Telefax 0 89/76 79 - 154

Verantwortlich für den Inhalt:
RA Andreas Demharter
Bavariaring 31 | 80336 München

Anzeigen:
Abt. Kommunikation und Presse
Bavariaring 31 | 80336 München

Grafisches Konzept:
Artkrise kommunikation[s]design
Rosenthaler Straße 24 | 10119 Berlin
www.artkrise.de

Satzerstellung:
Satzstudio Röbler
Aindlinger Straße 3 | 86167 Augsburg
www.satzstudio-roessler.de

Druck:
Druck + Verlag Ernst Vögel GmbH
Kalvarienbergstraße 22 | 93491 Stamsried
www.voegel.com

100 % Recycling-Papier



Erscheinungsweise: 6 x im Jahr

Nachdruck auch auszugsweise
nur mit Genehmigung des Verlages
und unter Quellenangabe gestattet.

Titelseite:
© stock.adobe.com

AKTUELLES

Verbandstag 2026	
Information zur Wahl der Delegierten	4
Novelle des Bayerischen Wassergesetzes	
Wassercent in Bayern beschlossen	4
Novelle der Gefahrstoffverordnung	
Genehmigungspflicht für Abbrucharbeiten	
mit Asbest und weitere Formalitäten	6
Blickpunkt Digital.....	7

RECHT

Aus unserer Arbeit	
Darf ein Handwerksbetrieb selbst Asbestproben nehmen	
und welche Qualifikation ist dafür nötig?.....	10
Beibehaltung des BGB-Basiszinssatzes	
in Höhe von 1,27 Prozent	11
Urteil	
Nachträge beim Einheitspreisvertrag sind	
nach Einheitspreisen abzurechnen.....	12

STEUERN

Aus unserer Arbeit	
Vertragsentschädigung bei Umkehr	
der Umsatzsteuerschuldnerschaft.....	13
E-Rechnung	
Neue ZUGFeRD-Version steht zur Verfügung	14
Neues Merkblatt	
Steuer- und Handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten	15

TARIF- UND SOZIALPOLITIK

Kurzarbeitergeld.....	15
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
Forderungsübergang bei Dritthaftung nach § 6 EFZG.....	16
Tarifierhöhungen 2026	16
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe	17
Beschäftigung nach Eintritt ins Rentenalter	
Die Aktivrente	17

WIRTSCHAFT

Kalkulationshilfe für lohngebundene Kosten.....	19
Bewertung verbliebener Urlaubsansprüche 2025	19
Nachfolge-Monitoring Mittelstand	
KfW veröffentlicht Umfrageergebnisse.....	20

TECHNIK

ZDB-Normenportal	
Erweiterter Funktionsumfang, aktualisierte Inhalte	
und neue Jahresnutzungsgebühr	21

BERUFSBILDUNG

Das kostet die Ausbildung Ihren Betrieb	22
Girls' und Boys'Day	
Berufsorientierung frei von Geschlechter- und Rollenklischees	24

FACHGRUPPEN

Bayerischer Fliesenlegertag 2026	
Jetzt anmelden!.....	25

VERANSTALTUNGEN

Aktuelle Termine für das Bayerische Baugewerbe	26
--	----

Verbandstag 2026 Information zur Wahl der Delegierten

Die Bayerischen Baugewerbeverbände veranstalten ihren Verbandstag in diesem Jahr am 21. und 22. Mai 2026 in Passau. In diesem Rahmen findet auch die Mitgliederversammlung des Verbandes Baugewerblicher Unternehmer Bayerns e.V. – Bayerischer Baugewerbeverband statt.

Wahl der Delegierten

Die ordentliche Mitgliederversammlung des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Bayerns e.V. – Bayerischer Baugewerbeverband – wird am 22. Mai 2026 in Passau stattfinden.

Zu der gemäß § 8 der Satzung erforderlichen Wahl der Delegierten für diese

Mitgliederversammlung laden wir hiermit die Mitglieder des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Bayerns e.V. ein.

Die Wahlen der Delegierten finden in den Geschäftsstellenbereichen der Bayerischen Baugewerbeverbände statt.

Über die Termine informieren wir Sie tagesaktuell auf unserer Homepage.

Die Wahl der Delegierten erfolgt satzungsgemäß mit einfacher Mehrheit der erschienenen Mitglieder.

@ Andreas Büschler
bueschler@lbb-bayern.de

Novelle des Bayerischen Wassergesetzes Wassercent in Bayern beschlossen

Am 1. Januar 2026 ist eine Änderung des Bayerischen Wassergesetzes und weiterer Rechtsvorschriften in Kraft getreten. In Bayern wird ab 1. Juli 2026 ein Wasserentnahmementgelt in Höhe von 10 Cent pro Kubikmeter Grundwasser erhoben. Adressaten sind öffentliche Wasserversorger, aber auch private Entnehmer wie Betriebe und Industrieunternehmen.

Als entgeltspflichtige Wasserentnahme gilt das Entnehmen, Zutageleiten und Ableiten von Grundwasser (Art. 78 Abs. 1 BayWG). Bauwasserhaltungen und Pumpversuche sind grundsätzlich entgeltspflichtige Grundwasserentnahmen, die ausnahmsweise von der Entgeltspflicht ausgenommen sind, wenn es sich um einmalige Entnahmen (Art. 78 Abs. 3 Nr. 5 BayWG) mit einer Dauer von unter zwei Jahren handelt.

Von der Entgeltspflicht ausgenommen werden somit alle Grundwasserentnahmen, die einmal durchgeführt werden und eine Dauer unter zwei Jahren aufweisen. Ergibt sich schon aus dem Erlaubnisantrag eine Bauwasserhaltung von mindestens zwei Jahren, wird ein Wasserentnahmementgelt abgerechnet.

Für alle gebührenpflichtigen Grundwasserbenutzungen wird unter Abzug des Freibetrags von 5.000 m³ die gestattete Jah-

resentnahmemenge gem. Art 79 Abs. 1 BayWG als Grundlage herangezogen, sofern nicht bis spätestens 1. März des folgenden Kalenderjahres abweichend davon eine tatsächlich entnommene Wassermenge erklärt wird.

Dies kann über eine amtliche Online-Plattform erfolgen und zum Beispiel durch Wasserzähler, Pumpdaten oder hilfsweise eine eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht werden. In der Regel wird daher die vom Antragsteller



©.stock.adobe.com

im Erlaubnisverfahren angegebene Gesamtentnahmemenge und Dauer als Grundlage für die Abrechnung des Wasserentnahmeentgelts herangezogen. Die Installation von Messeinrichtungen wird nicht verlangt. Soweit die Gesamtwassermenge nicht mehr als 5.000 m³ im Kalenderjahr je Entgeltpflichtigem beträgt, wird kein Entgelt für die Wasserentnahme erhoben (Freibetrag gem. Art. 78 Abs. 3 BayWG).

Veranlagungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr. Das Wasserentnahmegeld wird durch Festsetzungsbescheid festgesetzt und ist einen Monat nach Bekanntgabe des Festsetzungsbescheids fällig. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2026 bis 31. Dezember 2026 werden nur 50 Prozent der Jahresmenge angesetzt. Der Freibetrag reduziert sich auf 2.500 m³.

Neben der erstmaligen Einführung eines Wasserentnahmeentgelts („Wassercent“) für Grundwasserentnahmen regelt das Gesetz die Behandlung von Altbrunnen, stärkt den Vorrang der öffentlichen Trinkwasserversorgung und digitalisiert wasserrechtliche Verfahren. Unser Landesver-

band hat sich in den letzten Monaten in die Vorbereitungen zum Gesetzesentwurf eingebracht und die Besorgnis geäußert, dass das Bauen verteuert wird. Es konnte erreicht werden, dass eine Vielzahl von Bauwasserhaltungen und Pumpversuchen nicht für das Wasserentnahmeentgelt herangezogen wird. Dennoch kommt auf

Betriebe, die am öffentlichen Trinkwassernetz angeschlossen sind, künftig eine höhere Wasserrechnung zu, da die entgeltpflichtigen Wasserversorger die Umlage von 10 Cent/m³ Wasser ab dem ersten bezogenen Kubikmeter umlegen werden (den Freibetrag erhält nur der Wasserversorger).

! Weitere Hinweise und FAQs zur Bayerischen Wasserrechtsnovelle finden Sie auf der Webseite des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz über den Link im QR-Code.



! Praxis-Tipp

Sofern bereits bei Beantragung einer wasserrechtlichen Erlaubnis klar ist, dass eine Bauwasserhaltung für mindestens zwei Jahre erforderlich ist, wird der Antragsteller als Entgeltschuldner herangezogen. Bauunternehmer, die in Vertretung des Auftraggebers/Bauherrn handeln, sollten dies offenlegen, damit die zuständige Behörde das Entgelt direkt beim Auftraggeber/Bauherrn abrechnet.

@ Ilka Baronikians | baronikians@lbb-bayern.de

Mit unserem Newsletter immer auf dem neuesten Stand:

- Praxishilfen für den Baualltag
- Rechts- und Steuertipps
- Unsere Positionen in der Baupolitik
- Download-Optionen z. B. für Musterverträge
- Neue Videos und Bilder in unserer Mediathek

Schauen Sie in Ihr Postfach!



www.lbb-bayern.de



Novelle der Gefahrstoffverordnung

Genehmigungspflicht für Abbrucharbeiten mit Asbest und weitere Formalitäten

Der Bundesrat hat am 21. November 2025 eine Änderung der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) beschlossen, die am 20. Dezember 2025 in Kraft getreten ist. Grund für die erneute Überarbeitung der GefStoffV knapp ein Jahr nach der letzten Novelle war die Pflicht zur Umsetzung der EU-Asbestrichtlinie bis 21. Dezember 2025 in nationales Recht.

Genehmigungspflicht für Abbrucharbeiten im niedrigen und mittleren Risikobereich

Neu ist, dass aufgrund des zusätzlich eingefügten § 11a Abs. 4a GefStoffV Unternehmen, die im niedrigen (Faserfreisetzung in der Luft unter 10.000 Fasern/m³) und mittleren Risikobereich (Faserfreisetzung in der Luft zwischen 10.000 F/m³ und unter 100.000 F/m³) Abbrucharbeiten mit Asbest durchführen, künftig eine Genehmigung benötigen. Bisher war für Tätigkeiten mit Asbest im niedrigen und mittleren Risikobereich eine unternehmensbezogene Anzeige ausreichend. Betriebe, die eine Zulassung für Tätigkeiten im Bereich hohen Risikos (ab einer Faserfreisetzung in der Luft von 100.000 F/m³) haben, brauchen diese Genehmigung nicht, da die Zulassung die Genehmigung

miteinschließt. Alle Betriebe, die über eine Zulassung oder Genehmigung verfügen, sollen künftig auf einer öffentlichen Liste der zuständigen Behörde bekanntgegeben werden.

Für die Genehmigungspflicht gilt eine Übergangsfrist: Genehmigungspflichtige Betriebe können die Genehmigung bis zum Ablauf des 19. Dezember 2026 nachweisen.

Der Antrag auf Genehmigung für Abbrucharbeiten kann mit einer unternehmensbezogenen Anzeige für sonstige Tätigkeiten (wie Instandhaltungsarbeiten) mit Asbest im Bereich niedrigen und mittleren Risikos verbunden werden.

Werden keine Einwände von Seiten der Behörde erhoben, gilt die Genehmigung

vier Wochen nach Eingang der Anzeige als erteilt. Die Genehmigung ist grundsätzlich sechs Jahre gültig, wenn nicht ausnahmsweise eine kürzere Befristung festgelegt wird.

Eine Anpassung der Technischen Regeln für Gefahrstoffe „Asbest – Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten“ (TRGS 519) an die beiden jüngsten Novellen der GefStoffV steht noch aus, wird aber frühestens zum Ende des Jahres 2026 erfolgen.

Notwendig wäre dort eine Klarstellung, welche Arbeiten als Abbrucharbeiten und welche als „sonstige Tätigkeiten“ mit Asbest einzustufen sind, damit die Betriebe nicht genötigt sind, rein vorsorglich eine gebührenpflichtige Genehmigung für Abbrucharbeiten zu beantragen.



Denn Verstöße gegen die Genehmigungspflicht stellen nach neuem Recht eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 21 Nr. 3c GefStoffV).

Erweiterte Anzeige und Nachweispflichten

Der Katalog der mit einer unternehmensbezogenen Anzeige vorzulegenden Angaben und Unterlagen nach Anhang I Nr. 3.5. der GefStoffV wurde erweitert: Künftig sind die Beschäftigten mit Fachkunde namentlich zu benennen, die letzte arbeitsmedizinische Vorsorge „Asbest“ beizufügen sowie ab 5. Dezember 2027 Nachweise über deren Fachkunde.

@ Ilka Baronikians
baronikians@lbb-bayern.de

NEWS

Messen im März

Vom 23. bis 25. März wird dieses Jahr die digitalBAU-Messe in Köln stattfinden. Wenn Sie sich allgemein zu Digitalthemen am Bau erkundigen wollen und hierfür einen Besuch in Köln einplanen können, ist diese Messe eine gute Anlaufstelle. Oftmals vergeben Softwarehersteller Gratis-Tickets an Bestandskunden oder Interessierte.

Auch der Landesverband wird mit unserer Digitalisierungsreferentin Klara Santer auf der Messe sein und am 24. März 2026 von 13 bis 14 Uhr den Stand des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe (Stand 8.227) besuchen. Treffen Sie sich dort mit Ihrem Landes- und Zentralverband und anderen Mitgliedsbetrieben und tauschen Sie sich über die ersten Eindrücke der Messe aus!

Am 4. und 5. März findet außerdem in München die Zukunft Handwerk statt. Diese steht im Zeichen handwerklicher Digitalisierungen. Gerne treffen wir uns auch dort mit Mitgliedern vor Ort, um uns auszutauschen! Melden Sie sich diesbezüglich direkt bei Ihrer Digitalisierungsreferentin.



Get-Together Digitalisierung

digitalBAU

24. März 2026, 13:00 – 14:00 Uhr

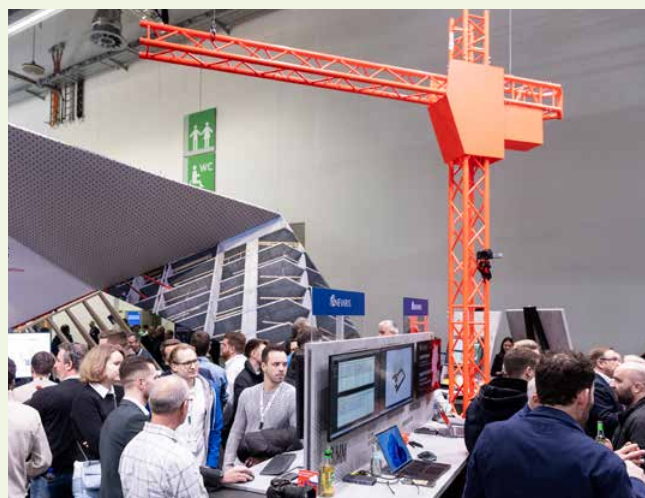


Klara Santer

santer@lbb-bayern.de



© Messe München GmbH



© Messe München GmbH



© Messe München GmbH



© Messe München GmbH

Auf der Messe digitalBAU in Köln 2024.

Umfrage zur E-Rechnung

Seit dem 1. Januar 2025 gilt für alle Unternehmen in Deutschland die Empfangspflicht für elektronische Rechnungen. Ab 2027 wird nach derzeitiger Rechtslage eine Verpflichtung zur Ausstellung von E-Rechnungen an unternehmerische Auftraggeber für Unternehmen mit einem Vorjahresgesamtumsatz ab 800.000 Euro gelten, ab dem 1. Januar 2028 auch für alle übrigen Unternehmen. Es zeigte sich, dass die E-Rechnung in der Praxis Probleme bereitet und deshalb bei Handwerksbetrieben nur wenig Anwendung findet.

Damit ab 2028 rechtssicher E-Rechnungen gestellt werden können oder auf politischer Ebene für eine Verlängerung der Übergangsfrist auf die Ausstellung von E-Rechnungen hingewirkt werden kann, führt der ZDH eine Umfrage unter den Betrieben zur aktuellen Nutzung der E-Rechnung und den damit verbundenen Problemen durch.

! Die Umfrage ist bis zum 27. Februar 2026 erreichbar.
Nehmen Sie teil, um Ihre wichtigen betrieblichen Erfahrungen an die Politik weiterzugeben!



MISSION: VISION

KI: wovon reden die?

2025 wird als „Jahr der KI-Agenten“ bezeichnet. Wie in der BLICKPUNKT BAU-Ausgabe 4/2025 beschrieben, handelt es sich hierbei um Systeme, welche Aufgaben anhand einer Zielsetzung selbstständig ausführen und hierbei nicht auf die Definition des Prozesses durch einen Menschen angewiesen sind.

Microsoft-CEO Satya Nadella hat Visionen eines agentenbasierten und offenen Internets, für welche Microsoft Technologien bereitstellen will. Er ist ebenso eine der wichtigen Stimmen der Technologie-Industrie, welche mit dem Aufstieg von KI-Agenten sogar den Untergang von Software-as-a-Service einhergehen sehen.

! Doch was sind KI-Agenten tatsächlich, wie gut funktionieren sie schon und was ist dran am Hype?

Unsere Digitalisierungsreferentin schildert und erklärt aktuelle Entwicklungen in einem DigiDeepDive-Termin am 22. April 2026. Kommen Sie mit dazu und diskutieren Sie mit!

! Immer noch keine Ahnung, wovon die reden?

Kein Problem! Am 6. März 2026 organisieren wir einen KI-Crashkurs mit Robert Falkenstein, KI-Trainer vom Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk.
Die Plätze sind begrenzt!





KI und Datenschutz

Die KI-Einführung scheitert oftmals bei der Überwindung regulatorischer Hürden. Datenschutzregelungen scheinen in Zusammenhang mit der Nutzung künstlicher Intelligenz komplex. Vom ZDH gibt es nun eine praxisnahe Checkliste für den Datenschutz bei der Nutzung künstlicher Intelligenz. Wir fassen einige der genannten Punkte für Sie zusammen:

- Pseudonymisierung oder Anonymisierung personenbezogener Daten, wo diese nicht unbedingt nötig sind
- Nutzung von KI für betriebliche Zwecke auf privaten Geräten unterbinden
- Auch bei KI Auftragsverarbeitungsverträge abschließen
- Anforderungen an Einwilligungen von Beschäftigten beachten
- Datensparsamkeit bei der Verarbeitung personenbezogener Daten
- Technische und organisatorische Maßnahmen gegen Datenlecks
- Keine automatisierten Entscheidungen

Über den Link im QR-Code
finden Sie die gesamte Checkliste:



Klara Santer
santer@lbb-bayern.de



Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de



VERANSTALTUNGEN

DigiTool:



- 25.02.2026 15:00 – 16:00 Unsere Bausoftware – Die modulare Bau-ERP Komplettlösung (BauSU)
- 10.03.2026 15:00 – 16:00 Digitales Berichtsheft für Ausbildungsbetriebe (zubido)

DigiToolBox:



- 15.04.2026 15:00 – 16:00 ERP-Systeme (LBB)

DigiDeepDive:



- 06.03.2026 10:00 – 14:30 KI-Crashkurs (in Präsenz)
- 22.04.2026 15:00 – 16:00 KI-Agenten (LBB)

Get-Together Digitalisierung:



- 23.02.2026 15:00 – 16:00
- 24.03.2026 13:00 – 14:00 digitalBAU (in Präsenz)
- 30.03.2026 15:00 – 16:00

Anmeldung



Klara Santer
santer@lbb-bayern.de

Weitere Termine finden Sie auf Seite 26.

Aus unserer Arbeit

Darf ein Handwerksbetrieb selbst Asbestproben nehmen und welche Qualifikation ist dafür nötig?

Frage

Mit unserem Baubetrieb führen wir Umbauarbeiten im Bestand aus. Wenn eine Asbestbelastung bekannt ist, beauftragen wir spezialisierte ASI-Unternehmen als Nachunternehmer mit der Asbestentfrachtung. So soll es zunächst bleiben.

Meist liegt uns zum Angebotszeitpunkt jedoch keine Erkundung vor. Wie wir wissen, gibt es seit der Novelle der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) vom Dezember 2024 einen Generalverdacht für Asbest bei Gebäuden, mit deren Bau vor November 1993 begonnen wurde. Weil viele Bauherrn vor Auftragserteilung weder eine Erkundung durchführen lassen noch Informationen liefern, die den Asbestverdacht entkräften können, erwägen wir bei unseren Angeboten Bedarfspositionen für eine Asbestbeprobung an den Bauteilen, die von uns bearbeitet werden, anzubieten. Wir wollen unsere Mitarbeiter keiner Gefährdung durch Asbest aus-

setzen und das im Zweifel auch nachweisen können. Die Proben beabsichtigen wir selbst zu entnehmen und bei spezialisierten Fachlaboren analysieren zu lassen. Benötigen unsere Beschäftigten für die Beprobung Sach- und Fachkunde? Zu welcher Art Schulung schicken wir sie am besten? Macht ein Sachkundelehrgang mit „kleinem“ Asbestschein nach aktueller TRGS 519 noch Sinn oder wird empfohlen, abzuwarten, bis das neue modulare Qualifikationssystem verfügbar ist?

Unsere Antwort

Da auch die Probeentnahme ein potenzieller Kontakt mit Asbest in Bauteilen sein kann, ist dafür grundsätzlich Fachkunde des Probenehmers und Sachkunde einer Aufsicht führenden Person erforderlich. Denkbar ist aber auch, dass der Probenehmer selbst die Sachkunde einer Aufsicht führenden Person besitzt. Sachkunde kann zum Beispiel im Rahmen einer Schulung nach Anlage 4 C der TRGS

519 (sogenannter „kleiner Asbestschein“) erlangt werden. In zwei Tagen (mit 17 Lerneinheiten à 45 Minuten) wird die Sachkunde vermittelt, die im Anschluss durch eine Prüfung nachgewiesen wird. Diese erlangte Sachkunde behält sechs Jahre Gültigkeit und ist auch in dem neuen modularen Qualifikationssystem als gleichwertig anerkannt im Bereich niedrigen und mittleren Risikos. Für die Probeentnahme selbst gibt es von der DGUV anerkannte „emissionsarme Verfahren“ wie BT 31 („Stanzverfahren mit Schleuse“ zum Beispiel für die Entnahme von Putzproben) und BT 32 („Ausstemmen mittels Stemmschleuse“), die dem Bereich niedrigen Risikos (weniger als 10.000 Asbestfasern pro Kubikmeter Luft) zugeordnet werden. Eine Person mit „kleinem Asbestschein“ besitzt die Sachkunde, welche die aufsichtführende Person vor Ort und die verantwortliche Person für derartige Beprobungen im Betrieb benötigt. Die aufsichtführende Person kann auch als verantwortliche Person benannt werden, das

 Exposition	 Beschäftigte	 Aufsichtführende Person (AF)	 Verantwortliche Person (VP)
< 10.000 F/m³ Niedriges Risiko	Grundkenntnisse	Grundkenntnisse + Modul Q1E oder Modul 2	Grundkenntnisse + Modul 2 + Modul 4
< 100.000 F/m³ Mittleres Risiko	Grundkenntnisse	Grundkenntnisse + Modul 2	Grundkenntnisse + Modul 2 + Modul 4
> 100.000 F/m³ Hohes Risiko	Grundkenntnisse	Grundkenntnisse + Modul 2 + Modul 3	Grundkenntnisse + Modul 2 + Modul 3 + Modul 4

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

heißt beide Rollen übernehmen, und selbst Proben entnehmen. Aufgrund der erworbenen Sachkunde sind Personen auch mit kleinem Schein in der Lage den Risikobereich abzuschätzen und gegebenenfalls Experten hinzuzuziehen, wenn ihre Qualifikation nicht ausreicht. Im hohen Risikobereich beispielsweise ist Sachkunde nach Anlage 3 (sogenannter „großer Asbestschein“) erforderlich.

Das ist beispielsweise bei Spritzasbest oder Cushioned-Vinyl der Fall, wenn ein sehr hoher Asbestanteil, schwach gebunden, eine hohe Faserkonzentration von 100.000 Fasern pro Kubikmeter Luft und mehr erwarten lässt.

Das künftige modulare Qualifikationssystem, das mit der neuen TRGS 519, die voraussichtlich Ende 2026/2027 veröf-

fentlicht werden soll, baut auf unterschiedlichen Modulen auf, ist aber nach Anzahl der Lerneinheiten insgesamt deutlich aufwändiger. Im niedrigen Risikobereich werden für aufsichtführende Personen in zusammenfassenden Kombikursen beispielsweise mindestens 22,5 LE + Prüfung, für Verantwortliche mindestens 30 LE + Prüfung erforderlich.

! Praxis-Tipp

Eine fachmännische Probenahme an den zu bearbeitenden Bauteilen mit einer labortechnischen Analytik, aus der hervorgeht, dass kein Asbest vorliegt, ist auch bei der Entsorgung des Abbruchmaterials vorteilhaft. Sie kann gegenüber dem Entsorger zum Nachweis dienen, dass das Abbruchmaterial nicht asbestbelastet ist. Asbestbelastetes Material ist zwingend zur Deponie zu fahren und mit deutlich höheren Entsorgungskosten verbunden als asbestfreies oder „asbestverdächtiges“ Abbruchmaterial.

Wir empfehlen unseren Mitgliedsbetrieben, die Beprobungen vornehmen wollen, einen Sachkundigen mit kleinem Asbestschein nach TRGS 519 Anlage 4 C ausbilden zu lassen. Kurse dazu bietet auch die Bayerische Bauakademie in Feuchtwangen unter der Kursnummer BM92 am 24./25. März 2026, am 14./15. Juli 2026 sowie am 24./25. November 2026 an.



Unser Landesverband konnte als Rahmenvertragspartner der Firma AGROLAB für Mitgliedsbetriebe Sonderkonditionen für die Asbestanalytik aushandeln. AGROLAB ist eine europaweit tätige Laborgruppe mit rund 2.600 Mitarbeitenden in über 30 Niederlassungen mit Wurzeln in Bayern: Gegründet 1986, hat die AGROLAB GROUP ihre Zentrale heute in Landshut. AGROLAB bietet Analytik für Agrar, Umwelt, Wasser etc. und ist bekannt für zuverlässige Ergebnisse, kurze Bearbeitungszeiten und einen serviceorientierten Umgang. Die Konditionen und ein Formular für die Auftragserteilung, bei dem Sie Ihre LBB-Mitgliedsnummer angeben sollten, haben wir auf www.lbb-bayern.de im geschützten Bereich für Mitgliedsbetriebe unter der Quick-Link-Nr. 3759 eingestellt. Ansprechpartner für Rückfragen bei AGROLAB ist Herr Dr. Thomas Passler (Thomas.Passler@agrolab.de).

Die BG Bau hat auf ihrer Webseite ein Video zur Probenahme nach BT 31 eingestellt. Sie finden das Video unter dem Link im QR-Code.



@ Ilka Baronikians | baronikians@lbb-bayern.de

Beibehaltung des BGB-Basiszinssatzes in Höhe von 1,27 Prozent

Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 hat die Deutsche Bundesbank den Basiszinssatz von 1,27 Prozent beibehalten.

Damit gilt für Entgeltforderungen aus BGB-Verträgen, die ab dem 1. Januar 2002 geschlossen worden sind, für Verzugszeiträume ab dem 1. Januar 2026 ein gesetzlicher Verzugszinssatz von 6,27 Prozent (= 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz). Für Geschäfte ohne Verbraucher gilt ein Verzugszinssatz von 10,27 Prozent (= 9 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz).

Dies gilt auch für Verträge auf Basis der VOB 2019, 2016, 2012, 2009, 2006 und 2002.



Colin Lorber
lorber@lbb-bayern.de

Urteil

Nachträge beim Einheitspreisvertrag sind nach Einheitspreisen abzurechnen

Haben die Parteien eines VOB-Bauvertrages sich darauf geeinigt, dass die vertraglichen Leistungen nach Einheitspreisen abzurechnen sind (Einheitspreisvertrag), ist auch die Vergütung für geänderte oder ergänzende Werkleistungen grundsätzlich nach Einheitspreisen abzurechnen. Das gilt auch dann, wenn die Parteien im Bauvertrag vorsorglich Tagelohnarbeiten dem Grunde nach ohne Zuordnung einer Bauleistung vereinbart haben. Diese betreffen bei einem Einheitspreisvertrag lediglich ergänzende zusätzliche Arbeiten in einem geringen Umfang, bei denen der Stunden- und/oder Material- und Geräteaufwand schwer abschätzbar ist.

Der Fall

Der Auftraggeber (AG) und der Auftragnehmer (AN) schließen einen VOB-Vertrag auf Einheitspreisbasis unter anderem über die Ausführung von Betonarbeiten im Zusammenhang mit der Erweiterung einer Werkhalle. Nach Abnahme seiner Leistungen rechnet der AN in seiner Schlussrechnung circa 208.000 Euro für Arbeiten „nach Regieaufwand“ ab. Diese Forderung weist der AG mangels Prüfbarkeit zurück und fordert eine Abrechnung nach Einheitspreisen. In der Folge klagt der AN seinen Werklohn ein.

Die Entscheidung

Mit Urteil vom 12. August 2025 (Az.: 10 U 149/24) weist das Oberlandesgericht Stuttgart die Klage des Auftragnehmers ab. Zwar hatte der AG den AN mit der

Ausführung von Nachtragsleistungen beauftragt. Der AN rechnete jedoch diese Leistungen, die „nicht im Leistungsverzeichnis enthalten sind“, auf Stundenlohnbasis ab. Hierzu war er nach den Ausführungen des Gerichts jedoch nicht berechtigt. Vielmehr hätte er diese Leistungen nach Einheitspreisen abrechnen müssen. Das Gericht führt aus, dass nach § 2 Abs. 10 VOB/B Stundenlohnarbeiten nur vergütet werden, wenn sie vor Beginn der Ausführung ausdrücklich als solche vereinbart wurden. Fehlt es jedoch an einer solchen Vereinbarung oder kann der AN deren Abschluss nicht nachweisen, sind die Leistungen innerhalb eines VOB/B-Vertrages regelmäßig nach Einheitspreisen abzurechnen. An diesen Maßstäben gemessen durfte der AN die ausgeführten Nachtragsleistungen nicht auf Stundenlohnbasis abrechnen. Eine dementsprechende gesonderte Vereinba-

rung konnte der AN nicht beweisen. Das Gericht stellt weiterhin klar, dass sich die Vergütung für Nachtragsleistungen in VOB/B-Verträgen im Ausgangspunkt nach § 2 Abs. 5 und 6 VOB/B bestimmt. Soweit den Leistungen eine Änderung des ursprünglichen Bauentwurfs zugrunde liegt, ist der Preis, über dessen Bemessung die Parteien vorliegend keine Einigung erzielt haben, nach den tatsächlich erforderlichen Kosten zuzüglich angemessener Zuschläge zu ermitteln. Diesen Anforderungen wird der Vortrag des AN jedoch nicht gerecht.

@ Colin Lorber
lorber@lbb-bayern.de



Aus unserer Arbeit

Vertragsentschädigung bei Umkehr der Umsatzsteuerschuldnerschaft

Frage

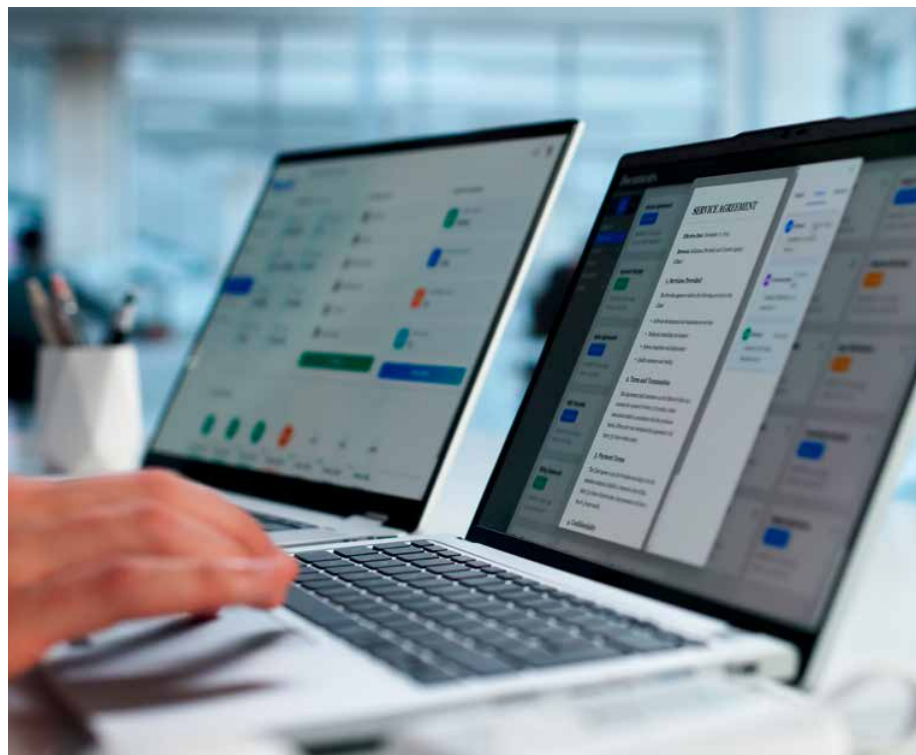
Wir haben einen Auftrag in einem unstrittigen Fall der Umkehr der Umsatzsteuerschuldnerschaft (§13b UStG) angenommen. Dieser wurde durch den Auftraggeber vor Ausführungsbeginn storniert. Nun kommt aber die Frage hierzu: Ist die Rechnung für die Entschädigung brutto oder netto zu stellen?

Unsere Antwort

In dem wie von Ihnen geschilderten Fall wird die Entschädigung in der Praxis grundsätzlich nicht als Bruttobetrag mit ausgewiesener Umsatzsteuer in Rechnung gestellt, sondern als Nettobetrag. Umsatzsteuerlich kommt es darauf an, wie diese Entschädigung rechtlich einzuordnen ist. Handelt es sich um echten Schadensersatz, also zum Beispiel um den Ersatz für vergebliche Aufwendungen, Stillstandskosten oder interne Vorbereitungskosten, liegt kein Leistungsaustausch vor. Solche Zahlungen sind nicht steuerbar im Sinne des Umsatzsteuergesetzes, sodass grundsätzlich keine Umsatzsteuer anfällt. Die Rechnung wird dann netto gestellt, mit einem Hinweis darauf, dass es sich um nicht steuerbaren Schadensersatz handelt.

In vielen Fällen wird die Entschädigung bei einer Stornierung vor Ausführungsbeginn jedoch nicht als reiner Schadensersatz, sondern als Anspruch auf Vergütung wegen Kündigung des Bauvertrags (nach § 648 BGB) behandelt: In der Regel also als die vereinbarte Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen. Diese Zahlung gilt umsatzsteuerlich regelmäßig als steuerbares Entgelt, weil sie wirtschaftlich mit dem ursprünglich vereinbarten Bauauftrag zusammenhängt.

Da der Auftrag ursprünglich ein unstrittiger §13b-Fall war, greift in diesem Fall auch für diese Zahlung weiterhin die Um-



© stock.adobe.com

kehr der Umsatzsteuerschuld („Reverse Charge-Verfahren“). Das bedeutet, dass der Auftragnehmer ebenfalls keine Umsatzsteuer in Rechnung stellt, sondern der Auftraggeber die Umsatzsteuer schuldet.

Die Rechnung wird auch in diesem Fall als Nettorechnung ausgestellt und enthält lediglich den Hinweis auf die Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers nach § 13b UStG.

Ergebnis

Unabhängig davon, welche der beiden Varianten – echter Schadensersatz oder Vergütung wegen Kündigung – im konkreten Fall zutrifft, lautet die praktische Antwort auf Ihre Frage also:

Die Entschädigung wird nicht brutto, sondern netto in Rechnung gestellt, entweder ohne Umsatzsteuer als nicht steuerbarer Schadensersatz oder ohne Umsatzsteuer ausweis mit Hinweis auf § 13b UStG. Eine Rechnung mit ausgewiesener deut-

scher Umsatzsteuer wäre in dieser Konstellation schlicht falsch.

Konkret entscheidend für die korrekte Formulierung auf der Rechnung ist letztlich, was genau vertraglich abgerechnet wird:

- Werden konkrete Schäden / Aufwendungen ersetzt, spricht das eher für echten Schadensersatz.
- Wird die (gekürzte) Vergütung aus dem Werkvertrag verlangt, spricht das dafür, dass die Zahlung eher steuerpflichtig ist und gegebenenfalls §13b UStG zur Anwendung kommt.

@ Alexander Spickenreuther
spickenreuther@lbb-bayern.de

E-Rechnung

Neue ZUGFeRD-Version steht zur Verfügung

Das Forum elektronische Rechnung Deutschland hat am 4. Dezember 2025 eine neue Version des ZUGFeRD-Formates veröffentlicht.

Die neue Version des hybriden Rechnungsformates ZUGFeRD 2.4/ Factor-X 1.08 wurde unter anderem dahingehend erweitert, dass nun auch Unterpositionen integriert werden können. Im Profil EXTENDED können Unterpositionen nun umsatzsteuerkonform gekennzeichnet werden. Zudem wurden Anpassungen an der Spezifikation vorgenommen. Gleichzeitig wurden die Validierungsregeln aktualisiert und die Formatbeschreibung an die aktuellen steuerlichen Vorgaben des Finanzministeriums (BMF-Schreiben vom 15. Oktober 2025) und die EU-Norm EN16931 angepasst. Das Release-Paket enthält unter anderem die vereinheitlichte Spezifikation, technische Anhänge, die verwendeten Codelisten und Codes, Schema- und XSLT-Dateien und Musterrechnungen für alle Profile.

Es steht kostenfrei zum Download bereit unter

■ ZUGFeRD 2.4: www.ferd-net.de/ZUGFeRD-Download



■ Factor-X 1.08: www.fnfe-mpe.org/factor-x/



! Weitere Informationen erhalten Sie unter dem Link im QR-Code.



Die neue Version wurde am 15. Januar 2026 veröffentlicht. Das ZF/FX Invoiceportal der ZUGFeRD Community wurde außerdem im Januar 2026 um das neue Format ergänzt.

Was ist ZUGFeRD/Factor-X?

Der Standard ZUGFeRD/Factor-X ist ein hybrides elektronisches Rechnungsformat, das aus zwei Komponenten besteht: einem PDF-Dokument und einer eingebetteten XML-Datei. Die XML-Datei enthält

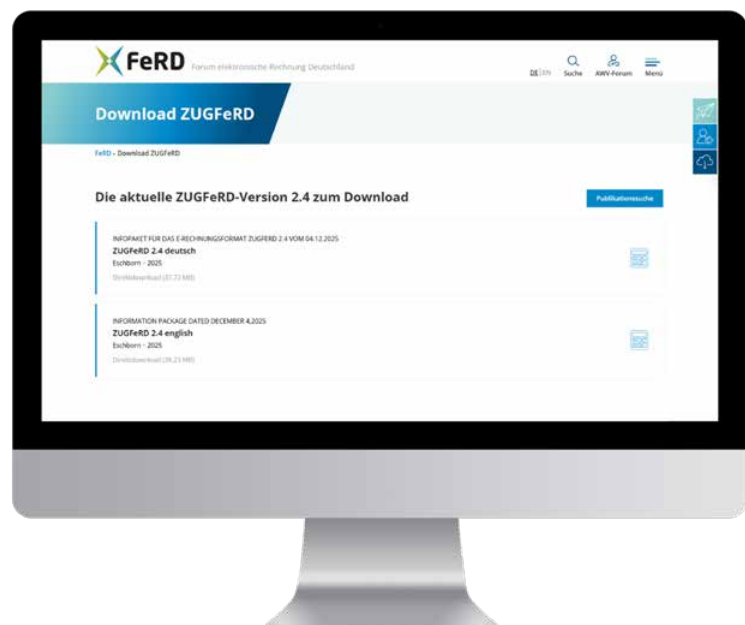
strukturierte Rechnungsdaten und ermöglicht die automatisierte Verarbeitung. Das PDF bildet den visuellen Teil der Rechnung ab, ist damit für Menschen lesbar und macht so das E-Rechnungsformat ZUGFeRD/Factor-X besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen beliebt.

! Praxis-Tipp

Nutzer des ZUGFeRD-Formates haben gelegentlich Probleme mit **nicht identischen Rechnungsinhalten** in der PDF der ZUGFeRD-Rechnung und dem XML-Teil. Das birgt vor allem deswegen Gefahren, weil die PDF mit dem menschlichen Auge lesbar ist und der Leser, wenn er den Inhalt der PDF-Rechnung kennt, den XML-Teil nicht mehr prüft. Aus Sicht des Fiskus ist aber der XML-Teil der Rechnung der steuerlich relevante. Das PDF-Bild ist „nur Information“. Dass Rechnungsempfänger nur die PDF lesen und den strukturierten Teil der Rechnung (XML) nicht mit einem Viewer kontrollieren, nutzen auch Kriminelle aus: Sie fälschen die Bankverbindung im XML-Teil der Rechnung. Bei automatisierter Verarbeitung der Rechnung wird der Rechnungsbetrag dann aufs falsche Konto überwiesen. Erst wenn der Betrug auffliegt, fällt den Betroffenen auf, dass die echte Bankverbindung nur in der PDF stand, aber nicht im XML-Teil der Rechnung.

Es ist daher unbedingt notwendig, dass empfangene ZUGFeRD-Rechnungen nicht nur anhand des Bildes (PDF) geprüft werden, sondern auch der XML-Teil muss mit einem Viewer geprüft werden. Und beide Teile müssen identische Daten enthalten. Das ist aus umsatzsteuerlichen Gründen wichtig. Denn sonst kann der Fiskus vermuten, dass es sich um zwei Rechnungen handelt und verlangt die Umsatzsteuer doppelt.

@ Alexander Spickenreuther | spickenreuther@lbb-bayern.de



Neues Merkblatt Steuer- und Handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten

Aufgrund von wiederholten Anfragen unserer Mitgliedsbetriebe rund um die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen und den entsprechenden Aufbewahrungsfristen haben wir ein neues Merkblatt erstellt.

Im Einzelnen werden folgende Themen behandelt:

- Wer muss Aufbewahrungspflichten beachten?
- Was ist wie lange aufzubewahren?
- Wann verlängern sich die Aufbewahrungsfristen?
- In welcher Form müssen Unterlagen aufbewahrt werden?
- Wo muss aufbewahrt werden?
- EDV-Zugriff der Finanzverwaltung
- Folgen bei Verstoß gegen die Aufbewahrungspflichten
- Das ABC wesentlicher aufbewahrungspflichtiger Unterlagen mit Fristen

! Das Merkblatt können Sie auf www.lbb-bayern.de unter „Themen/Wirtschaft und Steuern/Merkblätter“ abrufen.

@ Alexander Spickenreuther
spickenreuther@lbb-bayern.de



TARIF- UND SOZIALPOLITIK

Kurzarbeitergeld

Das Bundeskabinett hat eine Verlängerung der Kurzarbeitergeldbezugsdauer beschlossen.

Grundsätzlich ist gesetzlich geregelt, dass Kurzarbeitergeld längstens für zwölf Monate gewährt werden kann. Bis zum 31. Dezember 2025 galt aufgrund der Dritten Verordnung über die Bezugsdauer eine auf bis zu 24 Monate verlängerte Bezugsdauer. Ab 1. Januar 2026 hätte die Bezugsdauer dann wieder zwölf Monate betragen.

Das Bundeskabinett hat nun im Dezember 2025 die Vierte Verordnung über die

Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beschlossen. Dadurch wird erneut die Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges auf 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2026 ausgeweitet.

Die von der Kurzarbeit betroffenen Betriebe, insbesondere Betriebe mit einer Bezugsdauer von zwölf Monaten und mehr, können nunmehr aufgrund der Verlängerung der Bezugsdauer die Kurzarbeit in ihrem Betrieb über den 31. De-

zember 2025 fortführen. Die Verordnung tritt zum 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2026.

@ Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Forderungsübergang bei Dritthaftung nach § 6 EFZG

Seit 1. Januar 2026 können im Rahmen des § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) neben dem Bruttoarbeitslohn für die Lohnzusatzkosten Zuschlagssätze von rund 58,98 Prozent in den alten Bundesländern beziehungsweise von rund 50,61 Prozent in den neuen Bundesländern geltend gemacht werden.

Auch wenn ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verschuldet hat, ist der Arbeitgeber nach § 3 EFZG zunächst zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Allerdings kann der Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungs- und Sozialkassenbeiträge gemäß § 6 EFZG im Wege eines Forderungsübergangs von dem Dritten erstattet verlangen.

Die konkrete Höhe der Forderung hängt von den Prozentsätzen für die Lohnzusatzkosten ab.

Aufgrund der seit 1. Januar 2026 zugrunde zu legenden Sozialversicherungs- und Sozialkassenbeiträge wurde eine Aktualisierung dieser Berechnung vorgenommen.

Nach dieser Neuberechnung kann seit 1. Januar 2026 neben dem fortgezahlten Bruttolohn für die Lohnzusatzkosten ein Prozentsatz von

58,98 Prozent in den
alten Bundesländern bzw. von

50,61 Prozent in den
neuen Bundesländern

geltend gemacht werden.

Bei dieser Berechnung wurde für die alten Bundesländer angenommen, dass das 13. Monatseinkommen auch nach Einführung der tariflichen Öffnungsklausel in voller Höhe gezahlt wird. Wird dagegen von der Öffnungsklausel Gebrauch ge-

macht und nur der tarifliche Mindestbetrag von 780,00 Euro als 13. Monatseinkommen gezahlt, vermindert sich der Prozentsatz für die Lohnzusatzkosten in den alten Bundesländern insgesamt auf **50,36 Prozent**.

Bei den nach § 6 EFZG erstattungsfähigen Kosten können sich zudem Abweichungen ergeben, wenn sich durch einen höheren Arbeitsausfall und/oder einen geringeren Umfang von Vor- oder Nacharbeit eine niedrigere Zahl von produktiven Arbeitstagen ergibt.

@ Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de

Tarifierhöhungen 2026

In den Lohn- und Gehaltstarifverträgen treten ab dem 1. April 2026 folgende Änderungen in Kraft:

■ Die Löhne und Gehälter der gewerblichen Arbeitnehmer sowie Angestellte und Poliere des Baugewerbes steigen im Tarifgebiet West um **3,9 Prozent**. Im Tarifgebiet Ost erfolgt die Angleichung an die Tabellenwerte West.

■ Die Ausbildungsvergütungen werden im Tarifgebiet West um **3,9 Prozent** erhöht. Im Tarifgebiet Ost erfolgt jeweils die Angleichung an die Tabellenwerte West.

! Eine Übersicht über die ab April geltenden Löhne/Gehälter/Ausbildungsvergütungen kann im Mitgliederbereich auf unserer Homepage eingesehen werden (Suchfeldeingabe: „Tarifheftchen“ oder „Themen/Arbeitsrecht/Merkblätter“).

@ Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de



© stock.adobe.com

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

In Deutschland sind Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder anderen anrechnungsfähigen Menschen zu besetzen.

Erfüllen sie diese Quote nicht, zahlen sie eine sogenannte Ausgleichsabgabe, die je nach Erfüllungsquote gestaffelt ist.

Die Anzeige für 2025 ist bis zum 31. März 2026 bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. Die gegebenenfalls fällige Ausgleichsabgabe ist parallel dazu direkt an das zuständige Inklusionsamt zu überweisen.

Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz müssen Unternehmen nach § 160 SGB IX für das Anzeigegjahr 2025 monatlich folgende Beträge zahlen:

- 155 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis unter 5 Prozent
- 275 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis unter 3 Prozent
- 405 Euro bei einer Beschäftigungsquote von über 0 Prozent bis unter 2 Prozent
- 815 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 0 Prozent

Für Arbeitgeber mit mindestens 20 und weniger als 40 beziehungsweise 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen ergeben sich folgende monatliche Beträge (Kleinstbetriebsregelung):

Weniger als 40 Arbeitsplätze:

- 155 Euro bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen (nicht ganzjährig)
- 235 Euro bei keinem schwerbehinderten Menschen

Weniger als 60 Arbeitsplätze:

- 155 Euro bei weniger als zwei schwerbehinderten Menschen
- 275 Euro bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen
- 465 Euro bei keinem schwerbehinderten Menschen

! Alle relevanten Informationen zur Ausgleichsabgabe sind auf der Webseite www.rehadat-ausgleichsabgabe.de zu finden.



Die Anwendung IW-Elan, mit der Arbeitgeber ihre Anzeige für das Anzeigegjahr 2025 online berechnen und abgeben können, ist auf www.iw-elan.de zu finden.



@ Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de

Beschäftigung nach Eintritt ins Rentenalter Die Aktivrente

Am 1. Januar 2026 ist das Aktivrentengesetz als Teil des Rentenpakets in Kraft getreten.

Das Aktivrentengesetz enthält die Einführung eines Steuerfreibetrages bei sozialversicherungspflichtigen Einnahmen aus nichtselbstständiger Beschäftigung in Höhe von 2.000 Euro monatlich (§ 3 Nr. 21 EStG-neu). Damit soll das Arbeiten im Alter attraktiver gemacht werden, um die Verschärfung des Arbeits- und Fachkräftemangels durch Eintritt der sogenannten Baby-Boomer in die Rente abzumildern und das Arbeitspotenzial durch die gesteigerte Lebenserwartung der Gesellschaft zu nutzen.

Durch die Reform können

- **Arbeitnehmer nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters** (mit Vollendung des 67. Lebensjahres beziehungsweise gemäß Übergangsregelung für die Geburtsjahrgänge bis 1963 – § 35 Satz 2 SGB VI oder § 235 SGB VI)
- **2.000 Euro pro Monat steuerfrei** (§ 3 Nr. 21 EStG)
- **bei einer nichtselbstständigen Arbeit** verdienen.

Hinweise für Arbeitgeber:

- Die Steuerbefreiung kann unabhängig davon beansprucht werden, ob Arbeitnehmer bereits eine Regelaltersrente erhalten, den Beginn der Rente hinausschieben oder einen Rentenanspruch haben. Die „Aktivrente“ hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Leistungen des Rentenversicherungsträgers, da es sich um einen Steuerbonus für Arbeitnehmer handelt, die weiterarbeiten.
- Jeder Euro, der darüber hinaus verdient wird, ist zu versteuern. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber weiterhin die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, was die Sozialversicherungen finanziell stabilisieren soll. Damit fallen weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an; Arbeitgeber tragen zusätzlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV-neu).
- Der Steuerfreibetrag von 2.000 Euro ist auf den monatlichen Höchstbetrag begrenzt. Nicht ausgeschöpfte Beträge verfallen. Ein nicht ausgeschöpfter Höchstbetrag kann nicht auf einen anderen Kalendermonat übertragen werden. Der Steuerfreibetrag unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt.

■ Die Steuerfreiheit gilt nicht, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind. Die Steuerbefreiung bei mehreren gleichzeitig vorliegenden Dienstverhältnissen kann nur in einem Dienstverhältnis des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Soll der Freibetrag bei Steuerklasse VI genutzt werden, muss der Beschäftigte schriftlich bestätigen, dass der Freibetrag nicht anderweitig beansprucht wird (§ 3 Nr. 21 Satz 4 EStG-E). Der Arbeitgeber muss diese Erklärung zum Lohnkonto nehmen.

■ Nicht betroffen von der Aktivrente sind geringfügige Beschäftigungen und der Lohn aus selbstständiger Arbeit. Laut Gesetzesbegründung geht man davon aus, dass in diesen Beschäftigungsformen bereits eine Steuerbegünstigung vorliegt oder für eine Weiterarbeit keine Anreize geschaffen werden müssten.

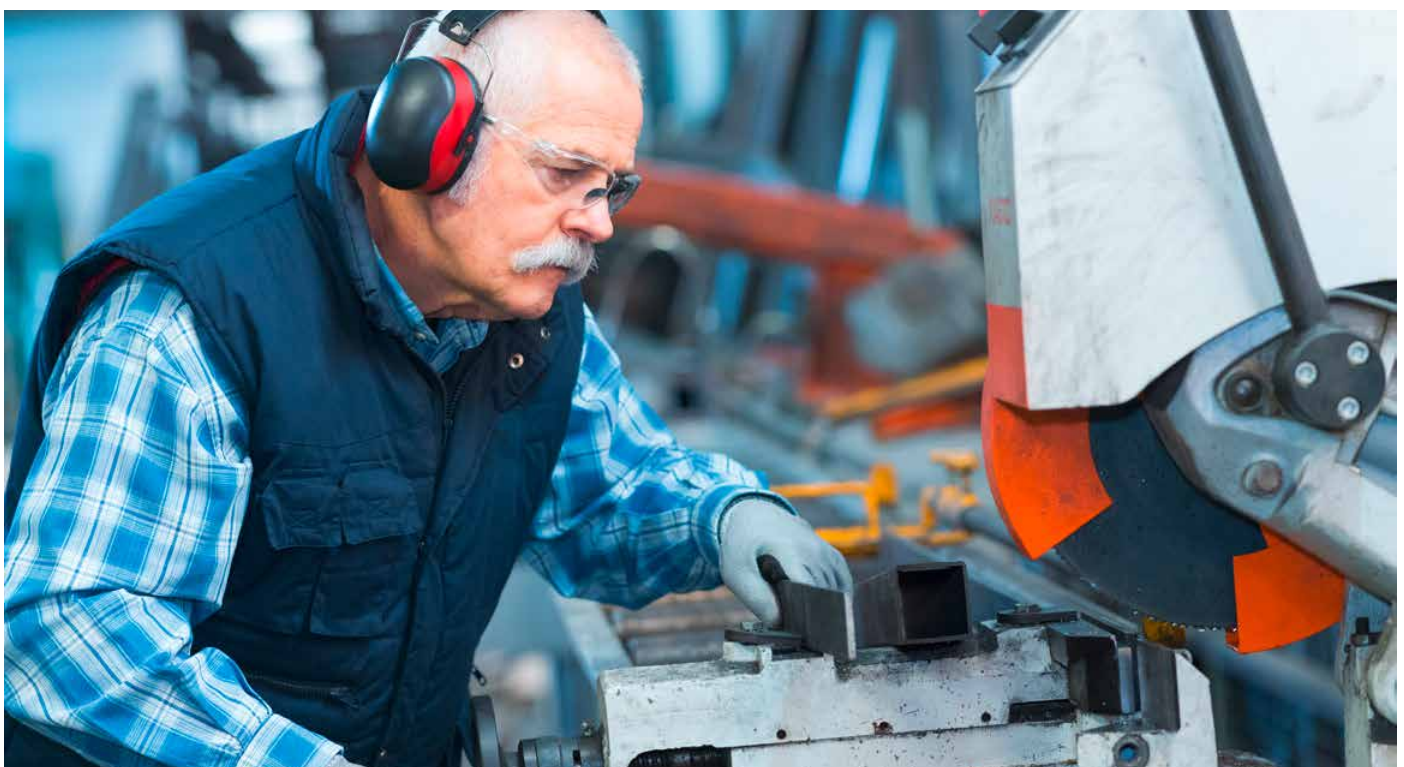
Die Steuerbegünstigung gilt sowohl für bestehende als auch für neue Arbeitsverhältnisse. Damit kann ein bestehendes Arbeitsverhältnis fortgeführt oder ein neues begründet werden. Unternehmen sollten prüfen, ob der Arbeitsvertrag eine wirksame Altersgrenzenklausel enthält, die das Arbeitsverhältnis mit Renteneintritt automatisch beendet. Fehlt eine entsprechende Beendigungsklausel, läuft das Arbeitsverhältnis grundsätzlich weiter.

Anschlussverbot bei sachgrundloser Befristung gelockert

Flankierend hierzu wird das sogenannte Anschlussverbot bei Erreichen der Regelaltersgrenze gelockert. Bisher war die Wiedereinstellung bei einem früheren Arbeitgeber mittels sachgrundloser Befristung nicht möglich. Die Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI-neu hebt dieses Anschlussverbot für befristete Arbeitsverträge ab Erreichen der Regelaltersgrenze auf. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber sind für diesen Personenkreis nunmehr unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber dürfen insgesamt nur eine Höchstdauer von acht Jahren haben, wobei jeder einzelne Vertrag maximal zwei Jahre laufen darf. Insgesamt dürfen höchstens zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber geschlossen werden.

Durch diese Lockerung des Anschlussverbots soll eine freiwillige Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze einfacher werden. Für Details dieser komplexen Regelung stehen Ihnen die Verbandsmitarbeiter zur Verfügung.

@ Sebastian Kofler
kofler@lbb-bayern.de



Kalkulationshilfe für lohnggebundene Kosten

Lohngebundene Kosten sind ein wesentlicher Kostenfaktor der Baubetriebe. Zum 1. Januar 2026 sanken sie auf 82,76 Prozent (Vorjahr 85,51 Prozent).

Ausschlaggebend für die Senkung ist die höhere Zahl an Arbeitstagen im Jahr 2026 sowie die auf 2026 befristete Halbierung der Winterbeschäftigungsumlage und die Senkung des SOKA-Beitrags. Dem beiliegenden neuen Berechnungsbeispiel für Bayern wurde der aktuell geltende Gesamttarifstundenlohn von 25,08 Euro/h (GTL, Lohngruppe 4) zugrunde gelegt. Ab April 2026 steigt der Ecklohn auf 26,06 Euro/h.

Wie immer sind die genannten Sätze regional und betriebsindividuell anzupassen. Bei der Anpassung an die betrieblichen Gegebenheiten sollte das Augenmerk immer auch auf die Ermittlung der tatsächlichen Arbeitstage gerichtet sein. Die angesetzten Ausfalltage basieren auf Annahmen und statistischen Erhebungen, die von den tatsächlichen Aus-

falltagen im einzelnen Unternehmen erheblich abweichen können. Zahlreiche Betriebe setzen beispielsweise bei den Ausfalltagen für Fortbildung und Unterweisung von Mitarbeitern (in Zeile 1.2.6 des Berechnungsschemas) deutlich mehr als vier Ausfalltage an. Auch aus anderen Gründen (Krankenstand, Schlechtwetter etc.) kann die Zahl der Produktiv-

stunden im Betrieb von den angegebenen 1.480 Stunden abweichen. Nach Erhebungen des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe (ZDB) werden Schlechtwettertage außerhalb des klassischen Schlechtwetterzeitraums (Dez. – März), meist wegen Hitze oder Starkregen, mit Guthaben aus den Arbeitszeitkonten ausgeglichen.

! Auf www.lbb-bayern.de ist unser Merkblatt „Lohngebundene Kosten – Musterberechnung zum 1. Januar 2026“ in der Rubrik „Themen/Wirtschaft und Steuern/Merkblätter“ eingestellt. Darin finden Sie weitere Informationen zu den lohngebundenen Kosten sowie die Musterberechnungen für die alten und neuen Bundesländer, für Bayern sowie für die Zimmerer (Sonderregelung Tarifstelle und Gefahrenklasse).

@ Alexander Spickenreuther | spickenreuther@lbb-bayern.de

Bewertung verbliebener Urlaubsansprüche 2025

Im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten sind in der Regel Rückstellungen für nicht in Anspruch genommene Urlaubsansprüche und Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmer zu bilden.

Das Jahr 2025 ist vorüber und einige Mitarbeiter haben möglicherweise noch Ansprüche aus ihrem Urlaub oder nicht eingebrachtem Arbeitszeitguthaben offen. Diese offenen Posten müssen im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten berücksichtigt und bewertet werden.

Grundsätzlich ist bei der Berechnung zwischen gewerblichen und angestellten Arbeitnehmern zu unterscheiden. Aber auch weitere Faktoren müssen berücksichtigt werden, um die Bewertung richtig vornehmen zu können.

! Unser Merkblatt „Rückstellung Urlaub 2025“ enthält exklusiv für LBB-Mitglieder zur richtigen Kalkulation die Richtwerte 2025 für die Sozialversicherung, die Insolvenzgeldumlage und die Winterbeschäftigungsumlage. Wir stellen es Ihnen auf www.lbb-bayern.de in der Rubrik „Themen/Wirtschaft und Steuern/Merkblätter“ zum Download bereit.

@ Alexander Spickenreuther
spickenreuther@lbb-bayern.de

Nachfolge-Monitoring Mittelstand

KfW veröffentlicht Umfrageergebnisse

Das KfW-Monitoring Mittelstand 2025 zeigt: Immer mehr Mittelständler wollen nach dem altersbedingten Rückzug der Chefs schließen. Bis 2029 könnten jährlich 114.000 Unternehmen stillgelegt werden.

Anfang Januar hat die KfW eine Sonderauswertung ihres Mittelstandspanels zur Nachfolge im Mittelstand mit mehr als 13.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorgelegt. Demzufolge erwäge jedes vierte mittelständische Unternehmen in Deutschland, nach dem Ausscheiden der jetzigen Senior-Generation in der nahen oder fernen Zukunft zu schließen.

Hochgerechnet auf die Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Rückzug aus der Firma bis Ende 2029 planten, würden 569.000 keine Fortführung des Unternehmens anstreben. Das entspräche jährlich rund 114.000 Geschäftsaufgaben in diesem Zeitraum.

Demgegenüber stünden 545.000 mittelständische Unternehmen, die bis Ende 2029 eine Nachfolgeregelung finden wollten – das seien gut 109.000 Unternehmen im Jahr. **Erstmals ergäbe sich damit ein kleiner Überhang von Unternehmen, die die Stilllegung planen.**

Als Hauptgrund für die Schließungspläne führt die KfW das Alter der Unternehmenslenker an: Im Jahr 2025 seien 57 Prozent der mittelständischen Unternehmerschaft 55 Jahre oder älter gewesen – noch einmal drei Prozentpunkte

mehr als im Vorjahr. Vor 20 Jahren seien es dagegen lediglich 20 Prozent gewesen. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer empfänden die Suche nach einer passenden Nachfolge zudem als sehr schwierig.

Laut KfW gebe es bei 47 Prozent der Befragten mit Stilllegungsplänen **kein Interesse in der Familie an einer Fortführung**. Deutlich gestiegen sei der Anteil der Befragten, die als Grund für eine Stilllegung **zu viel Bürokratie** angaben, nämlich 42 Prozent – das sind 12 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr und so viele wie nie.

Als angestrebte Nachfolgevarianten ergab die Umfrage folgende Rangfolge: 55 Prozent wollten in der Familie übergeben und 42 Prozent suchten einen externen Käufer. Ein schwieriger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge sei nach wie vor die Einigung auf einen für alle Beteiligten akzeptablen Kaufpreis, so die KfW.

Die **Kaufpreisvorstellungen** mittelständischer **Bauunternehmerinnen und Bauunternehmer** seien seit 2019 um 51 Prozent gestiegen. Mit aktuell 370.000 Euro befinde sich die Branche allerdings trotz-

dem nur am unteren Rand der Kaufpreisvorstellungen aller Branchen. Kennzahlen zeigten dementsprechend, dass in der Vergangenheit beim Verkauf von Unternehmen aus dem Bereich „Bau/Handwerk“ unter 20 Mio. Umsatz nur das 0,25-fache bis 0,5-fache des Jahresumsatzes als Verkaufspreis erzielt wurde. Der Median über alle Branchen liege dagegen beim 0,6-fachen.

Quelle: KfW Research, Fokus Volkswirtschaft Nr. 526 vom 09.01.2026, Nachfolgemonitoring Mittelstand 2025: Pläne für Geschäftsaufgaben wachsen erneut, Autor: Dr. Michael Schwartz.

! Die Ergebnisse des Monitorings sind abrufbar auf www.lbb-bayern.de unter der Quick-Link-Nr. 3760.

@ Alexander Spickenreuther
spickenreuther@lbb-bayern.de



ZDB-Normenportal Erweiterter Funktionsumfang, aktualisierte Inhalte und neue Jahresnutzungsgebühr

Mit dem Normenportal bietet der ZDB seit einigen Jahren seinen Mitgliedern exklusiv die Möglichkeit, online auf rund 500 wichtige Normen und Rechtsvorschriften (im Volltext) aus dem Bereich des Bauwesens zu Sonderkonditionen zuzugreifen. Seit Jahresbeginn gelten neue Gebühren und erweiterte Nutzungsmöglichkeiten.

Bereits im BLICKPUNKT BAU 2/2025 hatten wir über die von DIN Media geplanten Änderungen in Bezug auf das ZDB-Normenportal berichtet. Nun wurden die Änderungen umgesetzt und der Funktionsumfang des ZDB-Normenportals deutlich erweitert:

Die Normen stehen nicht mehr nur als reine PDF-Dateien zur Verfügung, sondern zusätzlich in einer modernen XML-Fassung. Das erleichtert das Arbeiten – auch remote – mit Tablets oder Smartphones und eröffnet gleichzeitig neue, praktische Nutzungsmöglichkeiten.

Der Dienst wird ab sofort in zwei Varianten angeboten – als Basisversion und als Proversion. Folgende Vorteile werden hierdurch geboten:

- Einfache und schnelle Dokumentensuche
- Vierteljährliche Aktualisierung der Inhalte – ohne Zusatzkosten
- Verlinkungen innerhalb der Dokumente zu weiteren enthaltenen Normen
- In der Proversion: zusätzliche Funktionen wie Drucken, Abspeichern, Notizen anlegen oder Splitscreen-Nutzung zum Vergleich ähnlicher Normen

Bestandskunden behalten selbstverständlich alle bisherigen Funktionen. Im Zuge der Umstellung empfehlen wir Bestandskunden mit Mehrfachlizenzen zu prüfen, ob das Modell Proversion (Mehrplatzlizenz, 2 – 4 Nutzer) nicht günstiger ist, da mehr Funktionen zu einem günstigeren Preis angeboten werden.

Folgende Jahresnutzungsgebühren gelten seit dem 1. Januar 2026:

Basisversion (Einzelplatzlizenz):	224,30 Euro (netto)
Proversion (Einzelplatzlizenz):	336,45 Euro (netto)
Proversion (Mehrplatzlizenz, 2 – 4 Nutzer):	560,75 Euro (netto)
Proversion (Standortlizenz, ab 5 Nutzern):	897,20 Euro (netto)

! Mitgliedsbetriebe können das Anmeldeformular auf www.lbb-bayern.de unter der Quick-Link-Nr. 1439 herunterladen.

@ Olaf Techmer | techmer@lbb-bayern.de





ZDB-Normenportal

www.zdb-normenportal.de

Rund 500 wichtige DIN-Normen und Rechtsvorschriften – exklusiv für ZDB-Mitglieder zum günstigen Pauschalpreis.

Profitieren Sie von den Vorzügen des ZDB-Normenportals!



Spitzenleistungen für die Interessen seiner Mitglieder

Mit dem ZDB-Normenportal eröffnet der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) seinen Mitgliedern exklusiv die Möglichkeit, online auf rund 500 wichtige Normen und Rechtsvorschriften (im Volltext, PDF) aus dem Bereich des Bauwesens zuzugreifen.

Zu sehr günstigen Sonderkonditionen, die ausschließlich für Mitglieder Geltung haben: Die Jahresnutzungsgebühr für eine Einzelplatzlizenz beträgt zurzeit 232,00 EUR (216,82 EUR netto), für eine Firmenlizenz 812,00 EUR (758,88 EUR netto) – der Gesamtwert der enthaltenen Dokumente beträgt ein Vielfaches dieser Investition.

Umfassend und aktuell: Informationen, die Sie wirklich brauchen

Das Inhaltsspektrum des ZDB-Normenportals ist einmal auf die Informationsbedürfnisse der über 35.000 angeschlossenen Handwerksbetriebe zugeschnitten: Bestimmungen, Forderungen oder Empfehlungen aus DIN-Normen resp. relevanten, unbedingt zu beachtenden Rechtsvorschriften stehen schnell und vollständig zur Verfügung.

3 – 4 Dokumenten-Updates pro Jahr sorgen für bestmögliche Aktualität. Für die Updates entstehen Ihnen keine Extra-Kosten.

Sehr gute Recherchertools – viel Übersicht – geringer Verwaltungsaufwand

Die für Sie wichtigen Dokumente sind schnell auffindbar: Über die Detail-Recherchefunktion gelangen Sie zielgenau zur gesuchten Norm/Rechtsvorschrift.

Dokumente können direkt aus der Rechercheergebnisliste auf Ihren Arbeits-PC geladen werden – einfach per Download als PDF-Dokument. Natürlich im Volltext.

Mit den Updates werden auch die Übersichten im ZDB-Normenportal aktualisiert: Sie wissen immer, welche Normen neu hinzugekommen und welche nicht mehr gültig sind. Ihr Verwaltungsaufwand wird so auf ein Minimum reduziert.

Kooperation heißt: Stärken und Kompetenzen bündeln

Entstanden ist der Dienst in Kooperation mit DIN Media, die als Tochtergesellschaft von DIN Deutsches Institut für Normung e. V. DIN-Normen und weitere wichtige Technikregeln vertreibt – der Verlag sieht eine seiner Hauptaufgaben darin, seinen Kunden schnell, zuverlässig und möglichst umfassend die Ergebnisse moderner Normung zur Verfügung zu stellen.

Einfach jetzt Ihre persönlichen Zugangsdaten anfordern (siehe Rückseite)!

Sie haben Fragen?
 TELEFON +49 30 58885700-12
 E-MAIL mediaservice@dinmedia.de

DIN Media GmbH | Am DIN-Platz | Burggrafenstraße 6 | 10787 Berlin

2025-01 | Änderungen und Erweiterungen vorbehalten

BERUFSBILDUNG

Das kostet die Ausbildung Ihren Betrieb

Die betrieblichen Kosten der Ausbildung eines gewerblichen Auszubildenden für das Jahr 2026 sind nachfolgend ermittelt. Die Sozialkosten sind an den aktuellen Stand angepasst. Dargestellt ist der Brutto-Verdienst eines gewerblichen Lehrlings mit den Sozialkosten, die dem Betrieb entstehen, gekürzt um die Erstattung der Ausbildungsvergütung durch die ULAK.

Beispielhafter Ansatz der Sozialkosten:

■ Krankenversicherung	8,75 %
■ Pflegeversicherung	1,80 %
■ Rentenversicherung	9,30 %
■ Arbeitslosenversicherung	1,30 %
■ Berufsgenossenschaft (betriebsabhängig)	ca. 5,17 %
■ Arbeitsmedizinischer Dienst (betriebsabhängig)	ca. 0,30 %
■ Insolvenzgeld	0,15 %
■ Entgeltfortzahlungsumlage U1 ¹⁾ (Annahme)	1,50 %
■ Mutterschaftsgeld U2 (krankenkassenabhängig)	0,70 %
	28,97 %

¹⁾ **Hinweis zur Entgeltfortzahlungsumlage U1**
Die Umlage ist abhängig von der Krankenkasse. Die 1,5 Prozent Zuschlag zu den Sozialkosten sind eine Annahme.

Alle wichtigen Bau-Infos auf www.lbb-bayern.de

- Tarifsammlung
- Musterverträge & -formulare
- Rahmenverträge
- Merkblätter
- Fachgruppen-Informationen
- Aktuelle Schwerpunktthemen

Wir halten Sie auf dem Laufenden!

www.lbb-bayern.de



DAS
BAYERISCHE
BAUGEWERBE

1. LEHRJAHR

Vergütungen und Sozialkosten

12 Monate x 1.122,00 €	=	13.464,00 €	
ggf. Zuschlag Landes-/Bundeskasse 12 x 60 € – 720 € ⁵⁾	=		5)
vermögensw. Leistungen 12 x 23,52 €	=	282,24 €	2)
13. Monatseinkommen	=	360,00 €	3)
zusätzl. Url. Geld § 11 BBTv (30 Tage x 1,14 % x 1.122,00 €)	=	383,72 €	
Summe	=	14.489,96 €	
+ 28,97 % Sozialkosten	=	4.197,74 €	
Verpflegungszuschuss ca.	=	480,00 €	4)
Summe Zahlungen	=	18.687,71 €	

Rückerstattung

10 Monate x 1.122,00 €	=	11.220,00 €
+ 20 % Sozialaufw. Ausgleich	=	2.244,00 €
Summe Rückerstattungen	=	13.464,00 €

Kosten der Ausbildung:	=	5.703,71 €
(ohne Kosten des betriebl. Ausbilders)		

2. LEHRJAHR

Vergütungen und Sozialkosten

12 Monate x 1.351,00 €	=	16.212,00 €	
ggf. Zuschlag Landes-/Bundeskasse 12 x 60 € – 720 € ⁵⁾	=		5)
vermögensw. Leistungen 12 x 23,52 €	=	282,24 €	2)
13. Monatseinkommen	=	360,00 €	3)
zusätzl. Url. Geld § 11 BBTv (30 Tage x 1,14 % x 1.351,00 €)	=	462,04 €	
Summe	=	17.316,28 €	
+ 28,97 % Sozialkosten	=	5.016,53 €	
Verpflegungszuschuss ca.	=	780,00 €	4)
Summe Zahlungen	=	22.332,81 €	

Rückerstattung

6 Monate x 1.351,00 €	=	8.106,00 €
+ 20 % Sozialaufw. Ausgleich	=	1.621,20 €
Summe Rückerstattungen	=	9.727,20 €

Kosten der Ausbildung:	=	13.385,61 €
(ohne Kosten des betriebl. Ausbilders)		

3. LEHRJAHR

Vergütungen und Sozialkosten

12 Monate x 1.610,00 €	=	19.320,00 €	
ggf. Zuschlag Landes-/Bundeskasse 12 x 60 € – 720 € ⁵⁾	=		5)
vermögensw. Leistungen 12 x 23,52 €	=	282,24 €	2)
13. Monatseinkommen	=	360,00 €	3)
zusätzl. Url. Geld § 11 BBTv (30 Tage x 1,14 % x 1.610,00 €)	=	550,62 €	
Summe	=	20.512,86 €	
+ 28,97 % Sozialkosten	=	5.714,88 €	
Verpflegungszuschuss ca.	=	1.140,00 €	4)
Summe Zahlungen	=	26.227,74 €	

Rückerstattung

1 Monat x 1.610,00 €	=	1.610,00 €
+ 20 % Sozialaufw. Ausgleich	=	322,00 €
Summe Rückerstattungen	=	1.932,00 €

Kosten der Ausbildung:	=	25.663,44 €
(ohne Kosten des betriebl. Ausbilders)		

**Kosten für die Ausbildungsvergütung
mit Sozialabgaben in 3 Lehrjahren:**

44.752,75 €

2) Hinweis zur tariflichen Zusatzrente

Alternativ kann der Lehrling die tarifliche Zusatzrente wählen: 30,68 Euro ohne Sozialabgabepflicht. Die Eigenleistung beträgt: 9,20 Euro.

3) Hinweis zum 13. Monatseinkommen

Dargestellt ist im 1. Lehrjahr die grundsätzliche Regelung. Bei einzelvertraglicher oder betrieblicher Vereinbarung kann eine Reduzierung im 1. Lehrjahr auf bis zu 170,00 Euro vereinbart werden. Ohne eine solche Vereinbarung beträgt das 13. Monatseinkommen genauso wie im 2. und 3. Lehrjahr 360,00 Euro.

4) Hinweis zum Verpflegungszuschuss

Seit 1. Januar 2023 ist ein Verpflegungszuschuss zu zahlen, der baustellen-spezifisch berechnet wird. Beträgt die Abwesenheit mehr als 8 Stunden und ist die Entfernung vom Betrieb zur Baustelle kleiner 50 km beträgt der Zuschuss 7,00 Euro. Die hier eingesetzten Beträge sind Annahmen unter der Voraussetzung einer mittleren Anzahl von Arbeitstagen auf Baustellen mit einer Entfernung von kleiner 50 km.

5) Zuschlag Landes-/Bundeskasse

Die monatliche Ausbildungsvergütung erhöht sich für Auszubildende, die eine Landes- oder Bundesfachklasse besuchen, im jeweiligen Ausbildungsjahr um 60,00 Euro/Monat. Dieser Betrag wird in der Beispielrechnung nicht angesetzt. Diese sind in der Aufstellung nicht berücksichtigt.

In diese Aufstellung sind die anteiligen Lohn- beziehungsweise Gehaltskosten der Ausbilder sowie sonstige allgemeine Geschäftskosten nicht eingerechnet. Ebenso sind die produktiven Leistungen der Lehrlinge nicht berücksichtigt.

Betriebliche Ausbildungstage

Unter Berücksichtigung der unproduktiven Kalendertage eines Jahres (Feiertag, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Freistellungen) und der Abwesenheit der Lehrlinge durch den Berufsschulbesuch und die überbetriebliche Ausbildung verbleiben etwa folgende Ausbildungszeiten im Betrieb (Quelle: ZDB):

- 1. Lehrjahr: ca. 360 bis 480 Stunden
- 2. Lehrjahr: ca. 640 bis 720 Stunden
- 3. Lehrjahr: ca. 1.000 Stunden

Die angegebenen Zeitspannen für das erste und zweite Lehrjahr ergeben sich aus unterschiedlichen Zeitan-sätzen für die überbetriebliche Ausbildung. In Bayern liegen die betrieblichen Ausbildungstage ganz über-wiegend an der Obergrenze.

Lohn- und Sozialkosten je Ausbildungsstunde im Betrieb

Unter Berücksichtigung der direkten Kosten der Ausbil-dung, der betrieblichen Ausbildungstage sowie insbe-sondere der Personalkosten des Ausbilders und sonsti-ger Verwaltungskosten für den Auszubildenden ermittelt der ZDB folgende betriebliche Kosten pro Stunde:

- im 1. Ausbildungsjahr i.H.v. 21,26 bis 24,73 Euro,
- im 2. Ausbildungsjahr i.H.v. 27,66 bis 29,76 Euro und
- im 3. Ausbildungsjahr i.H.v. 34,56 Euro.

Für den Stundenverrechnungssatz ohne Mehrwert-steuer sind zusätzlich noch Wagnis und Gewinn anzu-setzen.

@ Olaf Techmer | techmer@lbb-bayern.de

Girls' und Boys'Day

Berufsorientierung frei von Geschlechter- und Rollenklischees

Am 23. April 2026 findet der Girls'Day- beziehungsweise Boys'Day-Zukunftstag erneut bundesweit statt.

Die Berufsorientierung von Mädchen und Jungen – frei von Geschlechter- und Rollenklischees – steht im Mittelpunkt des Zukunftstags.

Adressaten sind Schülerinnen und Schüler ab der 5. Klasse, die an diesem Tag jeweils Einblicke in Berufsfelder erhalten, in denen Frauen beziehungsweise Männer bislang unterrepräsentiert sind.

Bei Mädchen und jungen Frauen stehen dabei insbesondere Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) im Fokus, bei Jungen und jungen Männern Berufe im sozialen und erzieherischen Bereich.

Für baugewerbliche Unternehmen, Innungen und Berufsbildungseinrichtungen besteht die Möglichkeit sowohl digital als auch analog mit eigenen Angeboten zur Berufsorientierung am Zukunftstag teilzunehmen.

@ Olaf Techmer
techmer@lbb-bayern.de

! Gute Beispiele, Leitfäden für digitale Angebote, Checklisten für Veranstalter, Einwilligungserklärungen für Foto- und Videoaufnahmen und weitere Informationen sind auf der Internetseite www.girlsday.de beziehungsweise www.boysday.de zusammengestellt, folgen Sie dafür den Links im QR-Code.



© FEZ/Holger Talinski



© Initiative D21/Tobias Koch



Bayerischer Fliesenlegertag 2026 Jetzt anmelden!

Der Bayerische Fliesenlegertag 2026 findet in diesem Jahr am 13. März erneut in der Stadthalle in Gunzenhausen statt. Die Anmeldung hierzu ist ab sofort möglich.

Bereits seit vielen Jahren lädt die Landesfachgruppe Fliesen und Naturstein zum traditionellen Bayerischen Fliesenlegertag ein. Die Veranstaltung stößt sowohl bei Teilnehmern als auch bei den Industriepartnern der Landesfachgruppe stets auf große Resonanz.

Mit 27 namhaften Ausstellern und über 200 Gästen waren die Plätze für den Bayerischen Fliesenlegertag in der Vergangenheit stets zeitnah vergriffen. Auch in diesem Jahr wird der Branchentreff erneut in der Stadthalle in Gunzenhausen stattfinden. Der Termin hierfür ist der **13. März 2026**.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird wieder ein **hochaktuelles Tagungsprogramm** erwarten. Den Anfang wird der Hauptgeschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes, Herr Felix Pakleppa, mit seinem „Bericht aus Berlin“ machen. Im Anschluss folgen mehrere Vorträge aus dem Bereich Technik und Recht.

Die beiden öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen, Herr Bernd Stahl und Herr Markus Ramrath werden die neuen Merkblätter „Megaformate“ und „chemisch belastete Böden“ vorstellen und einen weiteren Überblick über die neuen und aktualisierten Merkblätter geben. Frau Ilka Baronikians, Leiterin der Abteilung Umweltrecht im Landesverband, wird die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Thema „Asbest beim Bauen im Bestand“ sensibilisieren. Nach der Mittagspause freuen wir uns dann zunächst auf den Vortrag von Herrn Ralph



BAYERISCHER FLIESENLEGERTAG

13. MÄRZ 2026 | GUNZENHAUSEN

Jetzt Ticket sichern!

Johann von der Gutjahr Systemtechnik GmbH zum Thema „barrierefreie Übergänge auf Balkonen und Terrassen“. Im Anschluss wird Frau Andrea Stark-Nienhaus zum Thema „Komfortbad – das Bad von morgen gestalten“ referieren. Abgerundet wird die Veranstaltung vom

Vortrag des bekannten ARD-Journalisten, Herrn Markus Gürne, zum Thema „Welt im Umbruch – Europas letzte Chance“. Unterstützt wird der Bayerische Fliesenlegertag, wie stets in der Vergangenheit, von einer Vielzahl unserer Industriepartner.

! Weitere Infos zum Programm sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie auf unserer Homepage in der Rubrik Veranstaltungen oder direkt über den Link im QR-Code.



@ Colin Lorber
lorber@lbb-bayern.de

VERANSTALTUNGEN

Get-Together Digitalisierung

Datum: 23. Februar 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Meeting für Mitgliedsbetriebe
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

DigiTool:

Unsere Bausoftware – Die modulare Bau-ERP Komplettlösung (BauSU)

Datum: 25. Februar 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Unternehmensnachfolge

Datum: 26. Februar 2026, 10:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

KI-Crashkurs

Datum: 6. März 2026, 10:00 - 14:30 Uhr
Ort: Oskar von Miller Forum
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

DigiTool:

Digitales Berichtsheft für Ausbildungsbetriebe (zubido)

Datum: 10. März 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Bayerischer Fliesenlegertag

Datum: 13. März 2026
Ort: Stadthalle Gunzenhausen,
Isle-Platz 1, 91710 Gunzenhausen
Veranstalter: Landesfachgruppe Fliesen und Naturstein
im Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Nachhaltigkeitsberichterstattung mit dem neuen Mittelstandsstandard

Datum: 19. März 2026, 10:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Get-Together Digitalisierung digitalBAU

Datum: 24. März 2026, 13:00 Uhr
Ort: digitalBAU, Stand 8.227
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Get-Together Digitalisierung

Datum: 30. März 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Meeting für Mitgliedsbetriebe
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

DigiToolBox:

ERP-Systeme (LBB)

Datum: 15. April 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

DigiDeepDive:

KI-Agenten (LBB)

Datum: 22. April 2026, 15:00 Uhr
Ort: Online-Seminar (exklusiv für Mitgliedsbetriebe)
Veranstalter: Landesverband
Bayerischer Bauinnungen

Verbandstag

Datum: 21. und 22. Mai 2026
Ort: Redoute Veranstaltungssäle
Gottfried-Schäffer-Straße 2
94032 Passau
Veranstalter: Landesverband Bayerischer Bauinnungen

➤ Weitere Informationen, Programm und Anmelde-möglichkeiten finden Sie auf www.lbb-bayern.de.



© iStock-huettenhoelscher-523869302

Bundeswehr: Ein starker Konkurrent beim Kampf um Bau-Talente

Ab diesem Jahr bekommen alle jungen Männer Post von der Bundeswehr. Aufgrund der Einführung des sogenannten „Neuen Wehrdienstes“ werden die 18-Jährigen automatisch zur Musterung eingeladen und sollen erklären, ob sie Wehrdienst leisten wollen. Auch Frauen können sich freiwillig melden. Ziel ist die Anwerbung von etwa 80.000 Wehrdienstleistenden. Da bisher jeder 40. Erwerbstätige im Baugewerbe arbeitet, bedeutet dies rechnerisch, dass etwa 2.000 der Wehrdienstleistenden ohne Wehrdienst direkt bei einer Ausbildung auf dem Bau gelandet wären beziehungsweise sich hoffentlich nach dem Wehrdienst für eine Tätigkeit in der Bauwirtschaft entscheiden.

Um den Wehrdienst attraktiv zu machen, hat sich das Bundesverteidigungsministerium einiges einfallen lassen. Wer freiwillig mindestens sechs Monate dient, soll monatlich rund 2.600 Euro brutto erhalten. Für längere Verpflichtungen gibt es zusätzliche Anreize. So soll, wer mindestens zwölf Monate Wehrdienst geleistet hat, für den Autoführerschein einen Zuschuss bis zu einer Höhe von 3.500 Euro erhalten. Danach winken bei einer längeren Verpflichtung noch weitere Aufstiegsmöglichkeiten.

Schon der Grund-Bruttosold von 2.600 Euro ist für einen jungen Menschen ohne Ausbildung nicht unattraktiv. Zwar liegt der Betrag brutto auf der Höhe des Einkommens eines vollzeitbeschäftigten Mindestlohnempfängers. Aber netto bleiben dem Wehrdienstleistenden ohne Kirchensteuer knapp 2.300 Euro, denn auf den Wehrsold müssen – anders als beim Mindestlohn – keinerlei Sozialabgaben gezahlt werden.

Es ist absehbar, dass der Wehrdienst zunächst finanziell attraktiver erscheinen könnte als eine Berufsausbildung im Baugewerbe. Dies gilt selbst dann, wenn die tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen am Bau im Branchenvergleich durchaus lukrativ sind: Ab 1. April erhalten Auszubildende im ersten Lehrjahr 1.122 Euro, im dritten Lehrjahr bis zu 1.610 Euro.

Angesichts dieser Karriere-Alternative sollte das Baugewerbe – das wie die Bundeswehr bislang stark männerdominiert ist – attraktive Karriereperspektiven aufzeigen. Dies gilt sowohl für jene, die nach einer Ausbildung den Wehrdienst absolvieren möchten, als auch für diejenigen, die zunächst zur Bundeswehr gehen und erst danach eine (Bau-)Ausbildung anstreben. Nur so lässt sich verhindern, dass der Wehrdienst zur Einstiegshürde für eine Berufsausbildung oder Berufsausübung im Baugewerbe wird.

Noch fataler wäre es, wenn junge Menschen angesichts des attraktiven Wehrsolds wie auch des hohen gesetzlichen Mindestlohns den Schluss ziehen, dass für eine berufliche Tätigkeit mit einem auskömmlichen Einkommen eine weniger gut bezahlte Ausbildung einen unnötigen Umweg darstellt. Das würde den Fachkräfteengpass weiter befördern.

Von der Bundeswehr lernen könnte für das Baugewerbe bedeuten, auch in puncto Attraktivität für Frauen „Siegen zu lernen“. Denn die ehemalige Männerbastion Bundeswehr hat es geschafft, den Frauenanteil auf beachtliche 14 Prozent zu steigern. Im Baugewerbe hingegen liegt der Frauenanteil im handwerklich-gewerblichen Bereich derzeit bei lediglich einem Prozent, bei den Auszubildenden sind es nur knapp 4 Prozent. Da ist also noch viel Luft nach oben.

Wenn die Bundeswehr diesen Wandel vollziehen konnte, zeigt das: Auch vermeintlich unumstößliche Branchenstrukturen lassen sich verändern, und das Baugewerbe hat mit seinen vielfältigen, zukunftssicheren Berufsbildern und technologischen Innovationen alle Voraussetzungen, um für Frauen ebenso attraktiv zu werden.

HERIBERT JÖRIS



© iStock-FooTToo-1491056226

Neues Eckpunktepapier Gebäudetype E

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) und das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) haben Ende 2025 zum Thema Gebäudetype E ein gemeinsames Eckpunktepapier veröffentlicht.

Das Reformmodell der vorigen Bundesregierung zum Gebäudetype E, das aufgrund des damaligen Koalitionsbruchs nicht beendet worden ist, wird daher wieder aufgenommen. Es sollen erneut zivilrechtliche Regelungen auf den Weg gebracht werden, um Wohnungen schneller, einfacher und kostengünstiger bauen zu können. Insbesondere ist vorgesehen:

- Es soll vertragsrechtlich ermöglicht werden, rechtssicherer als bisher einfachere Baustandards zu vereinbaren. Eine strukturelle Reform des gesamten privaten Baurechts ist dabei nicht beabsichtigt.
- Zur Umsetzung dieses Ansatzes sollen gesetzliche Regelungen für einen „Gebäudetype-E-Vertrag“ geschaffen werden, bei dem der Auftragnehmer lediglich die Einhaltung derjenigen anerkannten Regeln der Technik (aRdT) schuldet, die in den technischen Baubestimmungen der Länder enthalten sind („Mindeststandard“). Bei Ausführungen, die durch die technischen Baubestimmungen der Länder nicht geregelt werden, soll der Auftragnehmer nur einen „einfachen Standard“ schulden, bei dem bestimmte Ausstattungs- und Komfortmerkmale reduziert sind.
- Bei Vereinbarung eines „Gebäudetype-E-Vertrags“ soll den Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber eine Aufklärungspflicht hinsichtlich dieses speziellen Vertragstyps treffen, wobei beim Umfang der Aufklärung zwischen Unternehmen und Verbrauchern unterschieden werden soll.
- Zudem soll klargestellt werden, dass technischen Regelwerken wie DIN-Normen nicht per se eine Vermutungswirkung zukommt, anerkannte Regeln der Technik zu sein.

Darüber hinaus sind im Eckpunktepapier mehrere Maßnahmen zur Etablierung des Gebäudetyps E in der Praxis vorgesehen. Unter anderem ist geplant, zusammen mit den Verbänden der Baubranche eine Übersicht von typischen Normen zusammenzustellen, die regelmäßig bei einer einfachen Bauweise Anwendung finden. Schließlich werden in dem Papier Beispiele für einfachere Planung und Bauausführung aus Forschung und Pilotprojekten der Bundesländer aufgezeigt.

Die Zielsetzung, Baukosten insbesondere mit Blick auf den Wohnungsbau zu senken und Bauvorhaben zu vereinfachen, ist zu unterstützen. Auch das Bestreben, die Rechtssicherheit bei Verträgen über Bauleistungen mit Blick auf Abweichungen von den aRdT zu erhöhen, ist richtig und notwendig. Es bleibt abzuwarten, wie die zivilrechtlichen Regelungen praxistauglich und verständlich ausgestaltet werden sollen.

Das BMJV und das BMWSB planen in einem nächsten Schritt einen Austausch über die Eckpunkte mit Ländern, Fachkreisen und Verbänden. Auf der Grundlage dieser Gespräche sollen konkrete gesetzliche Regelungen zum „Gebäudetype-E-Vertrag“ erarbeitet werden.

Der ZDB wird sich dabei für handhabbare Regelungen einsetzen, die der Vertragspraxis baugewerblicher Unternehmen gerecht werden. Die angedachten Regelungen zum „Gebäudetype-E-Vertrag“ können in der Praxis nur den gewünschten Erfolg erreichen, wenn diese auch von baugewerblichen Unternehmen unkompliziert angewendet werden können und keine neuen Haftungsrisiken entstehen.

CHRISTIAN SCHOSTAG



© iStock-Matteo Cottardo-950356416

Entgelttransparenzgesetz: ZDB fordert Revision

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden, um die auf geschlechterspezifischer Entgeltdiskriminierung beruhende Lohnungleichheit zu beseitigen, indem sie mehr Transparenz bei der Vergütung schafft. Arbeitgeber müssen dann beispielsweise Gehaltsspannen in Stellenanzeigen angeben, Auskunft über die Entlohnung geben und bei größeren Unternehmen sogar über Entgeltstrukturen berichten.

Die Entgelttransparenzrichtlinie wurde 2023 verabschiedet. Nun ist es an der aktuellen Bundesregierung, die EU-Vorgaben in nationales Recht umzusetzen. Bis 2030 will man den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bürokratiearm verwirklicht haben. Einen ersten Schritt haben Union und SPD gemacht und eine Kommission zur Erarbeitung von Vorschlägen eingesetzt. Ihren Bericht hat diese Kommission Ende 2025 vorgelegt, die nun in das Gesetzgebungsverfahren einfließen sollen. Doch was haben die Arbeitgeber zu erwarten? Die Entgelttransparenzrichtlinie geht in jedem Fall weit über die bestehenden Regelungen des aktuellen Entgelttransparenzgesetzes hinaus.

Betroffenheit

Die Richtlinie trifft alle Unternehmen unabhängig von der Unternehmensgröße. Anders als bisher gibt es keine Einschränkung im Anwendungsbereich. Eine Ausnahme gilt lediglich für Berichtspflichten.

Die Richtlinie gilt für alle Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Bereich sowie für alle Arbeitnehmer, teilweise sogar für Stellenbewerber. Bei Stellenausschreibungen soll künftig eine Gehaltsspanne anzugeben sein.

Informationspflicht

Die Richtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber zukünftig unaufgefordert offenlegen, welche Kriterien für die Festlegung der Entgelte, der Entgelthöhen und Entgeltentwicklungen verwendet werden. Der nationale Gesetzgeber kann hier jedoch für Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten Ausnahmen im Zusammenhang mit Informationen zur Entgeltentwicklung vorsehen. Die Informationspflicht geht damit über den bisherigen Auskunftsanspruch hinaus, der nur auf Anfrage hinsichtlich Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und in Unternehmen mit i.d.R. mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber besteht.

Auskunftsrecht

Jeder Arbeitnehmer hat nach der Richtlinie das Recht, vom Arbeitgeber Auskunft zu erhalten über die individuellen Entgelthöhen und – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über die durchschnittlichen Entgelthöhen für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Auf die Größe des Arbeitgebers kommt es nicht an.

Für die Berechnung der durchschnittlichen Entgelthöhen sind alle vergleichbaren Arbeitnehmer zu berücksichtigen, d.h., anders als bisher für die Berechnung des statistischen Medians (exakter Mittelwert, bei dem 50 Prozent der Arbeitnehmer mehr und 50 Prozent weniger verdienen) stellt die Richtlinie auf den Durchschnitt (arithmetisches Mittel aller Löhne) ab. Berücksichtigung finden nicht nur Arbeitnehmer in demselben Betrieb und des jeweils anderen Geschlechts, sondern auch vergleichbare Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Eine Beschränkung, wonach das Vergleichsentgelt nicht anzugeben ist, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt wird, enthält die Richtlinie nicht.

Das Auskunftsrecht kann der Arbeitnehmer persönlich oder über die Arbeitnehmervertreter oder eine Gleichbehandlungsstelle verlangen. Bei unvollständigen und unzutreffenden Informationen besteht das Recht auf zusätzliche und angemessene Klarstellung sowie Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten und auf eine begründete Antwort. Arbeitnehmer müssen keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit mehr benennen, um Auskunft zu erhalten.

Die Richtlinie sieht eine Auskunft in schriftlicher Form und innerhalb einer angemessenen Frist vor, spätestens innerhalb von zwei Monaten.

Berichtspflicht

Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern haben nach Entgelttransparenzrichtlinie eine deutlich umfassendere Berichtspflicht (bisher mehr als 500 Beschäftigte), die sich insbesondere auf das geschlechterspezifische Entgeltgefälle bezieht. Ergibt sich aus dem Bericht ein Unterschied von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern und wird dieser Unterschied nicht vom Arbeitgeber durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt oder korrigiert, muss er eine gemeinsame

Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern vornehmen. Lediglich der Zeitraum, in dem Unternehmen zur Vorlage des Berichts verpflichtet sind, kann bei Umsetzung der Richtlinie nach Unternehmensgröße gestaffelt werden.

Kriterien der Entgeltbewertung

Entgeltstrukturen müssen „objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien“ entsprechen. Dazu zählen „Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen“ und ggf. weitere Kriterien, die für den konkreten Arbeitsplatz bzw. die Position relevant sind.

Privilegierung

Die Auskunft- und Berichtspflichten gelten uneingeschränkt. Privilegierungen für tarifgebundene oder tarifynwendende Unternehmen sind nicht vorgesehen. Auch tarifvertragliche Vergütungssysteme müssen die Kriterien der Entgeltbewertung erfüllen und öffentlich einsehbar sein. Bisher gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Richtigkeitsgewähr für Tarifverträge und es wird angenommen, dass von Sozialpartnern ausgehandelte Entgeltsysteme eine gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten und eine Vergütung nach Tarifverträgen transparent, geschlechtsneutral und tätigkeitsbezogen erfolgt.

Rechtsdurchsetzung

Die Entgelttransparenz wird flankiert von Maßnahmen zur besseren Durchsetzung von Ansprüchen der Arbeitnehmer – sowohl

während des Beschäftigungsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung. Zur Durchsetzung des Rechts sollen Arbeitnehmer Unterstützungsmöglichkeiten bspw. von Verbänden, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern erhalten.

Beweislastumkehr

Macht ein Arbeitnehmer bei einer zuständigen Behörde oder Gericht Tatsachen glaubhaft, die eine geschlechterspezifische Ungleichbehandlung vermuten lassen, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Schadenersatz

Die Richtlinie normiert Schadenersatz- bzw. Entschädigungsansprüche für Arbeitnehmer und droht abschreckende Sanktionen an. Wie der Gesetzgeber Spielräume der Richtlinie für eine praxisnahe Umsetzung in Deutschland nutzt, bleibt abzuwarten.

ZDB fordert Revision

Auch wenn die europäische Richtlinie ein wichtiges Ziel verfolgt, der Entgeltgleichheit näher zu kommen, bedeutet es am Ende wieder Aufwand für die Unternehmen und ein finanzielles Risiko bei Bewertung eines Entgelts als diskriminierend. Als ZDB fordern wir klar eine Revision der EU-Richtlinie.

KATHRIN BRÖSICKE

Jubiläen

Am 7. März hat Maurermeister **Rüdiger Otto**, Vizepräsident und Schatzmeister des Zentralverbands Deutsches Baugewerbe, Präsident der Bauverbände.NRW und Vizepräsident der europäischen Bauwirtschaft (FIEC) seinen 65. Geburtstag. Alles Gute!

Ebenfalls am 7. März feiert **Georg Schareck** seinen 65. Geburtstag. Schareck war lange Jahre Hauptgeschäftsführer des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein. Herzlichen Glückwunsch!

Dipl.-Ing. (FH) Gero Hebeisen, Präsident des Deutschen Holz- und Bautenschutzverbandes, begeht am 11. März seinen 60. Geburtstag. Wir gratulieren!

Der Generalsekretär des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH), **Holger Schwannecke**, feiert am 19. März seinen 65. Geburtstag. Herzlichen Glückwunsch!

Dipl.-Ing. Heinrich Cordes, ehemaliges ZDB-Vorstandsmitglied und Träger des Ehrenrings des Deutschen Baugewerbes, begeht am 26. März seinen 85. Geburtstag. Wir gratulieren!

Termine		
19.-21.02.2026	Parteitag CDU	Stuttgart
04.-08.03.2026	IHM	München
10.-11.03.2026	10. Deutsche Pflastertage	Fulda
24.-26.03.2026	Messe digitalBAU	Köln
22.-27.09.2026	WorldSkills	Shanghai



Verwalte deinen Fuhrpark effizienter

...und spare Zeit und Geld!

Unsere digitale Lösung hilft dir, Fristen, Schäden und Prüfungen zu verwalten sowie Fehler zu vermeiden.

Mache jetzt den Schritt zur digitalen Fuhrparkverwaltung und optimiere deine Prozesse noch heute!

Digitaler
Durchblick
in Ihrem
Fuhrpark!

Deine Vorteile unserer Fuhrparklösung:

- + Übersichtlichkeit**
Einrichtung individueller Dashboards mit allen Kosten und aktuellen Hinweisen zu deinen Fahrzeugen.
- + Zentrale Dokumentenablage**
Upload von Fahrzeugscheinen, Rechnungen und Verträgen inkl. Zuordnung an Fahrer und Fahrzeug.
- + Informationen zu deinen Fahrzeugen**
Eindeutige Identifizierung der Fahrzeugdaten dank Fahrgestellnummer-Abfrage durch BAMAKA.
- + Verwaltung der Leasingverträge und Tankkarten**
Halte alle Verbräuche und Leasingverträge im Blick und vermeide Überschreitungen der Fahrleistung oder verspätete Fahrzeug-Rückgaben.

- + Vermeidung von Halterhaftung**
Ordnungswidrigkeiten papierlos bearbeiten und UVV-Fristen festhalten. Die UVV-Fahrerunterweisung erfolgt digital.
- + Einfache Führerscheinkontrolle**
Web-basierte, digitale Prüfung der Führerscheine inkl. Fahrerqualifikationsnachweisen in regelmäßigen Abständen.

bamaka.de/fsk



„Ergänzend zur Software bieten wir umfangreiche Services für Ihren Fuhrpark an, wie die Fahrzeugbeschaffung, Schadensmanagement, Reifenservice und Tankkarten.“

Alexandre Fuchs, Geschäftsbereichsleitung
Produkte & Dienstleistungen, BAMAKA AG



KUNDENSTIMME

„Wir sparen 15 Stunden pro Woche in der Fuhrparkverwaltung ein.“

Phillip Huhn, Fuhrparkleiter, Franz & Krause GmbH & Co. KG nutzt die Software zur Fuhrparkverwaltung und den Beschaffungsservice der BAMAKA.



HOCH- UND
MASSIVBAU



STRASSEN-
UND TIEFBAU



FLIESEN UND
NATURSTEIN



TROCKENBAU



STUCK UND PUTZ



WKSb-ISOLIERER



ESTRICH UND BELAG



BETONWERKSTEIN,
FERTIGTEILE,
TERRAZZO UND
NATURSTEIN



BRUNNENBAU,
SPEZIALTIEFBAU
UND GEOTECHNIK



IQ – BAUEN MIT
INNUNGS-QUALITÄT



FEUERUNGS-,
SCHORNSTEIN- UND
INDUSTRIEOFENBAU

BAHNBAU