

- Inhaltsverzeichnis:
1. Bundesverband Metall wählte neuen Hauptgeschäftsführer
 2. Recht
 - Änderungen im Führerscheinrecht
 - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 - Vorteile für den Betrieb bei Umstellung auf E-Rechnung
 - Rückzahlung oder Nachforderung
 3. Technik
 - Verzinkung: Zulässige Unterschiede
 - Ergänzung Arbeitshilfe Statikbalken

1. Bundesverband Metall wählte neuen Hauptgeschäftsführer

Die Mitgliederversammlung des Bundesverbands Metall (BVM) wählte am 17. November 2016 in Freiburg einstimmig Dr. Michael Oelck (links im Bild), 51 Jahre, aus Münster in Westfalen, zum neuen Hauptgeschäftsführer. Oelck tritt damit die Nachfolge von Thomas Fleischmann an, der 2017 nach 22 Jahren Tätigkeit in den Ruhestand geht. BVM-Präsident Erwin Kostyra (rechts im Bild): „Wir freuen uns sehr über dieses überzeugende Votum der BVM-Mitgliederversammlung sowie auf die künftige Zusammenarbeit mit Dr. Oelck, der im Mai kommenden Jahres seine Tätigkeit für das bundesdeutsche Metallhandwerk aufnehmen und nach einer gemeinsamen Phase mit dem amtierenden HGF Thomas Fleischmann zum 1. Oktober 2017 die Hauptgeschäftsführung des Bundesverbandes übernehmen wird.“ Dr. Michael Oelck war zuvor in geschäftsführender Funktion bei marktführenden Industrieunternehmen und in der Handwerksorganisation tätig.



2. Recht

- Wichtige Änderungen im Führerscheinrecht

Das deutsche Führerscheinrecht wurde kurzfristig Ende Dezember des vergangenen Jahres an Richtlinien der Europäischen Union angepasst. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) informiert über die Änderungen, die auch Handwerksbetriebe betreffen.

Folgende Regelungen haben besondere Relevanz für Fahrer im Handwerk:

1. Befristung von C1 und C1E auf 5 Jahre

Die Fahrerlaubnisklassen C1 und C1E (betreffen vor allem Fahrer von Nutzfahrzeugen zwischen 3,5 und 7,5 Tonnen zulässige Gesamtmasse) werden nunmehr grundsätzlich auf 5 Jahre befristet und nur nach Vorlage der Bescheinigung einer Gesundheitsprüfung verlängert. Betroffen sind rückwirkend alle ab 19. Januar 2013 (dem Inkrafttreten der 3. Führerscheinrichtlinie) neu erteilten Fahrerlaubnisse der genannten Klassen.

Bislang galt in Deutschland die Regelung, dass eine regelmäßige Verlängerung von C1/C1E-Berechtigungen um 5 Jahre erst mit dem 50. Lebensjahr notwendig wurde. Das Handwerk hat sich in seiner Stellungnahme zum Änderungsentwurf dafür ausgesprochen, Wege für eine EU-rechtskonforme Fortdauer der aktuellen Regelung zu suchen, um unnötige Belastungen der Betriebe zu vermeiden. Dem sind Bundesregierung und Bundesrat nicht gefolgt und haben eine Anpassung an den Wortlaut der EU-Richtlinie vorgenommen.

Auswirkungen auf das Handwerk:

- Alle Besitzer von Führerscheinen der Klassen C1 und C1E, die vor dem 19. Januar 2013 erworben wurden, sind von den Neuregelungen nicht betroffen. Weiterhin gilt für diese Personen, dass eine regelmäßige Gesundheitsprüfung und Führerscheinverlängerung erst mit Erreichen des 50. Lebensjahres notwendig wird (ab diesem Zeitpunkt dann alle 5 Jahre).

- Nicht betroffen sind Inhaber älterer Führerscheine der Klasse 3, die heute auch den Geltungsbereich der Klassen C1 und C1E umfassen. Aufgrund ihres umfassenden Bestandsschutzes greift auch weiterhin nicht die Verlängerungspflicht ab dem 50. Lebensjahr.

- Für Inhaber der Führerscheine C und CE ändert sich ebenfalls nichts: Hier war ohnehin schon ein fünfjähriger Verlängerungsintervall ab dem Führerscheinwerb vorgeschrieben.

- Die Änderung betrifft Besitzer von Führerscheinen der Klassen C1 und C1E, die diese seit dem 19. Januar 2013 erworben haben bzw. zukünftig erwerben. Diese Personen müssen sich nunmehr alle fünf Jahre (nach dem Führerscheinwerb und dann jeweils nach der letzten Verlängerung) rechtzeitig um die notwendige Gesundheitsprüfung und einen Termin zur Verlängerung bemühen. Für die ersten Betroffenen dieses Personenkreises muss die Verlängerungspflicht bis Januar 2018 erfüllt werden.

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks

- Änderung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tritt in Kraft

Änderung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tritt zum 01.04.2017 in Kraft

Der Bundesrat hat am 25.11.2016 dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zugestimmt, welches am 21. Oktober im Bundestag verabschiedet wurde. Das neue AÜG trat zum 1. April 2017 in Kraft und sieht zwei Kernelemente für die Zeitarbeit in Deutschland vor:

Die wesentlichen Punkte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes:

1. Höchstüberlassungsdauer
2. Equal Pay
3. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht
4. Streikeinsatzverbot
5. Keine Fallschirmlösung mehr bei Werkverträgen
6. Verbot des Kettenverleihs

Höchstüberlassungsdauer

Die Höchstüberlassungsdauer sieht vor, dass ein Zeitarbeitnehmer nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Kunden überlassen werden darf. Die vor dem Inkrafttreten angefallenen Überlassungszeiten werden nicht betrachtet. Stichtag für den Beginn des Fristenlaufs ist der 1.4.2017.

Tarifpartner können sich durch Tarifvertrag auf eine längere Überlassung einigen. Abweichungen sind möglich, wenn Tarifverträge dies vorsehen. Auch nicht tarifgebundene Entleiher können Leiharbeiter länger beschäftigen, indem sie einen Tarifvertrag mit einer Überlassungshöchstdauer eins zu eins mittels Betriebsvereinbarung in den Arbeitsvertrag übernehmen.

Equal Pay

Nach neun Monaten greift die Equal Pay Regelung (also gleiches Geld für gleiche Arbeit), wenn ein Zeitarbeitstarifvertrag angewendet wird und der Zeitarbeitnehmer ununterbrochen an denselben Kunden überlassen wird. Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes angefallene Einsatzzeiten werden nicht gezahlt. Stichtag für den Beginn des Fristenlaufs ist der 1.4.2017. Eine Umgehung der Equal Pay-Verpflichtung ist nur bei Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen möglich.

Unterbrochen wird diese Regelung dann, wenn Überlassungszeiträume durch denselben Verleiher an denselben Entleiher von mehr als drei Monaten zwischen den einzelnen Einsätzen liegen. Dann beginnt die Zählung von vorn.

Sanktionen bei Verstoß

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht Sanktionen bei Verstoß für das Zeitarbeitsunternehmen, das Kundenunternehmen und auch Folgen für den Zeitarbeitnehmer vor.

Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht

Der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenbetrieb muss ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichnet werden. Der Zeitarbeiter muss dabei namentlich genannt werden.

Streikeinsatzverbot

Das Gesetz beinhaltet ein an den Kunden gerichtetes Verbot Zeitarbeiter tätig werden zu lassen, wenn der Kundebetriebe unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Die Betriebsräte sind über den Einsatz von Leiharbeitern und Werkvertragsnehmern zu unterrichten. Leiharbeiter dürfen aber in einem bestreikten Betrieb arbeiten, wenn sie keine Tätigkeiten von streikenden Beschäftigten ausführen.

Keine Fallschirmlösung mehr bei Werkverträgen

Verboten wird nun auch die "Fallschirmlösung", mit der sich sehr viele Dienstleister gegen eine mögliche unzulässige Arbeitnehmerüberlassung abgesichert hatten. Sie schlossen ihre Verträge als Dienst- oder Werkverträge und konnten dann, wenn sich eine Tätigkeit im Nachhinein als Arbeitnehmerüberlassung herausstellte, noch immer ihre auf Vorrat beantragte Erlaubnis vorweisen. Das geht zukünftig nicht mehr, denn das Gesetz verlangt im Vorhinein eine Festlegung auf Dienst- bzw. Werkvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung. Liegt Arbeitnehmerüberlassung ohne entsprechende Bezeichnung vor, drohen Bußgelder selbst dann, wenn der Dienstleister eine ANÜ-Erlaubnis besitzen sollte.

Verbot des Kettenverleihs

Nach dem Entwurf soll der Kettenverleih zukünftig verboten werden. Das war schon bisher die Auffassung der Bundesagentur für Arbeit und wurde in der Praxis auch weitgehend befolgt – letztlich also keine wesentliche Änderung.

- Vorteile für den Betrieb bei Umstellung auf E-Rechnung?

Rund zwei Drittel der deutschen Unternehmen bevorzugen immer noch die papierhafte Form des Rechnungsversands. Gleichzeitig hat aber die Zahl der per E-Mail versendeten Rechnungen deutlich zugenommen.

Immer häufiger stellen auch kleine und mittelständische Unternehmen ihre Rechnungsabwicklung auf den Prüfstand und denken um: weg vom Papier und hin zu einer möglichst intensiven Verarbeitung elektronischer Dokumente. Sie wollen damit Effizienz- und Kostenvorteile nutzen und die ggf. vorhandenen Nachteile der papierhaften Rechnungsbearbeitung, z. B. Portokosten oder hohe Personal- und Zeitaufwände, vermeiden. Darüber hinaus können sowohl rechtliche Rahmenbedingungen als auch organisatorische Richtlinien von Geschäftspartnern die Unternehmen dazu zwingen, ihre bestehenden Prozesse für die Bearbeitung elektronischer Rechnungen anzupassen. Die digitale Verarbeitung elektronischer Eingangs- und Ausgangsrechnungen lässt sich in den meisten Fällen in standardisierten Prozessen abbilden, so dass erste Effizienzsteigerungen bereits nach kurzer Zeit messbar sind.

Was ist eigentlich eine E-Rechnung?

Nach dem Umsatzsteuergesetz (UStG) ist eine elektronische Rechnung (kurz: E-Rechnung) eine Rechnung, die in einem elektronischen Format ausgestellt und empfangen wird (§ 14 Abs. 1 Satz 8 UStG).

Elektronische und papierhafte Rechnungen sind gleichgestellt. Sie müssen unter anderem die folgenden Kriterien erfüllen:

- Beinhaltung aller wesentlichen Rechnungsinformationen, z. B. die Angaben zu Leistendem und Leistungsempfänger, Ausstellungs- und Leistungsdatum, Umfang und Art der Leistung
- Gewährleistung der Nachprüfbarkeit der E-Rechnung in Bezug auf Echtheit der Herkunft sowie inhaltliche Unversehrtheit
- Sicherstellung der Lesbarkeit der Rechnung
- Zustimmung des Rechnungsempfängers zum Empfang von E-Rechnungen ist notwendig

Welche Vorteile haben E-Rechnungen?

- Kosteneinsparungen, z. B. Entfall von Portogebühren, Reduktion von Personalkosten
- Schnellere Bearbeitung der Rechnungen
- Optimierung der IT-gestützten Prozessabläufe
- Schnellere Bezahlung von Rechnungen
- Rechtzeitige Inanspruchnahme von Skonti

- Reduktion von Fehlern bei der Bearbeitung
- Aktiver Beitrag zum Umweltschutz

Abwicklung von E-Rechnungen

Im Wesentlichen lässt sich die Abwicklung von E-Rechnungen in drei Schritte unterteilen:

1. Erstellung der Ausgangsrechnung

Der Rechnungssteller erzeugt eine Ausgangsrechnung. Idealerweise wird ein Dateiformat verwendet, das sich für die digitale Langzeitarchivierung eignet, z. B. PDF/A. Optional hat der Rechnungssteller die Möglichkeit, einen maschinenlesbaren Datensatz mit der E-Rechnung auszuliefern. Abschließend muss die digitale Ausgangsrechnung rechtssicher elektronisch archiviert werden.

2. Versand der E-Rechnung

Nach der Generierung und Archivierung der elektronischen Ausgangsrechnung erfolgt deren Übertragung an den Rechnungsempfänger. Hierfür stehen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung wie z. B. E-Mail.

3. Bearbeitung der Eingangsrechnung

Nachdem die Eingangsrechnung dem Rechnungsempfänger zugestellt wurde, muss sie geprüft, freigegeben und bezahlt werden. Abschließend muss der Rechnungsempfänger die E-Rechnung rechtssicher elektronisch archivieren.

Rechtliche Anforderungen zur Archivierung von E-Rechnungen

Die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) geben vor, welche Aspekte bei der Archivierung von E-Rechnungen zu beachten sind:

- E-Rechnungen müssen in elektronischer Form aufbewahrt werden
- E-Rechnungen müssen während der Aufbewahrungsdauer unveränderbar erhalten bleiben
- E-Rechnungen müssen genauso lange wie papierhafte Rechnungen aufbewahrt werden
- E-Rechnungen dürfen nicht vor Ablauf der Aufbewahrungsfrist gelöscht werden.

Die Umstellung erfordert eventuell eine Investition in die EDV, dem gegenüber stehen aber Zeit- und Kosteneinsparungen.

- Rückzahlung oder Nachforderung

Das betrifft viele Handwerksunternehmer:

HINTERGRUND

Für hauptberuflich Selbstständige gibt es eine Mindestbemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Sie betragen derzeit monatlich 2.231,25 Euro beziehungsweise 1.487,50 Euro für Empfänger eines Gründungszuschusses von der Bundesagentur für Arbeit und „bedürftige“ Selbstständige. Das bedeutet, dass diese Beträge zur Beitragsbemessung herangezogen werden, auch wenn die tatsächlichen Einnahmen darunter liegen.

Nämlich alle, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Da das Einkommen von Selbstständigen stark schwankt, sollen die Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung künftig zunächst vorläufig festgesetzt werden. Grundlage dafür ist der letzte Einkommensteuerbescheid. Sobald der Einkommensteuerbescheid für das Kalenderjahr vorliegt, für das die Beiträge zu zahlen sind, wird der Beitrag rückwirkend endgültig festgesetzt - entsprechend den tatsächlich erzielten beitragspflichtigen Einnahmen.

Das heißt: Zeigt der Einkommensteuerbescheid, dass der Unternehmer mehr verdient hat, muss er rückwirkend Beiträge nachzahlen. Gab es dagegen eine Flaute und der Betriebsinhaber verdiente weniger, kann er Geld zurückbekommen - so wie es bereits heute bei Existenzgründern üblich ist.

Durch die Neuregelung, die als Teil des Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetzes jetzt vom Bundestag verabschiedet wurde, kann es also zu Nachzahlungen in die Krankenversicherung, kommen, aber auch zu Erstattungen, je nach wirtschaftlicher Situation des Unternehmers. Diese Anpassung kann bis zu drei Jahre rückwirkend erfolgen.

Bisher mussten freiwillig versicherte Selbstständige nach der Beitragsbemessung monatlich einen festen Krankenversicherungsbetrag leisten, unabhängig von ihrer jeweiligen wirtschaftlichen Situation. Da das Einkommen Selbstständiger starken Schwankungen unterworfen ist, führte das oftmals zu Überforderungen, letztlich zu Beitragsschulden.

Der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen kritisiert die neue Regelung.

Die vorläufige Beitragsfestsetzung widerspreche dem Grundsatz, dass in „abgeschlossene Zeiträume nicht mehr eingegriffen wird“. Der Dachverband glaubt, dass damit das Risiko steigt, dass Beitragsansprüche nicht erfüllt werden und damit die „Beitragsrückstände tendenziell weiter steigen“. Der Bundesrat wird sich noch mit dem Gesetz befassen, das Bundesgesundheitsministerium geht davon aus, dass die neue Regelung voraussichtlich in einigen Wochen in Kraft treten wird.

3. Technik

Verzinkung: Zulässige Unterschiede

An einem Geländer bemängelte der Auftraggeber das unterschiedliche Aussehen der verzinkten Geländerteile und auch die deutlich sichtbaren Nachbesserungen an einigen Schweißnähten. Der Sachverständige hat zusammengestellt, was dabei zu beachten ist.

Der Bauleiter eines Neubauprojektes hat an einer Außentreppe, die zum oberen Wohnraum des Neubaus führt, gravierende optische Unterschiede an den verzinkten Oberflächen festgestellt. Dies veranlasste ihn, einen Sachverständigen des Metallbauhandwerks zu Rate zu ziehen.

Die massiven Treppenwangen als Tragkonstruktion waren matt dunkelgrau verzinkt, während sämtliche Geländerteile in der Verzinkung ein helles, silbrig glänzendes Aussehen hatten. Die erste Frage des Bauleiters galt dem unterschiedlichen Aussehen der Verzinkungsoberflächen.

Zusätzlich holte er Erkundigungen zu Verzinkungsfehlern in Form von Zinkabplatzungen und diversen Ausbesserungen an den Oberflächen der Feuerverzinkung ein. Eine weitere Frage, die in dem Gutachten behandelt werden sollte, waren einzelne von der ausführenden Metallbauerfirma nachgebesserte Fehlstellen durch nachträgliche Schweißarbeiten am Geländer.



An dem Geländer und der Treppen wurden die optisch unterschiedlich verzinkten Oberflächen zwischen Treppenholern und dem Geländer bemängelt

Weisen Sie den Auftraggeber auf die Norm hin

Das wichtigste Regelwerk zum Feuerverzinken ist die DIN EN ISO 1461 Durch Feuerverzinken auf Stahl aufgetragene Zinküberzüge (Stückverzinken). Dort steht unter Punkt 6.1 Eigenschaften des Überzuges, Aussehen: „Das Auftreten von dunkel- beziehungsweise hellgrauen Bereichen ist kein Grund zur Zurückweisung.“ Es ist in der Praxis quasi nicht möglich, eine definierte Gleichmäßigkeit von Zinküberzügen an komplexen Anlagen festzulegen. Zu viele Faktoren, die nicht alle beeinflusst werden können, spielen für das spätere Aussehen der Verzinkungsoberfläche eine Rolle. Zu nennen sind vor allem die unterschiedlichen Silizium- und Phosphorgehalte in den Grundwerkstoffen der Halbzeuge. Aber auch die Oberflächenbeschaffenheit des Stahls beeinflusst den Zinküberzug. Die Dicke der Bauteile und die entsprechend Tauchdauer im Zinkbad wirken sich ebenfalls auf das Aussehen der Verzinkungsschicht aus. Die DIN EN ISO 1461 verweist zudem darauf, dass der Hauptzweck des Stückverzinkens der Schutz der Stahlteile vor Korrosion ist. Einzelne Fehlstellen in der Verzinkung müssen allerdings

ausgebessert werden, solange die Einzelstelle eine Größe von zehn Quadratzentimeter nicht überschreitet, sonst muss gegebenenfalls neu verzinkt werden.

Genau beschrieben ist dies unter Punkt 6.3 Ausbesserung. Dort steht auch, dass die Ausbesserung durch ein geeignetes Zinkbeschichtungssystem erfolgen muss.

Nachträgliche Schweißarbeiten an verzinkten Bauteilen sollten immer eine Ausnahme bleiben. Im Bereich der Schweißnaht wird dadurch zwangsläufig der gute Korrosionsschutz einer Feuerverzinkung zerstört.



An einem verzinkten Bestandsgeländer wurden Schweißarbeiten ausgeführt und anschließend wurde die Oberfläche mit Zinkstaubbeschichtung nachgebessert.

Fazit: Alles im zulässigen Bereich

Am auffälligsten wirken die optisch unterschiedlichen Oberflächen einer Verzinkung an frisch verzinkten Bauteilen. Im Laufe der Zeit werden die optischen Unterschiede durch die Bewitterung der Bauteile geringer. Die einzelnen Fehlstellen im Bereich der Treppe waren in ihren Ausmaßen so gering, dass sie problemlos mit einer Zinkstaubbeschichtung ausgebessert werden konnten. Auch die beiden Schweißstellen an dem Geländer wurden letztendlich von dem Bauherrn hingenommen.

Quelle: M&T 2.2017

- Ergänzung für Arbeitshilfe AH – 007 „Statikbalken“ – Aktionspreis von 29,00 € gilt bis 31. Mai 2017

Seit Februar 2017 liegt die erste Ergänzungslieferung für das Tabellenwerk zur Dimensionierung von Geländern vor: 74 Ergänzungs- und Austauschseiten für den Ringordner – mit Einsortierhilfe.

Sie ist im Online-shop unter dem Bestelllink: www.metallhandwerk.de/shop/technik-arbeitshilfen bestellbar. Bis zum 31. Mai 2017 gilt ein Aktionspreis von 29,00 € netto zzgl. Versandkosten – anstatt regulären 49,00 €.