

Inhaltsübersicht

1. Beachtung der letzten Stufe des Entgelt-TV ab 01.10.2002
2. Neuordnung der Ausbildungsberufe Metallbauer und Feinwerkmechaniker zum 01.08.2002 in Kraft
3. Aus dem Arbeits- und Sozialrecht
  - 3.1. Haftung bei Nichtabführung der Sozialversicherungsbeiträge
  - 3.2. Steuerrechtliche Regelung zur Kenntnis – Seite 5
  - 3.3. Pusch am Bau rechtfertigt Lohnkürzung
  - 3.4. Kündigungen per Boten zustellen
4. Aus unseren Landesfachgruppen
  - 4.1. Schließ- und Sicherungstechnik
  - 4.2. Metallbau
5. Angebot zum Sachverständigenseminar
6. Richtlinie für Notöffnungen

**1. Beachtung der letzten Stufe des Entgelttarifvertrages ab 01.10.2002**

Mit der Information 1/ 2 2001 übersandten wir Ihnen den kompletten Entgelttarifvertrag mit den 3 Stufen.

Beachten Sie bitte, dass ab 01.10.2002 die letzte Stufe in Kraft tritt.

Das hat Auswirkungen auf die Bruttolohnsumme.

z.B. verändert sich der EL von 8,75 auf 9,11 €.

Wir erinnern Sie daran, dass Sie ca. 1998 Stunden im Jahr pro AN Lohn zahlen. Tatsächlich sind die AN abzüglich Feiertage, Urlaub, kalkulatorische Krank- und Schulungstage nur ca. 1500 Stunden/ Jahr im Unternehmen. Langjährige Erfahrungen besagen, dass von dieser Anwesenheit infolge nicht direkt wertschaffender Tätigkeiten nur ca. 1250 Stunden/ Jahr und AN direkt wertschaffend sind. D.h., dass Ihr Leistungsvolumen für Aufträge aus 1250 Std. x Anzahl der Mitarbeiter besteht. Dieses Leistungsvolumen muß Ihre Kosten tragen.

Die 3 Teile der Bruttolohnkosten haben hier ihre Grundlage:

Bruttolohn + Lohnfortzahlung + AG – Anteile + BG

Rechnen Sie bitte deshalb im Ecklohn mit seinem Wert in Höhe von 9,11 € mit der Bruttolohnkostenhöhe von 33,80 DM = 17,28 €

Sollten Sie Werkverträge vor dem 01.10.2002 abschließen, verwenden Sie bitte diese Kostenerhöhung.

Sollten Sie bereits Verträge nach VOB abgeschlossen haben, hoffen wir, dass die Gleitklausel vereinbart wurde.

**2. Neuordnung der Ausbildungsberufe Metallbauer und Feinwerkmechaniker zum 1. August 2002 in Kraft – Einführung „Gestreckte Gesellenprüfung“ voraussichtlich verschoben**

Hiermit informieren wir Sie über den aktuellen Stand zur Neuordnung der Ausbildungsberufe Metallbauer und Feinwerkmechaniker.

Neue Ausbildungsverordnungen werden zum 1. August in Kraft treten

Nach aktuellen Informationen aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie werden die neuen Ausbildungsverordnungen Metallbau und Feinwerkmechaniker Mitte Juli 2002 erlassen und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, so dass sie zum 1. August 2002 in Kraft treten können.

Gestreckte Gesellenprüfung zur Aufwertung der Zwischenprüfung aber voraussichtlich verschoben

Vorgesehen ist, in unseren neuen Ausbildungsberufen die Zwischenprüfungen durch Einbeziehung in die Gesellenprüfung aufzuwerten. Dies soll im Rahmen einer Erprobungsverordnung gesetzlich geregelt werden.

Dafür hat sich der BVM im Vorfeld der Beratungen und während der letzten Gespräche in denen der BVM beteiligt war mit großem Engagement aller Beteiligten eingesetzt.

Bisher wurde aufgrund der Vorgespräche davon ausgegangen, dass diese Erprobungsverordnungen ebenfalls zum 01.08.2002 in Kraft treten. Dies scheint aber nicht der Fall zu sein. Wie wir erfahren haben, konnten sich bei einem der letzten Abstimmungsgespräche auf Bundesebene im „Ständigen Ausschuss“ des BiBB in Bonn (darin sind die Spitzenorganisationen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und die Bundesministerien vertreten) die Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in einem wichtigen Punkt nicht einig:

Problem: Anrechnung von Prüfungsteilleistungen

Die Arbeitgeber haben gefordert, dass auch bei der „gestreckten Gesellenprüfung“ die praktische Prüfung und die theoretische Prüfung im Teil II der Gesellenprüfung (Teil II = „alte“ Gesellenprüfung) jeweils mit der Note „ausreichend“ bestanden werden müssen, die Bildung eines Mittelwertes aus beiden Prüfungsteilen war nicht vorgesehen.

Dazu haben die Arbeitnehmervertreter eine andere Auffassung. Sie wollen hier einen Mittelwert zulassen, so dass es in Teil II der Gesellenprüfung nur eine Gesamtnote gibt. Ein Ausgleich schlechter Prüfungsergebnisse in den beiden Teilbereichen Praxis und Theorie wäre dadurch möglich geworden.

Zu den unterschiedlichen Auffassungen konnte kein Konsens bei der letzten Sitzung des „Ständigen Ausschusses“ im Mai gefunden werden. Die Arbeitnehmervertreter verließen zu den Abstimmungen jeweils den Sitzungsraum, so dass kein rechtswirksamer Beschluss entstehen konnte. Somit ist die Erprobungsverordnung bislang nicht verabschiedet worden.

ZDH fordert Ministerien zum Handeln auf

Es liegt nun an den beiden beteiligten Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung, eine Lösung herbeizuführen.

Der Generalsekretär des ZDH, Herr Hans-Eberhard Schleyer, hat die beiden Ministerien nachdrücklich gebeten, sich für den Erlass der Erprobungsverordnung einzusetzen. Der Forderung des ZDH können wir uns von Seiten des BVM nur voll und ganz anschließen.

### **3. Aus dem Arbeits- und Sozialrecht**

#### 3.1. Haftung bei Nichtabführung der Sozialversicherungsbeiträge

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem aktuellen Urteil (Az.: 5 StR 16/ 02) die Strafbarkeit für Arbeitgeber ausgeweitet, die Sozialversicherungsbeiträge für ihre Arbeitnehmer nicht abführen. Nach diesem Urteil entfällt eine Strafbarkeit wegen „Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt“ (§ 266 a Strafgesetzbuch) nicht schon dann, wenn das Unternehmen bei Fälligkeit der Beiträge zahlungsunfähig ist, sondern bereits wenn sich Liquiditätsprobleme abzeichnen, muß ein Arbeitgeber Rücklagen für die Sozialversicherungsbeiträge seiner Arbeitnehmer bilden. Wer nicht rechtzeitig Rücklagen bildet, muß selbst dann mit einer Bestrafung rechnen, wenn er am Ende gar kein Geld mehr hat, um die Beträge auszugleichen. Allein die Tatsache eines bestehenden Arbeitsverhältnisses löst nach dem Urteil die uneingeschränkte Pflicht zum Abführen der Sozialbeiträge aus.

Bislang waren die Gerichte davon ausgegangen, dass sich ein Arbeitgeber nicht strafbar machen kann, wenn ihm das Geld fehlt und er auch keine finanziellen Mittel mehr beschaffen kann. Diese Einschränkung erkennen die Richter nunmehr nicht mehr an. Arbeitgeber haben somit zukünftig Vorkehrungen zu treffen, um eine Zahlungsfähigkeit hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge sicherzustellen, sobald sich ein „Liquiditätengpass“ abzeichnet.

Das Urteil legt unseres Erachtens den o.g. Straftatbestand zu weit aus. Wir werden uns daher gegenüber dem Gesetzgeber einsetzen, dass durch eine gesetzliche Klarstellung der Straftatbestand nur in seinen alten Grenzen Wirkung entfaltet.

#### 3.3. Pfusch am Bau rechtfertigt Lohnkürzung

Ein angestellter Metallbauermeister hatte vom Betriebsinhaber die Aufgabe erhalten, eine Fenstervergitterung herzustellen und zu montieren. Beim Abmessen der zu vergitternden Bauöffnung hatte er sich erheblich vermessen, so dass der Kunde das viel zu kleine Gitter nicht abnehmen wollte und die Rechnung in Höhe von ca. 400,-- DM nicht bezahlte.

Das Arbeitsgericht gab dem beklagten Arbeitgeber überwiegend recht, der den o.g. Rechnungsbetrag als Schadensersatzanspruch geltend gemacht und das Gehalt des Arbeitnehmers um diesen Betrag gekürzt hatte.

Der Arbeitnehmer hat – so das Gericht – zumindest die entstandenen Material- und Lohnkosten für das fehlerhafte Gitter zu tragen. Arbeitnehmer riskierten grundsätzlich auch bei einem in Folge von Nachlässigkeit fahrlässigen Fehlverhaltens Schadensersatzansprüche des Unternehmers (AG Frankfurt/ M., Urteil vom 06.02.2002, 7 Ca 3877/ 01)

Es sei erinnert: Arbeitnehmer haften nach geltender Rechtsprechung nur „begrenzt“ für Sach- und Vermögensschäden des Arbeitgebers.

Ihre Haftung ist abhängig vom Grad des Verschuldens:

- Der Arbeitnehmer haftet voll bei Vorsatz und in aller Regel bei grober Fahrlässigkeit
- Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel unter Berücksichtigung aller Umstände anteilig von ihm und dem Arbeitgeber zu tragen
- Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer für von ihm verursachte Schäden nicht

### 3.4. Kündigungen per Boten zustellen

Ein Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer per Einschreiben gekündigt. Da der Postbote den Adressaten nicht antraf, hinterließ er diesem lediglich einen Benachrichtigungsschein. damit wr nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz (Az: 377/ 01 vom 03.04.2002) die Kündigung dem Arbeitnehmer noch nicht zugestellt. Die fristlose Kündigung war daraufhin unwirksam.

Fazit: Es empfiehlt sich, die Kündigung per Boten zuzustellen.

## **4. Aus unseren Landesfachgruppen**

### 4.1. Schließ- und Sicherungstechnik - BFG Tagung 12. – 13.09.2002 in Northeim

Die Bundesfachgruppe bietet das Elektronik-Aufbauseminar mit dem Ziel – Zertifikat: „Fachkraft für elektronische Sicherungstechnik“ an. Es ist in 3 Teile gegliedert: Mechanik, Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten, Elektronik

Der Teil Mechanik ist in 4 Teilseminare gegliedert

04. – 06.11.	Erstinstallation I
25. – 27.11.	Erstinstallation II
03. – 05.02.03	Erstinstallation III
24. – 26.03.03	Nachrüstsicherungen

Das Elektronikseminar beginnt 2003 II. Quartal

Kosten für Mitglieder der BFG = 175 € zzgl. MWST./ Teilseminar

Nichtmitglieder = 350 €

Ein Informationsblatt zu Preisen bei Notöffnungen ist zur Anwendung empfohlen.

### 4.2. Metallbau

Empfehlungen zur Anwendung aus der Bundesfachgruppe Metallbau vom 18.04.2002, zu deren Mitgliedern unser Landesfachgruppenleiter Christoph Anders gehört.

#### **A. Schweißen von Geländerstäben: Heften/ umlaufend verschweißen**

Problem: Korrosion bei verzinkten Geländern in den Spalten zwischen Füllstäben und Ober/ Untergurt bei nicht durchgeschweißten Nähten

Frage: Muß gefordert werden, dass Geländerkonstruktionen aus Stahl, die feuerverzinkt werden sollen, immer mit allseitig angeschlossenen Füllstäben ausgeführt werden, um deren Korrosion zu vermeiden ?

Wie sind das Systemgeländer mit lediglich gesteckten Füllstäben zu behandeln bzw. zu beurteilen ?

Die Bundesfachgruppe nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Geländer müssen nach ihrem Einsatzgebiet (Außen- bzw. Innenbereich) unterschieden werden. Der Planer muß hierzu genauere Angaben machen.

Geländer aus Stahl im Innenbereich

Geländer, die feuerverzinkt werden sollen, sind feuerverzinkungsgerecht zu konstruieren. Füllstäbe müssen so geschweißt werden, dass sie den statischen Anforderungen entsprechen.

Geländer aus Stahl im Außenbereich/ in Feuchträumen

Geländer, die feuerverzinkt werden sollen, sind feuerverzinkungsgerecht zu konstruieren.

Es sollen keine Fugen durch gestoßene Profile entstehen.

Bereits bei der Konstruktion ist zu bedenken, dass eine Forderung nach umlaufend geschweißten Füllstäben bei schräg angestellten Geländern mit wachsendem Steigungswinkel aus fertigungstechnischen Gründen nicht mehr eingehalten werden kann.

**B. Maße / Maßtoleranzen****Einbau von Türelementen**

Frage: Welche Norm gilt bzw. welche Toleranzen gelten für den Einbau von Türen ? Wie groß darf die max. Abweichung (Bezug: Meterriß) sein ?

Die BFG nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Für Türelemente, die im Rohbau eingesetzt werden, gilt DIN 18360 Abs. 3.3.2. (Türen mit unterem Anschlag: Anschlagshöhe mindestens 5 mm) und Abs. 3.3.3. (Türen ohne Anschlag: Maß zwischen Oberseite Fußboden und Unterseite Tür maximal 8 mm).

Für den Türeinbau in bereits fertig gestellte Bauanschlüsse (Fußboden, Wand- und Deckenanschlüsse) muß auf den Schutz der bereits erbrachten Leistung anderer Gewerke verwiesen werden. Das gilt gleichermaßen für in den Rohbau eingesetzte Türen, hier insbesondere für solche mit Türschwelle, und nachfolgende Gewerke: an diesem Vorgabepunkt haben sich die nachfolgenden Gewerke zu orientieren.

**Abweichungen zwischen Sprossenhöhe einer Tür und Sprossenhöhe einer angrenzenden Fensterwand**

Abweichungen sind in keiner Norm geregelt. In der Beurteilung sollten optische Gesichtspunkte im Vordergrund stehen.

Frage: Wie groß dürfen solche Abweichungen sein ?

Vorschlag: bei Nennmaßen bis 2.000 mm: +/- 2 mm.

Die BFG stimmt dem Vorschlag zu. Zur Klarstellung wird festgehalten, dass diese Toleranz nicht für in sich geschlossene Elemente gilt, sondern in nur in solchen Fällen zur Beurteilung herangezogen werden kann, wo es um den Vergleich zu bereits vorhandenen Bauteilen geht.

**Definition der Begriffe „Lichtes Zargenmaß“ und „Lichtes Durchgangsmaß“**

Die BFG nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Das waagerechte „Lichte Zargen(innen)maß“ ist das lichte Innenmaß zwischen den beiden senkrechten Zargenprofilen.

Das waagerechte „Lichte Durchgangsmaß“ ist das lichte Innenmaß, gemessen zwischen dem geöffneten Türflügel (90°) und dem senkrechten Zargenprofil.

Hinweis: Die Berücksichtigung eventueller Einengungen wie Stangen- und Stoßgriffe, sind im Vorfeld der Auftragsabwicklung mit dem Auftragnehmer zu klären.

**5. Angebot zur Teilnahme am Sachverständigenseminar**

Der Bundesverband bietet für 26. – 28. September 2002 in Lehrte/ Hannover das nächste Seminar für Bewerber und bereits bestellte Sachverständige für das Metallbauerhandwerk an.

Anmeldung: direkt beim Bundesverband Metall/ Herr Efke unter dem Stichwort „Sachverständigenseminar“ Fax: 0201/ 8961924

### 3.2 steuerrechtliche Regeln zur Kenntnis

Sachverhalt	Regelung	Werte 2001 in DM	Werte 2002 in €
Abfindungen	Wird einem Mitarbeiter gekündigt oder wird das Arbeitsverhältnis durch das Arbeitsgericht aufgelöst, können steuerfrei folgende Beträge ausbezahlt werden:		
	<input type="checkbox"/> Allgemeiner Höchstbetrag	16.000	8.181
	<input type="checkbox"/> Bei Vollendung des 50. Lebensjahres u. mind. 15-jähriger Betriebszugehörigkeit höchstens	20.000	10.226
	<input type="checkbox"/> Bei Vollendung des 55. Lebensjahres u. mind. 20-jähriger Betriebszugehörigkeit höchstens	24.000	12.271
Aufmerksamkeiten	Für Aufmerksamkeiten oder Gelegenheitsgeschenke an Mitarbeiter anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses braucht keine Lohnsteuer abgezogen werden, wenn der nebenstehende Höchstbetrag (einschließlich MwSt.!) nicht überschritten wird.	60	35 (in 2002 Erhöhung auf 40 € geplant)
Betriebsveranstaltungen	Zur Förderung der betrieblichen Zusammenarbeit können ohne lohnsteuerrechtliche Auswirkungen maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr durchgeführt werden. Der Höchstbetrag je teilnehmendem Arbeitnehmer und Veranstaltung (inkl. Ust.) beläuft sich hierbei auf	200	110
Direktversicherung	Im Rahmen einer Direktversicherung können pro Jahr und Mitarbeiter folgende Leistungen steuerbegünstigt erbracht werden:		
	<input type="checkbox"/> Höchstbetrag für pauschale Versteuerung	3.408	1.752
	<input type="checkbox"/> Bei einem gemeinsamen Direktversicherungsvertrag für mehrere Mitarbeiter gilt ein höherer Betrag	4.200	2.148
	<input type="checkbox"/> Der Höchstbetrag für eine Unfallversicherung als Direktversicherung beträgt	120	62
Fahrtkosten	Benutzen Mitarbeiter für Dienstreisen ein privates Fahrzeug, können pro gefahrenem Kilometer vom Arbeitgeber folgende Pauschbeträge steuerfrei erstattet werden:		
	<input type="checkbox"/> Pkw	0,58	0,30
	<input type="checkbox"/> Motorrad/Motorroller	0,25	0,13
	<input type="checkbox"/> Moped/Mofa	0,15	0,08
	<input type="checkbox"/> Fahrrad	0,07	0,05
	Für jede Person, die aus beruflicher Veranlassung mitgenommen wird, erhöht sich der pauschale Kilometersatz		
	<input type="checkbox"/> beim Pkw um	0,03	0,02
	<input type="checkbox"/> beim Motorrad/Motorroller um	0,02	0,01
Geringfügige Beschäftigung	Die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen beträgt: Bis zu diesem Betrag kann der Verdienst auch pauschal versteuert werden.	630	325
Rabatte	Geben Unternehmen Waren oder Dienstleistungen Ihres Unternehmens an die Mitarbeiter kostenfrei oder verbilligt weiter, kann dies einen geldwerten Vorteil bedeuten. Dieser bleibt bis zu folgenden Höchstbetrag steuerfrei.	2.400	1.224
Sachbezüge	Zuwendungen an Mitarbeiter (z. B. Wohnung, Waren, Dienstleistungen) sind steuerfrei, wenn der zugewendete Vorteil pro Monat folgende Freigrenze nicht übersteigt.	50	50
Übernachtungskosten	Für Übernachtungen während einer Dienstreise kann der Arbeitgeber anstelle der tatsächlichen Kosten auch eine Pauschale erstatten, ohne dass davon Lohnsteuer zu entrichten ist.	39	20
Verpflegungspauschalen	Bei Dienstreisen können Mitarbeitern bestimmte Pauschbeträge für die Verpflegungsmehraufwendungen steuerfrei erstattet werden:		
	Bei einer täglichen Abwesenheit von		
	<input type="checkbox"/> mindestens 8 Std., aber weniger als 14 Std.	10	6
	<input type="checkbox"/> mindestens 14 Std., aber weniger als 24 Std.	20	12
	<input type="checkbox"/> mehr als 24 Std.	46	24