

Inhaltsverzeichnis:

1. Rechtliche Aspekte bei Nichtantritt des Ausbildungsverhältnisses
2. Zum neuen Pflegezeitgesetz
3. Bundestag hat Forderungssicherungsgesetz beschlossen
4. Verfleckungen an nichtrostenden Stählen
5. Metallbaukongress 2008
6. Stoffpreisgleitklausel erlassen
7. Einladung zur 1. gemeinsamen Fachtagung

*Am 04.08.2008 erhielten wir die traurige Nachricht, dass der
Vorsitzende der Tarifkommission und langjähriges
Vorstandsmitglied der Metallinnung Oberes Elbtal*

Herr Lothar Seurich,

im Alter von 68 Jahren ganz plötzlich verstorben ist.

*Mit tiefer Anteilnahme nehmen wir Abschied von unserem
Berufskollegen.*

Sein Andenken werden wir in Ehren bewahren.



1. Rechtliche Aspekte bei Nichtantritt des Ausbildungsverhältnisses und Maßnahmen zur Erhöhung der Bindung an das Unternehmen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zur Begründung des Ausbildungsverhältnisses sieht die Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages (vgl. § 10 BBiG) vor, welcher im Fall der Minderjährigkeit des Auszubildenden durch die gesetzlichen Vertreter mit unterzeichnet werden muss. Das eigentliche Berufsausbildungsverhältnis beginnt gemäß § 20 BBiG mit der Probezeit.

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages kann sich für eine der Vertragsparteien die Notwendigkeit ergeben, den eingegangenen Vertrag bereits vor Beginn der Ausbildung zu kündigen. Dieser Fall ist im Berufsbildungsgesetz nicht ausdrücklich geregelt und daher nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu behandeln. Danach kann die ordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrages, dessen Verwirklichung erst für einen späteren Zeitpunkt vorgesehen ist, bereits vor dem Dienstantritt erfolgen. Die gleiche Möglichkeit ist auch für den Fall eines Berufsausbildungsverhältnisses offen, allerdings mit der Maßgabe, dass sie entsprechend der Regelung in § 22 Abs. 1 BBiG entfristet ausgesprochen werden kann. § 22 Abs. 1 BBiG kann nicht entnommen werden, dass die Ausbildung tatsächlich begonnen werden müsste (vgl. BAG vom 17.09.87 – 2 AZR 654/86, BB 1988, S. 1454 f.).

Eine ordentliche Kündigung vor Antritt der Ausbildung ist allerdings dann unzulässig, wenn sie vertraglich ausgeschlossen worden ist oder sich aus Abreden oder sonstigen Umständen ergibt, wonach die Parteien eine bestimmte befristete feste Bindung gewollt und deswegen auf eine tatsächliche Aufnahme der Berufsbildung Wert gelegt haben (BAG vom 17.09.87 - 2 AZR 654/86). Eine derartige Bindung soll jedoch nach der zitierten Rechtsprechung nur zu einem Ausschluss der Kündigungsbefugnis des ausbildenden Arbeitgebers führen, da der Auszubildende insofern nicht benachteiligt werden darf.

Neben dem frühzeitigen Bemühen um Schüler besteht die Möglichkeit, den zukünftigen Auszubildenden bereits während des Einstellungsgespräches im Hinblick auf weitere Bewerbungen bzw. die Neigungen des Betreffenden zu befragen, um sich insofern einen Eindruck über die Ernsthaftigkeit des Berufswunsches zu verschaffen.

Zwischen der Vertragsunterzeichnung und der tatsächlichen Aufnahme der Ausbildung empfiehlt es sich weiter, den zukünftigen Auszubildenden im Rahmen von Ferienpraktika mit dem Unternehmen vertraut zu machen. Um neben den Schülern auch die Eltern an das Unternehmen zu binden, bieten sich Informationsveranstaltungen, Elternabende, Firmenbesuche, u. ä. an. Dabei können die Auszubildenden sich sowohl gegenseitig als auch Unternehmen und Belegschaft kennen lernen. Von Vorteil für die Betriebe ist dabei, dass „vorgebildete“ Azubis in das Ausbildungsverhältnis eintreten. Für kleinere Unternehmen besteht die Möglichkeit, sich im Verbund zusammen zu schließen. Merkt man auf diesem Weg, dass das Interesse Einzelner nachgelassen hat, besteht somit die Möglichkeit frühzeitig z. B. mit Maßnahmen für neue Bewerber gegenzusteuern, wenn der Auszubildenden vor dem Ausbildungsbeginn abspringt.

2. Zum neuen Pflegezeitgesetz

Vereinbarung von Beruf und familiäre Pflege

Mit dem seit 01.07.2008 geltenden Pflegezeitgesetz stärkt der Gesetzgeber die Rechte der Arbeitnehmer, die einen nahen Angehörigen pflegen müssen, indem es die bessere Vereinbarung von Beruf und familiärer Pflege ermöglicht. Dazu hat der Beschäftigte Anspruch auf unbezahlte kurzzeitige oder bis zu sechs Monate dauernde Arbeitsfreistellung.

- Folgende Voraussetzungen müssen für eine **kurzzeitige Freistellung (bis zu 10 Tage)** erfüllt sein:

- ❖ Es muss sich um eine akut aufgetretene Pflegesituation handeln.
- ❖ Der Angehörige muss pflegebedürftig sein. Pflegebedürftig ist, wer voraussichtlich mindestens Pflegestufe 1 erfüllt. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen.
- ❖ Die Freistellung muss für die Pflege oder deren Organisation erforderlich sein. Dieses ist nicht mehr gegeben, wenn beispielsweise ein anderer Verwandter dafür zur Verfügung steht.

Der Beschäftigte muss die kurzfristige Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen. Wichtig ist, dass die Freistellung nicht der vorzeitigen Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Während der kurzfristigen Freistellung bleibt das Beschäftigungsverhältnis und damit die Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer bestehen.

Folgende Voraussetzungen sind für eine **bis zu 6 Monate dauernde Freistellung** notwendig:

- ❖ Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.
- ❖ Der Angehörige muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden.
- ❖ Es muss ein besonderer Bedarf für die Organisation oder die Übernahme der Pflege gerade durch den Beschäftigten bestehen.
- ❖ Im Unterschied zum Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung besteht der Anspruch auf Pflegezeit nur in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten.

Will der Beschäftigte Pflegezeit beanspruchen, muss er dies spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich ankündigen. Der Arbeitnehmer muss gleichzeitig mit der Ankündigung der Pflegezeit erklären, wie lange die Pflegezeit dauern soll und ob er voll oder nur teilweise freigestellt werden will.

Während der Pflegezeit bleibt der Arbeitnehmer sozialversichert – doch er bezieht kein Gehalt mehr, sein Arbeitsverhältnis „ruht“. Daher muss er sich für diese Zeit selbst um seine Krankenversicherung kümmern (freiwillig Versicherung oder Familienversicherung). Mit dem letzten Arbeitstag vor Antritt der Pflegezeit muss deshalb eine Abmeldung des Arbeitnehmers mit Grund 30 erfolgen. Mit dem Tag der Arbeitsaufnahme nach Beendigung der Pflegezeit ist wieder eine Anmeldung mit Grund 10 erforderlich.

Wichtig: Mit Eingang der Mitteilung des Arbeitnehmers über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung bzw. über die Pflegezeit beginnt der gesetzliche Kündigungsschutz.

3. Bundestag hat Forderungssicherungsgesetz beschlossen

Der Bundestag hat jetzt das Forderungssicherungsgesetz beschlossen. Es bietet für Handwerker einige Erleichterungen auf dem Weg zur Realisierung ihres Werklohnes:

Erleichterung von Abschlagszahlungen (§ 302a BGB):

Es wird nicht mehr auf „in sich abgeschlossene Teile des Bauwerks“, sondern auf die „nachgewiesene vertragliche Leistung“ abgestellt. Damit wird das Gesetz sprachlich an die VOB/ B angepasst, mit der die Praxis gute Erfahrungen gesammelt hat und zu deren unbestimmten Rechtsbegriffen schon gefestigte Rechtssprechung existiert.

Änderung des so genannten Druckzuschlags (§ 641 Abs. 3 BGB)

Danach darf der Auftraggeber nicht mehr „mindestens das Dreifache der zu erwartenden Mängelbeseitigungskosten“ sondern „in der Regel das Zweifache“ einbehalten. Dies entspricht einer alten Forderung des Handwerks.

Privilegierung der VOB/ B im Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 310 Abs. 1 S. 3 BGB):

Damit wird zumindest für die mit Kunden, die selbst Unternehmen sind (§ 14 BGB), die Bestrebungen der Rechtssprechung eingedämmt, die einzelnen Regelungen der VOB/B einer AGB-Inhaltskontrolle zu unterziehen.

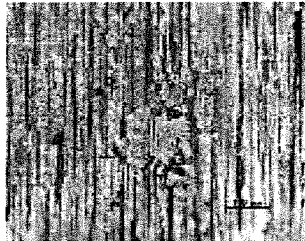
Erweiterung des Baugeldbegriffes im Gesetz über die Sicherung von Bauforderungen (§ 1 Abs. 4 BauFordSiG):

Diese ist zusätzlich mit einer Beweiserleichterung (§ 1 Abs. 4 BauFordSiG) gekoppelt und stärkt ebenfalls die Position des Bauhandwerkers in seiner Eigenschaft als Baugläubiger.

Nach der Verabschiedung durch den Bundestag muss auch der Bundesrat dem FoSiG noch zustimmen. Sofern der Bundesrat auf die Einhaltung der gesetzlichen Übermittlungsfristen verzichtet, kann dies ebenfalls noch vor der Sommerpause erfolgen. Dies hätte den Vorteil, dass die Bestimmungen des FoSiG möglichst rasch in Kraft treten könnten.

4. Verfleckungen an nichtrostenden Stählen!

Schon seit längerer Zeit müssen sich Metallbauer bundesweit mit diesem Problem herumschlagen.



Woher kommen diese Verfleckungen?

Was kann ich zu deren Verhinderung tun, gibt es Alternativen?

Das sind die Fragen in diesem Zusammenhang.

Leider ist noch keine Lösung in Sicht. Diverse Schadensfälle wurden bereits ausgewertet. Empfehlungen zur Schadensbegrenzung werden gegeben. Weitere Untersuchungen in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Materialforschung laufen. An der Lösung des Problems wird gearbeitet.

Vorerst sollte man bei Verwendung derartigen Materials auf Wunsch des Kunden in jedem Falle Bedenken anmelden.

Ein Muster können Sie in der Geschäftsstelle des Fachverbandes anfordern.

Einen kompletten Bericht hierzu erhalten Sie von der Geschäftsstelle.

5. Metallbaukongress 2008

Am 10. und 11. Oktober 2008 findet in Waldach-Tumlingen im Schwarzwald der Metallbaukongress 2008 statt. Metallbauunternehmer erhalten hier im Rahmen eines praxisbezogenen Vortragsprogramms die Gelegenheit zum intensiven Austausch mit Kollegen und Zulieferern.

Der Bundesverband Metall und der Charles Coleman Verlag organisieren bereits zum vierten Mal gemeinsam den Kongress. Sponsor der diesjährigen Veranstaltung ist die Firma Fischer Dübeltechnik. Auf einer Fachschau von führenden Zulieferern des Metallhandwerks haben die Teilnehmer des Kongresses die Gelegenheit zur Diskussion von technischen oder anderen Fragen mit den Beratern der teilnehmenden Aussteller.

Interessenten können die Anmeldeunterlagen im Internet unter www.metallbaukongress.de abrufen.

6. BMVBS führt Stoffpreisgleitklausel für Stahl in Bauverträgen wieder ein

Das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) hat die Stoffpreisgleitklausel für Stahl in Bauverträgen wieder eingeführt. Befristung bis zunächst zum 30.4.2009!

Der Erlass kann durch die Geschäftsstelle zugesandt werden.

Informationsblatt Kühlschmierstoffe

Bei vielen Zerspanungsprozessen sind Kühlschmierstoffe unentbehrliche Helfer. Sie ermöglichen hohe Schnittgeschwindigkeiten, sorgen für lange Standzeiten der Werkzeuge, die gewünschte Maßhaltigkeit und Oberflächenqualität der Werkstücke. Beim richtigen Umgang hilft das Informationsblatt der BG mit integrierter Checkliste. **Weitere Informationen**
<http://www.bg-metall.de>

