



VERBAND
BAUGEWERBLICHER
UNTERNEHMER
HESSEN E.V.

Baugewerbe aktuell

Ausgabe

4 2024

Juli/August

Inhaltsverzeichnis

• Vorwort	3	• Aus- und Weiterbildung	
• Aktuelles		Berufsbildungsbericht 2024	26
Bezirksstelle und Bauinnung Offenbach neu aufgestellt		73. Deutsche Meisterschaft im Bauhandwerk – German Craft Skills – Termine und Veranstaltungsorte	27
Neuwahl von Vorstand und Geschäftsführung	4	Ergebnis der Umfrage zur hessischen Lehrstellensituation im Ausbildungsjahr 2024/2025 sowie Lehrlingszahlen im Bundesgebiet	28
Neuer Mitarbeiter im Bereich Recht	4	Stichtag 1. Januar 2024	28
Unsere Mitgliederversammlung: Bürokratie und Nachhaltigkeit im Fokus der Bauwirtschaft	5	Meisterprüfungsstatistik 2023	29
Ergebnisse der Frühjahrsumfrage 2024: Auftragsmangel verfestigt; Fachkräfte aber weiterhin gesucht	7	• Zertifizierung Bau	
100 Jahre Wilhelm Schütz GmbH & Co. KG	10	Verlässlicher Ansprechpartner für Fragen zu „Gebietseigenen Gehölzen“	30
Andreas Lieberknecht – eine Ära geht zu Ende!	12	• Der VHV-Versicherungstipp	
• Recht		Wenn nicht jetzt, wann dann?	32
Teillegalisierung von Cannabis	13	• Technik	
Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit mittels optimiertem Datenaustausch	14	Neuerscheinungen der FGSV	33
Arbeitsschutz: Hitzeschutzpläne der BG BAU	15	bauma Innovationspreis 2025 – Bewerbungsphase endet am 23. August 2024	35
Tarifbindung in der deutschen Bauwirtschaft ist auf hohem Niveau leicht rückläufig.	16	Neufassung der DIN 4108-3 Wärmeschutz und Energie-Einsparung in Gebäuden – Teil 3: Klimabedingter Feuchteschutz	36
80 %-Regelung des § 650c Abs. 3 BGB auch beim VOB/B-Vertrag anwendbar	17	74. Deutsche Brunnenbauertage vom 11. bis 12. September 2024 in Ascheberg-Davensberg, NRW	38
• Wirtschaft		• Veranstaltungen	40
Baumarkt aktuell – Die monatliche Konjunkturumfrage des hessischen Baugewerbes	18	• Die IKK classic in Hessen informiert	
• Digitalisierung		„Alles geregelt“ mit dem Arbeitgeber-Podcast der IKK classic	41
„ChatGPT-Anwendungs-Workshop für Unternehmen – Praxisbeispiele, Potentiale und Grenzen von ChatGPT“	20	• Kaufmännische und rechtliche Seminare	42
Eine gute Arbeitgebermarke kann dem Fachkräftemangel im Bauhandwerk entgegenwirken	22	• Beihefter/Beilagen	
Freuen Sie sich auf spannende Veranstaltungen – das Projekt DigiGuides geht in die nächste Runde!	23	Unternehmer-Info BAU	
Sonderkonditionen für Digitalisierungsberatung verlängert	25	Die tarifliche Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe	
		Unternehmer-Info BAU	
		Standards für den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht von KMU (VSME)	

Beendigung des Streiks



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,*

die Streikmaßnahmen im Zusammenhang mit der Ablehnung des Schlichterspruchs sind beendet. Und das ist gut so! Wir haben in der Bauwirtschaft andere Sorgen und Probleme als uns noch gegenseitig bei der Arbeit zu behindern. Vielmehr geht es jetzt rechtzeitig die Weichen für die Zukunft zu stellen und alles erdenklich Mögliche zu unternehmen, damit der Bau wieder angekurbelt wird. Dann werden wir jeden Bauarbeiter brauchen, der uns zur Verfügung steht. Bei einem langen Streik wären uns ganz schnell Mitarbeiter verloren gegangen, die wir nicht mehr zurückgewonnen hätten. Zudem verstärkt die ungünstige Alterspyramide bei den Mitarbeitern den Trend, dass wir zukünftig nicht mehr genügend Fachkräfte haben.

Daher ist es zu begrüßen, dass es nun in den nächsten drei Jahren einen Tarifvertrag gibt, der Planungssicherheit gewährleistet. Jeder weiß, wie sich die Lohn- und Gehaltsentwicklung fortsetzt und die Personalkosten können entsprechend in die Kalkulation einfließen.

Es ist auch positiv zu werten, dass die „Fehler“ des Schlichterspruchs, etwa im Bereich der Auszubildenden, korrigiert werden konnten. Als Branche haben wir für die jungen Leute auch finanziell attraktiv zu sein. Das ist neben einem interessanten und abwechslungsreichen Job ein Anreiz eine Ausbildung auf dem Bau zu beginnen. Wir konkurrieren hierbei nicht mit einer Vielzahl an anderen Handwerksberufen, sondern auch gegen ein Studium oder anderen – beispielsweise industriellen – Ausbildungsberufen. Eine Erhöhung im ersten Ausbildungsjahr auf 1080 Euro ist ein klares Signal der drei Tarifvertragsparteien.

Und es wird auch immer klarer, dass das Thema des Mindestlohns und damit verbundener entsprechender Tarifverhandlungen keine Rolle in absehbarer Zukunft mehr spielen wird. Selbstverständlich musste in der Lohngruppe 1 eine höhere Anpassung erfolgen als dies bei anderen Lohngruppen der Fall ist. Das ist dem fehlenden Mindestlohtarifvertrag geschuldet.

Auch wenn die erste Stufe der Erhöhung sehr hoch ist, so darf nicht vergessen werden, dass es einen Nachholeffekt gegeben hat, da der letzte Tarifaabschluss vergleichsweise moderat ausgefallen ist. Dafür gibt es nun eine Planungssicherheit durch den dreijährigen Zeitraum.

Hervorzuheben ist auch die nun festgelegte Ost-West-Angleichung, die nach vielen Jahrzehnten notwendig und unausweichlich war. Wir leben in einem Land und schließen bundeseinheitliche Tarifverträge ab, dann ist dies auch für den gesamten räumlichen Geltungsbereich verpflichtend.

Gleichwohl wird es auch den nächsten Tagen und Wochen vielfältige Fragen zu der Auslegung einzelner Regelungen geben. Gerne stehen wir Ihnen hierbei hilfreich zur Seite. Das ist unsere Aufgabe und dem kommen wir nach.

Kommen Sie auf uns zu!

Rainer von Borstel
Hauptgeschäftsführer

Bezirksstelle und Bauinnung Offenbach neu aufgestellt Neuwahl von Vorstand und Geschäftsführung

Am 22. Mai trafen sich Mitglieder und Verbandsvertreter in Heusenstamm, um die Bauinnung und Bezirksstelle für Stadt und Landkreis Offenbach neu zu besetzen.

Als Obermeister und Bezirksstellenleiter stellte sich Unternehmer Frank Amerschlager aus Heusenstamm zur Wahl und wurde einstimmig bestätigt. Sein Stellvertreter wurde Karl-Heinz Hess aus Offenbach, die beiden Beisitzer sind der ehemalige Obermeister Thomas Krebs sowie Anton Antunovic, ebenfalls aus Offenbach.

Da die Geschäftsführung von Innung und Bezirksstelle seit Ausscheiden von Frank-Ulrich Imgrund vakant war, galt es auch hier einen Neuanfang zu wagen.

Das Team aus Andreas Demand und Anna Dieckhöfer, beides langjährige Verbandsmitarbeiter und in der Region verwurzelt, stellte sich den Mitgliedern zur Wahl. Andreas Demand wurde einstimmig zum neuen Geschäftsführer der Bauinnung und Bezirksstelle gewählt, Anna Dieckhöfer zur stellvertretenden Geschäftsführerin.

Neben Austausch zu aktuellen Themen in der Region und am Baumarkt, berich-



Geschäftsführer Andreas Demand mit Obermeister Frank Amerschlager und stv. Geschäftsführerin Anna Dieckhöfer

tete Rainer von Borstel, Hauptgeschäftsführer des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V., über den aktuellen Tarifkonflikt mit der IG BAU.

Abgerundet wurde die Mitgliederversammlung durch den Vortrag von Rechtsanwalt Raphael Stuffer zum Thema 1.

Alles, was Sie zur Mauterweiterung für Fahrzeuge über 3,5 t wissen müssen.

Anna Dieckhöfer
dieckhoefer@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 224

Neuer Mitarbeiter im Bereich Recht

Domenico Fedele (24) ist seit dem 01.05.2024 für den Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V. als Jurist für den Bereich des Arbeits- und Vertragsrechts tätig.

Herr Fedele ist in Kassel geboren und studiert an der Universität Kassel Wirtschaftsrecht. Abgeschlossen hat er sein Bachelorstudium im Jahre 2023. Im Laufe dieses Jahres wird er noch seine Masterarbeit ablegen, um seinen Masterabschluss zu erlangen.

Erste Berufserfahrungen konnte er während seines Pflichtpraktikums in der Rechtsabteilung bei der SMA Solar Technology AG sammeln. Im Anschluss war er



dort für weitere drei Monate als Werkstudent beschäftigt.

Er wird die Rechtsabteilung des Verbandes gleichermaßen im Arbeits- wie im Vertragsrecht verstärken. Wir wünschen Herrn Fedele viel Erfolg, einen guten Start und freuen uns auf eine kollegiale und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wirtschaftsjurist (LL.B.)
Domenico Fedele
fedele@bgvht.de
Telefon 0561 / 7 89 81 - 12

Unsere Mitgliederversammlung: Bürokratie und Nachhaltigkeit im Fokus der Bauwirtschaft



Thomas Reimann führt durch die Veranstaltung

Nachdem in der Vergangenheit unsere Mitgliederversammlung traditionell an einem Samstag durchgeführt wurde, hat sich der Verband in Abstimmung mit dem Vorstand in diesem Jahr entschlossen, sie an einem Donnerstag stattfinden zu lassen. So haben wir uns am 6. Juni in Marburg getroffen.

Präsident Thomas M. Reimann begrüßte die Anwesenden herzlich zum öffentlichen Teil der Mitgliederversammlung. In seinem kurzen Rückblick auf das zurückliegende Jahr betonte Reimann, dass er den Fokus auf die Dinge legen möchte, die gut laufen und das Baugewerbe besonders auszeichnen und so hielt er ein leidenschaftliches Plädoyer für Familienunternehmen, die Organisationsform, die den Großteil der deutschen Wirtschaft bildet.

Bodenständigkeit, Verlässlichkeit, Langfristigkeit sind Werte, die das Leitbild des ehrbaren Kaufmanns ausmachen. Besonders in Krisenzeiten sind diese Attribute wichtig.

Bezogen auf die Baubranche forderte Reimann: „Es muss jetzt alles einfacher werden. Daher sind folgende Maßnahmen unerlässlich“:

Eine Senkung der Grunderwerbsteuer in Hessen, eine dringende Überarbeitung der hessischen Bauordnung und eine stärkere Bereitstellung von Bauland durch die hessischen Kommunen.

Einfacher bauen, so Reimann weiter, „heißt nicht schlechter zu bauen. Es geht nur etwas schneller und auch günstiger.“

Reimann brachte seine Dankbarkeit zum Ausdruck, diese vielfältige und dynamische Branche vertreten zu dürfen und beendete seine Begrüßung mit den Worten: „Wir möchten nicht in dem verordneten Stillstand verharren, sondern bewegen, anpacken, gestalten. Ich hoffe, dass uns das bald wieder leichter gemacht wird.“

Im Anschluss richtete Dr. Michael Bruder, Leiter der Abteilung Bauen, Wohnen, Städtebau, Landesentwicklung im Hessischen Wirtschaftsministerium, der kurzfristig für die verhinderte Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, Prof. Dr.-Ing. Lamia Messari-Becker, eingesprungen war, sein Grußwort an die Teilnehmerinnen



Dr. Michael Bruder bei seinem Grußwort

und Teilnehmer. Ebenso Dr. Michael Kopatz, Stadtrat der Universitätsstadt Marburg.

Dr. Bruder stellte in seiner Rede die guten Kontakte und die angenehme, vielfältige Zusammenarbeit mit unserem Verband heraus. Für die nähere Zukunft stellt er umfangreiche Vereinfachungen in der hessischen Bauordnung in Aussicht. Bauen in Hessen solle einfacher und günstiger werden, so seine zentrale Botschaft. Er lobte das Hessengeld und zeigte sich zuversichtlich, dass bis Ende 2024 erste Auszahlungen an Bauherren/Käufer von Wohneigentum erfolgt sein werde.

Dr. Kopatz bemängelte die fehlende Umsetzung beim Bürokratieabbau – „es ist schrecklich!“



Dr. Kopatz richtet einen Gruß der Stadt Marburg an die Gäste

„Vor lauter Angst kommen wir überall kaum voran. Sicherheit, Sicherheit, Sicherheit und das kleinste Risiko ist anscheinend immer noch zu groß“, so brachte er seine Feststellung auf den Punkt. Er forderte eine Politik und Verwaltung mit Rückgrat und gesunden Menschenverstand.

Dr. Kopatz sprach sich gegen Abriss und für die Ertüchtigung älterer Gebäude aus. In Marburg werde der Weg des klimaneutralen Bauens beschritten. Zudem warb er für naturverträgliche Baustoffe, insbesondere Holz und Lehm.

„Was ist, was war, was sein könnte: Europameister, Weltmeister – Seriensieger“, unter diesem Titel gab Andreas



Beyer – hier in seiner Funktion als Teammanager der deutschen Fliesen-Nationalmannschaft – einen interessanten Einblick in die Vorbereitungen und Wettkämpfe seines Teams.

Er stellt die aktuellen Mitglieder der Nationalmannschaft – sechs junge Männer und Frauen aus sechs Bundesländer – und die Bundestrainer vor. Für Teammitglieder erfolgt die Qualifizierung über regionale Berufswettbewerbe, die von den Innungen und Handwerkskammern veranstaltet werden. Die Landessieger nehmen dann an den Deutschen Meisterschaften teil und ermitteln dort Deutschlands besten Fliesenleger. Die Altersgrenze liegt bei 23 Jahren.

Die Bundestrainer sind erfahrene Fliesenlegermeister und haben selbst an Berufswettbewerben teilgenommen. Sie leiten an, beraten und begleiten – alles für den gemeinsamen Erfolg, so Beyer, der mit seinem Vortrag Lust auf Leistung und Wettbewerb machte.

Die deutsche Fliesen-Nationalmannschaft nimmt seit 1993 an internationalen Berufswettbewerben teil (die EuroSkills wurden erstmalig 2008 ausgerichtet) und holte bislang sechs Mal den



Andreas Beyer über die Fliesenleger-Nationalmannschaft

Weltmeistertitel und ist bei den Europa-meisterschaften mit fünf Titel Rekord-sieger.

Wir drücken der deutschen Fliesen-Nationalmannschaft für die WorldSkills 2024 in Lyon die Daumen und wünschen viel Erfolg bei dem ehrgeizigen Ziel, mit Robin Liebler – Silber bei den EuroSkills 2023 in Danzig – Weltmeister zu werden.

Den Abschluss des Nachmittages bildete der Festvortrag von Thomas Ranft, TV-Moderator und Wissenschaftsjournalist, bekannt aus zahlreichen Sendungen im Ersten und im HR-Fernsehen. Mit seinem Vortrag „Klima. Wandel. Bauen.“ machte er die komplexen Themen Klimawandel, Nachhaltigkeit und Wetter verständlich und greifbar. Dabei nahm er die aktuelle Hochwassersituation in Süddeutschland als anschauliches Beispiel für Wetterextreme, auf die wir uns zunehmend einstellen müssen. Wir hatten drei Jahrhunderthochwasser in den letzten 10 Jahren.



Thomas Ranft bei seinem Festvortrag

Zwei Milliarden Menschen leben im Moment weltweit noch bei ihren Eltern. Die möchten früher oder später eine eigene Wohnung haben, vielleicht eine eigene Familie gründen. Ohne Bevölkerungswachstum benötigen wir in den nächsten 20 Jahren also zusätzlichen Wohnraum für zwei Milliarden Menschen, so die Überlegungen von Ranft, zu Wohnraum, Ressourcenverbrauch und beispielsweise der Endlichkeit von Sand, der sich zum Bauen eignet. „Wir verhalten uns so, als hätte uns jemand mit einer Rakete auf die Erde geschossen und wenn es uns hier nicht mehr gefällt, ziehen wir weiter.“

Wie achtsam gehe ich mit der Welt um? Dies ist die zentrale Fragestellung bei der Nachhaltigkeit. Kernziel eines Unternehmens muss es also sein, so Ranft, ewig bestehen zu bleiben.

„Klimawandel bedeutet, das Extreme extrem zunehmen.“ Sei es bei den Temperaturen oder bei den Niederschlägen, so wie wir es gerade wieder erlebt haben. „Wenn wir den Klimawandel stoppen wollen, müssen wir aufhören Zeug zu verbrennen“, so sein Appel.

Wir können nicht weitermachen wie bisher, aber es gibt nicht den perfekten Weg. Wir müssen ausprobieren. Wir müssen klimasicher bauen, wasserdicht bauen.

Die meisten Menschen in Deutschland haben das Gefühl, es passiert zu wenig oder es geht zu langsam in Sachen Kli-

mawandel. Ranft erinnert daran, dass 2015 das 1,5 Grad-Ziel in Paris beschlossen wurde. Damals sei die Welt auf einem 4 Grad-Erwärmungspfad gewesen. Heute sind wir auf einem 2,7 Grad-Erwärmungspfad. Die Welt hat es in neun Jahren geschafft, 1,3 Grad besser zu werden. Wir in Deutschland haben dazu jedoch nichts beigetragen, so Ranft weiter. Die internationale Energieagentur habe im vergangenen Jahr China als Leuchtturm der Energiewende geadelt. In Indien wird Solarstrom für ein Cent die Kilowattstunde produziert. Wer wird bei diesem Angebot noch fossile Energie verbrauchen?

Ranft prognostiziert, dass wir in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts an einen Punkt gelangen werden, wo Energie gar kein Mangel mehr sein wird, da es so einfach sein wird, sie zu gewinnen. Für den Zubau von einem Gigawatt Solarenergie wurde vor 20 Jahren ein Jahr

benötigt. Heute erfolgt dies in einem Tag. Die Geschwindigkeit ist enorm geworden.

Kein Mensch ist eine lebenswerte Zukunft egal. Daher die gute Nachricht zum Schluss: „Wir sind nicht allein! Strengen Sie sich an und retten Ihre persönliche Welt. Reden Sie darüber, dann werden wir es schaffen“, so Ranft abschließend.

Die nächste Mitgliederversammlung findet am 5. Juni 2025 im Göbel's Schlosshotel Prinz von Hessen in Friedewald bei Bad Hersfeld statt.

 **Dipl.-Ökonom Markus Geiser**
geiser@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 170

Ergebnisse der Frühjahrsumfrage 2024: Auftragsmangel verfestigt; Fachkräfte aber weiterhin gesucht



An der Konjunkturumfrage, die wir in diesem Frühjahr wieder gemeinsam mit dem ZDB durchgeführt haben, haben aktuell fast 1.350 Unternehmen teilgenommen und damit ca. 150 Unterneh-

men weniger als vor einem Jahr. Wir bedanken uns recht herzlich bei allen, die sich die Zeit genommen und an der Umfrage mitgewirkt haben. Nachfolgend die Ergebnisse:

Gut die Hälfte der Unternehmen ist schwerpunktmäßig im Hochbau tätig, gut 20 % im Hoch- und Tiefbau, ca. 10 % nur im Tiefbau. Dem Ausbau rechnen sich knapp 20 % der Teilnehmer zu.

Gut 60 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte, knapp 40 % haben 20 und mehr Beschäftigte. Die Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten sind damit gegenüber der Grundgesamtheit der Bauunternehmen im Bauhauptgewerbe in Deutschland etwas überrepräsentiert. Im Bauhauptgewerbe in Deutschland haben ca. 90 % der Betriebe weniger als 20 Beschäftigte.

Gut 40 % der teilnehmenden Unternehmen sind vorrangig im Neubau, gut 20 % im Bestand und gut 30 % im Neubau und im Bestand tätig.



Die Struktur der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen ist damit gegenüber dem Vorjahr sehr stabil, ein Vorjahresvergleich damit zulässig.

Beurteilung der Geschäftslage/Geschäftserwartungen und Auftragsbestände/Auftragsreichweiten

Die derzeitige Geschäftslage wird insgesamt gerade noch von 51 % der Unternehmen mit „Gut“ oder „Befriedigend“ eingestuft. Fast die Hälfte der Unternehmen votiert mit „Schlecht“. Im Vorjahr war es „nur“ ein Drittel der Unternehmen, das ein negatives Zeugnis abgab. Damit hat sich das gedrückte Stimmungsbild in der Bauwirtschaft aus dem Herbst 2023 verfestigt.

Auf das Gesamtstimmungsbild drückt insbesondere der Wohnungsbau. Im Frühjahr des Vorjahres hatten 40 % der hier tätigen Unternehmen ein negatives Urteil abgegeben, im Herbst 2023 waren es 55 %, jetzt aktuell sind es über 60 % die mit „Schlecht“ votieren. Umgekehrt sind es jetzt noch 12 % der Unternehmen, die hier mit „Gut“ stimmen, vor einem Jahr waren es noch doppelt so viele.

Auch die Lagebeurteilung zum Wirtschaftshochbau hat zum Vorjahr nachgegeben. Hier sehen nur noch knapp die Hälfte der Unternehmen eine gute oder zumindest befriedigende Lage, vor einem Jahr waren es noch zwei Drittel der Unternehmen, die so votiert haben.

Im Straßen- und Tiefbau ist der Saldo der Rückmeldungen zur Geschäftslage weiter nahezu ausgeglichen. Mit „Gut“ stimmen bundesweit ca. 26 %, mit „Schlecht“ ca. 28 % der Unternehmen. Knapp die Hälfte der hier tätigen Unternehmen beurteilt die Lage immerhin mit „Befriedigend“.

Wenn die Stimmungslage im Ausbau auch noch nicht das niedrige Niveau wie im Rohbau erreicht hat, so ist der Trend hier leider eindeutig negativ. Waren es im Frühjahr 2023 ca. 18 %, die ein negatives Stimmungsbild gezeichnet haben,

waren es im Herbst 2023 schon 26 % und aktuell sind es 30 %, die so votieren.

Die unterschiedliche Lagebeurteilung stützt sich maßgeblich auf die Entwicklung der Auftragsbestände. Dass diese zu klein ausfallen, haben zum Wohnungsbau vor einem Jahr ca. 45 % der Unternehmen gemeldet, aktuell sind es 64 % der Unternehmen. Während im Ausbau vor einem Jahr ca. 28 % der Unternehmen über zu kleine Auftragsbestände berichteten, sind es aktuell ca. 40 %.

Im Tiefbau gibt es ein differenziertes Bild: Im sonstigen Tiefbau (Tiefbau ohne Straßenbau) hielt der Meldestand aus dem Vorjahr: Zwei Drittel der Unternehmen berichten über gute oder ausreichende Auftragsbestände, „nur“ ein Drittel der Unternehmen beklagt zu kleine Auftragsbestände. Im sonstigen Tiefbau sind seit mehreren Monaten Aufträge aus dem Umbau der Energieinfrastruktur (Kabelbau, Trassenbau), der Mobilitätswende (ÖPNV, Deutsche Bahn) an den Markt gekommen. Demgegenüber sind die Auftragsbestände im Straßenbau tendenziell eher rückläufig. Fast 50 % der Unternehmen meldet zu kleine Auftragsbestände, vor einem Jahr waren es „nur“ knapp 40 %, die so votierten. Dies deckt sich mit den Meldungen des Statistischen Bundesamtes zum realen Verlauf des Ordereinganges. Dieser war im Jahresverlauf 2023 rückläufig.

Die Beurteilung zu den Auftragsreichweiten spiegelt die Einschätzungen zur Beurteilung der Auftragsbestände: Einzig im sonstigen Tiefbau kann die Reichweite bei durchschnittlich ca. 17 Wochen gehalten werden. Im Wohnungsbau verliert die Reichweite um vier Wochen auf 13 Wochen, im Ausbau um drei Wochen auf 14 Wochen, im Wirtschaftsbau um zwei Wochen auf 13 Wochen, im Straßenbau um eine Woche auf 15 Wochen.

Die Geräteauslastung hat im Hochbau und im Ausbau gegenüber dem Vorjahr um 5 %-Punkte auf 58 % abgenommen, im Tiefbau hält sie bei 65 %.

Die Erwartungen zur Geschäftsentwicklung verharren insgesamt entsprechend der Ordersituation auf einem Tiefstand. Über 90 % der Unternehmen sehen in den kommenden sechs Monaten keine Besserung (52 %) oder erwarten sogar eine verschlechterte Entwicklung (40 %). Das gilt für alle Bausparten.

Umsatz-, Preis- und Kapazitätsentwicklung

Der Bewertung des Geschäftsklimas folgend, fallen die Umsatzerwartungen zum Jahr 2024 weiter sehr verhalten aus.

Die Unternehmen bestätigen im Wesentlichen ihre Einschätzungen vom Herbst 2023. Für die Hochbaubereiche (Wohnungsbau, Wirtschaftsbau, öffentlicher Bau) erwarten jeweils gut 70 % der rückmeldenden Unternehmen einen Umsatzrückgang gegenüber 2023. Für den Ausbau und den Straßenbau erwarten das weiter gut die Hälfte der Unternehmen.

Einziger Lichtblick ist der sonstige Tiefbau. Über die Hälfte der Unternehmen rechnet hier damit, die Umsätze in 2024 gegenüber 2023 steigern oder zumindest halten zu können. Das ist auch eine Aufwärtskorrektur zur Rückmeldung aus dem Herbst 2023.

In den letzten beiden Jahren kannte die Preisentwicklung für Bauleistungen wegen dramatisch gestiegener Einkaufspreise nur eine Richtung – nach oben. Dieser Trend setzt sich nicht fort. Der Druck auf die Einkaufspreise hat nachgegeben, der Wettbewerb um Aufträge zieht wieder an. Mehr als die Hälfte der Unternehmen hat in den letzten 3 Monaten die Preise senken müssen oder bestenfalls gehalten. Vor einem Jahr haben darüber nur 30 % der Unternehmen berichtet. Der Preiswettbewerb wird anhalten. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sieht keine Möglichkeit, erwartete Preissteigerungen im Einkauf von Material bzw. erwartete Lohnsteigerungen am Markt weiter zu reichen.

Die Verfügbarkeit von Baumaterial ist wieder weitgehend gegeben. Einzig bei Baumaschinen werden teils lange Lieferzeiten gemeldet. Die Preise im Einkauf halten überwiegend weiter ein historisch hohes Niveau. Erkennbare Preisrückgänge werden nur bei Holz und Stahl registriert. Etwa die Hälfte der rückmeldenden Unternehmen sieht hier wieder normale Preise.

Quasi im Einklang mit den erwarteten deutlichen Umsatzeinbußen, sehen die Unternehmen auch die Entwicklung ihrer Kapazitäten. Wie bereits in der Herbstumfrage, attestieren mehr als 22 % der Unternehmen, einen rückläufigen Beschäftigtenstand. Nur gut 11 % sehen einen Beschäftigtenzuwachs. Einen Beschäftigtenzuwachs dürften vor allen Dingen die im Tiefbau ansässigen Unternehmen antizipieren. Darauf deuten jedenfalls die Rückmeldungen zur Frage der Beantragung von Kurzarbeit oder betriebsbedingten Kündigungen hin. Die Betroffenheit im Bereich Tiefbau ist hierbei verschwindend gering (zwischen 1% und 4%). Zwei Drittel der Unternehmen wollen ihren Beschäftigtenstand halten.

Bemerkenswert ist im Zusammenhang mit der Beschäftigtenentwicklung, dass weiter ca. 70 % der Unternehmen die Zahl der Lehrlinge halten oder sogar erhöhen will. Der Saldo von „erhöhen“ und „senken“ der Anzahl an Lehrlingen ist mit jeweils 22 % pari pari. Knapp die Hälfte der Unternehmen berichtet über unbesetzte Ausbildungsplätze.

Unter den Konjunkturaussichten hat auch besonders die Investitionsbereitschaft in Maschinen und Geräte gelitten. Gerade noch 6 % der Unternehmen wollen hier ihre Investitionsbudgets

aufstocken, gut die Hälfte der Unternehmen sieht sich veranlasst, hier zu kürzen. Gut 43 % der Unternehmen will seine Budgets halten.

Bemerkenswerterweise bleibt, dass die Unternehmen ihre Investitionen in die Digitalisierung nicht derart abspecken wie in den Maschinen- und Gerätepark. Gut die Hälfte der Unternehmen wollen ihre Budgets in die Digitalisierung halten, knapp 16 % will die Budgets erhöhen, aber doppelt so viele sehen eine Kürzung vor. Angesichts erforderlicher Effizienzsteigerungen bleibt es aber notwendig, bei der Digitalisierung ein hohes Tempo zu gehen.

Baubehinderungsgründe

Unter den rückgemeldeten Baubehinderungsgründen halten fehlende Aufträge den Spitzenplatz. Im Frühjahr des Vorjahres war dieser Wert um 30 % Punkte auf 40 % gesprungen. Seit Herbst 2023 liegt der Wert nun bei 60 %. Der Arbeitskräftemangel hat unter der schwachen Nachfrage nur geringfügig nachgegeben. Nach 60 % im Frühjahr 2023 und 51 % im Herbst 2023, meldet etwa die Hälfte der Unternehmen weiterhin einen Fachkräftemangel. Angesichts der enormen Investitionsbedarfe im Wohnungsbau und bei der Infrastruktur wird die Nachfrageschwäche offensichtlich als temporär eingestuft. Verzögerungen bei den Baugenehmigungen nehmen mit 40 % der Rückmeldungen Platz drei ein. Zudem wird ein hoher Krankenstand beklagt; 27 % der Rückmeldungen.

Sonderfragen


Angesichts der nachhaltigen Auftragschwäche, insbesondere im Hochbau, waren die Sonderfragen auf die Perspektiven zur Beschäftigtenentwicklung

ausgerichtet. Dazu wurde nach der Antragstellung zur Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen gefragt.

Kurzarbeit haben bisher nur ca. 14 % der Unternehmen beantragt, 22 % sehen dem noch entgegen. Betriebsbedingte Kündigungen haben wegen der nachhaltigen Auftragschwäche bisher ca. 10 % der Unternehmen ausgesprochen. Nur etwas mehr, ca. 13 %, sehen sich dazu demnächst veranlasst.

Etwa 40 % der Unternehmen sind sicher, keine Kurzarbeit beantragen zu müssen, die Hälfte der Unternehmen ist sicher, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen werden vor allen Dingen von kleineren und mittleren im Hochbau tätigen Unternehmen ins Auge gefasst. Dies korrespondiert mit Umsatzrückgängen, die in 2023 vor allen Dingen in diesem Größenklassenbereich zu verzeichnen waren. Markant war hier auch gerade der Rückgang an Baugenehmigungen im Ein- und Zweifamilienhausbau.

Insgesamt bleibt die Unsicherheit über zu ergreifende Personalmaßnahmen aber hoch. Jeweils mehr als ein Drittel der Unternehmen kann noch nicht absehen, ob Kurzarbeit beantragt wird bzw. Kündigungen ausgesprochen werden.

 **Dipl.-Ökonom Markus Geiser**
geiser@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 170

100 Jahre Wilhelm Schütz GmbH & Co. KG



Maximilian Schütz

Exakt 100 Jahre nach ihrer Gründung durch Wilhelm Schütz am 24.04.1924 lud die Geschäftsführung der Wilhelm Schütz GmbH & Co. KG aus Weilburg zur Jubiläumsfeier ein.

Als Inhaber des familiengeführten Betriebs in vierter Generation begrüßte Maximilian Schütz die anwesenden Gäste im gut gefüllten Bürgerhaus von Schubach und gab einen Überblick über die Firmengeschichte der letzten hundert Jahre:

Das Unternehmen Schütz wurde in dynamische Zeiten hinein gegründet. Die Wissenschaft schien die Geheimnisse der materiellen Welt offenzulegen und Entfernungen wurden durch neue Technologien kleiner und auch ferne Ziele erreichbar. So wurde 1924 das erste Fax über den Atlantik gesendet, die Berliner S-Bahn gegründet und die erste Ampel wurde in Berlin in Betrieb genommen. Einen Teil dieser Entwicklung gestaltete das Unternehmen mit und arbeitete an den neu gebauten Reichsautobahnen. Diese wirtschaftlich technische Dynamik wandelte sich allerdings und endete zunächst in der Wirtschaftskrise der späten 1920er-Jahre. Auch diese Zeit blieb jedoch nicht ohne Lichtblicke und so wurde Marmor aus dem Gaudernbacher Bruch im Empire Sate Building in New York verbaut. Dieser für das Unternehmen ersten großen Krise und der

späteren Katastrophe des Zweiten Weltkriegs folgend, fand sich das Unternehmen in den 1950er-Jahren in einer wirtschaftlich vielversprechenderen Situation wieder. Es wuchs und konnte nun unbehelligt von Wirtschaftskrisen oder kriegserischen Handlungen seinem Zweck nachgehen, blieb jedoch zunächst ein Handwerksbetrieb.

Mit der Übernahme des Betriebs durch Ottmar Schütz senior begann der Wandel des Handwerksbetriebs zu einem mittelständischen Bauunternehmen, der sich durch die 1960er, 1970er und die 1980er-Jahre fortsetzte. Vor allem durch den Kauf erster Maschinen und dem

Bau der eigenen Mischanlage vor den Toren Frankfurts in Oberursel-Weißkirchen.

In diese Zeit fielen auch für ein Straßenbauunternehmen ungewöhnliche Tätigkeiten. So wurde das Unternehmen kurzzeitig im Bergbau tätig, um einen Durchbruch in der Kubacher Kristallhöhle und Arbeiten in der Grube Lindenberg vorzunehmen.

Mit Eintritt von Ottmar Wilhelm Schütz in das Unternehmen in den 1980er-Jahren begann sich der Fokus mehr auf Asphalt zu richten. Im Rahmen seiner Tätigkeit als beratender Ingenieur innerhalb der 1986 neu gegründeten ATC GmbH reiste er unter anderem in die USA, nach Italien, Schweden, die Schweiz und die damals noch bestehende Sowjetunion. Er vergrößerte das Unternehmen erheblich, insbesondere das Mischwerk in Oberursel und erprobte neue Additive und Mischkonzepte. Häufig geschah dies im Rahmen von Pilotstrecken ohne vorherige Erfahrungswerte, also allein auf das asphalttechnologische Verständnis von Ottmar Schütz und die handwerklichen Fähigkeiten der Mitarbeiter gegründet. Ottmar Schütz erweiterte das Unternehmen abermals in 2007 mit der Gründung der Gussasphalt und Abdichtung GmbH, um das Asphaltspektrum weiter abzurunden.



Rainer von Borstel



Urkundenübergabe an Maximilian Schütz



Und schaffte damit die Voraussetzungen für die Arbeit im Hoch- und Ingenieurbau.

Der unerwartet frühe Tod von Ottmar Schütz im Jahr 2022 war ein schwerer Schicksalsschlag für die Familie sowie die Firma Schütz.

Rainer von Borstel, Hauptgeschäftsführer des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V., würdigte die Verdienste von Ottmar Schütz: „Seit Beginn meiner Tätigkeit beim Verband war die Firma Schütz, vertreten durch ihren Geschäftsführer Ottmar Schütz, ein verlässlicher und kompetenter Partner. Mit Ottmar Schütz hatten wir einen konstruktiven und stets positiven Ansprechpartner, der sich im Vorstand, im Präsidium und auch in der Fachgruppe Straßenbau einbrachte. Seine offene und konstruktive Art war es auch, die ihn prädestinierte, mit dem Verband gemeinsam auf die Politik zuzugehen und sich für mehr Ausbildung, Integration und Wirtschaftsförderung einzusetzen. Zahlreiche Gespräche mit hochrangigen Vertretern der hessischen Landesregierung haben wir gemeinsam bestritten und stets konnte ich mich auf die fachlich fundierte und menschlich zugängliche Art von Ottmar Schütz verlassen. Sein viel zu früher Tod war ein Schicksalsschlag für uns alle.“

Herr von Borstel überreichte Maximilian Schütz die Ehrenurkunde des Verbandes zum 100-jährigen Bestehen mit der Bitte: „Machen Sie weiter wie bisher – indem Sie sich immer verändern. Sich anpassen an die Anforderungen, aber auch, wie Sie es bereits tun, mutig und weltoffen in die Zukunft denken. Wie Sie richtig auf Ihrer Website schreiben: Von Handwerk bis Hightech! Denn nur so wird eine Firma 100 Jahre alt!“

Weitere Gratulanten waren der Landrat des Kreises Limburg-Weilburg, Michael Köberle, der Bürgermeister der Stadt

Weilburg, Dr. Johannes Hanisch, die IHK-Präsidentin Monika Sommer sowie der Festredner Bernd Schäfer, langjähriger Partner der Familie und Firma Schütz.

Jazzband, Buffet und Jubiläumsfilm rundeten die gelungene Feier mit hundert Gästen ab.

Anna Dieckhöfer
dieckhoefer@bgvht.de
 Telefon 069 / 9 58 09 - 224



Das Swing Size Orchestra

Andreas Lieberknecht – eine Ära geht zu Ende!

Nach über 35 Jahren engagierter Arbeit verabschiedet sich unser langjähriger Geschäftsführer der Geschäftsstelle Nordhessen, Rechtsanwalt Andreas Lieberknecht, in den wohlverdienten Ruhestand.

Der in Eschwege geborene Lieberknecht blieb seiner nordhessischen Heimat fortwährend treu. Lediglich während seines Studiums verschlug es ihn zeitweise nach Göttingen. Nach einer ersten Anstellung in einer Rechtsanwaltskanzlei in Kassel führte ihn sein beruflicher Lebensweg ab Oktober 1987 zu unserem Verband.

Neben der Geschäftsführung der Geschäftsstelle Nordhessen hat Andreas Lieberknecht, ebenfalls als deren Geschäftsführer, die Bau-Innung Kassel, die Bezirksstellen des Verbandes in Kassel und Wolfhagen sowie die Arbeitsgemeinschaft Stufenausbildung (Bau) Kassel e. V. als Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft geleitet.

Lieberknecht hat sich im Rahmen der Verbandsarbeit ferner in zahlreichen regionalen wie auch überregionalen Arbeitskreisen, Ausschüssen und Gremien engagiert und sich jahrzehntelang als ehrenamtlicher Richter der Arbeits- sowie Sozialgerichtsbarkeit – zuletzt beim Bundessozialgericht in Kassel – eingebracht.

Durch sein vernetztes Denken und Handeln hat Andreas Lieberknecht stets neue Themenfelder und Möglichkeiten erschlossen und den Verband strategisch positioniert. Seine Vertrauenswürdigkeit und sein profundes Wissen machten ihn zu einem wichtigen Ansprechpartner für Mitglieder, Mitarbeiter sowie Vertreter aus Wirtschaft und Politik gleichermaßen. Seine Empathie verbunden mit seiner herausragenden Kommunikationsfähigkeit zeichnen ihn aus und machten ihn zu einem wichtigen Multiplikator im Verbandsgeschehen.

Mit souveränem Auftreten und einer ihm eigenen humorvollen Art war Andreas Lieberknecht zudem eine wichtige



Stütze und ein geschätzter Ratgeber für viele Mitglieder, insbesondere in schwierigen Situationen. Sein zielorientiertes Handeln und sein proaktives Engagement trugen maßgeblich zum Erfolg des Verbandes und seiner Mitgliedsbetriebe bei. Als passionierter Motorradfahrer brachte er seine besondere Leidenschaft in die Verbandsarbeit ein und etablierte die seit Jahrzehnten alljährlich stattfindende legendäre Motorradtour. Zudem unvergessen werden vielen Mitgliedern sicherlich auch feuchtfrohliche Après-Ski-Abende im Rahmen des von ihm regelmäßig organisierten und durchgeführten Winterwochenseminars des Verbandes sein.

Seine Loyalität, Selbstdisziplin und sein motiviertes Handeln machten ihn zu einem Vorbild für viele im Verband.

Wir danken unserem langjährigen Geschäftsführer Andreas Lieberknecht für seine herausragende Arbeit und sein außerordentliches Engagement. Wir wünschen ihm für seinen weiteren Lebensweg alles erdenklich Gute.

Rechtsanwalt
Sven Liese
liese@bgvht.de
Telefon 0561 / 7 89 81 - 11



Teillegalisierung von Cannabis

Am 23.02.2024 hat der Deutsche Bundestag der teilweisen Legalisierung von Cannabis zugestimmt. Seit dem 1. April 2024 ist es Erwachsenen ab 18 Jahren erlaubt, bis zu 50 Gramm getrocknetes Cannabis zu besitzen und in der Wohnung aufbewahren bzw. bis zu 25 Gramm getrocknetes Cannabis in der Öffentlichkeit mit sich zu führen. Zudem darf pro Haushalt eine volljährige Person maximal drei Pflanzen für den Eigenbedarf anpflanzen. Für Jugendliche sind Besitz, Erwerb und Anbau weiterhin verboten.

Cannabis wird mit der Teil-Legalisierung aber nicht zum Genussmittel, sondern bleibt eine nicht ungefährliche Droge, deren Verwendung immer gewisse Risiken für die eigene Gesundheit und das gesamte Leben birgt. So kann Cannabis das Bewusstsein und die Wahrnehmung erheblich beeinträchtigen und zu Angst- oder Panikgefühlen, Orientierungslosigkeit, verminderter Reaktionsfähigkeit, Übelkeit, Schwindel etc. führen. Mit nachlassender Wirkung können zudem Entzugserscheinungen und eine Abhängigkeit entstehen, die sowohl psychische als auch körperliche Folgen haben können.

Cannabis-Konsum am Arbeitsplatz

Auch wenn das Cannabisgesetz (CanG) selbst den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz nicht explizit verbietet, erfordern es jedenfalls die Arbeitsschutzvorschriften, dass Arbeitnehmende sich so verhalten, dass weder sie selbst noch andere gefährdet werden:

Nach § 15 Abs. 2 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 1 dürfen Versicherte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Arbeitnehmende sind verpflichtet, ihre Leistung frei von Einflüssen berauschender Mittel zu erbringen, das gilt gleichermaßen für Alkohol und Cannabis sowie jegliche andere berauschende Mittel. Korrespondierend dürfen Unternehmer nach § 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigen.



Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung muss künftig neben Suchtmitteln wie Alkohol auch Cannabis berücksichtigt werden. Arbeitgeber sind gehalten, insoweit klare Richtlinien bezüglich des Konsums von Rauschmitteln festzulegen und ggf. weitere Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Aufgrund ihres Weisungsrechts und infolge ihrer Fürsorgepflicht sind Arbeitgeber berechtigt, den Konsum von jeglichen Rauschmitteln – insbesondere Alkohol und Cannabis – während der Arbeitszeit komplett zu verbieten. Nicht zuletzt zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes ist ein Cannabis-Verbot am Arbeitsplatz dringend geboten und sollte zumindest folgende Regelungen umfassen:

- Verbot des Konsums von Cannabis – unabhängig von der Einnahmeform – auf dem gesamten Betriebsgelände, während der Arbeitszeit, einschließlich der Pausen
- Bei Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice oder mobil – Erstreckung des Verbots auf den jeweiligen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung
- Verpflichtung der Arbeitnehmenden zur Arbeitsaufnahme und zur Erbringung der arbeitsvertraglichen Pflichten stets in rauschfreiem Zustand

- Hinweis an die Arbeitnehmenden, dass bei einem Verstoß gegen diese Vereinbarung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist, welche je nach den Umständen des Einzelfalls von einer Abmahnung bis hin zu einer außerordentlichen und fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages reichen können

Auch wenn insoweit eine mündliche Anordnung kombiniert mit einem entsprechenden Aus-hang grundsätzlich ausreichend wäre, ist einer schriftlichen Regelung, z.B. im Arbeitsvertrag, in einer Zusatzvereinbarung oder ggf. in einer Betriebsvereinbarung (unter Einbeziehung des Betriebsrates) aber der Vorzug zu geben.

Abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten kommen weitere Maßnahmen in Betracht, wie z.B.

- die Erweiterung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen oder betrieblicher Regelungen betreffend den Umgang mit berauschenden Mitteln um Cannabis
- ein Hinweis an Mitarbeiter, auf Mittel zu verzichten, die in eine Abhängigkeit führen (Cannabis, Alkohol, Nikotin, Aufputzmittel ...), ggf. verbunden betrieblichen Informationsveranstaltungen und Aktionen zum Thema



„Suchtmittel“ und Hilfsangeboten für suchtgefährdete Mitarbeiter.

Cannabis-Konsum in der Freizeit

Vorgaben des Arbeitgebers zum Konsum von Rauschmitteln in der Freizeit sind grundsätzlich nicht möglich, es sei denn, es besteht ein betrieblicher Bezug wie z.B. andauernder Rausch bei Arbeitsantritt aufgrund von Cannabis-Konsum während der Freizeit, Tragen von Dienstkleidung oder einer Dienstuniform während des Cannabis-Konsums.

Nachweisbarkeit von Cannabis-Konsum

Zum Nachweis von Cannabis und seinen Abbauprodukten werden verschiedene Drogentests genutzt, insbesondere THC-Schnelltests.

Auch wenn die berauschende Wirkung von gerauchtem Cannabis i.d.R. „nur“ et-

wa zwischen ein bis vier Stunden anhält, können sich noch weit darüber hinaus nachweisbare THC-Rückstände im Körper befinden. Wie lange genau THC nachweisbar ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab: Menge und Häufigkeit des Konsums, Zeitraum zwischen THC-Konsum und Drogentest, Art des Drogentests (Bluttest, Urintest oder Haarprobe), Allgemeinzustand der jeweiligen Person. Je nach Konsummuster ist der Nachweis von aktivem THC im Blut noch ca. 12 bis 72 Stunden nach dem Konsum möglich. Im Urin beträgt die Nachweisdauer bei mehrmaligem Konsum etwa fünf bis sieben Tage, bei regelmäßigem Konsum sechs bis acht Wochen, bei Dauerkonsum sogar bis zu 12 Wochen.

Einen Grenzwert gibt es derzeit (noch) nicht, Gutachter bei Arbeitsunfällen orientieren sich i.d.R. an einem Wert größer als 1 ng THC im Blut.

Allen Nachweismethoden ist gemein, dass sich nach derzeitigem Stand weder der genaue Zeitpunkt noch die genaue Menge des Konsums feststellen lassen, sondern nur dass Cannabis konsumiert wurde.

Muster für Arbeitsanordnungen und Betriebsvereinbarungen stehen im Mitgliederbereich unserer Homepage www.bauwirtschaft-hessen.de unter Arbeitsrecht zur Verfügung.



Robert von Ascheraden
vonascheraden@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 130

Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit mittels optimiertem Datenaustausch



Der ZDB hat sich in einem Fachgespräch mit dem Bundesfinanzministerium für einen besseren Datenaustausch zwischen Zoll, Sozialversicherungsträgern und SOKA-BAU zur Schwarzarbeitsbekämpfung ausgesprochen.

In einem Gespräch zwischen der Staatssekretärin Prof. Dr. Luise Hölscher (Bundesfinanzministerium) und ZDB-Geschäftsführer Heribert Jöris am 8. Mai 2024 im BMF ging es um die Frage, wie die Bekämpfung der Schwarzarbeit ver-

bessert werden kann. Der ZDB hat dazu der Staatssekretärin eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet. Schwerpunkt des Gespräches war dabei aber die Möglichkeit, im Rahmen der geplanten Überarbeitung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes den Datenaustausch zwischen Zoll, Sozialversicherungsträgern und SOKA-BAU zu verbessern. Dazu hat der ZDB vorgeschlagen, die Sozialkassen in die Regelung des § 17 Absatz 1 SchwarzArbG aufzunehmen. § 17 SchwarzArbG regelt, mit welchen Institutionen Daten aus dem zentralen Informationssystem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Ersuchen geteilt werden können. Das schafft die Möglichkeit für gemeinsame Einrichtungen, eigeninitiativ Daten unmittelbar aus dem zentralen Informationssystem für die FKS übermittelt zu erhalten, stärkt deren Position bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung erheblich und schafft durch die Branchenkenntnis die Möglichkeit, mit

Hilfe von KI Anhaltspunkte für Verstöße und Straftaten im Bereich der Steuern und Abgaben festzustellen und diese Erkenntnisse wiederum an die FKS und die Sozialversicherungsträger zur gezielten Verwendung bei Betriebsprüfungen und Kontrollen weiterzugeben.

Gespräche von ZDB und SOKA-BAU mit anderen Sozialversicherungsträgern

zeigten, dass diese zwar regelmäßig über relevante Informationen und Hinweise zu Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und Leistungsmissbrauch verfügen, jedoch oft auch mangels Branchenkenntnissen nicht in der Lage waren, aus diesen Daten Erkenntnisse oder Verdachtsmomente zu ziehen. Der Datenaustausch mit SOKA-BAU würde daher auch zu effizienteren Kontrollen des

personell dünn aufgestellten Zolls führen.

Rechtsanwalt
Markus Lamberty
lamberty@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 160

Arbeitsschutz: Hitzeschutzpläne der BG BAU



Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft stellt ihren Mitgliedsunternehmen Hitzeschutzpläne zur Verfügung.

Im Zuge des Klimawandels kommt es zu steigenden Temperaturen und längeren Hitzeperioden. Hitze kann zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen aber auch zu einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen führen, wenn Beschäftigte in Folge der herrschenden Temperaturen schneller ermüden, sich weniger konzentrieren können und die Reaktionsfähigkeit nachlässt. Die BG BAU hat daher für Outdoor- und Indoor-Arbeitsplätze am Bau Hitzeschutzpläne entwickelt und stellt diese auf ihrer Webseite zur Verfügung:

Hitzeaktionsplan der BG BAU – Outdoor-Baustellen

Hitzeaktionsplan der BG – Indoor-Baustellen

Bei den Dokumenten handelt es sich um interaktive Dateien, die in Form einer Checkliste durch alle relevanten Aspekte führt und notwendige Schutzmaßnahmen abfragt. Durch Beantwortung kann ermittelt werden, welche Schutzmaßnahmen im Betrieb bereits existieren, sich in der Planung befinden oder ggf. noch umzusetzen sind.

Das Dokument verweist an den jeweiligen Punkten zusätzlich auf themenver-

wandte Angebote und Hilfestellungen der BG. So ist die Abfrage bezüglich benötigter Ausrüstungen und Schutzkleidung z.B. mit dem Hinweis auf Arbeitsschutzprämien der BG verknüpft, durch die die Anschaffung der Arbeitsschuttmittel finanziell gefördert wird. Die Frage nach dem Informationsstand der Beschäftigten wird mit Angabe von Dokumenten verbunden, die zur Unterweisung und Risikosensibilisierung der Beschäftigten verwendet werden können (z.B. Erste-Hilfe-Rettungskarte Akute Hitzeerkrankungen, Betriebsanweisung: Arbeiten im Freien bei Hitze). Über anklickbare Pop-up-Felder werden vertiefte Informationen z.B. zu Entlastungstipps, Akklimatisierungsplänen, aber auch zu Warnsignalen bei Hitzeerkrankungen vermittelt.

Die Hitzeschutzpläne sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstützen, die hitzeverursachten Risiken zu verringern und Arbeitstätigkeiten trotz Hitze sicher und gesund auszuführen.

Rechtsanwalt
Markus Lamberty
lamberty@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 160

Tarifbindung in der deutschen Bauwirtschaft ist auf hohem Niveau leicht rückläufig.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat in seiner neuesten Untersuchung vom 22. April 2024 zum Thema Tarifbindung in Deutschland festgestellt, dass die Tarifbindung in der deutschen Wirtschaft in 2023 erneut leicht abgenommen hat.

Tarifbindung der Betriebe in Deutschland nimmt leicht ab:

Die im Jahr 2023 erhobenen Zahlen zeigen, dass 43 % der westdeutschen und 33 % der ostdeutschen Beschäftigten in branchentarifgebundenen Firmen arbeiten. Weitere 7 % der westdeutschen bzw. 14 % der ostdeutschen Beschäftigten werden durch Firmen- oder Haustarifverträge erfasst. Für rund 50 % der westdeutschen und 53 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gibt es danach keinen Tarifvertrag. Allerdings ergab sich, dass davon wiederum knapp die Hälfte dieser Beschäftigten in Betrieben arbeitet, die sich nach eigenen Angaben an den jeweiligen Branchentarifverträgen orientieren.

Ausgehend von der Zahl der Betriebe wurde festgestellt, dass etwa 76 % der Betriebe in Deutschland nicht tarifgebunden sind. 23 % der westdeutschen und 15 % der ostdeutschen Betriebe sind durch Branchentarifverträge gebunden, jeweils weitere 2 % (West) bzw. 3 % (Ost) durch Haus- oder Firmentarifverträge. 31 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und 27 % in Ostdeutschland gaben jedoch an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren.

Die Untersuchungen des IAB zeigen, dass der tarifliche Deckungsgrad auch mit der Betriebsgröße steigt. Je größer



der Betrieb ist, desto eher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass er an einen Tarifvertrag gebunden ist. Von der Untersuchung nicht erfasst wird die Abdeckung durch allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Immer noch hohe Tarifbindung im Baugewerbe:

Betrachtet man die einzelnen Branchen, so lässt sich feststellen, dass die Tarifbindung im Baugewerbe verglichen mit anderen Branchen sehr gut ist. Danach sind 52 % der Beschäftigten an einem Branchentarifvertrag, 4 % an einem Firmentarifvertrag gebunden. Bei Beschäftigten, die nicht in direkt tarifgebundenen Bauunternehmen arbeiten, orientieren sich die zwei Drittel der Arbeitgeber am Branchentarifvertrag. Betrachtet man die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen, so belegt das Baugewerbe hinter dem Bereich öffentliche Verwaltung und dem Bergbau Platz 3. 44 % der Baubetriebe sind danach bundesweit tarifgebunden. Das ist gegenüber dem

Vorjahr ein Rückgang um drei Prozentpunkte. Auch hier orientiert sich mehr als die Hälfte (55 %) der nicht tarifgebundenen Unternehmen wiederum am Branchentarif.

Das Niveau der Tarifbindung ist im Baugewerbe damit auf einem sehr hohen Niveau. Die Untersuchungen stellen das Baugewerbe insgesamt dar. Eine gesonderte Auswertung der Entwicklung im Bauhauptgewerbe ist damit jedoch nicht möglich. Hier können durchaus abweichende Trends vorliegen.

Das dazugehörige Dokument finden Sie auf unserer Homepage bauwirtschaft-hessen.de im Mitgliederbereich - Dokumente & Vorlagen - Arbeitsrecht.

 **Rechtsanwalt**
Markus Lamberty
lamberty@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 160

80 %-Regelung des § 650c Abs. 3 BGB auch beim VOB/B-Vertrag anwendbar



Das OLG München hat am 12.03.2024, Az. 9 U 3791/23 entschieden, dass unter den Voraussetzungen des § 650b BGB die 80 %-Regelung des § 650c Abs. 3 BGB auch beim VOB/B-Vertrag anwendbar ist. Grundsätzlich eine für Bauunternehmer begrüßenswerte Entscheidung.

Allerdings macht das OLG München auch deutlich, dass der Auftragnehmer nur dann 80 % der erbrachten Nachtragsleistungen in einer Abschlagsrechnung abrechnen darf, wenn die Voraussetzungen des § 650b BGB eingehalten wurden.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Mehrvergütungsansprüche der Auftragnehmerin im Zuge der Erstellung eines großen Tunnelbauwerks. Die VOB/B ist Vertragsbestandteil. Mit der streitgegenständlichen Abschlagsrechnung verlangte die Auftragnehmerin 80 % der Vergütung für die zuvor erbrachten Nachtragsleistungen. Die Auftraggeberin lehnte die Bezahlung unter Hinweis auf das Nichtvorliegen der Voraussetzungen des § 650c Abs. 3 BGB ab.

Aus den Gründen

Landgericht und Oberlandesgericht geben dem Auftraggeber Recht. Nach Auffassung des Senats ist zwar § 650c Abs. 3 BGB auch im VOB-Vertrag anwendbar. Wenn der Unternehmer nach § 650c

Abs. 3 S. 1 BGB vorgehen wolle, müssen aber auch im VOB-Vertrag die Voraussetzungen des § 650b BGB gegeben sein.

Die 80 %-Regelung in § 650c Abs. 3 S. 1 BGB ist im BGB-Bauvertrag an die Voraussetzungen des § 650b BGB geknüpft. Diese sind: ein Angebot nach § 650b Abs. 1 BGB aufgrund eines Änderungsbegehrens des Bestellers und eine anschließende Anordnung nach § 650b Abs. 2 BGB in Textform. Für den Senat ist kein Grund ersichtlich, weshalb diese Voraussetzungen im VOB-Vertrag nicht einzuhalten sein sollten. Denn die VOB/B enthalte gerade keine Modifikation des § 650c Abs. 3 S. 1 BGB, so dass § 650c Abs. 3 S. 1 BGB unverändert, einschließlich seiner Voraussetzungen, zur Anwendung komme.

Die Auftragnehmerin kann nicht ohne Weiteres auf einzelne Regelungen wie § 650c Abs. 3 S. 1 BGB zurückgreifen, ohne die sich aus § 650b BGB ergebenden Voraussetzungen zu beachten. Dass die Voraussetzungen der §§ 650c Abs. 3 S. 1, 650b BGB oftmals im VOB-Vertrag nicht erfüllt sein werden, weil das Nachtragschema im VOB-Vertrag ein anderes sei, könne dem nicht entgegengehalten werden. Denn es stehe den Parteien grundsätzlich frei, wie sie die Anordnung und Vergütung von Nachträgen gestalten.

Anmerkung

Dass die 80 %-Regelung des § 650c Abs. 3 BGB auch beim VOB/B-Vertrag gilt, ist ein für Bauunternehmer wichtiges Signal. Denn danach kann der Unternehmer bei der Berechnung von vereinbarten oder gemäß § 632a geschuldeten Abschlagszahlungen 80 % einer in einem Angebot nach § 650b Absatz 1 Satz 2 genannten Mehrvergütung ansetzen, wenn sich die Parteien nicht über die Höhe geeinigt haben oder keine anderslautende gerichtliche Entscheidung ergeht. Verweigert der Auftraggeber die Zahlung des 80 %-Abschlages, kann dies als Verletzung einer Vertragspflicht verstanden werden, die den Auftragnehmer zur Leistungseinstellung oder sogar zur Kündigung berechtigt, (Kammergericht Berlin, Urteil vom 02.03.2021, Az. 21 U 1098/20).

Wollen die Unternehmer die Möglichkeit 80 %-Abschlages nutzen, müssen sie unbedingt auf die Einhaltung des „Nachtrags-Prozederes“ in § 650b BGB achten – d.h. ein im Streitfall nachweisbares Änderungsbegehren des Auftraggebers, ein Angebot über die Mehr- und Minderleistungen, der Versuch einer Einigung über die Nachtragsvergütung und bei dessen Scheitern eine anschließende Anordnung in Textform. Vor allem Letzteres fehlt in der Praxis häufig und wird von den Unternehmen zu selten gefordert. Damit vergeben sie sich die Chance, den 80 %-Abschlag in der nächsten Abschlagsrechnung abrechnen zu dürfen.

Und dieses Schema für BGB - Nachträge ist eben auch im VOB/B-Vertrag einzuhalten, obwohl die VOB/B selbst diese Anforderungen in § 2 VOB/B nicht benennt. Das sollten Unternehmer wissen und für ihr Nachtragsmanagement beachten.



Rechtsanwältin
Anika Amberg
amberg@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 350

Baumarkt aktuell – Die monatliche Konjunkturumfrage des hessischen Baugewerbes

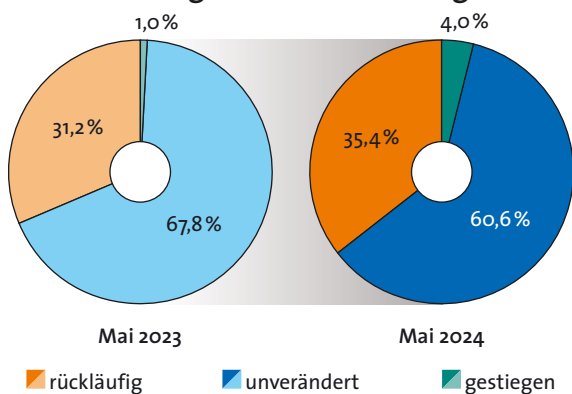
An dieser Stelle geben wir Ihnen einen zusammenfassenden Überblick der jeweils bei Redaktionsschluss jüngsten Ergebnisse unserer Konjunkturumfrage.

Nehmen auch Sie an unserer monatlichen Umfrage teil und erhalten Sie zeitnah die ausführlichen Ergebnisse mit Vergleichsdaten zur Einschätzung der aktuellen Baumarktsituation in Hessen per E-Mail.

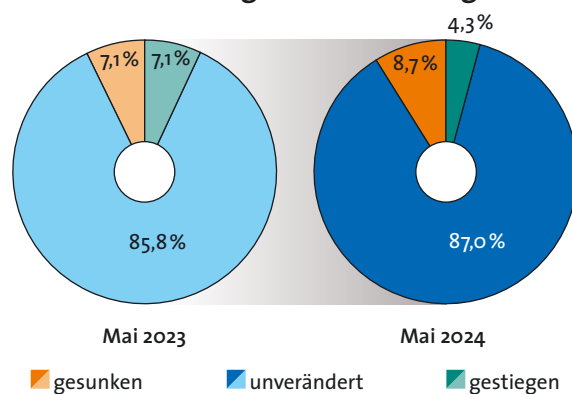
Die Meldung der Daten zu Geschäftslage, Baupreis- und Beschäftigtenentwicklung usw. erfolgt schnell, einfach und bequem per beschreibbarem pdf-Dokument. Die Daten werden bei uns ausgewertet und an die Hauptabteilung Wirtschaft im ZDB weitergeleitet, die dort in die Beurteilung der deutschlandweiten Nachfrage- und Produktionsentwicklung im Baugewerbe einfließen.

Mitmachen lohnt sich. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme.

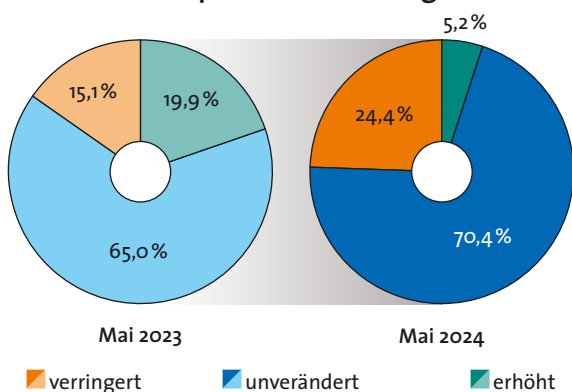
Nachfrage nach Bauleistungen



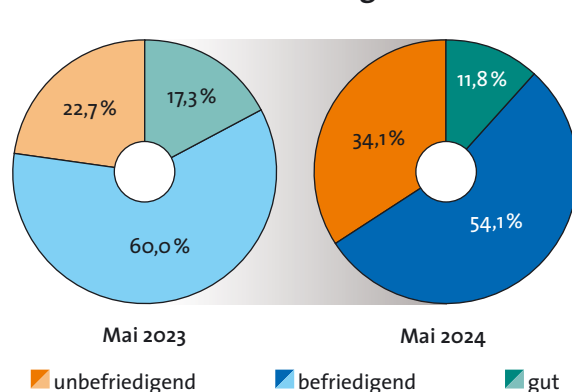
Beschäftigtenentwicklung



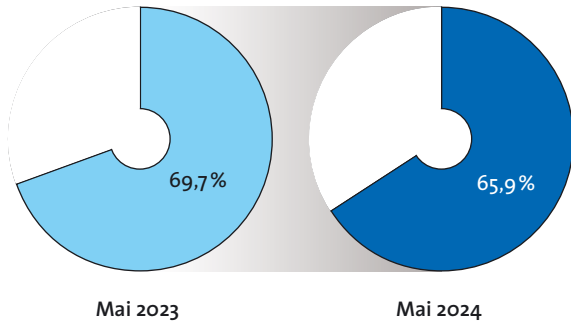
Baupreisentwicklung



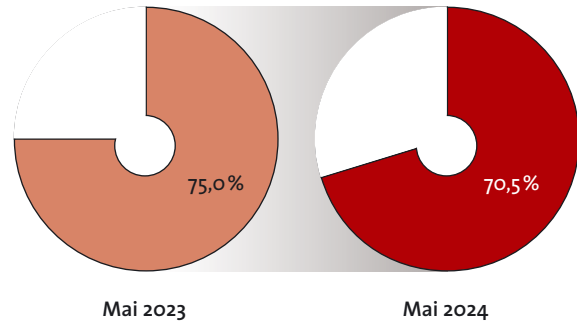
Geschäftslage



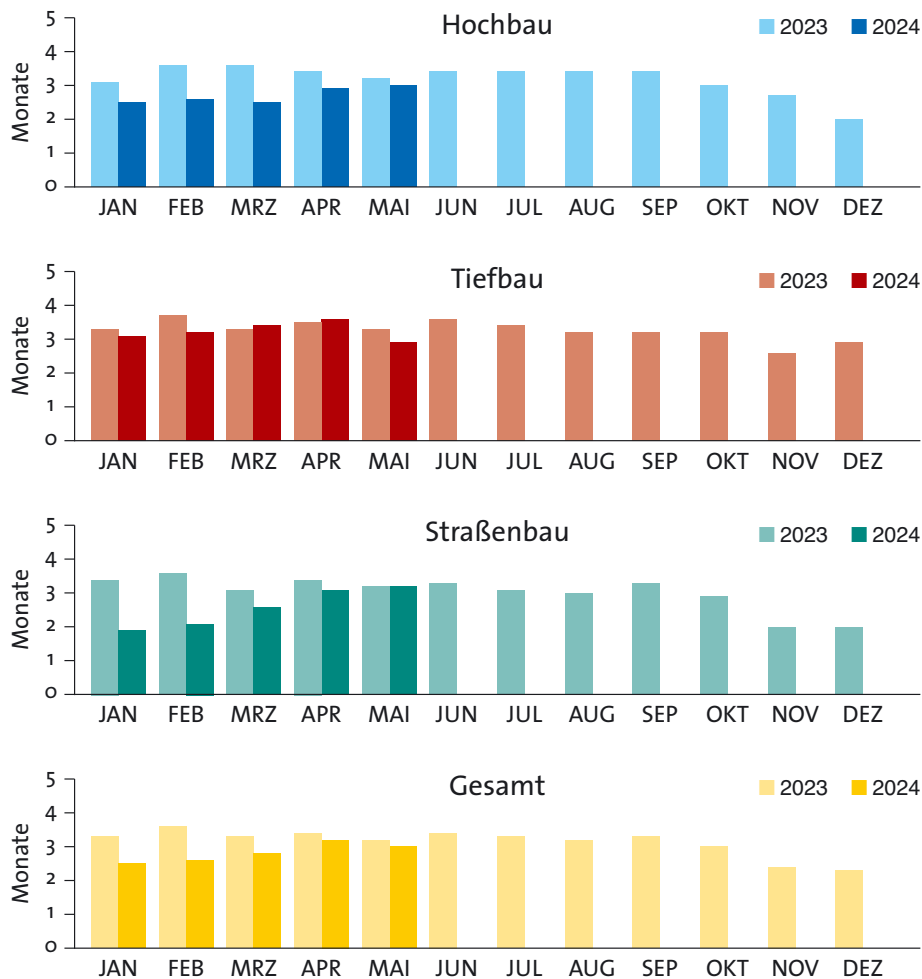
Geräteauslastung Hochbau



Geräteauslastung Tiefbau





Auftragsbestand




Dipl.-Ökonom Markus Geiser
geiser@bgvht.de
 Telefon 069 / 9 58 09 - 170

„ChatGPT-Anwendungs-Workshop für Unternehmen – Praxisbeispiele, Potentiale und Grenzen von ChatGPT“

Datum	06.09.2024	
Uhrzeit	9-13:30 Uhr	
Format	Präsenz, Emil-von-Behring-Straße 5 60439 Frankfurt am Main	
Eveeno-Registrierungslink	https://eveeno.com/vbu_chatgpt_workshop_iii	
Referent (geplant)	<p>Patrick Merke</p> <ul style="list-style-type: none">• Leiter der frankfurter akademie für neue Arbeitskultur und neue Führung• Experte für New Work, Führung und Kommunikation• Studium der Politologie, BWL (IWW) und MBA, Business-Coach und Changemanagement Consultant, Dozent <p>Maximilian Pätzolt</p> <ul style="list-style-type: none">• Geschäftsführer der Fit für KI GmbH• IT-Consultant und Cloud DevOps Engineer• Trainer und Dozent für die Anwendung von KI und Digitalen Tools	
Zielgruppe	Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter im Baugewerk und Handwerk	
Seminargebühr	<p>Für die Teilnehmer kostenfrei. Das Seminar gehört zum Projekt „DigiGuides“</p> <div data-bbox="1045 1202 1418 1341"><p>HESSEN Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum</p></div>	
Beschreibung	<p>Lernen Sie die beeindruckende Welt von ChatGPT kennen. ChatGPT, eine generative Künstliche Intelligenz, die auf Fragen antwortet, Ideen entwickelt, Texte erstellt und Gespräche auf natürliche Weise führt, öffnet ein sehr weites Feld von Einsatzmöglichkeiten – von der Automatisierung von Prozessen und Content-Erstellung bis hin zur Datenanalyse, Sprachübersetzung und vielem mehr.</p> <p>Dieser Workshop bietet einen kompakten und praxisorientierten Einblick in die Anwendungspraxis von ChatGPT im beruflichen Kontext. Er ist ideal für Mitarbeitende und Führungskräfte, die die Potenziale von ChatGPT erkennen und in ihrem Arbeitsumfeld nutzen möchten. Der Workshop zeigt anhand spezifischer Beispiele, wie ChatGPT effizient und effektiv eingesetzt werden kann, und erörtert dabei sowohl die Potenziale als auch die Grenzen dieser Technologie. Ein wesentlicher Teil des Workshops ist die praktische Anwendung: Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ChatGPT in realen Arbeitsszenarien zu erproben und individuelle sowie unternehmensspezifische Anwendungsfälle zu entwickeln. Ein Schwerpunkt bildet hierbei das sogenannte „Prompt Engineering“, also die Fähigkeit spezifische und effektive Anweisungen (Prompts) so zu formulieren, um von einem KI-Modell wie ChatGPT die gewünschten und präzisen Antworten oder Ergebnisse zu erhalten. Technische Grundlagen und Aspekte werden dabei nur soweit thematisiert, wie dies für das Verständnis und die unmittelbare Nutzung von ChatGPT notwendig ist. Der Fokus liegt auf den individuellen und unternehmensspezifischen Anwendungsfällen der Teil-</p>	

nehmenden. Zudem werden rechtliche und ethische Aspekte des Einsatzes von ChatGPT kurz erörtert, und ein Ausblick auf weitere nützliche KI-Tools rundet den Workshop ab. Der Workshop umfasst verschiedene interaktive Segmente, darunter eine Live-Demonstration, eigenständige Erprobung, Diskussionen sowie einen Einblick in weitere ausgewählte KI-Tools.

Mit einer begrenzten Teilnehmerzahl von 12-15 Personen sichern wir eine individuelle Betreuung und eine interaktive Lernerfahrung. Die Teilnehmer sind gebeten, einen eigenen Laptop mitzubringen, um die praktischen Übungen optimal durchführen zu können.

Inhalte

- Was ist Künstliche Intelligenz bzw. was ist ChatGPT?
- Warum ist Künstliche Intelligenz wichtig für Ihr Unternehmen?
- Wie funktioniert ChatGPT?
- Was kann ChatGPT und wo liegen dessen Grenzen?
- Live-Demonstration mit beispielhaften Anwendungen aus dem Arbeitskontext
- Einführung in Prompt Engineering
- Praktische Anwendung von ChatGPT innerhalb des Unternehmens - Erprobung von Anwendungsfällen aus dem eigenen Arbeitsumfeld durch die Teilnehmenden
- Potenzial und Herausforderungen von ChatGPT
- Rechtliche und ethische Aspekte von ChatGPT
- Weitere KI-Anwendungen
- Ausblick

Lernziele

- Verständnis der Grundlagen und Funktionsweise von ChatGPT und Künstlicher Intelligenz: Die Teilnehmenden erlangen ein grundlegendes Verständnis davon, was ChatGPT ist und wie es im Kontext der Künstlichen Intelligenz funktioniert.
- Erkennen des Potenzials von ChatGPT für das eigene Unternehmen: Die Teilnehmenden lernen, wie ChatGPT spezifisch in ihrem beruflichen Umfeld eingesetzt werden kann, um Prozesse zu optimieren und innovative Lösungen zu entwickeln.
- Praktische Anwendungserfahrung mit ChatGPT: Durch direkte Anwendung und Erprobung lernen die Teilnehmenden, wie sie ChatGPT für ihre spezifischen Arbeitsanforderungen nutzen können. Sie entwickeln Fähigkeiten im Umgang mit der Technologie durch praktische Übungen.
- Einführung in das Prompt Engineering: Die Teilnehmenden erlernen die Grundlagen des Prompt Engineerings, um ChatGPT effektiver und zielgerichteter einzusetzen.
- Verständnis der Grenzen und Herausforderungen von ChatGPT: Die Teilnehmenden erkennen die Grenzen von ChatGPT, um realistische Erwartungen an die Technologie zu setzen und ihre Anwendung im Kontext dieser Grenzen zu planen.
- Bewusstsein für rechtliche und ethische Aspekte: Der Workshop vermittelt erste Einsichten über die rechtlichen und ethischen Implikationen beim Einsatz von ChatGPT und KI im Allgemeinen, was für eine verantwortungsvolle Nutzung entscheidend ist.
- Ausblick auf weitere KI-Tools: Ein Überblick über andere KI-Anwendungen erweitert das Verständnis der Teilnehmenden über die Möglichkeiten der KI-Technologie über ChatGPT hinaus.

 **M. A. Anna Weisheim**
weisheim@bgvyht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 550

Eine gute Arbeitgebermarke kann dem Fachkräftemangel im Bauhandwerk entgegenwirken

Im Jahr 2022 sind laut statista in Deutschland 1,464 Millionen Menschen in Rente gegangen. Es gab in Deutschland in dem gleichen Jahr jedoch nur knapp 800.000 Menschen, die von der Schule abgegangen sind. Wir sind mitten im demographischen Wandel und die Suche nach dem geeigneten Mitarbeiter wird zu einem immer größeren Thema im Bauhandwerk.

Doch wie kann man in Zukunft einen Mitarbeiter für sich gewinnen, der von vielen anderen Betrieben umworben wird?

Eine gute Arbeitgebermarke hilft dabei. Denn wie sonst gewinnt man Mitarbeiter, wenn das Unternehmen nahezu unbekannt ist und die potentiellen Mitarbeiter überhaupt nicht wissen, dass bei einem Betrieb eine Stelle vakant ist?

Eine gute Arbeitgebermarke zeichnet aus, dass der Betrieb ein gutes Image hat und sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Das kann von den Firmeninhabern positiv beeinflusst werden.

Einen guten Arbeitgeber zeichnen insbesondere die Soft-Skills aus. Empathie und Führungsstil sind das A und O im Handwerk heutzutage. Denn wer als Chef seine Mitarbeiter noch regelmäßig anbrüllt und ihnen droht, verliert insbesondere die jungen Generationen, die sich so etwas nicht mehr bieten lassen. Ein schlechter Chef ist der Hauptkündigungsgrund laut stepstone, sogar noch vor einer schlechten Bezahlung.

Junge Mitarbeiter legen heute zudem einen größeren Wert auf Mitarbeiter-vorteile bzw. ein gutes Arbeitszeitmodell. Wer diese Grundvoraussetzungen nach außen tragen möchte, sollte dies auch tun.



Wie stelle ich meine Arbeitgebermarke nach außen dar?

Social Media ist dafür ein guter und kostengünstiger Kanal um die Arbeitgebermarke zu positionieren. Dort können Mitarbeiter in den Fokus gestellt werden. Die Mitarbeitervorteile oder auch offene Stellen kommuniziert werden und alles rund um den Betrieb kann dort gepostet werden.

Für einen tieferen Einblick in die Welt der Sozialen Medien haben Sie die Möglichkeit sich für folgende kostenfreie Webinare anzumelden:

- am 10. September um 10 Uhr ein Webinar zum Thema „**Fachkräftemangel war gestern- Mit Tiktok neue junge Mitarbeiter gewinnen- Wie erstelle ich einen Social Media Account auf Tiktok und worauf muss ich achten?**“
- Anmeldelink dazu:
https://eveeno.com/vbu_tiktok



- am 01. Oktober um 10 Uhr ein Webinar zum Thema „**Instagram für die Kunden und Mitarbeiter- Wie nutze ich Instagram für mein Unternehmen ideal?**“
- Anmeldelink dazu:
https://eveeno.com/vbu_insta



Arbeitgebermarkenprofi Lukas Hartmann von Helden im Handwerk gibt einen tiefen Einblick in die Welt der Mitarbeitergewinnung, -bindung und dem Arbeitgeberaufbau.



● **M. A. Anna Weisheim**
weisheim@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 550




Digitalisierung

Freuen Sie sich auf spannende Veranstaltungen – das Projekt DigiGuides geht in die nächste Runde!

Nach intensiver Planung ist es nun endlich soweit: Wir können mit der Umsetzung des Projektes DigiGuides im Jahr

2024 beginnen und freuen uns darauf, Sie zu unseren kommenden Veranstaltungen einzuladen.

Bitte halten Sie Ihren Kalender bereit und melden sich zu folgenden Veranstaltungen an:

Titel	Datum	Wichtig	Weitere Informationen
ChatGPT-Anwendungs-Workshop für Unternehmen – Praxisbeispiele, Potentiale und Grenzen von ChatGPT	06. September 2024	Präsenz-Seminar; Adresse: Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V.; Emil-von-Behring-Straße 5 60439 Frankfurt am Main Teilnehmerzahl ist begrenzt.	Anmeldelink 
Fachkräftemangel war gestern – Mit Tiktok neue junge Mitarbeiter gewinnen- Wie erstelle ich einen Social Media Account auf Tiktok und worauf muss ich achten?	10. September 2024	Onlineseminar per MS Teams	Anmeldelink 
Instagram für die Kunden und Mitarbeiter – Wie nutze ich Instagram für mein Unternehmen ideal?	01. Oktober 2024	Onlineseminar per MS Teams	Anmeldelink 

Derzeit finalisieren wir das umfassende Programm, das eine Reihe von spannenden Themen rund um die Digitalisierung umfasst. Für die aktuellsten Informationen besuchen Sie bitte regelmä-

ßig den Bereich „Veranstaltungen“ auf unserer Webseite oder abonnieren Sie unseren Newsletter, um direkt informiert zu werden, sobald neue Events feststehen.



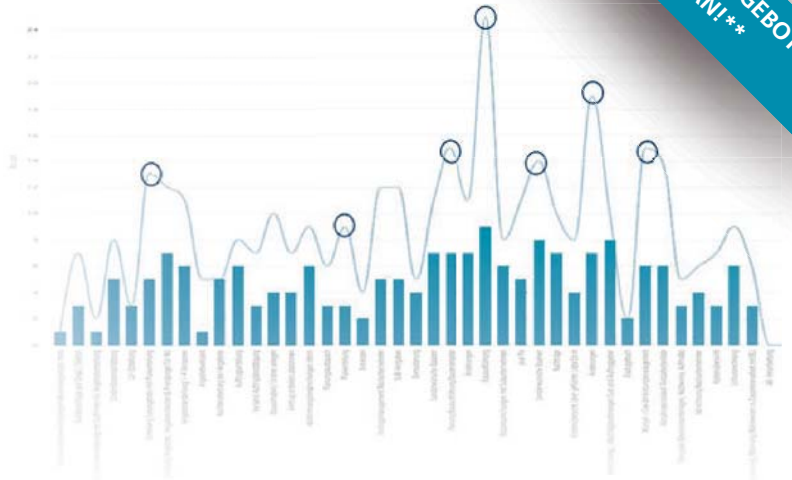
M.A. Anna Weisheim
weisheim@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 550



ONLINE

STRESSFAKTOR REDUZIEREN UND DEN ANSCHLUSS NICHT VERLIEREN

- Grundbild der Digitalisierung
- Trendanalyse
- Auswertung Zufriedenheitsschaubild
- Nutzungsgrad Systemlandschaft
- Bewertung der vorhandenen Systemlandschaft
- DIGIPULS
- Kosten- & Kennzahlenanalyse
- Dokumentennutzung
- Digitaler Reifegrad des Unternehmens



Beispiel DIGIPULS (Anzahl Softwarelösungen mit Aktivitäten über den Bauprozess)



ONLINE

MIT DEM RICHTIGEN WERKZEUG ZUM ERFOLG

- Dokumentenanalyse
- Darstellung Datenmanagement
- Anforderungskatalog für die Systemlandschaft festlegen
- Auswertung Softwarematching
- Vorschlag zukünftiger Systemlandschaft und Umsetzungsstrategie
- Präsentation Ergebnisse & Umsetzungsstrategie

VOR ORT*

Mit unserer Erfahrung über die TOP Softwarelieferanten finden wir die passende Lösung



ONLINE

MIT MOTIVIERTEN MITARBEITERN GEMEINSAM DIE VORTEILE DER DIGITALISIERUNG UMSETZEN

- Lastenheft für Angebotseinholung
- Abstimmung Anbieter
- Unterstützung bei Verhandlung & Vergabe
- Erstellung eines Umsetzungskonzeptes
- Individueller Schulungsplan für Mitarbeitende
- Begleitung Umsetzungsmaßnahmen

VOR ORT*



* gegen Aufpreis (ortsabhängig)

** nur ZDB-Mitglieder erhalten exklusive Preisnachlässe auf unsere DIGI-Produkte

JETZT SPEZIALANGEBOT ANFORDERN! **

Digitalisierung

Sonderkonditionen für Digitalisierungsberatung verlängert

Um die Mitgliedsbetriebe bei der Digitalisierung zu unterstützen, hat der ZDB 2023 einen Rahmenvertrag mit dem KOMPETENZZENTRUM FUTURE DIGITAL (<https://kompetenzzentrumfuturedigital.com>) abgeschlossen.

Das Kompetenzzentrum arbeitet neutral und herstellerunabhängig. Der Fokus von Robert Plomberger, Geschäftsführer des Kompetenzzentrums, liegt darauf, die individuellen Anforderungen zu verstehen, das Unternehmen bei der Umsetzung der Digitalisierungsvorhaben zu begleiten und so die Zukunft des Unternehmens digital und erfolgreich zu gestalten. Dabei vertritt Robert Plomberger stets die Interessen des Unternehmens gegenüber den Softwareanbietern. Das gilt insbesondere beim Aushandeln der Konditionen für die Anschaffung der Software; teure oder unnötige Investitionen werden so vermieden.

Das KOMPETENZZENTRUM FUTURE DIGITAL bietet folgende Leistungen:

- Beratung zu Digitalisierungsthemen
- Umsetzung der Digitalisierung (Auswahl, Anschaffung und Einführung

von Software, ggf. unter Nutzung von Fördermitteln)

- Weiterbildungsmaßnahmen und Workshops

Sonderkonditionen

Im Kern geht es bei diesem Rahmenvertrag um exklusive Sonderkonditionen für die Digitalisierungsberatung und -umsetzung in ZDB-Mitgliedsbetrieben: Die Digitalisierungspakete des Kompetenzzentrums sind zum einen für ZDB-Mitglieder preislich sehr knapp kalkuliert – vor allem für die kleinen Betriebe unter 15 Mitarbeitern, aber auch für die nächsthöhere Größenklasse bis 50 Mitarbeiter. Zum anderen bietet FUTURE DIGITAL allen ZDB-Mitgliedsbetrieben auf diese Paketpreise einen zusätzlichen Nachlass von 10 %.

Die Vorgehensweise bei der Digitalisierungsberatung ist 3-stufig

- Modul 1: Erhebung des Status Quo im Unternehmen (DIGICHECK)
- Modul 2: Festlegung des Digitalisierungsbedarfs (Reihenfolge) und Auswahl der passenden Software auf Basis eines Anforderungskatalogs (DIGIMATCH)
- Modul 3: Angebote einholen (auf Basis

eines Lastenheftes), mit dem Softwareanbieter verhandeln, Vertragsabschluss, Umsetzungskonzept, Einführung im Unternehmen, Schulungen (DIGIGO)

Für die beiden ersten Module, DIGICHECK und DIGIMATCH, hat der ZDB mit dem KOMPETENZZENTRUM Paketpreise vereinbart. Der Preis für das Paket DIGIGO ist aufwandsabhängig. Auf diese Paketpreise gewährt FUTURE DIGITAL zusätzlich 10 % Nachlass. **Diese Vorteilspreise gelten bis 30. September 2024.**

Über <https://kompetenzzentrumfuturedigital.com/kooperation-mit-dem-zdb> können Sie sich einen Überblick verschaffen und ein Angebot einholen.

 **Dipl.-Ökonom Markus Geiser**
geiser@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 170



nextbau
MEHRLUST AUF KALKULIEREN

- Angebote mit Gewinn
- VOB-sichere Nachträge
- EFB-Preis ohne Mühe

nextbau.de

Aus- und Weiterbildung

Berufsbildungsbericht 2024



Die Bundesregierung hat am 8. Mai 2024 den Berufsbildungsbericht 2024 veröffentlicht. Darin wurde insbesondere der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge positiv bewertet. Der Anstieg lässt sich leider nicht auf das Baugewerbe übertragen.

Am 8. Mai 2024 wurde der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht. Der Bericht betont die herausragende Bedeutung der beruflichen Bildung für die erfolgreiche Umsetzung der digitalen und ökologischen Transformation in Deutschland. Wesentliche Ergebnisse des Berufsbildungsberichts sind:

- **Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge:** Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2023 leicht um 14.000 bzw. 3,0 % auf 489.200 (Vorjahr: 475.100) gestiegen. Zuwächse gab es in fast allen Zuständigkeitsbereichen: Handwerk +1,2 %; Industrie und Handel +4,5 %; Landwirtschaft +3,5 %; Öffentlicher Dienst +6,8 %. Rückgänge verzeichneten hingegen die Freien Berufe (-2,2 %) und die Hauswirtschaft (-0,5 %). Die Zahl der Neuabschlüsse verblieb jedoch für die Gesamtwirtschaft weiterhin deutlich (-35.900 bzw. -6,8 %) unter dem Niveau von 2019, dem Jahr vor der Pandemie (Handwerk: -8.100 bzw. -5,7 %).

- Wenn man den Baubereich im Speziellen betrachtet, zählten u. a. die Berufe Maurerin/Maurer (-14,0 %) und Beton- und Stahlbetonbauerin/Beton- und Stahlbetonbauer (-12,6 %) zu den Berufen mit den stärksten relativen Rückgängen zum Vorjahr. Bei den Stellenangeboten im Beruf Rohrleitungsbauerin/Rohrleitungsbauer blieben 147 (36,0 %) der 408 betrieblichen Angebote unbesetzt.

- **Weiterhin große Passungsprobleme:** Die Zahl der zum 30. September 2023 noch suchenden Bewerber (erweiterte Nachfrage) hat, nach deutlichen Rückgängen in den beiden zurückliegenden Jahren, im vergangenen Jahr wieder zugenommen. Insgesamt waren es 63.700 Bewerber und damit 3.300 bzw. 5,5 % mehr als im Vorjahr. 11,5 % der Bewerber galten damit am 30. September 2023 noch als suchend. Noch deutlicher angestiegen ist die Zahl der zum 30. September 2023 unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen. Ihre Zahl belief sich für die Gesamtwirtschaft 2023 auf 73.400 (Handwerk: 20.459) und lag damit um 4.600 bzw. 6,6 % über dem Vorjahresvergleichswert (Handwerk: +612 bzw. +3,1 %). Damit galten insgesamt 13,4 % (Handwerk: 13,6 %) der Ausbildungsstellen am 30. September 2023 als unbesetzt.

- **Zuwachs bei Vertragslösungsquote:**

Die Vertragslösungsquote lag mit 29,5 % in 2022 außergewöhnlich hoch (Handwerk: 36,7 %). Ein Erklärungsansatz ist die – aus Bewerbersicht – gute Ausbildungsmarktlage und die sich dadurch ergebenden alternativen Ausbildungsoptionen. Für diese These spricht, dass sich ein Anstieg der Vertragslösungsquote bei allen Personengruppen von Auszubildenden sowie bei allen Zuständigkeitsbereichen und in den meisten Bundesländern zeigt. Die genauen Ursachen und der Verbleib der Vertragslösenden sind jedoch aufgrund fehlender Verlaufsdaten nicht bekannt.

- **Prüfungserfolge**

Bezogen auf alle durchgeführten Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) der Auszubildenden lag 2022 die Erfolgsquote bei 88,2 % (2019: 90,5 %; 2020: 89,6 %; 2021: 88,6 %). Zu den dualen Ausbildungsberufen mit den niedrigsten Erfolgsquoten 2022 zählten unter anderem die Berufe Tiefbau-facharbeiterin/ Tiefbau-facharbeiter (64,8 %), Hochbau-facharbeiterin/Hochbau-facharbeiter (67,1 %), Ausbaufacharbeiterin/Ausbaufacharbeiter (71,6 %) und Fliesen-, Platten- und Mosaik-legerin/Fliesen-, Platten- und Mosaik-leger (72,4 %).

- **Anstieg der Übernahmequote:** Positiv ist festzuhalten, dass die während der Corona-Pandemie rückläufige Übernahmequote im Jahr 2022 mit 77 % den höchsten Wert seit dem Jahr 2000 erreicht hat.

Trotz des Anstiegs der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bleibt die Besetzung von Ausbildungsstellen für Betriebe eine zentrale Herausforderung. Es müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um mehr junge Menschen für die berufliche Bildung zu gewinnen. Deshalb ist es erforderlich, eine durchgängige sowie praxisorientierte Berufsorientierung an allen Schulformen, insbesondere auch an Gymnasien, sicherzustellen.


Aus- und Weiterbildung

Mit dem neuen Berufsorientierungspraktikum für Schulabgänger (§ 48a SGB III) sowie durch die neuen Mobilitätshilfen (§ 73a SGB III), die am 1. April 2024 eingeführt wurden, soll die überregionale Mobilität unterstützt werden. Damit dies gelingen kann, muss für Auszubildende bezahlbarer Wohnraum gefördert werden. Hierzu müssen bei der Umsetzung der Bund-Länder-Vereinbarung „Junges Wohnen“ temporäre und dauerhafte Wohnangebote für Auszu-

bildende adäquat berücksichtigt werden.

Des Weiteren müssen die berufliche Ausbildung und die höhere Berufsbildung zukünftig die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung und politische Aufmerksamkeit erfahren wie die akademische Bildung.

Den Berichtsteil des Berufsbildungsberichts 2024 können Sie unter [\[wirtschaft-hessen.de\]\(http://wirtschaft-hessen.de\) einsehen. Den Datenreport zum Berufsbildungsbericht finden Sie auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung \(BIBB\) unter \[www.bibb.de/datenreport\]\(http://www.bibb.de/datenreport\).](http://www.bau-</p></div><div data-bbox=)

 **Andreas Demand**
demand@bgvht.de
Telefon 069 95809-110

73. Deutsche Meisterschaft im Bauhandwerk – German Craft Skills – Termine und Veranstaltungsorte

Für die Organisation und Durchführung der Deutschen Meisterschaft im Bauhandwerk ist der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes zuständig.

Die 73. Deutsche Meisterschaft im Bauhandwerk auf Bundesebene findet im

KOMZET BAU Bühl, Siemensstraße 4, 77815 Bühl

statt.

Folgende Termine sind vorgesehen:

- **Zimmerer (dreitägiger Wettbewerb): 9. bis 11. November 2024 (Samstag bis Montag)**
- **Beton- und Stahlbetonbauer, Estrichleger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Maurer, Straßenbauer, Stuckateur, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer (zweitägige Wettbewerbe): 10. und 11. November 2024 (Sonntag und Montag)**
- **Der Wettbewerb für den Beruf Brunnenbauer findet am Montag, den 11. November 2024 im Bau-ABC Rostrup, Virchowstraße 5, 26160 Bad Zwischenahn**

statt.



Wir bitten Sie, in Ihrem Einzugsbereich auch in diesem Jahr wieder verstärkt für die Deutsche Meisterschaft zu werben.

Die Landeswettbewerbe bieten Ihnen u. a. eine gute Gelegenheit, regional auf die Ausbildungsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen hinzuweisen, die Ausbildungsleistungen des Bauhandwerks gezielt zu präsentieren und damit insgesamt einen Beitrag zur Verbesserung des Images der Bauberufe zu leisten.

Die Festveranstaltung zum Abschluss der Deutschen Meisterschaft im Handwerk, zu der alle 1. Bundessieger eingeladen werden, findet am Samstag, den 7. Dezember 2024 in Berlin statt. Diese Abschlussfeier wird vom Zentralverband des Deutschen Handwerks ausgerichtet.

 **Andreas Demand**
demand@bgvht.de
Telefon 069 95809-110

Aus- und Weiterbildung

Ergebnis der Umfrage zur hessischen Lehrstellensituation im Ausbildungsjahr 2024/2025 sowie Lehrlingszahlen im Bundesgebiet Stichtag 1. Januar 2024



Angebote Lehrstellen in der hessischen Bauwirtschaft - Ergebnis der Frühjahrsumfrage 2024

Unsere Umfrage zum Lehrstellenangebot unserer Mitglieder zeigt auch dieses Jahr wieder, dass ein massiver Mangel an Auszubildenden in der hessischen Bauwirtschaft herrscht.

Von den 222 gemeldeten Lehrstellen, die durch unsere Mitglieder angeboten

werden, sind 165 Lehrstellen, d.h. 74 % unbesetzt. In den einzelnen Gewerken stellt sich die Situation relativ ähnlich dar: 73 % offene Lehrstellen im Hochbau, 67 % im Ausbau und 77 % im Tiefbau (s.u.).

Auch dieses Jahr war anhand der Rückmeldungen zu erkennen, dass die Agentur für Arbeit wenig in die Suche um Auszubildende eingebunden wird. Dies ist sicherlich dem Wandel der Zeit und

dem Einzug der sozialen/digitalen Medien in unsere tägliche Arbeit geschuldet. Dennoch raten wir weiterhin an, die Arbeitsagentur als öffentliche Behörde weiterhin in die Suche nach Auszubildenden mit einzubeziehen, wenn auch nur aus statistischen Gründen.

Lehrlingszahlen bundesweit – Stichtag 1. Januar 2024

Nicht nur in Hessen, sondern auch bundesweit ist die Zahl der Lehrlinge gegenüber dem Vorjahr im Bereich der Bauwirtschaft (Handwerk und Industrie) gesunken. Im Vorjahr lag die Zahl bei 39.952, zum Stichtag 1. Januar 2024 lag sie bei 37.854, dies ist ein Minus von 5,3 %.

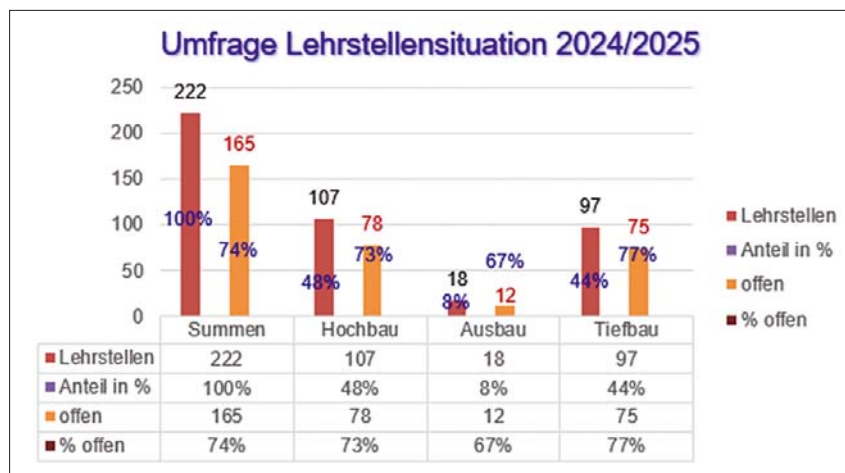
Insgesamt bildet das Bauhandwerk im gesamten Bundesgebiet 76 % (alte Bundesländer 81,8 %, neue Bundesländer 55,0 %) der Lehrlinge der Bauwirtschaft aus.

Die Gesamtzahl der Lehrlinge im Bauhandwerk ist im Bundesgebiet gegenüber dem Vorjahr von 30.764 auf 28.912 (- 6,0 %) gesunken. Die Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr beträgt im Bundesgebiet 7.832 (-4,8 % gegenüber dem Vorjahr).

In den alten Bundesländern ist die Zahl der Lehrlinge um -6,5 % von 26.434 auf 24.717 gesunken. Im 1. Lehrjahr liegen 6.318 Ausbildungsverhältnisse vor, das sind -7,6 % zu 2023.

In den neuen Bundesländern sank die Zahl der Lehrlinge von 4.330 auf 4.195 (-3,3 %).

Im 1. Lehrjahr gibt es 1.514 Lehrlinge, das sind 1,7 % mehr als im Vorjahr.



Andreas Demand
demand@bgvht.de
Telefon 069 95809-110

Aus- und Weiterbildung

Meisterprüfungsstatistik 2023

Nachfolgende Tabelle 1 stellt die Anzahl der Teilnehmer dar, die in den alten und neuen Bundesländern in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 die Meisterprüfungen bestanden haben. In Ta-

belle 2 finden Sie eine Übersicht über die Entwicklung der bestandenen Meisterprüfungen seit 2014, einschließlich der Wiederholungsprüfungen (Quelle: ZDB).

Weitere Einzelheiten zu den Meisterprüfungen 2023 finden Sie unter www.zdh-statistik.de

Tabelle 1

Meisterprüfungsstatistik 2023. Abgeschlossene Meisterprüfungsverfahren						
Handwerk	insgesamt *)		mit bestandener Prüfung*)		mit Wiederholungsprüfung	
	alte BL	neue BL	alte BL	neue BL	alte BL	neue BL
Brunnenbauer	12	0	12	0	1	0
Estrichleger	14	0	14	0	1	0
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	197	23	196	23	26	2
Maurer und Betonbauer	603	94	603	94	93	12
Straßenbauer	180	19	179	19	14	3
Stuckateur	94	0	94	0	18	0
WKS-Isolierer	20	5	20	5	4	1
Werkstein- und Terrazzohersteller	4	0	4	0	0	0
Zimmerer	710	146	710	145	73	28

*) einschließlich Wiederholungsprüfung

ZDB/Abteilung Berufsbildung, 29.04.24 · Quelle: DHKT

Tabelle 2

Übersicht: bestandene Meisterprüfungen, einschließlich Wiederholungsprüfungen 2014 bis 2023 - Deutschland -											
Handwerk	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2022/2023
Betonstein- und Terrazzohersteller (heute: Werkstein...)	4	10	0	4	5	0	0	0	3	4	33 %
Brunnenbauer	27	11	5	15	8	9	3	10	12	12	--
Estrichleger	10	6	4	11	9	9	13	17	12	14	17 %
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	114	114	116	105	103	139	144	139	191	219	15 %
Maurer und Betonbauer	665	632	693	588	623	664	563	608	642	697	9 %
Straßenbauer	205	173	215	204	235	202	186	214	218	198	- 9 %
Stuckateur	83	114	91	85	88	105	83	73	102	94	- 8 %
WKS-Isolierer	26	26	30	19	34	16	23	20	16	25	56 %
Zimmerer	698	638	726	668	736	731	725	761	803	855	6 %

ZDB, Abteilung Berufsbildung, 29.04.24

Quelle: DHKT

 **Andreas Demand**
demand@bgvht.de
Telefon 069 95809-110

Zertifizierung Bau

Verlässlicher Ansprechpartner für Fragen zu „Gebietseigenen Gehölzen“



Zertifizierung Bau GmbH aktuell einziger akkreditierter Zertifizierer in Deutschland

Keine Frage: Verlässliche Herkunftsnachweise des Pflanzenmaterials und des Saatgutes sind von entscheidender Bedeutung, denn das Fachmodul „Gebietseigene Gehölze“ des Bundesministeriums für Umwelt fordert die Rückverfolgbarkeit der Ware auf Grundlage einer 17-stelligen Erntereferenznummer (kurz: ERN).

Zertifizierung bietet Nachweis für Herkunft der Gehölze

Für Naturschutzbehörden, ausschreibende Stellen, Garten- und Landschaftsbaubetriebe, Baumschulen sowie Berater und weitere Betroffene sind daher diese Zertifizierungen von großer Wichtigkeit. Betriebe, die gebietseigene Gehölze bzw. deren Vermehrungsgut gewinnen, produzieren und damit handeln, können durch eine Zertifizierung den Nachweis für die Herkunft dieser Gehölze erbringen.

Seit Anfang 2024 ist die Zertifizierung Bau GmbH der einzige verbliebene akkreditierte Zertifizierer in Deutschland für Zertifizierungen nach dem Fachmodul „Gebietseigene Gehölze“. Damit ist das Team der Zertifizierung Bau auch weiterhin verlässlicher Ansprechpartner für alle Themen rund um die gebietseigenen Gehölze. Wer Ware an Unternehmen verkaufen will, sollte immer darauf achten, eine „lupenreine“ Zertifizierung eines akkreditierten Zertifizierers vorweisen zu können, denn die Ware ist nur zertifiziert, wenn sie von einem durch die Zertifizierung Bau zertifizierten Lieferanten mit der 17-stelligen ERN auf Lie-

ferschein und Etikette geliefert wird. Ist ein Glied der Kette nicht zertifiziert, verliert die Ware den Status der Zertifizierung.

Nutzen der Zertifizierung „Gebietseigene Gehölze“

Der Hintergrund zu dieser Vorgehensweise ist klar: Ziel der Zertifizierung ist es, der abnehmenden Hand Sicherheit zu geben, gebietseigene Gehölze zu erhalten und deren Verwendung gegenüber der Genehmigungsbehörde nachweisen zu können. Durch die Vergabe einer ERN durch die Zertifizierung Bau wird sichergestellt, dass die Ware bis zum Erntebestand rückverfolgbar ist. Auf der Website der Zertifizierung Bau sollen Kunden zertifizierter Ware die Gültigkeit von Lieferantenzertifikaten sowie Erntereferenznummern überprüfen, um sicherzustellen, dass es sich tatsächlich um zertifizierte Ware handelt. Wichtig ist hierbei, dass nur durch die Zertifizierung Bau vergebene ERN gültig sind. Die ist durch die Codierung „10“ in der ERN ersichtlich. Details hierzu befinden sich in der Erläuterung der Erntereferenznummern im Fachmodul.

Serviceleistungen auf der Website der Zertifizierung Bau

Die Zertifizierung Bau hat auf Kundenanforderungen reagiert und auf der Website weitere Neuerungen in Zusammenhang mit dem Fachmodul eingebracht: So ist es jetzt möglich, eine Erntereferenznummer einzugeben, um sie online auf ihre Gültigkeit zu überprüfen. Um zertifizierte Ware handelt es sich übrigens nur dann, wenn sich eine gültige 17-stellige Erntereferenznummer auf dem Lieferschein und dem Etikett der Ware befindet. Zudem muss das Etikett mit dem Logo der Zertifizierung Bau inkl. Zertifikatsnummer versehen sein. Darüber hinaus muss der Lieferant über ein gültiges Zertifikat verfügen.

Auch hierbei steht eine weitere Serviceleistung der Zertifizierung Bau im Fokus: Das Zertifikat kann auf der Webseite unter „Unternehmenssuche“ oder in der „Liste der zertifizierten Unternehmen“ überprüft werden.

Deklaration von Gehölzen, die dem FoVG unterliegen

Werden Gehölze nach dem Forstvermehrungsgutgesetz (FoVG) für den nicht forstlichen Bereich im Rahmen der GEG-Zertifizierung verkauft, werden diese durch den GEG-zertifizierten Lieferanten mit der Registernummer auf Lieferschein und Etikett sowie dem Logo der Zertifizierung Bau auf dem Etikett deklariert. Zudem wird der Hinweis „Nicht für forstliche Zwecke“ angegeben. Haben die Gehölze mehr als sechs Herkunftsgebiete (HKG), wird der Registernummer das Vorkommensgebiet (VKG) hinzugefügt. Die Zuordnung des Vorkommensgebietes zum Herkunftsgebiet erfolgt durch die zuständigen Behörden.

In diesem Zusammenhang wurde eine weitere Dienstleistung auf der Website integriert:

Unter den „Downloads“ auf der Website der Zertifizierung Bau/ Zertifizierungen/ Nachhaltigkeit/ GEG werden Listen bereitgestellt, die diese „Umschlüsselung der HKG zu den VKG“ darstellen. Sollten Informationen weiterer Bundesländer vorliegen, werden diese sukzessive ebenfalls auf der Website veröffentlicht. Bei Fragen zur Zertifizierung „Gebietseigene Gehölze“ steht Simone Werner gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerin



**Dipl.-Holzwirtin
Simone Werner**
werner@zert-bau.de
Telefon 030 206131-230



BILDUNGSZENTRUM BAU OSTHESSEN BEBRA



Ausbildung zum Baugeräteführer ab sofort in Bebra möglich.

Seit April 2024 sind wir für alle 3 Lehrjahre durch die SOKA-Bau zur
Ausbildung von Baugeräteführern zugelassen.

Außerdem verfügen wir über die Zulassung der **ZUMBau** zur
Ausbildung von Bagger- und Laderfahrern und Untendrehkranführern.
Das Team des BBO Bebra freut sich auf Ihre Anfrage zur Ausbildung bei uns.

Alle Informationen unter www.bbo-bebra.de

ZUMBau®
Geprüfte Baumaschinenführer*innen

info@bbo-bebra.de

[06622 / 91 92 25](tel:06622919225)



Der VHV-Versicherungstipp

Wenn nicht jetzt, wann dann?



Das Bundeskriminalamt hat für 2023 im Mai 2024 die folgenden Daten veröffentlicht:

Schäden durch Cyberangriffe in Deutschland: **148 Mrd. Euro bei einer Aufklärungsquote von 32%.** Die Dunkelziffer liegt bei 91,5%.

Die Ziele von cyberkriminellen Akteuren sind vielfältig. Neben finanzstarken Unternehmen standen auch Einrichtungen mit hoher öffentlicher Präsenz und leicht verwundbare kleine und mittelständige Unternehmen im Fokus.

Das Gewerbe war 2023 die am stärksten von Ransomware- bzw. Double Extortion-Angriffen betroffene Branche.

Es ist nicht die Frage, ob eine Firma gehackt wird, sondern wann!

So sagt Bundesinnenministerin Nancy Faeser: „Die Bedrohungslage im Bereich der Cybersicherheit bleibt hoch!“

Und Statista.com veröffentlichte am 02.01.2024, dass im Jahr 2023 rund 58% der befragten Unternehmen mindestens ein Mal Opfer einer Cyber-Attacke geworden ist.

„Und was hat das mit mir zu tun?“ fragen Sie sich jetzt sicherlich.

Die Welt am Bau wird immer digitaler und die Digitalisierung nimmt immer schneller Fahrt auf. So kommen auf Sie in den nächsten Monaten immer weitere Pflichten und Aufgaben zu. So werden ab dem 01.01.2025 die Unternehmer verpflichtet Rechnungen ausschließlich in elektronischer Form auszustellen. Dies wird eingeführt, um dem Betrug im Bereich der Umsatzsteuer zu bekämpfen.

Der Empfang von E-Rechnungen ist zwingend für alle Unternehmen, ohne Ausnahme. Da dies in der Regel per E-Mail geschehen wird, empfehle ich eine eigene E-Mail Adresse einzuführen, z.B. Rechnungen@fimaxyz.de

Auch sind viele Planungsprozesse seit langem digital. Doch diese Digitalisierung endet oft im Genehmigungsverfahren. Das soll sich nun in vielen Bundesländern ändern. Das „virtuelle Bauamt“. Es handelt sich um eine End-to-End-Lösung: von der Antragsstellung, über die Beteiligung von Behörden, die Bearbeitung des Vorgangs bis zur Erteilung der Baugenehmigung erfolgen alle Verfahrensschritte digital. Das Herzstück ist der kollaborative Vorgangsraum, in dem Bauherr/-innen, Architekt/-innen sowie alle ausführenden Unternehmer/-innen zeitgleich am Bauantrag arbeiten können. Das erhöht die Risiken für alle am Bau Beteiligten nochmals enorm.

Die Lösung:

Eine Cyberpolice bietet eine umfassende Deckung, die Schäden durch Cyberangriffe abdeckt, u.a. Datenverlust, Betriebsunterbrechung und Haftungsansprüche.

Schutz für Privatvermögen

Durch den Abschluss einer Cyberversicherung können Geschäftsführer sicherstellen, dass ihr Privatvermögen im Falle eines Cyberangriffs geschützt ist, und sie müssen nicht für die finanziellen Verluste des Unternehmens persönlich aufkommen.

Kostenfreie Präventionsangebote

Einige Versicherungsgesellschaften, wie die VHV, gehen noch einen Schritt weiter: Mit kostenfreien Präventionsangeboten unterstützen diese Ihr Unternehmen bei der Minimierung von Cyberrisiken.

Mitarbeiter sind oft das schwächste Glied in der Cybersicherheitskette. Das Einfallstor für Cyberattacken sind häufig die Mitarbeiter, die unbedacht auf Emailanhänge oder auf Links in Emails klicken, um Zugang zu Unternehmenssystemen zu erhalten. Die Präventionsangebote umfassen Awareness-Schulungen, Richtlinienengeneratoren, Phishingsimulationen und Darknet-Scans, um Ihre Mitarbeiter für die Gefahren zu sensibilisieren und ihr Verhalten zu verbessern.



Meistens schon vergessen – Datenschutzrichtlinie gemäß DSGVO: Firmeninhaber übersehen häufig, dass Cyberangriffe in der Regel auch immer einen Datenschutzvorfall beinhalten. Sobald personenbezogene Daten (beispielsweise von Kunden, Geschäftspartnern oder Mitarbeitern) abhandeln kommen, muss ein Datenschutzvorfall an die Datenschutzbehörde gemeldet werden. Diese prüft den Sachverhalt und gibt teilweise auch vor, ob und in welcher Form die betroffenen Personen benachrichtigt werden müssen.

Präventionsmaßnahmen werden laufend für den Firmeninhaber dokumentiert. Die Dokumentation der Maßnahmen erfolgt automatisch. Sollte es doch zu einem Schadenfall kommen, kann die Geschäftsführung so nachweisen, dass Mitarbeiter/-innen im Umgang mit digitalen Medien geschult wurden. Diese Nachweise sind hilfreich bei der Enthaltung gegenüber der Datenschutzbehörde oder den Gesellschaftern eines Unternehmens. So können die Bußgelder gemindert oder sogar vermieden werden.

Schützen Sie Ihr Unternehmen und Ihr Privatvermögen vor der immensen virtuellen Gefahrenlage.

Bereits ab einem monatlichen Beitrag von 20,00 Euro zzgl. Versicherungssteuer können Sie sich absichern (abhängig von Deckungssumme, Umsatz, Gewerk und gewünschten Zusatzbausteinen).

Also nochmals: Wenn nicht jetzt, wann lohnt sich sonst ein Abschluss?

Weitere Informationen erhalten Sie über:

VHV Allgemeine Versicherung AG
Michael Kolligs
mkolligs@vhv.de
Telefon 069 / 97 10 94 - 16

Neuerscheinungen der FGSV

Die Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen hat folgende Merkblätter überarbeitet und neu herausgegeben. Die Merkblätter können bestellt werden bei:

FGSV-Verlag
Telefon: 0 22 36 / 38 46 30
Fax: 0 22 36 / 38 46 40
Mail: info@fgsv-verlag.de

Herausgeber jeweils: Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV):

M AEBEL - Merkblatt über die Anwendung von Erosionsschutzprodukten und Begrünungshilfen aus natürlichen und synthetischen Materialien im Erd- und Landschaftsbau des Straßenbaus [FGSV 525]

Ausgabe 2024, 152 S. A 4 (R 2), ISBN 978-3-86446-387-7, Preis 88,00 EUR

<https://www.fgsv-verlag.de/m-aebel>

Das M AEBEL gibt Hinweise für Planung, Bau, Unterhaltung und Sanierung eines funktionsgerechten Erosionsschutzes mit standortgerechter Begrünung im Straßenbau bei Anwendung von Erosionsschutzprodukten und Begrünungshilfen aus natürlichen und synthetischen Materialien. Das M AEBEL gilt auch für Maßnahmen, bei denen keine Begrünung vorgesehen ist. Es bietet Planenden und Ausführenden Entscheidungshilfen für die Auswahl der technisch richtigen und wirtschaftlichsten Bauweisen zur Erzielung eines schnell wirksamen und nachhaltigen Erosionsschutzes. Dazu werden eine Vielzahl von Lösungen vorgestellt als Beispiele möglicher Anwendungen verschiedener Erosionsschutzprodukte und Begrünungshilfen. Im konkreten Einzelfall sind diese Lösungen vor Ort zu überprüfen und anzupassen. Das M AEBEL berücksichtigt die europäische und internationale Normung sowie die Erfahrungen, die mit den beschriebenen Produkten und Bauweisen in den letzten Jahren gesammelt wurden. Es ergänzt das „Merkblatt für einfache landschaftsgerechte Sicherungsbauweisen“, Ausgabe 1991 (FGSV 229) und das „Merkblatt über die Anwendung von Geokunststoffen im Erdbau des Straßenbaus“ (M Geok E), Ausgabe 2016 (FGSV 535). Das M AEBEL dient auch zur Ergänzung und Erläuterung der entsprechenden Abschnitte der „Zusätzlichen Technischen Vertragsbedingungen und Richtlinien für Erdarbeiten im Straßenbau“ (ZTV E-StB), Ausgabe 2017 (FGSV 599), in denen die Erosionsschutz- und Begrünungsmaßnahmen grundsätzlich geregelt sind.

TL Fug-StB 24 – Technische Lieferbedingungen für Fugenfüllstoffe und Fugenfüllsysteme in Verkehrsflächen [FGSV 897/2]

Ausgabe 2024, 72 S. A 5 (R 1), ISBN 978-3-86446-378-5, Preis 46,30 EUR

Bemerkungen: Ersetzt: Zum 1. Juni 2026 werden gemäß BMV ARS 10/24 die Technische Lieferbedingungen für Fugenfüllstoffe in Verkehrsflächen (TL Fug-StB), Ausgabe 2015, ersetzt. Bis dahin werden die TL Fug-StB 15 nicht zurückgezogen.

<https://www.fgsv-verlag.de/tl-fug-stb-24>

Die TL Fug-StB 24 enthalten Anforderungen an Fugenfüllstoffe mit den gegebenenfalls zum jeweiligen System gehörigen Voranstrichen und Unterfüllstoffen, die für Fugenfüllungen in Verkehrsflächen verwendet werden. Dieses Regelwerk gilt für Verkehrsflächen aus Beton, Asphalt und Pflaster. Diese Fugenfüllstoffe untergliedern sich in: Voranstriche, Unterfüllstoffe, heiß verarbeitbare Fugenmassen (Typ N1, Typ N2), Pflasterfugenmassen, Schienenfugenmassen, Rissmassen, kalt verarbeitbare Fugenmassen (Klasse ZGV 25, Klasse ZGV 35), elastomere Fugenprofile und Bitumenfugenbänder. Für hochbelastete Verkehrsflächen aus Beton sind darüber hinaus spezifische Fugenfüllstoffe geregelt (heiß verarbeitbare Fugenmassen für hochbelastete Verkehrsflächen aus Beton, kalt verarbeitbare Fugenmassen für hochbelastete Verkehrsflächen aus Beton, elastomere Fugenprofile).

Die TL Fug-StB 24 regeln Art und Umfang der Prüfungen sowie die erforderlichen Anforderungswerte, Grenzwerte etc. und die Regelungen zur Gütesicherung für Fugenfüllstoffe/Fugenfüllsysteme für hochbelastete Verkehrsflächen aus Beton.

Für die Fugenfüllstoffe/Fugenfüllsysteme für normalbelastete Verkehrsflächen stellen diese Technischen Lieferbedingungen die Umsetzung der entsprechenden Normenteile der DIN EN 14188 „Fugeneinlagen und Fugenmassen“ dar. Es werden sowohl die Anforderungen für europäisch genormte Produkte als auch die Anforderungen für europäisch nicht geregelte Produkte festgelegt. In den Anhängen sind Tabellen mit der Prüfhäufigkeit und dem Prüfumfang in den unterschiedlichen Materialien enthalten.



TP Fug-StB 24 - Technische Prüfvorschriften für Fugenfüllstoffe und Fugenfüllsysteme in Verkehrsflächen [FGSV 897/3]

Ausgabe 2024, 104 S. A 5 (R 1), ISBN 978-3-86446-379-2, Preis 64,80 EUR

<https://www.fgsv-verlag.de/tl-fug-stb-24>

Ersetzt: Technische Prüfvorschriften für Fugenfüllstoffe in Verkehrsflächen (TP Fug-StB), Ausgabe 2015

Die TP Fug-StB 24 enthalten alle Angaben und Regelungen zur Durchführung und Auswertung von Baustoff- und Funktionsprüfungen, die nach den „Technischen Lieferbedingungen für Fugenfüllstoffe und Fugenfüllsysteme in Verkehrsflächen“ (TL Fug-StB) oder den „Zusätzlichen Technischen Vertragsbedingungen und Richtlinien für Fugen in Verkehrsflächen“ (ZTV Fug-StB) zur Beurteilung von Gütesicherheit, Funktionsfähigkeit und Dauerhaftigkeit im Rahmen von Erstprüfungen sowie zur identifizierenden Kennzeichnung im Rahmen des Übereinstimmungsnachweises gefordert sind. Zusammen mit den TL Fug-StB sind die TP Fug-StB Grundlage der Anwendbarkeit von Fugenfüllungen in Verkehrsflächen. Die Systemzulassung bezieht sich auf den in den Funktionsprüfungen untersuchten Systemaufbau. Die geregelten Prüfverfahren finden Anwendung im Rahmen der Erstprüfung sowie im Rahmen der Gütesicherung. Die Erstprüfung umfasst Prüfungen an den Baustoffen, Baustoffgemischen und Bauteilen zur Herstellung eines Fugenfüllsystems sowie Prüfungen des Fugenfüllsystems. Die Prüfungen im Rahmen des Übereinstimmungsnachweises dienen der Umsetzung der Regelungen der DIN 18200 für die verschiedenartigen Bauprodukte zur Ausbildung von „Fugenfüllsystemen in Verkehrsflächen aus Beton“. Sie dienen dem Ziel der Rückführbarkeit auf die Produkteigenschaften im Rahmen der Erstprüfung und damit der Sicherstellung gleichbleibender anforderungsgerechter Produktqualität. Sie umfassen in erster Linie Untersuchungen an den Baustoffen.

TL transportable LSA

Technische Lieferbedingungen für transportable Lichtsignalanlagen [FGSV 368/9]

Ausgabe 2023, 20 S. A 5, ISBN 978-3-86446-384-6, Preis 13,90 EUR

Ersatz für Ausgabe 2022

<https://www.fgsv-verlag.de/tl-transportable-lsa>

Die „Technischen Lieferbedingungen für transportable Lichtsignalanlagen“ (TL transportable Lichtsignalanlagen) enthalten Anforderungen an Gestaltung, Abmessung und Konstruktion sowie Prüfverfahren für transportable Lichtsignalanlagen, die nach der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) und den „Richtlinien für die verkehrsrechtliche Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen (RSA)“ und nach den „Zusätzlichen Technischen Vertragsbedingungen und Richtlinien für Sicherungsarbeiten an Arbeitsstellen an Straßen“ (ZTV-SA)“ als Verkehrssteuerung an Arbeitsstellen, im Bereich von Umleitungsstrecken, zur Schulwegsicherung oder zu ähnlichen Zwecken eingesetzt werden.


ZTV transportable LSA 2023 – Zusätzliche Technische Vertragsbedingungen und Richtlinien für transportable Lichtsignalanlagen [FGSV 368/10]

Ausgabe 2023, 16 S. A 5, ISBN 978-3-86446-403-4, Preis 13,90 EUR

Ersatz für Ausgabe 2022

<https://www.fgsv-verlag.de/ztv-transportable-lsa>

Bei den „ZTV transportable LSA“, Ausgabe 2023, handelt es sich um einen Vorabzug aus der noch in Erarbeitung befindlichen Neuausgabe der „Zusätzlichen Technischen Vertragsbedingungen und Richtlinien für Sicherungsarbeiten an Arbeitsstellen an Straßen“ (ZTV-SA 97), Ausgabe 1997 (FGSV 369). Das BMDV hat mit seinem ARS 7/2024 im Zusammenhang mit der Einführung der „TL transportable LSA“, Ausgabe 2023 (FGSV 368/9), den Vorabzug der „ZTV transportable LSA“ als Anlage veröffentlicht. Damit sind die bisherigen Abschnitte 5.7 und 6.7 der ZTV-SA 97 ersetzt.

 **Dipl.-Ing. Hartmut Schwieger**
schwieger@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 190

bauma Innovationspreis 2025 – Bewerbungsphase endet am 23. August 2024

Bewerben Sie sich mit innovativen Bauwerken, Bauverfahren, Bauprozessen, einem hohen Digitalisierungsgrad oder Innovationen zum Klimaschutz auf Baustellen.

Neue Innovationspreis-Kategorien bringen frischen Wind in den Wettbewerb und rufen dazu auf, sich mit zukunftsweisender Technik für die Baubranche um einen der ersten Plätze zu bewerben. Die Verleihung des bauma Innovationspreises läutet auch im kommenden Jahr die Messewoche der weltgrößten Baumaschinen-Messe ein.

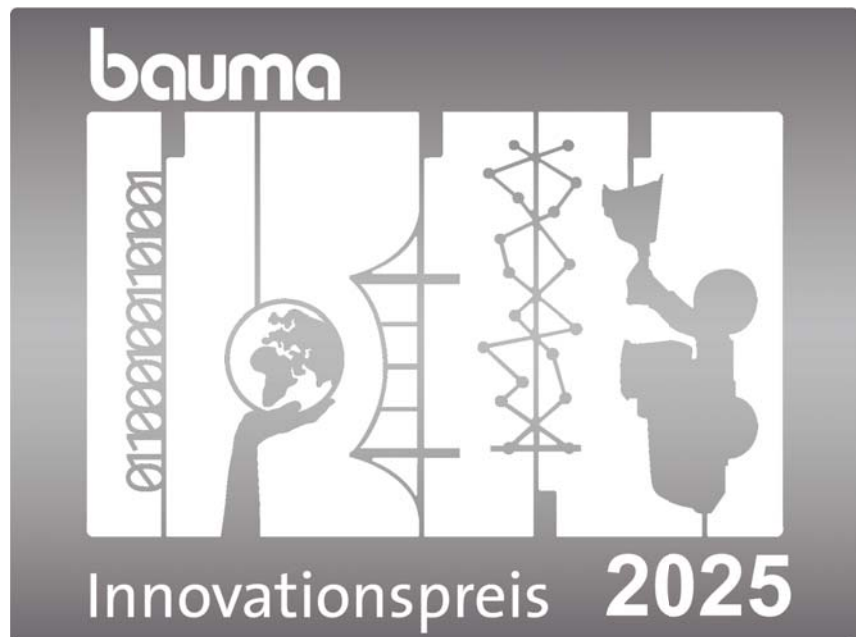
Die **Weltleitmesse für Baumaschinen findet vom 7. bis 13. April 2025 in München** statt. Von den neuesten Baumaschinen über vernetztes und nachhaltiges Bauen bis hin zu alternativen Antriebskonzepten und Klimaneutralität werden innovative Lösungen präsentiert und die wichtigsten Themen diskutiert. Auf keiner anderen Messe der Branche gibt es so viele Neu- und Weiterentwicklungen zu erleben.

Der bauma Innovationspreis ist ein Gemeinschaftsprojekt unter der Führung des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und VDMA Mining, der bauma, des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (ZDB), des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie (HDB) und des Bundesverbands Baustoffe - Steine und Erden (bbs).

Der bauma Innovationspreis wird in 5 Kategorien vergeben.

In der Kategorie 4 „Bauen“ heißt es in den Bewerbungsbedingungen:

In dieser Kategorie können sich Unternehmen der Bauwirtschaft sowie der Baustoffindustrie alleinig oder in Kooperation mit ihren Partnern (Aussteller der bauma 2025) bewerben. Bewerbungen in dieser Kategorie tragen durch die Herstellung innovativer Bauwerke, neue Bauverfahren und Bautechnikprodukte, modifizierte Bauprozesse und Systemlösungen oder neu- bzw. weiterentwickelte Baumaterialien und Baustoffe zum innovativen Bauen bei.



Zugelassen sind Mitgliedsunternehmen der Bauverbände ZDB, HDB und bbs alleinig oder gemeinsam mit einem Aussteller der bauma 2025 (Hinweis: Einzelbewerbungen von Ausstellern sind nicht zugelassen).

Bewertungskriterien (ohne Rangfolge):

- Innovationsgrad von Bauwerk, Bauverfahren, Bausystemlösungen, Bauprozessen, Bautechnikprodukten sowie Baumaterialien und Baustoffen
- Wirtschaftliches Potenzial
- Digitalisierungsgrad
- Beitrag zum nachhaltigen Bauen (Klimaschutz, Ressourceneffizienz etc.)
- Konstruktion des Bauwerks (Umsetzung, Schwierigkeitsgrad)
- Realisierungsanforderungen des Bauwerks (Anspruch an Logistik, Bauverfahren, Bauablauf)
- Ästhetik und Optik des Bauwerks (Baugestalt, Funktion und Form, Fernwirkung, Einbettung)

Zugelassen sind Innovationen, die ab dem Jahr 2022 der Öffentlichkeit vorgestellt oder noch nicht veröffentlicht wurden.

Die Bewerbungsfrist endet am 23. August 2024.

Die detaillierten Teilnahmebedingungen finden Sie unter www.bauma-innovationspreis.de/de/. Bewerber können ihre Unterlagen über ein Formular in diesem Webportal einreichen. Die Online-Bewerbung ist dabei sehr einfach und unbürokratisch.

Wir möchten noch darauf hinweisen, dass die Zahl der Bewerbungen bei vorangegangenen bauma-Innovationspreisen der letzten 9 Jahre extrem gering war. Sofern sich dies nicht bis zum 23.08.2024 verbessern würde, ist zu befürchten, dass bei künftigen Innovationspreisen ggf. die Bewerbungen für die Kategorie 4 weltweit geöffnet werden könnte. Insoweit würden in diesem Fall künftig Bauunternehmen weltweit ihre Bewerbungen einreichen. Die Dokumentation der Innovationskraft über den Innovationspreis bauma deutscher Unternehmen würde geschmälert.

Die Auszeichnung genießt weit über die Branche hinaus einen hohen Stellenwert. Die Auszeichnung wird am Vorabend der Weltleitmesse für Baumaschinen, Baustoffmaschinen, Bergbaumaschinen, Baufahrzeuge und Baugeräte verliehen.

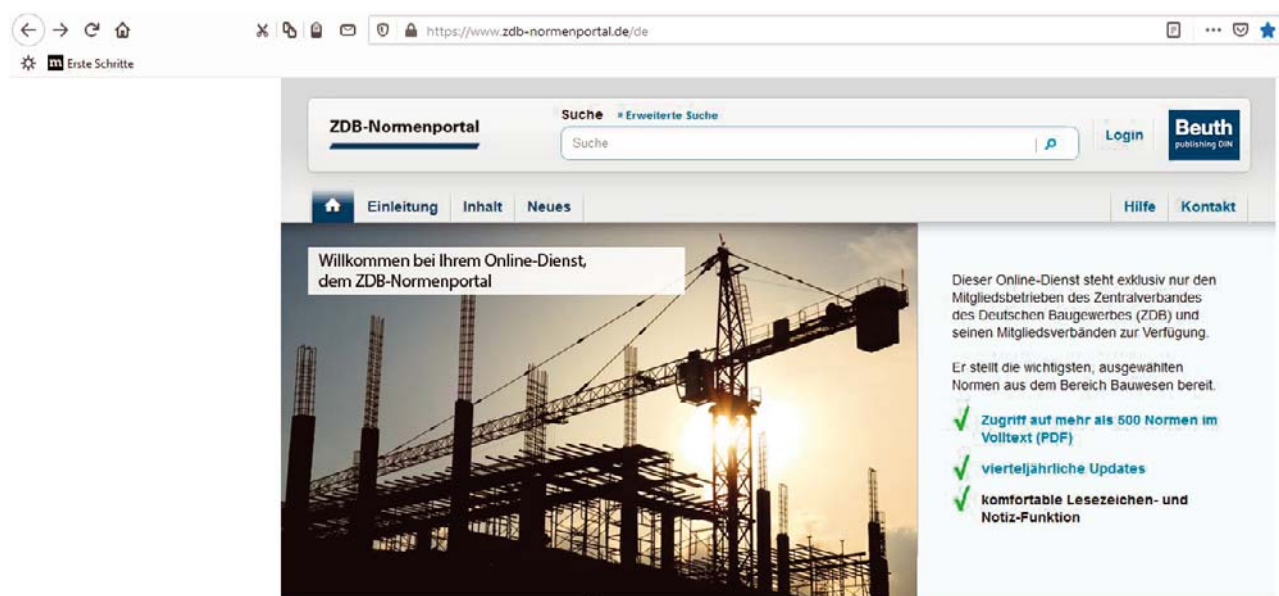


Die bauma ist nicht nur mit Abstand die größte Baumaschinenmesse weltweit, sie ist auch die größte Messe weltweit überhaupt.

Bei Fragen zum Bewerbungsverfahren können Sie sich an Herrn Domscheid unter domscheid@zdb.de wenden.

Dipl.-Ing. Hartmut Schwieger
schwieger@bgvht.de
 Telefon 069 / 9 58 09 - 190

Neufassung der DIN 4108-3 Wärmeschutz und Energie-Einsparung in Gebäuden – Teil 3: Klimabedingter Feuchteschutz



Gegenüber der Ausgabe 2018-10 sind folgende Änderungen vorgenommen worden:

- Begrenzung der Anwendung des Periodenbilanzverfahrens auf Höhenlagen bis 700 m;
- neu: 5.3.3.3 „Bodenplatten mit raumseitiger Dämmung“;
- Aufnahme zusätzlicher Konstruktionsbeispiele für nicht belüftete Dächer mit Deckung oder Dachabdichtung unter 5.3.4;
- neu: 5.3.5 „Oberste Geschossdecken als Systemgrenze zwischen beheiztem und unbeheiztem Bereich“;
- Beschreibung der Schlagregenschutzprinzipien für Außenwände in 6.3;
- Anhang A: neue Außendampfdruckbedingungen für verschattete Dächer und solche mit heller Deckung oder heller Abdichtung;
- Anhang D: Präzisierung einiger Textabschnitte zur besseren Verständlichkeit.

keit. Neu: Randbedingungen für die Bemessung erdberührter Bauteile in D.2.4 und Risikobewertung zum Schimmelpilzbefall in D.7.6.

Die Fassung 2024-03 ersetzt die Fassung 2018-10 und kann beim Beuth-Verlag bestellt werden (Download: 181,10 Euro; Versand: 218,90 Euro):

www.beuth.de/de/norm/din-4108-3/373925063

Die DIN 4108-3 ist Bestandteil des ZDB-Normenportals, siehe unten.

Hinweise zum ZDB-Normenportal:

- Das ZDB-Normenportal enthält **über 500 wichtige Normen und Rechtsvorschriften im Volltext**. Die Übersicht der enthaltenen Normen findet sich unter <https://www.zdb-normenportal.de/de/inhalt>

- Es handelt sich um ein **exklusives Angebot für Mitgliedsbetriebe** des Zentralverbandes Deutsches Baugewerbe (einschließlich Mitglieder des Verbandes baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V.)
- **Die Nutzung ist kostenpflichtig und beträgt (Stand 01.01.2024) 220,00 EUR pro Jahr inkl. MwSt. für die Einzelplatz-Lizenz**
- Weitere Infos zum ZDB-Normenportal können dem Flyer „ZDB-Normenportal“ im Mitgliederbereich, Bereich Bautechnik entnommen werden, siehe <https://bauwirtschaft-hessen.de/download/zdb-normenportal-2024/>

Dipl.-Ing. Hartmut Schwieger
schwieger@bgvht.de
 Telefon 069 / 9 58 09 - 190

Buchbesprechung

Wasser- und Feuchteschäden an Gebäuden

Michael Grübel

2. Aufl., 248 Seiten, 165 Abb., 40 Infokästen, Softcover

Fraunhofer IRB Verlag

ISBN 9783738808988

Preis 49,- Euro

<https://www.baufachinformation.de/wasser-und-feuchteschaeden-an-gebaeuden/256001>



Wasser und Feuchtigkeit können großen Schaden an Bauteilen oder ganzen Bauwerken anrichten. Welche Folgen hat eine mangelnde Bauwerksabdichtung? Wie wirkt sich ein fehlerhaftes Vorgehen in der Trocknungstechnik aus? Und wie können falsche Messtechniken vermieden werden?

Der Autor gibt einen Einblick in seine Arbeit als Gutachter: Echte Fälle aus der Praxis zeigen, zu welchen erstaunlichen Szenarien die Einwirkung von Wasser oder Feuchtigkeit führen kann. Seine Erfahrungen machen deutlich, wie wichtig es ist, Gerüchen auf den Grund zu gehen oder sich der Auswirkungen von holzerstörenden Pilzen und Insekten bewusst zu sein. Das notwendige Fachwissen, um die bauphysikalischen Zusammenhänge zu verstehen, vermittelt er ebenso wie Methoden zur Ursachenforschung. Die zweite Auflage wurde zudem um ein Kapitel zur Bautrocknung ergänzt.

Nicht nur Sachverständige, Gutachter und Gutachterinnen, sondern auch Bauherren und Bauherrinnen und Ausführende erhalten hier wichtige Hinweise zur Vorbeugung, Beurteilung und Sanierung von Wasser- und Feuchtigkeitsschäden. So können derlei Situationen am und im Gebäude besser eingeschätzt, notwendige Maßnahmen ergriffen und schwerwiegende Folgen vermieden werden.

Buchbesprechung

Leitfaden für die Beurteilung von Flächenbefestigungen mit Naturwerkstein

Hrsg.: Arbeitskreis »Beurteilungsgrundlagen Farb-/Textur Naturstein«

2024, 212 Seiten, 156 Abb., 1 Tab., Softcover

Fraunhofer IRB Verlag

ISBN 9783738808919

Preis 59,- Euro

<https://www.baufachinformation.de/leitfaden-fuer-die-beurteilung-von-flaechenbefestigungen-mit-naturwerkstein/255989>



Die Ansprüche an Pflasterdecken und Plattenbeläge für Flächenbefestigungen sind stark gestiegen. Häufig ist es schwierig, festzulegen, welche Abweichungen hinzunehmen sind und welche nicht. Einschlägige Produktnormen und Regelwerke bieten oftmals nur eine mäßige Hilfe.

Ein interdisziplinär besetzter Arbeitskreis aus Sachverständigen sowie Vertretern der Baustoffindustrie und des Baugewerbes hat sich dieser Problematik angenommen. In diesem Leitfaden stellen die Experten die zahlreichen Ursachen für die verschiedensten optischen Abweichungen vor und geben dem Leser ausgewogene Beurteilungskriterien für eine Einschätzung der Beschaffenheit von Flächenbelägen und den entsprechenden Natursteinwaren an die Hand.

Der Leitfaden soll bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den betroffenen Parteien helfen, optische Abweichungen besser einordnen und beurteilen zu können. Er ist ein unverzichtbares Nachschlagewerk für die tägliche Praxis, insbesondere für Beschäftigte in Bauplanung und Baupraxis.

→

Buchbesprechung

Bauen mit Betonfertigteilen im Hochbau

Bachmann, Hubert / Tillmann, Mathias / Urban, Susanne

4., aktualisierte Auflage - April 2024

XVIII, 390 Seiten, 80 Abbildungen, 42 Tabellen

Softcover, Deutsch

ISBN: 978-3-433-03452-1

Preis 59,- Euro

<https://www.ernst-und-sohn.de/bauen-mit-betonfertigteilen-im-hochbau-4a>



Das Buch gibt den aktuellen Stand des Betonfertigteilebaus wieder. Es zeigt die wirtschaftlichen Möglichkeiten auf und konzentriert sich auf die Tragwerks- und Fassadenelemente. Entwurf und Konstruktion sowie Aspekte der Herstellung und Montage werden behandelt. Mit Beispielen.

74. Deutsche Brunnenbauertage vom 11. bis 12. September 2024 in Ascheberg-Davensberg, NRW



Die von der Bundesfachgruppe Brunnenbau, Spezialtiefbau und Geotechnik

im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes veranstaltete Fachtagung richtet sich an die Leitungsebene der Fachunternehmen aus dem Brunnenbauerhandwerk und der Bohrtechnik.

Die 74. Deutschen Brunnenbauertage konzentrieren sich 2024 wieder auf eine Fachtagung mit angeschlossenen Ausstellerbereichen. Da die Fachtagung über zwei Veranstaltungstage durchgeführt wird, bieten die Brunnenbauertage auch ein Abendprogramm, welches diesmal von der Firma Geotec Bohrtechnik GmbH auf ihrem Firmensitz im nahegelegenen Nordkirchen durchgeführt wird.

Anmeldeschluss: 01. September 2024.

Veranstaltungsort:

Tagungshotel: Hotel Clemens August
Burgstraße 54

59387 Ascheberg-Davensberg

Telefon 02593 6040

www.hotel-clemens-august.de

Tagungsgebühr

Für die Teilnahme an den Deutschen Brunnenbauertagen wird eine Tagungsgebühr pro Person erhoben.

- Die Tagungsgebühr beträgt für Mit-

gliedsbetriebe des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (einschließlich der Mitglieder des VbU Hessen e.V.) 245,- Euro zzgl. MwSt.

- Für Nichtmitglieder beträgt die Tagungsgebühr 295,- Euro zzgl. MwSt.
- Für Vertreter von Ämtern und Behörden beträgt die Tagungsgebühr 170,- Euro zzgl. MwSt.

Der Teilnehmerbeitrag umfasst folgende Leistungen:

- Fachseminar am 11. und 12. September 2024 (inkl. Teilnahmezertifikat für den Fortbildungsnachweis gem. DVGW-W 120-1 + 2)
- Abendveranstaltung am 11. September 2024

Zimmerreservierung

Für die Nacht vom 11. bis 12. September 2024 besteht ein Zimmerkontingent, welches unter dem Stichwort "Bundesfachgruppe Brunnenbau" bis 30.05.2024 abrufbar ist.

Hotel Clemens August

Burgstraße 54

59387 Ascheberg-Davensberg

Telefon 02593 6040

www.hotel-clemens-august.de

EZ: 85,- Euro (jeweils ÜN inkl. Frühstück)

Detaillierte Informationen zum Programm und zur Anmeldung können dem Programmflyer entnommen werden der unter www.brunnenbauertage.de zum Download steht.

Programm:

Mittwoch, 11.09.2024

- 12.00 Uhr Begrüßung**
Dipl.-Ing. Erik Schneiderat-Engelmann
Engelmann Brunnenbau GmbH

Dipl.-Ing. Sebastian Geruschka
Geschäftsführer Bundesfachgruppe Straßen- und Tiefbau, Zentralverband Deutsches Baugewerbe
- 12.15 Uhr Bohrtechniken, Geothermie- und Brunnenbohrungen**
Oliver Hillebrand
Geotec Bohrtechnik GmbH, Nordkirchen
- 13.00 Uhr Das Brunnenabschlussbauwerk – Schnittstelle von Brunnen, Baugrund, Grund- und Oberflächenwasser**
Dr. Guido Wimmer,
Biese und Partner Beratende Ingenieure GmbH, Lohmar
- 13.45 Uhr Kaffeepause**
- 14.15 Uhr Herausforderungen beim Hochwasserschutz. Konzeption von Großbrunnen in der Praxis.**
Dipl.-Ing. Rolf Rustemeyer,
STÜWA Konrad Stükerjürgen GmbH, Rietberg
- 15.00 Uhr Innovation in der Bauausbildung: „Studis und Azubis“ – Gemeinsam ein starkes Team**
Gerd Siebenborn,
BAU-Akademie-Nord/Bau-ABC Rostrup,
Bad Zwischenahn
- 15.45 Uhr Kaffeepause**
- 16.15 Uhr Vermeiden von Fehlern und Schäden beim Brunnenbau bei großen Infrastrukturmaßnahmen und Tunnelprojekten mit Beispielen aus der Praxis**
Henning Thormann,
Brunnenbau Conrad GmbH, München
- 19.00 Uhr Abendveranstaltung**
Barbecue mit Werksbesichtigung bei Geotec in Nordkirchen und Vorstellung von Geotec-Bohrgerätetechnik

Donnerstag, 12.09.2024

- 09.00 Uhr Die Bestimmung der Untergrundtemperatur als Planungsgröße für Erdwärmesonden: Anforderungen und Empfehlungen**
Dr. Sven Rumohr,
Hessisches Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie, Wiesbaden
- 09.45 Uhr Kaffeepause**
- 10.15 Uhr Fehler bei Wärmepumpenanlagen**
Dipl.-Ing. (TH) Jürgen Bonin, Xanten
- 11.00 Uhr Fordern und Fördern: das Gebäudeenergiegesetz und Fördermöglichkeiten für (Erd-) Wärmepumpen**
Dr. Martin Sabel,
Bundesverband Wärmepumpe e. V., Berlin
- 11.45 Uhr Kaffeepause**
- 12.15 Uhr Bohrgut, Bohrspülungen und Trockenbohrgut in der Entsorgung und in der Wiederverwendung – Änderungen durch die EBV**
Holger Seit,
Landesverband Bayerischer Bauinnungen, München
- 13.00 Uhr Geologische und hydrogeologische Risiken beim Bohren und bei der Ringraumverfüllung**
Dr. Rainer Klein,
boden & grundwasser GmbH, Amtzell
- 13.45 Uhr Mittagsimbiss/Ende der Veranstaltung**

 **Dipl.-Ing. Hartmut Schwieger**
schwieger@bgvht.de
Telefon 069 / 9 58 09 - 190

Juniorentagung 2024

Merken Sie sich den Termin unserer nächsten Juniorentagung vor!

Sie wird vom 8. - 9. November 2024 im Welcome Hotel Darmstadt stattfinden.

Ein Auszug aus unserem Programm:

Tobias Kämmerer von hr3 wird über Emotionen in Beruf und Privatleben sprechen. Wir werden auch die Denkart und Weltanschauung der „Generation Z“ kennenlernen. Freuen Sie sich außerdem auf ein unterhaltsames Abendprogramm in der Comedy Hall.



Rechtsanwalt
Sven Liese
liese@bgvht.de
Telefon 0561 / 7 89 81 - 11

Die IKK classic informiert

„Alles geregelt“ mit dem Arbeitgeber-Podcast der IKK classic



Stets nah an den aktuellen Themen des Handwerks: Der Arbeitgeber-Podcast „Alles geregelt“ der IKK classic

Seit April dieses Jahres erscheint regelmäßig "Alles geregelt. Der Arbeitgeber-Podcast der IKK classic". Mit diesem neuen Podcast-Angebot für das Handwerk geht Deutschlands größte Innungskrankenkasse noch stärker auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber ein.

Auf allen gängigen Podcast-Plattformen werden jeden letzten Mittwoch im Monat komplexe Fragen unterhaltsam und verständlich beantwortet. In den ca. 30-minütigen Folgen stellen Expertinnen und Experten interessante Themen aus dem Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrecht vor und diskutieren die praktische Umsetzung im Betrieb. Und natürlich kommt auch das Thema Gesundheit nicht zu kurz.

Ändert sich zum Start des neuen Jahres etwas? Gibt es wichtige Termine, die man 2024 nicht versäumen darf? Und wie sieht es eigentlich mit den vielen digitalen Umstellungen aus? In jeder Podcast-Folge widmen sich Moderator Kay Holm und seine Gäste einem aktuellen und relevanten Thema.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Themenvorschläge und Fragen auch gerne per E-Mail an allesgeregelt@ikk-classic.de schicken.

Weitere Informationen zum Podcast unter: www.ikk-classic.de/allesgeregelt

IKK classic, Marie-Christin Jakob
marie-christin.jakob@ikk-classic.de
Telefon 0611 / 7377 - 455022



IHR BETRIEB.

UNSER ANTRIEB.

Damit Ihr Betrieb rundläuft.

Stärken Sie Ihre Mitarbeitenden mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement und profitieren Sie langfristig. Zusätzlich gibt es 500 Euro IKK BGM-Bonus. Mehr unter ikk-classic.de/bgm



Kaufmännische und rechtliche Seminare

Unser Angebot für Sie. Für Ihre Mitarbeiter. Für Ihren Erfolg!

Über unsere Servicegesellschaft, die Bauunternehmensberatung Hessen-Thüringen GmbH, bieten wir Ihnen interessante Seminare aus den Bereichen Recht, Steuern, Betriebswirtschaft und Unternehmensführung an.

Profitieren Sie von unserem attraktiven Angebot: Erfahrene Referenten geben Ihnen neue Impulse und vermitteln wertvolles Wissen praxisgerecht, das Sie sofort in Ihrem Unternehmen anwenden können.



Auszug aus unserem aktuellen Seminarprogramm:

11.09.2024 NEU	Die Zukunft der digitalen Baustellenerfassung – Neue und zukünftige Arbeitsweisen kennenlernen
19.09.2024	Nachträge? Damit müssen Sie rechnen! Effektives Nachtragsmanagement
24.09.2024	Kommunikation und Mitarbeiterführung auf der Baustelle und im Büro
10.10.2024 NEU	Kalkulation und EFB-Preis leicht gemacht – 2 ½ Stunden Online-Seminar
15.10.2024	Baurechtspraxis und Schriftverkehr für Bauleiter
31.10.2024	Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung – zwischen Anforderung und praktischer Umsetzung
12.11.2024 14.01.2025 11.02.2025 NEU	Aufmaßtechnik / Aufmaß-Coaching
21.11.2024	Polier- und Bauleiterschulung: Kostenbewusstes Denken und Handeln

Alle Seminare der Bauunternehmensberatung Hessen-Thüringen GmbH finden Sie unter:

www.bau-ht.de

Schauen Sie hin und wieder vorbei, das Programm wird laufend erweitert.



Immer aktuell informiert



Die nächste Ausgabe von **Baugewerbe aktuell** erscheint Anfang September 2024.

Aktuelle Informationen erhalten Sie regelmäßig über unseren Newsletter und jederzeit auf unserer Homepage.

Dort finden Sie auch alle Ausgaben von **Baugewerbe aktuell** im Mitgliederbereich zum Nachlesen.

Besuchen Sie uns online:



www.bauwirtschaft-hessen.de



www.facebook.com/vbuHessen



[hessen_baut](https://www.instagram.com/hessen_baut)



[/company/vbuhessen](https://www.linkedin.com/company/vbuhessen)

Impressum

Baugewerbe aktuell Das Fachmagazin für Mitglieder und Partner von:

- Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V.
- Baugewerbeverband Hessen-Thüringen e.V.
- Bauakademie Hessen-Thüringen e.V.
- Landesinnungsverband des Bauhandwerks Hessen

jeweils Emil-von-Behring-Straße 5, 60439 Frankfurt am Main

Herausgeber Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V., Emil-von-Behring-Straße 5, 60439 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 9 58 09 - 0; Telefax: 069 / 9 58 09 - 233; E-Mail: baugewerbe@bgvht.de

Verantwortlich für den Inhalt Hauptgeschäftsführer Rechtsanwalt Dipl.-Betriebswirt (DH) Rainer von Borstel

Chefredaktion M. A. Lena Brucato

Anzeigen Dipl.-Ökonom Markus Geiser

Realisation und Druck Druckerei Merkur GmbH, 60437 Frankfurt am Main

Erscheinungsweise Sechs Doppelausgaben pro Jahr

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Alle Rechte vorbehalten. Alle Angaben in diesem Magazin werden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Dennoch kann eine Haftung nicht übernommen werden, insbesondere nicht für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben.

ISSN 2193-6757

Bildnachweise :

Titelbild: Adobe.stock - Anoo
S. 4: Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V., privat
S. 5-6: Henrick Isenberg Fotografie
S. 10-11: Wilhelm Schütz GmbH & Co. KG
S. 12: Julian Dörr- kurznach12, Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V.
S. 40: Mark Seffner
Vorschaubild: Adobe.stock - Budimir Jevtic
Alle anderen Bilder: Pixabay





UNTERNEHMER-INFO BAU

Arbeitsrecht

55 / 2024
Mai 2024

Die tarifliche Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe

Die Besonderheiten der Arbeitsbedingungen im Baugewerbe bringen mit sich, dass Arbeitszeiten anders diskutiert werden als in stationären Gewerbebranchen. Die tarifvertraglichen Regelungen tragen insbesondere der Abhängigkeit von Witterung (Schlechtwetterrisiko) und Auftragsschwankungen sowie der Abhängigkeit von einer öffentlichen und privaten Auftragsvergabe während eines Kalenderjahres Rechnung.

Alle genannten Aspekte erfordern von Baubetrieben ein hohes Maß an Flexibilität im Personaleinsatz und von den Tarifvertragsparteien einebauspezifische Lösung der Arbeitszeitfragen. Die Besonderheiten der tariflichen Arbeitszeitregelungen werden nachfolgend dargestellt.

Inhalt

- I. Einleitung
- II. Gesetzliche Rahmenbedingungen
 - 1. Gesetzliche Arbeitszeitgrenzen
 - 2. Arbeitsschutz für Jugendliche
 - 3. Anrechnung der Berufsschulzeit
 - 4. Aufzeichnungspflichten
- III. Tarifliche Rahmenbedingungen
 - 1. Tarifliche Arbeitszeitverteilung
 - 2. zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich
 - 3. betriebliche Arbeitszeitverteilung
 - 4. Beginn und Ende der Arbeitszeit
 - 5. Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden
- IV. Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung

I. Einleitung

Hinsichtlich des Begriffs der Arbeitszeit ist zu differenzieren zwischen der individuell für den Arbeitnehmer geltenden vergütungspflichtigen Arbeitszeit aufgrund des Arbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages einerseits und den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes andererseits. Während es sich beim Arbeitszeitgesetz um eine öffentlich-rechtliche Schutzvorschrift für Arbeitnehmer mit verbindlichen Schutzstandards (z.B. zulässige Höchstarbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeiten) handelt, wird für die gewerblichen Arbeitnehmer¹ im Baugewerbe die Arbeitszeit im Wesentlichen durch die Regelungen des Bundesrahmentarifvertrages (BRTV) bestimmt.

Mit der sog. Gravenbrucher Erklärung der Tarifvertragsparteien wurden im April 1997 die Grundstein für eine ganzjährige Arbeitszeitflexibilisierung zur Anpassung der Arbeitszeitregelungen an die besonderen Anforderungen des Baugewerbes. Diesebauspezifische Lösung ist auch Grundlage des Gesetzes zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe. Diebauspezifische Lösung der Arbeitszeit hat auch wegen der betriebswirtschaftlichen Aspekte sowohl für witterungsabhängige als auch für witterungsunabhängige Baubetriebe Bedeutung.

II. Gesetzliche Rahmenbedingungen

1. Gesetzliche Arbeitszeitgrenzen

Mit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) 1994 hat der Gesetzgeber Vorgaben für die Arbeitszeitgestaltung der Tarifvertragsparteien festgelegt. Zweck dieses Gesetzes ist es u. a., die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Das Gesetz legt hierzu Höchstarbeitszeiten, Mindestpausen- und Mindestruhezeiten fest. Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen ist durch Straf- und Bußgeldvorschriften geschützt. Eine Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, in schweren Fällen sogar eine Straftat (§§ 22, 23 ArbZG).

Die im Arbeitszeitgesetz zwingend geregelten täglichen Höchstarbeitszeiten stellen die Obergrenze dar, die auch bei einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) zu beachten sind.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf nach den gesetzlichen Vorschriften 8 Stunden nicht überschreiten. Die werktägliche Arbeitszeit darf aber – davon abweichend – 10 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten oder innerhalb von 24 Wochen (gesetzlicher Ausgleichszeitraum) eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden erreicht wird (§ 3 ArbZG).

Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben darüber hinaus von einer Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Gebrauch gemacht und in § 3 BRTV einen von dem gesetzlichen Ausgleichszeitraum (6 Monate) abweichenden tariflichen Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten in zulässiger Weise festgelegt. Wird im Betrieb eine flexible Arbeitszeitregelung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV eingeführt, können die Arbeitnehmer über die tarifvertraglich vereinbarte wöchentliche Regelarbeitszeit hinaus bis zu 10 Stunden pro Werktag beschäftigt werden, wenn ein Arbeitszeitausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten erfolgt.

Arbeitszeit im Sinne des ArbZG ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit auf der Baustelle oder an dem sonstigen Arbeitsplatz; Anfahrtszeiten und Ruhepausen sind bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 1 ArbZG).

Auch der Samstag ist ein ganz normaler Werktag, da das Arbeitszeitgesetz lediglich ein Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen vorsieht (§ 9 ArbZG). Im Bundesrahmentarifvertrag ist die Frage der Einbeziehung des Samstags bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung offengelassen worden. Hierüber ist bei der Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen zwischen den Betriebsparteien zu verhandeln. Sofern Samstagsarbeit geleistet wird, ist diese nicht generell zuschlagspflichtig.

Da das Arbeitszeitgesetz die zulässige Arbeitszeit an allen Werktagen von Montag bis Samstag regelt, ergeben sich folgende gesetzliche Arbeitszeitgrenzen:

werktägliche Arbeitszeit (montags bis samstags):	10 Stunden
wöchentliche Höchstarbeitszeit (montags bis samstags):	60 Stunden

¹ Gemeint sind Personenbezeichnungen jeder Geschlechtsidentität. Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet.

2. Arbeitsschutz für Jugendliche

Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche), sind die zusätzlichen Arbeitszeitbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Das Jugendarbeitsschutzgesetz beschränkt die höchstzulässige Arbeitszeit der Jugendlichen auf 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (§ 8 Abs. 1 JArbSchG). Die Arbeitszeit kann allerdings innerhalb einer Kalenderwoche ungleichmäßig verteilt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2 a JArbSchG).

Beispiel:	Montag	8,5
	Dienstag	8,5
	Mittwoch	8,5
	Donnerstag	8,5
	Freitag	6,0
		<hr/> 40 Stunden

An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 16 JArbSchG). Ein Beschäftigungsverbot besteht darüber hinaus auch an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen (§§ 17, 18 JArbSchG).

Für Überstunden (Mehrarbeit) dürfen Jugendliche nur herangezogen werden, wenn in Notfällen vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten geleistet werden müssen, soweit für diese Arbeiten erwachsene Arbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen (§ 21 JArbSchG). Wird aufgrund dieser Regelung Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden 3 Wochen auszugleichen (sog. Freizeitausgleich).

3. Anrechnung der Berufsschulzeit

Bei der Anrechnung von Berufsschultagen auf die Arbeitszeit ist zwischen Jugendlichen und volljährigen Auszubildenden zu unterscheiden.

Nach § 9 JArbSchG hat der Arbeitgeber den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Einmal in der Woche ist ein Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten pauschal mit 8 Stunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich anzurechnen. Eine Anrechnung auf die tarifliche Höchstarbeitszeit findet dagegen nicht statt. Die Stunden jedes weiteren Berufsschultages in der Woche sind nur mit der tatsächlichen Berufsschulzeit einschließlich der Pausen anzurechnen. Die verbleibende Arbeitszeit kann dann sowohl im Rahmen der tariflichen als auch der flexiblen Arbeitszeitverteilung voll ausgeschöpft werden, ohne dass es sich dabei um zuschlagspflichtige Mehrarbeit handelt (BAG, Urteil vom 27.05.1992 – 5 AZR 252/91 -).

Bei nur einem Berufsschultag in der Woche verbleiben daher 32 Stunden Arbeitszeit, da von der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 40 Stunden pauschal 8 Stunden abgezogen werden. Jeder weitere Berufsschultag in der Woche ist dagegen mit der tatsächlichen Berufsschulzeit einschließlich der Pausen auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit anzurechnen.

Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen werden pauschal mit 40 Stunden angerechnet (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG), sodass ein Jugendlicher in einer solchen Woche nicht mehr beschäftigt werden darf.

Auch volljährige Auszubildende sind nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen (§ 15 BBiG). Der Freistellungsanspruch besteht immer dann, wenn sich Zeiten des Berufsschulunterrichts und der betrieblichen Ausbildungszeit überschneiden. Durch die vom Gesetz angeordnete Freistellung wird die vertragliche Ausbildungspflicht ersetzt, sodass eine Nachholung der aufgrund des Freistellungsanspruchs ausfallenden betrieblichen Ausbildungszeit von Gesetzes wegen ausgeschlossen ist (BAG, Beschluss vom 26.03.2001 – 5 AZR 413/99 -). Nach dieser Entscheidung des BAG gehören zu den Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht auch die Zeiten des notwendigen Verbleibs in der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit (Pausen) und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Betrieb.

Da es bei volljährigen Auszubildenden an einer Anrechnungsregelung fehlt, wie sie das JArbSchG für jugendliche Auszubildende vorsieht, kann die Summe der Berufsschulzeiten und der betrieblichen Ausbildungszeiten kalenderwöchentlich größer sein als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit. Dieses Ergebnis ist davon abhängig, inwieweit Berufsschul- und betriebliche Ausbildungszeiten auf identische Zeiträume fallen. Dabei kann der Auszubildende für den Fall, dass die Dauer des Berufsschulunterrichts an einzelnen Tagen die zu leistende Ausbildungszeit überschreitet, keine Anrechnung auf seine wöchentliche Ausbildungszeit oder aber Mehrarbeitszuschläge verlangen (BAG, Urteil vom 13.02.2003 – 6 AZR 537/01 -). Dies bedeutet, dass Berufsschulzeiten, die außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit stattfinden, keine Auswirkungen auf die Anwesenheitspflicht des volljährigen Auszubildenden im Betrieb haben.

4. Aufzeichnungspflichten

Um die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeithöchstgrenzen überprüfbar zu machen, sieht das ArbZG einige Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers vor. Danach ist der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren (§ 16 Abs. 2 ArbZG). Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, sieht das Gesetz ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro vor. Da für die Lohnabrechnungen ohnehin Aufzeichnungen über Arbeitszeiten notwendig sind, dürfte durch diese gesetzliche Verpflichtung kein zusätzlicher Aufwand entstehen. Besondere Formvorschriften für die Erfassung der Überstunden sind im ArbZG bislang nicht vorgesehen. Nicht ausreichend dürfte es hingegen sein, wenn lediglich ein monatlicher Überstundensaldos festgehalten wird.

Neben dem Arbeitszeitgesetz sind jedoch nunmehr auch im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers vorgesehen, um den Behörden die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohnes zu ermöglichen. Danach sind alle im Bundesgebiet tätigen in- und ausländischen Baubetriebe verpflichtet,

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren (§ 19 Abs. 1 AEntG).

Entscheidend ist, dass aus den Aufzeichnungen nicht nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit hervorgehen, sondern auch die Gesamtdauer der tatsächlichen Arbeitszeit ermittelt werden kann. Diese kann entweder konkret bezeichnet oder aber durch die Aufzeichnung der an den jeweiligen Arbeitstagen genommenen Pausen ermittelt werden. Aus den Weisungen der Bundesanstalt für Arbeit ergibt sich zwar, dass eine gesetzliche Aufzeichnungspflicht für Pausen nicht besteht. Es ist jedoch zu empfehlen, neben dem konkreten Beginn und Ende der Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen zumindest auch die Dauer der Pausen konkret zu benennen, damit hieraus die Nettoarbeitszeit ermittelt werden kann. Bezüglich der Einzelheiten zu Aufzeichnungspflichten im Baugewerbe wird auf die Unternehmer-Info Arbeitsrecht Nr. 53/2024 von Februar 2024 verwiesen.

III. Tarifliche Rahmenbedingungen

1. Tarifliche Arbeitszeitverteilung (Grundmodell)

Das Grundmodell der tariflichen Arbeitszeitverteilung der gewerblichen Arbeitnehmer sowie der Lehrlinge des Baugewerbes ist in § 3 Nr. 1.1 (durchschnittliche Wochenarbeitszeit) und Nr. 1.2 (tarifliche Arbeitszeit) BRTV geregelt. Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr (ausschließlich der Ruhepausen) beträgt danach im Baugewerbe 40 Stunden.

Diese tarifliche Arbeitszeit unterscheidet die Sommer- und Wintermonate und verteilt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit unterschiedlich. In den Monaten Januar bis März und Dezember beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit montags bis

donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit).

In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

Eine besondere Arbeitszeitregelung gilt für die Wochenarbeitszeit des Maschinen- und Kraftwagenpersonals. Die regelmäßige Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu 4 Stunden, diejenige für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu 5 Stunden über die genannte Winter- bzw. Sommerarbeitszeit hinaus verlängert werden (§ 3 Nr. 2 BRTV). Wird beispielsweise für Kraftfahrer im Winter eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von $(38 + 5 =) 43$ Stunden und im Sommer von $(41 + 5 =) 46$ Stunden vereinbart, so ist zwar für diese 5 Stunden jeweils der Mehrarbeitszuschlag nach § 3 Nr. 5.11 BRTV zu zahlen; gleichwohl handelt es sich bei dieser verlängerten Arbeitszeit um die „regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit“ im Sinne des Tarifvertrages. Das bedeutet, dass gesetzliche Leistungen (z. B. das Mehraufwands-Wintergeld für Arbeitsstunden), deren Bezug auf die tariflichen Arbeitsstunden begrenzt ist, für alle Arbeitsstunden in Anspruch genommen werden können (vgl. BAG, Urteil vom 30.09.1975 – 7 RAV 94/73 -).

Dieses tarifliche Grundmodell der Arbeitszeitverteilung ist nicht zwingend; es gilt nur dann, wenn betrieblich keine andere Verteilung der Arbeitszeit vereinbart wird. Fehlt es jedoch an einer betrieblichen Vereinbarung über eine andere Verteilung der Wochenarbeitszeit, gilt automatisch dieses tarifliche Grundmodell.

Als zuschlagspflichtige Überstunden sind bei dem tariflichen Grundmodell die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden anzusehen (§ 3 Nr. 5.11 BRTV). Mehrarbeitszuschläge fallen bei diesem Grundmodell an, sobald in der Winterarbeitszeit an einem Tag mehr als 8 bzw. 6 Stunden und in der Sommerarbeitszeit an einem Tag mehr als 8,5 bzw. 7 Stunden gearbeitet werden. Werden z.B. an einem Arbeitstag 10 Stunden gearbeitet, so sind dienstags in der Winterarbeitszeit für 2 Stunden und in der Sommerarbeitszeit für 1,5 Stunden Überstundenzuschläge zu zahlen.

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Mehrarbeit anordnen (§ 3 Nr. 5.4 BRTV). Hierdurch wird dem gesetzlichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Rechnung getragen. In Betrieben ohne Betriebsrat besteht dagegen ein diesbezügliches Direktionsrecht des Arbeitgebers, d.h., ein Einvernehmen mit dem einzelnen Arbeitnehmer über die Leistung von Überstunden ist nicht notwendig, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Wird Mehrarbeit angeordnet, so darf die tägliche Arbeitszeit die gesetzliche Höchstgrenze von 10 Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 ArbZG vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt.

Da das tarifliche Grundmodell eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag vorsieht, handelt es sich bei Arbeitsstunden, die an einem Samstag geleistet werden, immer um zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunden. Dies gilt nicht, wenn ein zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich oder eine betriebliche Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung) vereinbart worden ist.

2. zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich

Die tarifliche Arbeitszeit kann gemäß § 3 Nr. 1.3 BRTV innerhalb von 2 Kalenderwochen unterschiedlich auf die einzelnen Werktage verteilt werden. Ein Arbeitszeitausgleich kann so ohne Mehrarbeitszuschlag innerhalb von 2 Kalenderwochen erfolgen, indem die an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit durch eine entsprechende Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen wird. Dadurch wird es beispielsweise möglich, arbeitsfreie Tage unmittelbar vor oder nach einem Wochenfeiertag (sog. Brückentage) zu gewähren. Die an einem solchen Brückentag ausfallende Arbeitszeit ist innerhalb von 2 Wochen zuschlagsfrei vor- oder nachzuarbeiten. Möglich ist auch eine betriebliche Arbeitszeitregelung, wonach z.B. regelmäßig jeder zweite Freitag arbeitsfrei gestellt wird.

Die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit innerhalb von 2 Wochen kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den einzelnen Arbeitnehmern vorgenommen werden. Hierbei sind

jedoch laut Tarifvertrag vorrangig die betrieblichen Erfordernisse und die jahreszeitlichen Lichtverhältnisse zu berücksichtigen.

Wird die tarifliche Wochenarbeitszeit auf diese Weise innerhalb von 2 Kalenderwochen ungleichmäßig verteilt, so brauchen keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt zu werden, obwohl an einzelnen Tagen die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit von 7,5 bzw. 8 Stunden überschritten wird. Die Arbeitsstunden, um die die Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen verlängert worden ist, bleibt zuschlagsfrei, da ein entsprechender Arbeitszeitausgleich durch die verkürzte Arbeitszeit an anderen Werktagen erfolgt.

Auch im Rahmen eines zweiwöchigen Arbeitszeitausgleichs kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zusätzlich Mehrarbeit anordnen, wenn dies aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist (§ 3 Nr. 5.4 BRTV). In Betrieben ohne Betriebsrat besteht dagegen ebenfalls ein Direktionsrecht des Arbeitgebers, diese Mehrarbeit ohne ein Einvernehmen mit dem einzelnen Arbeitnehmer anzuordnen, wenn dringende betriebliche Gründe dies erforderlich machen.

Ist ein zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich in der Form vereinbart worden, dass z.B. regelmäßig jeder zweite Freitag arbeitsfrei sein soll, und fällt auf einen hiernach arbeitsfreien Freitag ein gesetzlicher Feiertag (z.B. Karfreitag), so hat der Arbeitnehmer in diesem Fall keinen Anspruch auf Zahlung der Feiertagsvergütung (BAG, Urteil vom 24.01.2001 – 4 AZR 538/99 -). Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Feiertagsbezahlung besteht nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall gewesen ist (§ 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Wird jedoch ein Arbeitnehmer nach einem im Voraus bestimmten Arbeitsplan an einem bestimmten Wochentag (z.B. jedem zweiten Freitag) von der Arbeit freigestellt, so ist seine Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag, der auf diesen nach Arbeitsplan arbeitsfreien Tag fällt, nicht alleine in Folge des Feiertages ausgefallen. Daher besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung bei Zusammentreffen des Feiertags mit dem in jeder zweiten Arbeitswoche arbeitsfrei gestellten Freitag (vgl. BAG, a.a.O.).

Auch der Samstag kann in einen zweiwöchigen Arbeitszeitausgleich einbezogen werden, da es sich hierbei um einen Werktag im Sinne der tariflichen Regelung (§ 3 Nr. 1.3 BRTV) handelt. Die Tarifvertragsparteien haben lediglich für das tarifliche Grundmodell die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag beschränkt. Dies gilt jedoch nicht für den Arbeitszeitausgleich innerhalb von 2 Wochen, da dieser eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit auf alle Werktage innerhalb von 2 Kalenderwochen zulässt. Da auch der Samstag ein Werktag ist, kann bei der abweichenden Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dieser auch einbezogen werden (BAG, Urteil vom 24.01.2001 – 4 AZR 538/99 -).

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung

Die betriebliche Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.4 BRTV gibt den Betrieben die Möglichkeit, die Arbeitszeit abweichend von dem tariflichen Grundmodell in einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten betriebsindividuell zu verteilen (Arbeitszeitflexibilisierung). Diese tarifliche Möglichkeit ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet:

- Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Kalendermonate.
- Voraussetzung ist die Gewährung eines verstätigten Monatslohnes.
- Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet, auf dem bis zu 150 Guthabenstunden angespart werden können.
- Der Arbeitgeber erhält ein Anordnungsrecht für 150 Vor- und 30 Nacharbeitsstunden.
- Die ersten 150 Mehrarbeitsstunden im Ausgleichszeitraum bleiben zuschlagsfrei.
- Bis zu 100 Guthabenstunden können zum Ausgleich für witterungsbedingten Arbeitsausfall eingesetzt werden.
- Es besteht die Möglichkeit der Übertragung von Arbeitszeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums.

- Weder ein schriftlicher Arbeitszeitplan noch die Einhaltung einer Ankündigungsfrist sind notwendig.
- Tarifliche Arbeitszeitgrenzen bestehen nicht, sodass die Arbeitszeitverteilung innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen erfolgen kann.

4. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Zu den Besonderheiten des Baugewerbes gehört es, dass die meisten Bauarbeiter nicht stationär an ein und demselben Arbeitsort beschäftigt sind, sondern an ständig wechselnden Baustellen beschäftigt werden. Die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsorts unterliegt dabei dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann (§ 7 Nr. 1 BRTV).

Wegen dieses ständigen Wechsels des Arbeitsortes beginnt und endet die Arbeitszeit im Baugewerbe an der Arbeitsstelle (Baustelle), sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird (§ 3 Nr. 4 BRTV). Die Wegezeit von der Wohnung zur Bau- oder Arbeitsstelle gehört damit in der Regel nicht zur bezahlten Arbeitszeit. Wegezeiten der gewerblichen, nicht stationär beschäftigten Arbeitnehmer werden seit 2023 entsprechend der Regelungen des § 5 Nr.7 i.V.m. § 7 Nr. 3.2 bzw. § 7 Nr. 4.1. BRTV entschädigt.

Die Arbeitszeit beginnt und endet aber auch dann an der Baustelle, wenn die Arbeitnehmer mit eigenem Pkw zum Betrieb bzw. Bauhof kommen und von dort mit firmeneigenen Fahrzeugen zu den Baustellen befördert werden (Betrieb = Sammelstelle). Die Tatsache, dass die Arbeitnehmer in einem betriebseigenen Fahrzeug zur Baustelle befördert werden, führt nicht dazu, dass die Arbeitszeit bereits an der Sammelstelle am Betriebsitz beginnt und von diesem Zeitpunkt an Lohn zu zahlen ist.

Dagegen beginnt die Arbeitszeit dann bereits im Betrieb, wenn der Arbeitnehmer zwar auf einer Baustelle außerhalb des Betriebes eingesetzt ist, aber vor Arbeitsaufnahme auf der Baustelle vorbereitende Arbeiten im Bauhof oder in der betriebseigenen Werkstatt ausführen muss (z.B. Material vorbereiten oder laden) und daher zunächst den Betrieb aufsucht. Letztendlich ist es eine Frage der betrieblichen Organisation, ob die Arbeitszeit bereits auf dem Betriebsgelände oder erst auf der eigentlichen Baustelle beginnt.

Der Tarifvertrag sieht weiterhin vor, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden (§ 3 Nr. 1.5 BRTV). Dies ist ein Hinweis auf das in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG enthaltene zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Da in Betrieben ohne Betriebsrat ein solches Mitbestimmungsrecht nicht besteht, kann der Arbeitgeber hier Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen auch ohne Einvernehmen mit den einzelnen Mitarbeitern festlegen. Hierbei sind jedoch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten (Höchstarbeitszeit, Pausenregelung).

5. Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden

Der Tarifvertrag sieht die Möglichkeit vor, dass der Arbeitgeber durch zwingende Witterungsgründe ausgefallene Arbeitsstunden nachholen lassen kann (§ 3 Nr. 1.6 BRTV). Solche witterungsbedingten Ausfallstunden können danach innerhalb der folgenden 24 Werktage nachgeholt werden. Diese Möglichkeit der Nachholarbeit hat allerdings nur noch für Betriebe Bedeutung, die nicht von der Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch machen, da der witterungsbedingte Arbeitsausfall in Betrieben mit Arbeitszeitflexibilisierung ausschließlich über das Ausgleichskonto auszugleichen ist.

Darüber hinaus sind in Betrieben ohne Arbeitszeitflexibilisierung die ersten 30 witterungsbedingten Ausfallstunden innerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (1. November bis 31. März) vom Arbeitnehmer vor- oder nachzuarbeiten bzw. durch den Einsatz von Urlaub auszugleichen (§ 4 Nr. 6.4 BRTV), sodass die Möglichkeit des Nachholens von Ausfallstunden überwiegend für Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit von praktischer Bedeutung sein wird.

Als Werktage, die für das Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden genutzt werden können, gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, d.h. auch Samstage. Lediglich die Beschäftigung von Jugendlichen ist an Samstagen ausgeschlossen. Bei den Nachholstunden handelt es sich um zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Über das Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden ist mit dem Betriebsrat oder – falls kein Betriebsrat besteht – mit den einzelnen Arbeitnehmern Einvernehmen zu erzielen. Ein Anordnungsrecht des Arbeitgebers besteht dagegen nicht.

IV. Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung

Es ist den Betrieben unbenommen, eine flexible Arbeitszeitregelung entweder für den gesamten Betrieb oder aber nur für einzelne Betriebsabteilungen oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern bis hin zu einzelnen Kolonnen einzuführen. Da individuelle Arbeitszeitkonten geführt werden, können auch für einzelne Arbeitnehmer oder Betriebsabteilungen unterschiedliche Ausgleichszeiträume festgelegt werden. Auch die gewerblichen Auszubildenden können grundsätzlich in eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung einbezogen werden (§ 15 Abs. 1 TV Berufsbildung). Bei jugendlichen Auszubildenden sind jedoch die gesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen zu beachten.

Grundsätzlich muss also nicht eine einheitliche Arbeitszeitgestaltung für den gesamten Betrieb vereinbart werden. Möglich ist vielmehr nach den tarifvertraglichen Bestimmungen auch, dass nur ein Teil der Beschäftigten die Arbeitszeitflexibilisierung anwendet, während für den übrigen Teil der Beschäftigten eine Arbeitszeit entsprechend dem tariflichen Grundmodell (Winter- bzw. Sommerarbeitszeit) zur Anwendung kommt. Mit der möglichen Kombination der einzelnen tarifvertraglichen Bestimmungen kann somit individuell auf die betrieblichen Bedürfnisse eingegangen werden.

In welcher Form eine flexible Arbeitszeitregelung im Baubetrieb eingeführt werden kann, ist davon abhängig, ob in dem Betrieb ein Betriebsrat besteht oder nicht. Bezüglich der Einzelheiten zur Einführung und Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung im Baugewerbe wird auf die Unternehmer-Info Arbeitsrecht Nr. 39/2021 von Dezember 2021 verwiesen.



UNTERNEHMER-INFO BAU

Betriebswirtschaft

22 / 2024
Juni 2024

Standards für den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht von KMU (VSME)

Ab dem Geschäftsjahr 2025 müssen große Unternehmen und Banken im Rahmen ihres Lageberichts auch einen Nachhaltigkeitsbericht aufstellen. Da dort auch Angaben zur Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette gefordert sind, werden Unternehmen und Banken ihre Auftragnehmer, Lieferanten und Kunden auffordern, ihnen die geforderten Daten zu liefern. Wäre doch gut, wenn Sie darauf schon vorbereitet sind, weil Sie seit Sommer 2024 Nachhaltigkeitsdaten nach dem VSME-Standard sammeln und aufbereiten.

Inhalt

- I. Hintergrund
- II. Der VSME-Standard (Entwurf 12-2023)
 - 1. Übersicht
 - 2. Anwendung und Grundsätze
 - 3. Basis-, PAT- und Geschäftspartnermodul

- III. Ergebnisse der Pilotphase bei ZDH
- IV. Das eTool des Handwerks
- V. Zeitschiene

I. Hintergrund

Nachhaltig zu bauen, ist grundsätzlich freiwillig. Durch eine Pflicht zur Berichterstattung für Banken und große Unternehmen will die EU Druck ausüben, dass es auch getan wird. Als Druckmittel fungieren die notwendigen Finanzmittel. Die Pflicht, einen Nachhaltigkeitsbericht aufzustellen, wurde mit Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung eingeführt.

Ab dem Geschäftsjahr 2025 sind demnach **große Unternehmen und Banken** mit

- mehr als 250 Mitarbeitern und/oder
- 50 Mio. € Umsatz und/oder
- 25 Mio. € Bilanzsumme (zwei von drei Kriterien müssen überschritten sein)

verpflichtet, ihrem Lagebericht auch einen Nachhaltigkeitsbericht zuzufügen. Die konkreten Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts werden durch die CSRD-Richtlinie und die ESRS-Standards definiert, die für alle berichtspflichtigen Unternehmen gelten (CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive; ESRS = European Sustainability Reporting Standards).

In diesem Merkblatt soll es aber um die **kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)** gehen, die selbst nicht berichtspflichtig sind, weil sie unterhalb der oben genannten Schwellenwerte liegen, die aber von ihren berichtspflichtigen Auftraggebern und Banken aufgefordert werden, Angaben zu ihrer Nachhaltigkeit zu machen; denn sie gehören zur Wertschöpfungskette dieser großen Unternehmen und „oben“ kann schließlich nur berichtet werden, was „unten“ an Daten geliefert wird. KMU sind also indirekt von der Berichtspflicht großer Unternehmen betroffen.

Dieser sog. „Trickle-down-effect“ führt dazu, dass inzwischen auch KMU im Rahmen einer Ausschreibung oder bei der Finanzierung nach ihren Nachhaltigkeitsbemühungen gefragt werden. Klar, dass jeder Auftraggeber und jede Bank andere

Fragen stellt und andere Formate fordert (Fragebogen, Online-Portal etc.). Und ohne Beantwortung der – oft sehr umfangreichen – Fragen gibt es weder einen Auftrag noch einen Kredit.

Die Wirtschaftsverbände fordern daher einen **einheitlichen, einfachen und von allen akzeptierten Mindeststandard**, den KMU für einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht verwenden können, um diesen dann jedes Mal vorzulegen, wenn Auftraggeber oder Hausbank fragen. Er muss das jeweilige Unternehmen von allen weiteren Berichtsanforderungen befreien.

Einen solchen Mindeststandard hat die EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) nun vorgelegt, jene Organisation, die auch die ESRS-Standards für die großen Unternehmen und Banken im Auftrag der EU-Kommission entwickelt hat.

II. Der VSME-Standard (EFRAG-Entwurf, Stand: 12-2023)

1. Übersicht

Im Dezember 2023 hat die EFRAG einen Entwurf des neuen VSME-Standards für die freiwillige Berichterstattung von KMU vorgelegt (VSME=Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs). Original in Englisch unten auf der Webseite der EFRAG unter <https://tinyurl.com/5n8hxyyk> („Exposure Draft VSME“).

Eine unautorisierte Übersetzung (Excel-Tabelle) stellt der DRSC bereit, das Deutsche Rechnungslegungs Standard Committee, unter <https://tinyurl.com/4kut5szb>

Da die endgültige Fassung des VSME-Standards voraussichtlich erst im Sommer 2025 vorliegt, wahrscheinlich aber nur geringfügig anders ausfallen wird, hat sich der ZDB für einen „Vorabbericht“ entschieden, um den Mitgliedsbetrieben die Möglichkeit zu geben, sich vorzubereiten.

Für Unternehmen, die freiwillig einen Nachhaltigkeitsbericht aufstellen wollen, sieht der VSME-Entwurf drei Berichtsmodelle vor, die je nach Unternehmensgröße und Ambitionen miteinander kombiniert werden können:

- **das Basis-Modul** (basic module): ESG-Aspekte B1-B12 mit 30 Datenpunkten, z.B. Energieverbrauch im MWh und CO₂-Emissionen nach Scope 1 und 2. Keine Wesentlichkeitsanalyse notwendig. Berichtet wird nur, was zutrifft. Für Kleinstunternehmen ausreichend.
- **das PAT-Modul** (narrative module describing policies, actions, targets; „Text-Modul“): N1-N5 mit 25 Datenpunkten. Das Modul soll Nachhaltigkeitsstrategie, Ziele und Maßnahmen beschreiben und macht daher nur für Betriebe Sinn, die bereits Leitlinien oder Nachhaltigkeitsziele formuliert haben.
- **das Geschäftspartner-Modul** (business partner module, „Kennzahlen-Modul“): BP1-BP11 mit 35 Datenpunkten. Das Modul enthält zusätzliche Datenanforderungen von Banken, Investoren und Firmenkunden.

Der VSME-Standard für KMU deckt zwar grundsätzlich dieselben Nachhaltigkeitsthemen ab, die auch im ERS-Standard für die berichtspflichtigen großen Unternehmen vorgesehen sind. Um die Verhältnismäßigkeit zu wahren, wurden aber Umfang und Tiefe der zu berichtenden Themen reduziert. So umfasst der ERS-Standard 1.183 Datenpunkte, das Basis-Modul des VSME-Standards aber nur 30 Datenpunkte. Ein Datenpunkt ist die Antwort auf eine Frage.

Tatsächlich hat die EFRAG nun den Anspruch, dass das Basis-Modul von KMU ohne externe Hilfe ausgefüllt werden können muss. Zu diesem Zweck hat sie auch einen Leitfaden in die Standarddokumente eingefügt, um z.B. die Berechnung der CO₂-Emissionen zu erläutern.

Damit umfasst der VSME-Entwurf:

- Die Beschreibung von Basis-, PAT- und Geschäftspartner-Modul
- Grundsätze der Wesentlichkeitsanalyse für PAT- und Geschäftspartner-Modul
- Erläuterungen zum Basis-Modul, zur Berechnung der THG-Emissionen nach Scope 1 und 2 (THG=Treibhausgasemissionen), und zum Geschäftspartner-Modul („guidance“). Hinweise zur Berechnung.
- Anhang mit Begriffsdefinitionen (A) und einer Liste der Nachhaltigkeitsaspekte (B) zur Anwendung in der Wesentlichkeitsanalyse.

2. Anwendung und Grundsätze

Die Schwellenwerte zur Unterteilung von KMU in Größenklassen lauten aktuell (zwei von drei Kriterien müssen überschritten sein):

	Mittelgroße Unternehmen	Kleine Unternehmen	Kleinstunternehmen
Mitarbeiterzahl	250	50	10
Umsatzerlöse	50 Mio. €	15 Mio. €	900.000 €
Bilanzsumme	25 Mio. €	7,5 Mio. €	450.000 €

Hinweis

- Bei der „Mitarbeiterzahl“ gilt die Zahl der Köpfe (unabhängig von Teilzeit oder Vollzeit), ohne Auszubildende.

- Anders als in der internationalen Rechnungslegung, wo angefangene Arbeiten zu den Umsatzerlösen (UE) gezählt werden (IFRS), wird in Deutschland streng auf den Umsatz abgestellt (HGB). Angefangene Arbeiten spielen also keine Rolle bei den Schwellenwerten. Das heißt, dass die Schwellenwerte in Deutschland anders ausfallen als im Rest der EU und dass Betriebe in einem Jahr berichtspflichtig sein können und ein Jahr später sind sie es nicht mehr. Denn bekanntermaßen schwanken die UE bei Bauunternehmen von Jahr zu Jahr stark, während die Gesamtleistung eine ziemlich stabile Größe ist (Gesamtleistung = UE + Bestandsveränderungen angefangener Arbeiten).

„Kleinstunternehmen“ bis 10 Mitarbeiter können ihren freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht nach dem Basis-Modul erstellen. Zusätzliche Angaben sind nicht erforderlich.

Gleichzeitig ist das Basis-Modul auch die Mindestanforderung für „kleine Unternehmen“ bis 50 Mitarbeiter. Kleine und mittlere Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter) können aber zusätzlich zum Basis-Modul noch das PAT- und/oder Geschäftspartner-Modul bearbeiten. Dabei können sie

1. Basis-Modul und PAT-Modul kombinieren (2 Module) oder
2. Basis-Modul und Geschäftspartner-Modul (2 Module) oder
3. Basis-Modul, PAT-Modul und Geschäftspartner-Modul kombinieren (alle 3 Module).

Der Nachhaltigkeitsbericht soll Informationen liefern, die relevant, wahrheitsgetreu, vergleichbar, verständlich und überprüfbar sind. Zusätzliche Angaben, z.B. um den eigenen Bericht innerhalb der Branche vergleichbar oder verständlicher zu machen, sind zulässig.

Muttergesellschaften („Konzerne“) sollten auf konsolidierter Basis für ihre Töchter berichten.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist jährlich zu erstellen und zusammen mit dem Jahresabschluss zu veröffentlichen. Falls Angaben des Nachhaltigkeitsberichts bereits in anderen Dokumenten enthalten sind, reichen Querverweise aus. Dies gilt auch für Angaben, nach denen mehrfach in den drei Modulen gefragt wird.

Das Unternehmen kann geheime/ sensible Informationen weglassen (auch wenn sie wesentlich sind), wenn die Informationen einen kommerziellen Wert haben, weil sie geheim sind, und die Veröffentlichung sich wahrscheinlich negativ auf die finanzielle Lage des Unternehmens auswirken würde.

3. Basis-, PAT- und Geschäftspartnermodul

➤ Basis-Modul

- B1** Vorbereitung: Welche der drei Module wollen Sie bearbeiten?
- B2** Ergriffene Nachhaltigkeitsmaßnahmen mit positiver Auswirkung auf ESG (falls zutreffend)
- B3** Energie und Treibhausgasemissionen: Brennstoff- und Stromverbrauch (MWh), THG-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalenten (tCO₂eq), und zwar unterteilt nach Scope-1- und Scope-2-Emissionen
- B4** Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden (falls zutreffend)

- B5** Biodiversität in Schutzgebieten und betriebliche Landnutzung (falls zutreffend)
- B6** Wasserentnahme und Wasserverbrauch
- B7** Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement
- B8** Mitarbeiter: allgemeine Merkmale, nach Vertragsart, nach Geschlecht, nach Standort
- B9** Mitarbeiter: Gesundheit und Sicherheit (Zahl der Arbeitsunfälle und Todesfälle)
- B10** Mitarbeiter: Vergütung, Tarifgebundenheit, Schulungen
- B11** Beschäftigte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gruppen, Verbraucher und Endnutzer, die negativ von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sind (falls zutreffend)
- B12** Gab es Verurteilungen oder Geldstrafen für Korruption oder Bestechung?

➤ **PAT-Modul („Text-Modul“)**

PAT = policies-actions-targets (Leitlinien, Maßnahmen, Ziele)

Für Unternehmen, die bereits Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen formuliert haben. Die zusätzlichen Angaben im PAT-Modul sind freiwillig und ergänzen das Basismodul. Eine Wesentlichkeitsanalyse ist laut EFRAG erforderlich.

- N1** Strategie: Geschäftsmodell (Zielgruppen, Märkte, Lieferanten) und Initiativen zur Nachhaltigkeit
- N2** Beschreibung der als „wesentlich“ identifizierten Nachhaltigkeitsthemen und ihrer Auswirkungen (Perspektiven: inside-out und outside-in)
- N3** Was unternehmen Sie gegen diese Auswirkungen? Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsfragen (Strategie, Maßnahmen, z.B. Energiesparmaßnahmen oder Schulungen zur Sensibilisierung gegen Korruption)
- N4** Beschreibung der wichtigsten Stakeholder und der Zusammenarbeit
- N5** Unternehmensführung: Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsangelegenheiten im Unternehmen

➤ **Geschäftspartner-Modul**

Das Geschäftspartnermodul fragt zusätzlich insbesondere die Nachhaltigkeitsdaten ab, die **Banken oder Investoren** für ihre eigenen Berichte liefern müssen. Das Modul ist freiwillig und ergänzt die Angaben im Basismodul. Eine Wesentlichkeitsanalyse ist laut EFRAG erforderlich.

Wählt das Unternehmen zusätzlich das Geschäftspartnermodul, um zu berichten, sollten auch die **THG-Emissionen nach Scope 3** ermittelt werden [tCO₂eq], und zwar aufgegliedert nach den 15 Arten, die in der Wertschöpfungskette des Unternehmens vor- oder nachgelagert auftreten. Dazu gehören THG-Emissionen durch Transporte, Geschäftsreisen, Pendeln von Mitarbeitern, aber auch durch Baumaschinen, verwendetes Material und durch das hergestellte Bauwerk selbst (Lebenszyklusanalyse).

- BP 1** Einkünfte aus kritischen Branchen, z.B. Waffen, Tabak, fossile Brennstoffe, Pestizide
- BP 2** Geschlechtervielfalt in der Geschäftsleitung

BP 3 Planen Sie, Ihre THG-Emissionen zu reduzieren, z.B. durch eine Photovoltaikanlage? Geben Sie die gesetzten Ziele an (reduzierte Menge pro Jahr), getrennt nach Scope 1 und Scope 2.

BP 4 Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels: Inwieweit richten Sie Ihr Geschäftsmodell und Ihre Strategie auf die Begrenzung der Erderwärmung aus (1,5°C-Ziel)? Nennen Sie Maßnahmen und Zuständigkeiten.

BP 5 Physische Risiken durch den Klimawandel, z.B. finanzielle Auswirkungen durch Überschwemmungen, Starkregen, starke Hitze oder Waldbrände. Welche Vermögenswerte wären betroffen? Welche Umsätze? Welche Energieeffizienzklassen weisen Ihre betrieblichen Gebäude auf?

BP 6 Anteil gefährlicher und/oder radioaktiver Abfälle

BP 7 Einhalten international anerkannter Vereinbarungen (UN-Menschenrechtskonvention, OECD-Leitsätze, IAO-Erklärung usw.): Menschenrechte am Arbeitsplatz, sicheres Arbeitsumfeld, keine Diskriminierung, gleiches Geld für gleiche Arbeit, Arbeitsrechte usw.

BP 8 Maßnahmen zur Einhaltung dieser Vorschriften bzw. zur Behebung von Verstößen

BP 9 Gab es Verstöße gegen die OECD-Leitsätze, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder die IAO-Erklärung zu den Rechten am Arbeitsplatz?

BP 10 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Wie viele Mitarbeiter nehmen Urlaub aus familiären Gründen, z.B. Elternzeit oder Pflegezeit?

BP 11 Anzahl der Auszubildenden

➤ **Wesentlichkeitsanalyse**

Bei Berichterstattung nach dem PAT-Modul oder dem Geschäftspartner-Modul ist laut EFRAG eine Wesentlichkeitsanalyse erforderlich. Empfohlen wird folgende Vorgehensweise:

1. Zeichnen Sie ein Koordinatensystem. Auf der x-Achse wird die Schwere der Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die finanzielle Lage des Unternehmens abgetragen (**Perspektive: outside-in**, z.B. Auswirkungen häufiger Überschwemmungen oder Auswirkung des Fachkräftemangels aufs Unternehmen).

Auf der y-Achse werden Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen abgetragen (**Perspektive: inside-out**, z.B. Auswirkungen der eigenen Bauabfälle auf die Umwelt oder Auswirkungen der körperlichen Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeiter).

2. Prüfen Sie nun die 73 Nachhaltigkeitsthemen der Anlage B, ob sie „wesentlich“ für Ihr Unternehmen sein könnten. Tragen Sie die potentiell wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in das Koordinatensystem ein und positionieren Sie sie so, wie es ihren möglichen Auswirkungen entspricht. Berücksichtigen Sie bei der Positionierung negativer Aspekte die Wahrscheinlichkeit des Eintritts, die Schwere der Auswirkungen und die Unumkehrbarkeit des Schadens.

3. „Wesentlich“ im engeren Sinne sind alle Nachhaltigkeitsthemen am äußeren Rand des Koordinatensystems, also insbesondere „oben rechts“ im System, aber auch „ganz oben links“ (schwerer Nachhaltigkeitsschaden ohne finanzielle Auswirkungen), und „ganz unten rechts“ (geringer Schaden mit erheblicher finanzieller Auswirkung).

Was sich in der Wesentlichkeitsanalyse nicht als „wesentlich“ herausgestellt hat, darüber braucht auch nicht berichtet zu werden.

Binden Sie bei der Wesentlichkeitsanalyse möglichst Ihre **Stakeholder** ein: Gesellschafter, Mitarbeiter, Hausbank, Lieferanten etc. Und wählen Sie für den Anfang aus den wesentlichen Themen nur die wichtigsten 3 bis 5 ESG-Themen aus, die Sie bearbeiten wollen.

III. Ergebnisse der Pilotphase beim ZDH

Von Februar bis Mai hat die EFRAG den VSME-Entwurf zur Konsultation gestellt. Im Rahmen dieser Konsultationsphase hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zusammen mit Handwerkskammern und Verbänden, darunter dem ZDB, sowie fast 30 Pilotbetrieben aus dem Handwerk die VSME auf ihre Praxistauglichkeit getestet. Dazu hat der ZDH die VSME übersetzt und einen leicht verständlichen Fragebogen entwickelt. Außerdem wurde das „eTool des Handwerks“ um ein „VSME-Modul“ erweitert, das den Fragenkatalog des Basismoduls, des PAT-Moduls und des Geschäftspartnermoduls abbildet.

Erste Ergebnisse: Die Pilotteilnehmer empfanden es als zeitaufwendig, das Basismodul zu bearbeiten, inhaltlich aber grundsätzlich machbar. Kritisiert wurden ungenaue Formulierungen und fehlende Erklärungen in den VSME-Dokumenten. Zur Beantwortung der Fragen haben viele Betriebe das eTool des Handwerks verwendet. Das Tool wurde sehr gelobt und es wurden auch weitere Verbesserungsvorschläge gemacht.

Bei Fragen nach Energieverbrauch, Wasser und Abfallentsorgung fiel den Betrieben die Trennung zwischen Büro und Baustelle schwer: Über Energieverbrauch und Abfallentsorgung auf der Baustelle hat der Betrieb immer dann keine Informationen, wenn der Bauherr die Abrechnung vornimmt. Und Betriebe, die ihr Firmengebäude angemietet haben, haben zu solchen Daten grundsätzlich weniger Zugang als Betriebe, die das eigene Gebäude nutzen.

Beim Verfassen der Texte für das PAT-Modul waren die Betriebe dann schon deutlich schneller; die Vorarbeiten waren durch das Datensammeln im Basis-Modul schon gemacht.

Das Geschäftspartnermodul wurde nur von wenigen bearbeitet und – ebenso wie die Wesentlichkeitsanalyse – als zu komplex und überflüssig abgelehnt. Eine Scope-3-Berechnung ihrer THG-Emissionen ist den Betrieben nicht gelungen.

Ende Mai wird der ZDH die VSME-Pilotphase vollständig ausgewertet haben. Zusammen mit Kammern und Verbänden wird sich der ZDH dafür einsetzen, dass die EFRAG den Standard an den kritischen Stellen überarbeitet, bevor sie die finale Fassung im Herbst an die EU-Kommission übergibt.

IV. Das eTool des Handwerks

Das „eTool des Handwerks“ ermöglicht auf einer Plattform unter www.energieeffizienz-handwerk.de bzw. www.energie-tool.de das systematische Erfassen des **betrieblichen Strom- und Heizwärme-, Kraftstoff- und Wasserverbrauchs**. Der integrierte CO₂-Rechner erlaubt zusätzlich die Berechnung des **CO₂-Fußabdrucks** nach Scope 1, 2 und 3:

➤ Scope 1 umfasst alle CO₂-Emissionen, die direkt durch Aktivitäten im Betrieb emittiert werden, z.B. durch Produktionsanlagen, durchs Heizen oder durch Firmenfahrzeuge. Scope 1-Treibhausgas-Emissionen werden also direkt durch Anlagen, Maschinen oder Fahrzeuge am Unternehmensstandort verursacht.

➤ Scope 2 umfasst alle CO₂-Emissionen durch eingekaufte Energie (Strom, Dampf, Wärme oder Kälte). Diese CO₂-Emissionen entstehen nicht unmittelbar am Betriebsstandort, sondern z.B. bei den Energieversorgern.

➤ Scope 3 umfasst alle CO₂-Emissionen durch bezogene Vorleistungen und Materialien, die benötigt werden, z.B. eingekaufte Baustoffe (vor allem Stahl, Glas, Zement), Wasser, gemietete Maschinen, das Pendeln der Mitarbeiter, Geschäftsreisen (außer Firmen-PKW) oder Transporte (Einkauf und Vertrieb). Dazu gehört auch die Entsorgung von Abfall sowie Emissionen durch die Verarbeitung oder Nutzung des verkauften Produkts, also auch die **Emissionen in der Nutzungsphase eines Gebäudes**.

Mit seinen vielfältigen Funktionen ermöglicht das eTool das Sammeln der wichtigsten Nachhaltigkeitsdaten. Zahlreiche Auswertungsmöglichkeiten erleichtern es, Konsequenzen für Energieeinsparungen abzuleiten („Energie-Cockpit“). Die Plattform wurde vom ZDH entwickelt und ist kostenlos nutzbar.

Für die VSME-Pilotphase wurde das eTool um ein „VSME-Modul“ erweitert, das den Fragenkatalog des Basismoduls, des PAT-Moduls und des Geschäftspartnermoduls abbildet. Die Wesentlichkeitsanalyse soll folgen. Im Rahmen der VSME-Pilotphase des ZDH haben die Pilotbetriebe einen Testzugang für das erweiterte eTool erhalten.

V. Zeitschiene

Die Konsultation der EFRAG wird im Mai beendet sein. Auf der Basis der Ergebnisse wird die EFRAG den VSME-Entwurf noch einmal überarbeiten und dann der EU-Kommission übergeben. Die finale Veröffentlichung des Standards ist für Mai/Juni 2025 geplant.