

INnungsmaler aktuell:

Exklusiv für Innungsfachbetriebe



APRIL 2023

EU-Konsultation zum Asbest-Gebäudekataster

Im Rahmen der Initiative „Überprüfung, Registrierung und Überwachung von Asbest“ überlegt die EU-Kommission einen Gesetzesvorschlag einzubringen, der eine verpflichtende Untersuchung alter Gebäude auf Asbest beinhaltet. Hierzu lief eine öffentliche Konsultation, an der sich die Handwerksverbände beteiligt haben.

Dass Gebäude auf Asbest untersucht werden, bevor es unabsichtlich – z. B. durch Baumaßnahmen - zur Freisetzung und Gefährdung der Arbeitnehmer, Dritter und der Umwelt kommt, ist sinnvoll und liefert für die ausführenden Handwerke eine wichtige Vorabinformation des Auftraggebers vor Renovierungen.

Im Rahmen des nationalen Asbestdialogs in Deutschland hat man sich auf eine **anlassbezogene** Untersuchung vor der Ausführung von Bautätigkeiten geeinigt. Ergebnis dieser Einigung war die *Leitlinie für die Asbesterkundung zur Vorbereitung von Arbeiten in und an älteren Gebäuden*. Im Referentenentwurf zur kommenden Gefahrstoffverordnung ist ein entsprechender Text zur **Informationspflicht des Auftraggebers** vorgesehen:

Wer Tätigkeiten an baulichen oder technischen Anlagen veranlasst, die Gefahrstoffe enthalten können, die durch diese Tätigkeiten freigesetzt werden können und zu besonderen Gesundheitsgefahren führen können, hat besondere Informations- und Mitwirkungspflichten. Zu den Mitwirkungspflichten zählt vor Aufnahme der Tätigkeiten die Erkundung, ob entsprechend der Bau- oder Nutzungsgeschichte des Objekts Gefahrstoffe, insbesondere Asbest, vorhanden oder zu vermuten sind, die durch die Tätigkeiten freigesetzt und zu einer Gefährdung führen können. Das Vorhandensein von Asbest wird in der Regel dann vermutet, wenn der Baubeginn des Objekts vor dem 31. Oktober 1993 liegt.

Die EU-Gesetzesinitiative geht jedoch über diese „deutsche“ Regelung hinaus und stellt mehrere Möglichkeiten der Überprüfung von alten Gebäuden in den Raum. Darunter ist auch eine durch die EU vorgegebene verpflichtende Untersuchung innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens (also auch ohne den Bezug zu Bautätigkeiten) genannt. Eine solche Verpflichtung träge alle Gebäudeeigentümer auch unabhängig davon, ob eine aktuelle Gefährdung vorliegt.

Der Bundesverband Farbe und andere Handwerksverbände haben sich mit der anlassbezogenen Verpflichtung positioniert.

Quelle: Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz (GIT, B. Schmidt, Dr. O. Nicolai)



Die Beratungshotline
Exklusiv
für Innungsbetriebe
0800-327 23 33

In dieser Ausgabe

EU-Konsultation zum Asbest-Gebäudekataster	1
Tarifliche Inflationsausgleichszahlung – Die häufigsten Fragen	2
Die Malerstunde 2023	
TKB Merkblatt 20	
Impressum	4

Tarifliche Inflationsausgleichszahlung – Die häufigsten Fragen

Mit dem Tarifabschluss vom Dezember 2022 im Maler- und Lackiererhandwerk wurde auch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie von **600 €** tariflich vereinbart. **Inflationsausgleichszahlungen** sind unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 11c EStG, § 1 Abs. 1 Nr.1 SvEV). Leistungen des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise sind steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in der Zeit vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden. Die Obergrenze für die Steuerfreiheit liegt bei 3 000 Euro. Zudem unterliegen die Leistungen keiner Beitragspflicht gegenüber der Malerkasse. Die Auszahlung der tariflichen Sonderzahlung soll spätestens mit der Lohnabrechnung für den Monat Mai 2023 erfolgen.

1 Wer hat tariflichen Anspruch auf die Inflationssonderzahlung?

Nur **gewerbliche Arbeitnehmer** (Gesellen, Vorarbeiter, Helfer etc.; auch Mitarbeiter mit Mini-Jobs.) Gewerbliche Auszubildende haben einen Anspruch auf 180 €. Kaufmännische und technische Angestellte werden von der tariflichen Regelung hingegen nicht erfasst. Eine freiwillige Zahlung ist natürlich auch für diesen Mitarbeiterkreis zulässig.

2 Muss ich die 600 € zwingend allen gewerblichen Mitarbeitern zahlen?

NEIN. Der Tarifvertrag zur Inflationsausgleichszahlung ist **nicht allgemeinverbindlich**. Wie bei allen anderen nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (z. B. Lohn oberhalb der Branchen-Mindestlöhne) besteht damit ein arbeitsrechtlicher Anspruch nur in folgenden Fällen:

- beidseitige Tarifbindung der Arbeitsvertragspartner (d.h. Arbeitgeber ist Mitglied einer Innung und der Arbeitnehmer ist Mitglied in der Gewerkschaft IG BAU),
- einzelvertragliche Vereinbarung des Tarifvertrages (z.B. wenn nach dem Arbeitsvertrag „alle Tarifverträge des Maler- und Lackiererhandwerks“ zur Anwendung kommen sollen) oder
- bei bestehender betrieblicher Übung (davon ist bei Inflationsausgleichszahlungen in der Regel aber nicht auszugehen) oder

- ggf. wirkender innerbetrieblicher Gleichbehandlungsgrundsatz (keine willkürliche Ungleichbehandlung).

Alles darüber hinaus ist eine freiwillige Leistung des Betriebs, auch ggf. die Zahlung einer Prämie an kaufmännisch-technische Angestellte.

3 Kann ein geringfügig Beschäftigter die Zahlung im Hinblick auf die Verdienstgrenzen erhalten?

JA. Die Inflationsausgleichsprämie **können alle Arbeitnehmer erhalten** – ganz egal, ob sie eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausüben. Daher können auch Be-schäftigte in **Minijobs** diese Zahlung erhalten.

4 Welche Voraussetzungen müssen für die tarifliche Prämie erfüllt sein?

Ihr gewerblicher Mitarbeiter muss in der Zeit vom **1. Juni 2022 bis 31. Dezember 2022** einen **Lohnanspruch** bei Ihnen als aktueller Arbeitgeber haben (oder ggf. ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld/KUG). Bei Schlechtwetterkündigung steht dem Arbeitnehmer die Inflationsprämie ebenfalls zu. Liegen in diesem Zeitraum jedoch **Ausfallzeiten** (ohne Lohnanspruch – abgesehen von der Schlechtwetterkündigung) beim aktuellen Arbeitgeber vor, reduziert sich der tarifliche Anspruch anteilig.

5 Wie hoch ist die Sonderzahlung, wenn meine Mitarbeiter unterschiedliche Stundenlöhne verdienen?

Die tarifliche Prämie ist eine **pauschale Sonderzahlung** und steuerlich eine Beihilfe und Unterstützung zur Abmilderung der Belastungen aufgrund der Preissteigerungen. Sie hängt damit nicht von der konkreten Lohnhöhe ab und beträgt bei Vollzeit (40 Std./Woche) zunächst immer 600 €. Der Charakter der Inflationsausgleichszahlung verbietet eine „tage- oder gar stundengenaue“ Berechnung – die Prämie ist keine Leistungs- oder Stundenlohnabrechnung!

6 Mein Mitarbeiter arbeitet weniger als 40 Stunden oder hat einen Mini-Job. Beträgt die Zahlung dann trotzdem 600 €?

NEIN. Der Tarifvertrag ermöglicht bei **Teilzeitarbeit** eine **anteilige Berechnung**. Bei z.B. 36 Stunden Arbeitszeit wären dies: $600 \text{ €} \times 36/40$ (Stunden/Woche) = 540 €. Das gilt auch für Mini-Jobs. Beispiel 10 Std.: $600 \text{ €} \times 10/40$ (Stunden/Woche) = 150 €.

7 Wann muss ich die Inflationsausgleichszahlung auszahlen?

Nach Tarif spätestens mit der **Lohnabrechnung für Mai 2023** (fällig bis spätestens 15. Juni 2023). Sie können die Sonderzahlung aber auch früher auszahlen.

8 Kann ich eine Inflationssonderzahlung anrechnen, wenn ich bereits ab dem 26.10.2022 ein Inflationsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt habe?

JA. Der Tarifvertrag sieht die Möglichkeit einer Anrechnung ausdrücklich vor. Haben Sie schon 600 € (oder den ggf. anteiligen tariflichen Anspruch) oder mehr gezahlt, entfällt jeder weiterer tariflicher Anspruch. Haben Sie bisher weniger oder gar nicht bezahlt, bleibt die Differenz.

9 Ich habe schon den Steuerfreibetrag von 3.000 € ausgeschöpft. Kann ich trotzdem noch 600 € zusätzlich steuerfrei an Mitarbeiter zahlen?

NEIN. Die **Steuerfreiheit** ist bei der Inflationssonderzahlung auf **maximal 3.000 €** bis zum 31.12.2024 begrenzt. Sie können jederzeit zwar noch 600 € gewähren (ohne jeden tariflichen Anspruch!), müssen sie dann aber wie normalen Lohn behandeln (mit Steuern, Sozialversicherung etc.!).

10 Bekommen auch Mitarbeiter die Sonderzahlung, wenn sie nach § 46 Rahmentarifvertrag wegen schlechter Witterung gekündigt sind?

JA. Gewerbliche Arbeitnehmer mit Lohn- oder KUG-Anspruch im Zeitraum 1. Juni 2022 bis 31. Dezember 2022 haben unabhängig von dessen Höhe bzw. Umfang zumindest einen tariflichen Anspruch. Die Zeiten der Abwesenheit wegen Schlechtwetterkündigung wirken sich nicht kürzend aus (*siehe Punkt 13*).

11 Mein Mitarbeiter ist länger krank und bezieht bereits seit z.B. 20. Mai 2022 Krankengeld von der Krankenkasse. Bekommt er auch die Prämie?

NEIN. Voraussetzung ist ein Lohn- oder ggf. KUG-Anspruch im Zeitraum 1. Juni 2022 bis 31. Dezember 2022. Krankengeld ist kein vom Tarif gleichgestellter Anspruch. Hatte der kranke Mitarbeiter dagegen z.B. am Anfang des Zeitraums Lohn erhalten oder kehrt(e) er bis zum 31. Dezember 2022 zurück und erhält wieder Lohn, ergibt sich ein Anspruch auf eine anteilige Prämie.

12 Hat ein Mitarbeiter in Kurzarbeit mit Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG) Anspruch auf die Prämie?

JA, denn entweder hat er für den Zeitraum (Frage 3) einen Lohnanspruch gehabt (Ausnahme Kurzarbeit = „0“ die ganze Zeit) oder aber einen nach dem Tarifvertrag gleichgestellten Anspruch auf KUG.

13 Ist die Sonderzahlung auch bei Kurzarbeit steuerfrei?

JA. Die allgemeinen steuerlichen Voraussetzungen müssen natürlich eingehalten werden.

14 Was gilt, wenn ich jetzt einen gewerblichen Mitarbeiter neu einstelle, der zuvor z.B. in einem anderen Maler- und Lackierbetrieb gearbeitet hat?

Eine „Mindest-Betriebszugehörigkeit“ gibt es für die tarifliche Inflationssonderzahlung nicht. Hat der Mitarbeiter bei Ihnen im geforderten Zeitraum einen Anspruch auf Lohn (oder KUG) besteht ein Prämien-Anspruch. Die Prämie kann aber anteilig reduziert werden, für den Zeitraum, in dem der neu eingestellte Mitarbeiter bei Ihnen keinen Lohn bekommen hat. Beispiel: Wechsel in den Betrieb am 01.09.2022 = Anspruch auf 4/7 der Prämie vom neuen Arbeitgeber.

15 Was gilt, wenn ein Mitarbeiter sein Arbeitsverhältnis kündigt, kurz nachdem er die Inflationssonderzahlung erhalten hat? Kann die Inflationssonderzahlung dann zurück verlangt werden?

NEIN. Der Tarifvertrag sieht eine Rückzahlung im Falle eines Ausscheidens nicht vor. Die Inflationssonderzahlung ist keine Prämie, mit der künftige Betriebsstreue honoriert werden soll.

16 Kann die Inflationsausgleichszahlung mit anderen Lohnzahlungen, Arbeitszeitkonto, Überstunden, Leistungsprämien, Urlaubsgeld (Malerkasse) etc. verrechnet werden?

NEIN!! Zwingende Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11c EStG ist die **zusätzliche Zahlung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** (also nur „on top“). Die Prämie darf nicht verrechnet werden mit einem anderen tariflichen oder einem anderen arbeitsrechtlichen Anspruch aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung mit Betriebsrat oder betrieblicher Übung.

17 Welche formalen steuerlichen Anforderungen sind zu beachten?

Die Inflationsausgleichszahlung muss zwingend im **Lohnkonto** als solche ausgewiesen werden (unabhängig ob tarifliche oder freiwillige Prämie). Sie muss aber weder in Lohnsteuerbescheinigungen ausgewiesen werden, noch in der Einkommensteuererklärung angegeben werden.

18 Ist eine schriftliche Vereinbarung nötig?

Nicht zwingend, aber **es ist anzuraten**. Bei späteren Prüfungen müssen Sie anhand der **Lohnunterlagen** des Betriebes belegen können, dass es sich bei der Auszahlung der Prämie um eine Beihilfe/Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen nach § 3 Nr. 11c EStG gehandelt hat, damit die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung geprüft werden kann. Zwar stellt bereits der Tarifvertrag eine Rechtsgrundlage dar. Dieser gilt jedoch unmittelbar und zwingend nur bei beidseitiger Tarifbindung (also auch Arbeitnehmer ist tarifgebunden, spricht Mitglied in Gewerkschaft IG BAU), was meist nicht der Fall ist.

Außer der zwingenden **Aufzeichnung im Lohnkonto** ist eine **ergänzende Vereinbarung ratsam**. Sprechen Sie dazu ggf. auch mit Ihrem steuerlichen.

Hier ein einfaches Muster:

Die Gewährung einer Inflationsausgleichszahlung in Höhe von ... € erfolgt durch den Arbeitgeber als Beihilfe / Unterstützung nach § 3 Nr. 11c EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll zusätzliche Belastungen aufgrund gestiegenen Inflation abmildern.

Der Betrag wird mit der Lohnabrechnung für den Monat ... 2023 ausgezahlt. Die Zahlung ist, soweit kein tariflicher Anspruch besteht, freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht für die Zukunft. Die Steuerfreiheit der Zahlung ist begründet in § 3 Nr. 11c EStG i.d.F. des Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vom 19.10.2022.

SIE MÖCHTEN IN DIESEM JAHR EINE AUSBILDUNGSSTELLE ANBIETEN?

SIE BIETEN IN IHREM BETRIEB PRAKTIKUMSPLÄTZE AN?

Veröffentlichen Sie Ihre Angebote online in der Ausbildungs-/Praktikumsbörse unter **werde-maler.de**.

Das passende Formular finden Sie über folgenden Link oder den QR-Code:

<https://t1p.de/werdemalerboerse>



Senden Sie Ihre Angaben einfach per Mail an den Landesinnungsverband: **info@maler-lackierer-nr.de**. Wir kümmern uns um alles Weitere.

DEINE KARRIERE

Hier findest du deinen Ausbildungsplatz: www.werde-maler.de

Du kannst alles erreichen! #werdeMaler



© Andreas Buck - www.andreas-buck.de

Die Malerstunde 2023

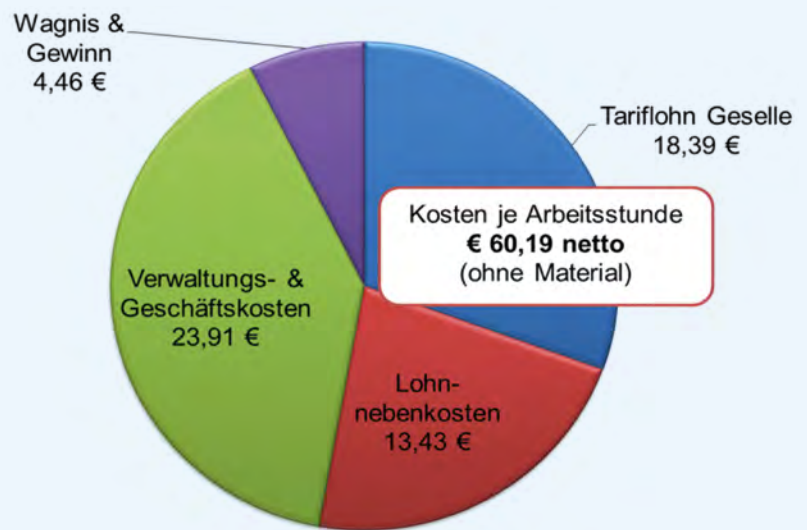
Fachgerechte Leistung – transparenter Preis

Ein Geselle hat Anspruch auf **2088** bezahlte Stunden im Jahr und erhält einen tariflichen Stundenlohn von 18,39 €.

Bei 28 Urlaubstagen, 10 Feiertagen und 10 sonstigen Ausfalltagen (Krankheit, schlechte Witterung etc.) bleiben rund **1650** produktive Arbeitsstunden, die mit dem Kunden abgerechnet werden können.

Zur Deckung der sonstigen betrieblichen Kosten müssen auf den Stundenlohn zusätzlich 203 % berechnet werden.

Plus einer Marge für Wagnis & Gewinn kostet eine Lohnstunde netto 60,19 Euro.



TKB Merkblatt 20 zu Sonderkonstruktionen mit ausführlicher Berücksichtigung vertraglicher Risiken

Die alte Version des TKB Merkblattes „Übliche Sonderkonstruktionen“ vom Februar 2021 wurde im Juni 2022 aktualisiert. Dabei wurde den Konsequenzen einer Abweichung von den allgemein anerkannten Regeln der Technik ein wesentlicher Teil des Merkblattes gewidmet

Sonderkonstruktionen oder Sonderausführungen sind Ausführungen, die nicht in Normen erfasst sind. Sie fehlen in anerkannten Regeln oder widersprechen diesen ggf. sogar. Trotzdem können diese Ausführungen in der Praxis seit Jahren angewendet werden.

Ein Beispiel ist die Überarbeitung alter, z. B. gefliester Böden. Der verbändeübergreifende Kommentar zur DIN 18365 Bodenbelagarbeiten sagt: *Alte Untergründe, wie bereits genutzte Bodenbeläge, Fliesen, Beschichtungen u. a., stellen grundsätzlich keine normgerechten Untergründe dar. Hier sind Bedenken anzumelden. Sollte dennoch ein Bodenbelag darauf verlegt werden, besteht ein erhebliches Risiko...*

Die Überarbeitung ist also eine Abweichung von den a. a. R. d. T., die zur Risikominimierung bestimmte vertragliche „Nebenpflichten“ wie Hinweispflichten und Haftungsfreistellung bedingt.

Das TKB Merkblatt 20 vom Juni 2022 „*Übliche Sonderausführungen und Sonderkonstruktionen bei Fußböden*“ behandelt fünf Sonderausführungen:

- **Sonderausführung 1:** Wasserdampfbremsen, flüssig auftragbar
- **Sonderausführung 2:** Verfestigende Grundierungen
- **Sonderausführung 3:** Unterlagsbahnen zur Trittschallminderung und Entkopplung für Parkett und Holzpfaster
- **Sonderausführung 4:** Vorhandene keramische Beläge als Verlege-Untergrund
- **Sonderausführung 5:** Elastische und textile Bodenbeläge mit Trockenklebstoffen auf geeignete vorhandene Nutzböden verlegen

Die Vorgängerversion des Merkblattes vom Februar 2021 hatte unsere Bundesfachgruppe Fußbodentechnik abgelehnt (*siehe unten verlinkter Artikel*), weil das Thema Bedenkenanmeldung/Hinweispflichten übergangen wurde.

Dies ist nun mit der Neuausgabe des TKB Merkblattes nicht mehr der Fall. Das Merkblatt enthält die Themen:

Impressum

Herausgeber und Redaktion

Maler und Lackierer
Innungsverband Nordrhein
Frankfurter Straße 410, 51103 Köln
Telefon: 02 21-23 45 13/14,
Fax: 02 21-98 59 33 60
E-Mail: info@maler-lackierer-nr.de

Verantwortlich

Dipl.-Kfm. Guido Gormanns

Ständiges Beiblatt
der Zeitschrift
MALER UND LACKIERERMEISTER



Druck und Verlag

Verlag W. Sachon GmbH
Schloss Mindelburg, St. Georgenberg 17, 87719 Mindelheim
Telefon: 08 261-999-336,
Fax: 08 261-999-395
E-Mail: niethammer@sachon.de

- Hinweise für Parkett- und Bodenleger bei Sonderausführungen
- Juristische Einordnung von Regel- und Sonderausführungen

Im Zusammenhang mit diesem Merkblatt hatte die Technische Kommission Bauklebstoffe mit einer Veranstaltung das Thema juristische Konsequenzen bei der Ausführung von Sonderkonstruktionen ausführlich behandelt. Das aktuelle TKB Merkblatt steht zum kostenlosen Download auf www.klebstoffe.com zur Verfügung.

Quelle: Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz (GIT, B. Schmidt, Dr. O. Nicolai)