

Vorsicht Neuregelung!

Neue Fristen beachten

Rückwirkend zum 1. Januar 2010 ist eine Neuregelung der Bautarifverträge erfolgt. Ab diesem Zeitpunkt ist festgelegt, dass die kleinste der Sozialkassen, nämlich die ULAK-Bau (Urlaubskasse Bau), für die Zusatzversorgungskasse Bau und damit die Sozialkasse den Beitragseinzug übernimmt (§ 3 Ziffer III. VTV-Bau). Das bedeutet: Die Urlaubskasse Bau tritt mithin in Prozessstandschaft auf - das hat Folgen für den Trockenbauunternehmer.

Was hat sich geändert? Die Urlaubskasse Bau tritt in Prozessstandschaft auf. Es ist also zu beachten, dass diese damit nicht nur Erstattungskasse ist, sondern die aktive Rolle in den Prozessen übernimmt. Da die ZVK-Bau seit über einem Jahr (mit einigen Ausnahmen) keine neuen Klagen erhoben hat, steht jetzt eine Flut an Klagen an, die über die ULAK ausgebracht werden sollen. Der Unternehmer sollte also eingehende Post der ULAK sofort prüfen und beachten, dass in Zukunft die Urlaubskasse eben nicht nur die „Erstatterin“ ist.

Abschied von der Auskunftsklage

Künftig soll es keine Auskunftsklagen mehr geben. Diese hatten diverse Vorteile - viel Zeit verstrich bis zum Termin - aber auch Nachteile, wie die zusätzlich fällige Entschädigungssumme. Jetzt will man bevorzugt Mahnbescheide bezüglich Mindestlohnbeiträgen erlassen. Das heißt, es wird geschätzt, wie viele Arbeitnehmer in einem Betrieb sein könnten. Diese Anzahl wird mit dem Mindestlohn und dem Beitrag multipliziert und die so ermittelte Summe wird dann mittels Mahnbescheid geltend gemacht.

Die neue Frist: Eine Woche!

Gegen diesen Mahnbescheid muss innerhalb von nur einer Woche (ebenso beim Versäumnisurteil) Widerspruch eingelegt werden. Was bedeutet das? Während man bis jetzt bei den Auskunftsklagen oft drei Monate Zeit hatte, bis ein Termin anberaumt wurde, muss man jetzt sofort reagieren, sonst ergeht ein sofort vollstreckbarer Vollstreckungsbescheid. Wenn Widerspruch eingelegt wird, dann muss eine

Klagebegründung erfolgen und das Klageverfahren läuft.

Wenn verspätet Widerspruch eingelegt wird, wird er als Einspruch gegen einen schon ergangenen Vollstreckungsbescheid gewertet, der trotz Durchführung eines Einspruchsverfahrens weiter vollstreckt werden kann. Neben solchen Mindestbeitragsklagen wird es Leistungsklagen geben, die sich an den über die Arbeitsagentur, das Hauptzollamt usw. bekannt gewordenen Bruttolohnsummen orientieren.

Besonders aktiv ist im Moment auch die Erfassungsabteilung. Sie ist auf der Suche nach möglichst vielen Betrieben, die neu erfasst werden können und plötzlich Post von der SOKA-Bau bekommen. Darüber hinaus wurde inzwischen ein so genannter „Pool“ bei der ZVK gebildet. Das heißt, jeder Mitarbeiter, der frei ist, nimmt sich aus dem Pool einen Vorgang. Es kann deshalb durchaus passieren, dass man heute noch mit einem Sachbearbeiter korrespondiert oder auch telefoniert, aber am nächsten Tag ein anderer Sachbearbeiter die Sache aus dem Pool herauszieht und davon nichts weiß. Auskünfte sind deshalb von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kaum noch zu bekommen. Schon gar keine verbindlichen.

Kleiner Fehler - große Wirkung

Ein Beispiel für die Folgen der neuen internen Organisation der ZVK: Ein Betrieb ist sowohl in den alten Bundesländern als auch in Berlin ansässig. Er hat in den alten Bundesländern ein Auskunftsurteil bekommen, hat diese Auskünfte dann auch per Einschreiben-Rückschein erteilt, aber versehentlich die Betriebskontonummer von Berlin angegeben. Daraufhin hat die zuständige Stelle in Wiesbaden das Ganze ungeprüft direkt nach Berlin weitergegeben. In Berlin hat man festgestellt, dass man einen solchen Vorgang nicht hat und wo dann der Schriftverkehr verschwunden ist, weiß kein Mensch. Auf jeden Fall wurde gegen diesen Unternehmer die Entschädigungssumme in einer Größenordnung von sechststelligen Beträgen vollstreckt und er konnte nicht nachweisen, dass er die Auskünfte erteilt hat.



RA Bernd Schäfer
Foto: Bernd Schäfer

Vorsicht Neuregelung!

Neue Fristen beachten

Fortsetzung von Seite 27

Mehr Informationen bei

RA Bernd Schäfer

Saarstraße 30
61169 Friedberg/Hessen

Tel. 06031 / 1 20 32

Fax 06031 / 6 21 87

info@raberndschaefer.de
www.RaBerndSchaefer.de

Der Rat des Juristen: Äußerste Sorgfalt in der Korrespondenz ist geboten!

Achten Sie immer genauestens zum Beispiel auf die Betriebskontonummer. Verlassen Sie sich auf keinen Fall auf irgendjemanden oder auf irgendetwas, das Ihnen telefonisch „gesteckt wird“, denn teilweise können wir uns selbst auf das, was geschrieben wird, nicht mehr verlassen.

Neue Diskussion um Verrechnung?

Es war bisher ausgeschlossen, dass Verrechnungen von Erstattungsansprüchen der Betriebe mit den Beitragsansprüchen der ZVK erfolgen. Jetzt ergibt sich für die ZVK das Problem, dass die Urlaubskasse Bau als Kläger auftritt und gleichzeitig die Urlaubskasse Bau auch die Erstatte(r)in ist. Damit wird gleiche Leistung von gleicher Stelle gefordert bzw. ausgezahlt und damit dürfte nach meiner Auffassung die gesetzliche Voraussetzung der Verrechnung gegeben sein, das heißt, wir werden versuchen, entsprechende Verrechnungen vorzunehmen.

Wichtig ist: Auch im neuen Batarifvertrag sind der Verfall und die Verjährung so geklärt, dass

zwar Erstattungsansprüche nach zwei Jahren, die Beitragsansprüche der ZVK aber erst nach vier Jahren verjähren. Allerdings wurde aufgrund der erstrittenen Arbeitsgerichtsurteile inzwischen auch folgendes aufgenommen: „Wird der Arbeitgeber rückwirkend zur Meldung und Beitragszahlung herangezogen, so beträgt die Verfallfrist in allen Fällen des Absatzes 2 zwei Jahre. Sie beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem die Einzugsstelle dem Arbeitgeber seine Beitragspflicht mitgeteilt hat, im Falle eines Rechtsstreits jedoch frühestens mit Ablauf des Jahres, in dem rechtskräftig oder durch übereinstimmende Erklärung der Parteien festgestellt wird, dass der Betrieb von diesem Tarifvertrag erfasst wird.“ (§ 3 III VTV-Bau)

Damit steht fest, dass bei rückwirkender gerichtlicher Erfassung und rechtskräftigem Urteil die Verjährung der Erstattungsansprüche erst ab dann zu laufen beginnt und deshalb die Erstattung für den vollumfänglichen Zeitraum in Anspruch genommen werden kann - allerdings nur in Höhe der festgelegten „Mindestlohn(er)stattungen.“