

Tarifverträge Arbeitsrecht

Bau

2024/2025

von

Lothar Platzer und

Rechtsanwalt
Fachanwalt
für Arbeitsrecht

und

Sebastian Kofler

Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)



VOB-VERLAG VÖGEL OHG · STAMSRIED

© VOB-Verlag Vögel OHG, 93491 Stamsried, 2024

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des Nachdrucks und der Übersetzung. Ohne schriftliche Genehmigung des Verlages ist es auch nicht gestattet, dieses urheberrechtlich geschützte Werk oder Teile daraus in einem photomechanischen oder sonstigen Reproduktionsverfahren zu vervielfältigen.

Gesamtherstellung: Druck+Verlag Ernst Vögel, 93491 Stamsried

Einführung

Mit dem vorliegenden Buch erscheint nun als siebenundzwanzigste Auflage die Ausgabe 2024/2025. Die Neuauflage beinhaltet insbesondere auch den Tarifabschluss Lohn und Gehalt vom 14. Juni 2024. Nach schwierigen und erstmals seit über 20 Jahren wieder von bundesweiten Arbeitsk Kampfmaßnahmen begleiteten Tarifverhandlungen konnten sich die Tarifvertragsparteien auf einen dreijährigen Abschluss einigen. Erstmals wird in der ersten Erhöhungsstufe ab 1. Mai 2024 eine prozentuale Erhöhung von 1,2 Prozent mit einem Festbetrag von 1,33 Euro pro Stunde kombiniert. Der Festbetrag schlägt sich in den unteren Lohngruppen stärker nieder und führt dazu, dass dieser Personenkreis, der unter der hohen Inflation der letzten Jahre besonders zu leiden hatte, überproportional profitiert. Mit der letzten Erhöhungsstufe ab 1. April 2026 soll zudem das lang gesteckte Ziel der Ost-West-Angleichung erreicht werden, so dass dann – 36 Jahre nach der deutschen Einheit – ein bundesweit einheitliches Lohn- und Gehaltsniveau im Baugewerbe vorliegen wird. Die Lohngruppen 1 und 2 wurden darüber hinaus in den TV Lohn integriert – die ehemaligen Baumindestlöhne sind damit (zumindest vorerst) Geschichte.

Ansonsten enthält das Buch in gewohnt kompakter Form all das, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Baugewerbes, sowie ihre Berater, wissen sollten. Schwierige Rechtsfragen wurden bewusst ausgeklammert, denn das Buch soll kein wissenschaftlicher Kommentar, sondern ein Ratgeber „aus der Praxis für die Praxis“ sein.

In **Teil A** werden in bewährter Form die wichtigsten Fragen bei Einstellung, Beschäftigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses besprochen. Eingearbeitet wurde die höchst-richterliche Rechtsprechung einschließlich die des Europäischen Gerichtshofes.

In **Teil B** sind die aktuellen Rahmentarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer (BRTV) und Angestellte (RTVA) mit Kommentierungen der Verfasser in Fußnoten abgedruckt.

Der **Teil C** enthält die Vergütungstarifverträge (Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, 13. Monatseinkommen, etc.).

Im **Anhang** werden u. a. wichtige Hinweise zur Kalkulation der Lohnkosten gegeben sowie die Entwicklung der Löhne und der Sozialkassenbeiträge der letzten Jahre dargestellt.

München, im September 2024

Inhaltsübersicht

Literaturverzeichnis	13
Abkürzungsverzeichnis	15

Teil A: Arbeitsvertragsrecht

I. Die Einstellung von Arbeitnehmern

1. Fragen an den Stellenbewerber	21
1.1 Welche Fragen sind zulässig?	21
1.2 Welche Fragen sind unzulässig?	22
1.3 Welche Konsequenzen kann die Falschbeantwortung von Fragen haben?	22
2. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren	23
3. Arbeitsverträge	24
3.1 Nachweisgesetz	24
3.2 Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes	26
3.3 Arbeitsvertrag mit einem Angestellten/Polier	30
3.4 Das befristete Arbeitsverhältnis	30
3.4.1 Schriftformerfordernis	31
3.4.2 Kündigung	31
3.4.3 Befristung ohne sachlichen Grund (Zeitbefristung)	31
3.4.4 Befristung mit sachlichem Grund (Zweckbefristung)	32
3.4.5 Unbefristete Arbeitsplätze	33
3.4.6 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	33
3.4.7 Anrufung des Arbeitsgerichts	34
3.5 Teilzeitarbeitsverhältnis	34
4. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis	35
5. Die geringfügige Beschäftigung	36
5.1 Minijob	36
5.2 Midijob	37
5.3 Mehrere Beschäftigungsverhältnisse	37
5.4 Meldepflicht	38
6. Arbeit auf Abruf	38
7. Die Beschäftigung von Ausländern	39
7.1 Aufenthaltstitel/Arbeitserlaubnis	39
7.1.1 Aufenthaltstitel	39
7.1.2 Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten/EWR	39
7.2 Dienstleistungsfreiheit	39
7.3 Niederlassungsfreiheit	40
7.4 Sprachschwierigkeiten	40
7.5 Feiertagsrecht	40

7.6	Lohnsteuerpflicht	40
7.7	Sozialversicherungspflicht	40
8.	Arbeitnehmerüberlassung	40
8.1	Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe	41
8.1.1	Ohne Verleiherlaubnis, keine Anzeigepflicht	41
8.1.2	Ohne Verleiherlaubnis, aber mit Anzeigepflicht („Kollegenhilfe“)	42
8.1.3	Mit Verleiherlaubnis	43
8.2	Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung – Werkvertrag	43
9.	Scheinselbstständigkeit	44
9.1	Selbstständiger oder Arbeitnehmer?	45
9.2	Konsequenzen der Scheinselbstständigkeit	45

II. Das bestehende Arbeitsverhältnis

1.	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Kuren	47
1.1	Wartezeit von 4 Wochen bei Neueinstellungen	47
1.2	Unter welchen Voraussetzungen hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	47
1.3	Was versteht man unter „ohne eigenes Verschulden“?	48
1.4	Höhe der Entgeltfortzahlung	49
1.5	Anzeige- und Nachweispflichten	50
1.6	Medizinischer Dienst der Krankenkassen	52
1.7	Umlageverfahren	53
1.8	Forderungsübergang bei Dritthaftung	53
1.8.1	Alte Bundesländer	55
1.8.2	Neue Bundesländer	60
1.8.3	Einzelfragen	64
2.	Feiertagsbezahlung	65
2.1	Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz	65
2.2	Regionale Feiertage	65
3.	Urlaub	66
3.1	Festlegung des Urlaubszeitpunktes	66
3.2	Gewährung von unbezahlttem Urlaub	68
4.	Der Betriebsrat	68
4.1	Wahl und Amtszeit eines Betriebsrates	68
4.2	Rechte und Pflichten bei der Existenz eines Betriebsrates	69
5.	Die Abmahnung	71
5.1	Voraussetzungen für eine Abmahnung	71
5.2	Muster einer Abmahnung	72
6.	Verpflegungszuschuss und Wegezeitentschädigung ab 2023	73
6.1	Verpflegungszuschuss	73
6.2	Wegezeitentschädigung	73
6.3	Ermittlung Wegstrecke	74

6.4	Angestellte – Poliere – „Bullifahrer“	74
6.5	Anrechenbarkeit	74

III. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1.	Beendigung durch Fristablauf	75
2.	Die Arbeitnehmerkündigung	75
2.1	Kündigungsfristen	75
2.1.1	Arbeiter	76
2.1.2	Angestellte	76
2.1.3	Berechnung der Kündigungsfrist	77
2.2	Wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfristen nicht einhält	78
3.	Die Arbeitgeberkündigung	78
3.1	Kündigungsfristen	79
3.1.1	Gewerbliche Arbeitnehmer	79
3.1.2	Angestellte	80
3.1.3	Berechnung der Kündigungsfrist	80
3.2	Kündigungsgründe	80
3.3	Die Besonderheiten des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)	81
3.3.1	Kleinbetriebsklausel	81
3.3.2	Für welche Arbeitnehmer gilt das Kündigungsschutzgesetz?	82
3.3.3	Die besonderen Kündigungsgründe des Kündigungsschutzgesetzes	82
3.4	Besondere Arbeitnehmergruppen	87
4.	Außerordentliche Kündigung	89
4.1	Wichtige Gründe	89
4.2	Unzumutbarkeit der Fristeinhaltung	90
4.3	Kündigungserklärungsfrist	90
4.4	Anhörung des Betriebsrates	91
5.	Änderungskündigung	91
6.	Einheitliche Klagefrist	92
7.	Abfindungen	93
8.	Arbeitszeugnis	93
8.1	Einfaches Zeugnis	94
8.2	Qualifiziertes Zeugnis	94
8.3	Wahrheitspflicht	94
8.4	Aufbau des Zeugnisses	95
8.5	Formulierungen	95
8.5.1	Leistungsbeurteilung	95
8.5.2	Verhaltensbeurteilung	97
9.	Aufhebungsvertrag	98
9.1	Inhalt	98
9.2	Widerruf und Anfechtung	99
10.	Ausgleichsquittung	100

IV. Winterbauregelungen

1.	Schlechtwetterzeit	103
2.	Saison-Kurzarbeitergeld	103

3.	Arbeitszeitguthaben.	103
4.	Sozialkosten für gewerbliche Arbeitnehmer	104
5.	Mehraufwands-Wintergeld für gewerbliche Arbeitnehmer (MWG)	104
6.	Zuschuss-Wintergeld für gewerbliche Arbeitnehmer (ZWG)	104
7.	Winterbeschäftigungs-Umlage (bisher „Winterbau-Umlage“)	104
8.	Verwaltungskosten	104
9.	Angestellte.	104

Vorbemerkung vor Teil B und C

I.	Einführung in das Tarifrecht.	107
II.	Übersicht über die Tarifverträge der Bauwirtschaft mit Hinweisen, ob diese allgemeinverbindlich erklärt sind (AVE)	109

Teil B: Rahmentarifverträge, Berufsbildungstarifvertrag und Altersteilzeittarifvertrag

I.	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)	113
II.	Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes	147
III.	Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe	171
IV.	Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV).	179
V.	Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe	197
VI.	Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe (TV Altersteilzeit).	199

Teil C: Vergütungstarifverträge

I.	Tariflöhne für gewerbliche Arbeitnehmer des Baugewerbes	207
II.	Mindestlohn-Tarifvertrag	243
III.	Tarif-Gehälter aufgrund der Gehaltstarifverträge der technischen und kaufmännischen Angestellten	245
IV.	Tarif-Gehälter der Poliere	251
V.	Ausbildungsvergütungen	253
VI.	Tarifverträge 13. Monatseinkommen	255
VII.	Vermögenswirksame Leistungen	265
VIII.	Rentenbeihilfen	267
IX.	Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau)	269
X.	Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR)	281

Anhang

I.	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz	288
II.	Auszug aus dem SGB III (Saison-Kurzarbeitergeld)	309
III.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	324
IV.	Mindestlohngesetz (MiLoG)	350
V.	Baubetriebe-Verordnung	361
VI.	Lohnentwicklung	365

VII.	Die Sozialkassen der Bauwirtschaft und die gesetzliche Winterbeschäftigungs-Umlage	369
VIII.	Lohnbezogene Mehrkosten 2020/2021.....	374
IX.	Was kostet heute eine Bauhandwerker-Stunde?.....	375
	Stichwortverzeichnis	377

Teil A:
Arbeitsvertragsrecht

I. Die Einstellung von Arbeitnehmern

1. Fragen an den Stellenbewerber

Das Arbeitgeberfragerecht bei den Einstellungen befindet sich durch Rechtsprechung und Literaturmeinungen in einem ständigen Fluss.

1.1 Welche Fragen sind zulässig?

Fragen an den Stellenbewerber bezüglich abgeschlossene Berufsausbildung, Zeugnis-, Prüfungsnoten, beruflicher Werdegang etc. sind immer zulässig. Nachstehend sollen jedoch einige Fragen aufgezählt werden, die über diese Fragen hinaus dem Stellenbewerber vorgelegt werden können, wenn sie mit der zu leistenden Arbeit in sachlichem Zusammenhang stehen.¹⁾

Beispiele:

- Liegt eine Krankheit oder Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt sein könnte?²⁾
- Ist in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?
- Ist mit einer demnächst anstehenden Einberufung zum Wehrdienst oder zu einer Wehrübung zu rechnen?
- Sind Sie im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis der Klasse 2 bzw. 3 bzw. C, CE etc.?³⁾
- Sind Sie wegen eines Verkehrsdelikts/Vermögensdelikts vorbestraft oder läuft ein solches Verfahren gegen Sie?⁴⁾
- Bei welchen Arbeitgebern waren Sie bisher beschäftigt und von wann bis wann dauerten diese Beschäftigungsverhältnisse?⁵⁾

1) *Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Fragen haben (BAG, Urteil vom 11. 11. 1993, 2 AZR 467/93, DB 94, 939).*

2) *BAG, Urteil vom 07.06. 1984, 2 AZR 270/83, DB 84, 2706 f. Beachte aber §§ 1 und 7 AGG.*

3) *Frage nur zulässig, wenn Fahrerlaubnis für die Tätigkeit erforderlich ist.*

4) *Die Frage nach Vorstrafen ist nur dann zulässig, soweit dies für die zu besetzende Arbeitsstelle wichtig ist (BAG, Urteil vom 20.05. 1999, 2 AZR 320/98, DB 99, 1859 f.). So darf z. B. ein Kraftfahrer nach Verkehrsdelikten, ein Kassierer nach vermögensrechtlichen Vorstrafen befragt werden.*

5) *LAG Köln, Urteil vom 13. 11. 1995, 3 Sa 832/95, DB 1996, 892.*

1.2 Welche Fragen sind unzulässig?

Dem Informationsinteresse des Arbeitgebers stehen die schutzwürdigen Belange des Stellenbewerbers gegenüber, die zu einer Einschränkung der Informationsfreiheit des Arbeitgebers führen. Nachstehend sind einige Fragen aufgeführt, die von Literatur und Rechtsprechung als unzulässig angesehen wurden.

Beispiele:

- Sind Sie schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt?⁶⁾
- Sind Sie Mitglied der IG Bauen-Agrar-Umwelt?⁷⁾
- Welcher Religion/Partei gehören Sie an?⁸⁾
- Welcher politischen Partei stehen Sie nahe? Welche Partei wählen Sie?
- Haben Sie vor, innerhalb der nächsten 12 Monate zu heiraten?⁹⁾
- Besteht eine Schwangerschaft?¹⁰⁾
- Wie hoch war Ihr Gehalt bei Ihrem früheren Arbeitgeber?¹¹⁾
- Liegen Lohnpfändungen oder -abtretungen vor?¹²⁾

1.3 Welche Konsequenzen kann die Falschbeantwortung von Fragen haben?

Die wahrheitswidrige Beantwortung von unzulässigen Fragen hat keine negativen Auswirkungen für den Arbeitnehmer („Recht zur Lüge“).¹³⁾

Bei unvollständiger oder unrichtiger Beantwortung von zulässigen Fragen kann u. U. der Arbeitsvertrag nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.¹⁴⁾ Voraussetzung hierfür ist, dass die falsche Beantwortung für den Abschluss des Arbeitsvertrages wesentlich und auch ursächlich war¹⁵⁾ und dass der Stellenbewerber dies erkennen musste. Die Anfechtungsfrist beträgt ein Jahr; sie beginnt, sobald der Anfechtungsberechtigte (Arbeitgeber) vom Irrtum und vom arglistigen Verhalten des anderen Teils (Arbeitnehmer) Kenntnis erlangt hat. Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche oder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen.

6) *Wegen des Benachteiligungsverbot nach § 164 Abs. 2 SGB IX i. V. m. AGG.*

7) *BAG, Beschluss vom 28. 03. 2000, NZA 2000, 1294.*

8) *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 26 II, 6.*

9) *Schaub, a.a.O.*

10) *EuGH vom 04. 10. 2001, DB 2001, 2451; Frage sogar dann unzulässig, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot zunächst nicht aufnehmen kann, BAG, Urteil vom 06. 02. 2003, 2 AZR 621/01, NZA 2003, 848.*

11) *So BAG, Urteil vom 19. 05. 1983, 2 AZR 171/81, BB 1984, 533, wenn die Höhe der bisherigen Vergütung für die angestrebte Stelle keine Aussagekraft hat.*

12) *Erfurter Kommentar § 611a BGB, RN 280: Frage nur zulässig, wenn es um eine besondere Vertrauensposition geht.*

13) *BAG, Urteil vom 05. 10. 1995, 2 AZR 923/94, NZA 1996, 371.*

14) *BAG, Urteil vom 05. 10. 1995, 2 AZR 923/94, BB 1996, 696 f.*

15) *BAG, Urteil vom 07. 07. 2011, 2 AZR 396/10, NZA 2012, 34.*

2. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren

Sofortmeldung

Arbeitgeber des Baugewerbes¹⁶⁾ sind verpflichtet, den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses **spätestens bei dessen Aufnahme** an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung zu melden (§ 28a Abs. 4 SGB IV). Die Meldung muss folgende Angaben über die Beschäftigten enthalten:

- Familien- und Vornamen
- Versicherungsnummer (soweit bekannt, ansonsten Übermittlung der für die Vergabe der Versicherungsnummer notwendigen Angaben wie Tag und Ort der Geburt, Anschrift),
- Betriebsnummer und
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Hiervon unberührt bleibt die mit der ersten Lohnabrechnung vorzunehmende umfassende Meldung zur Sozialversicherung (sogenannte „DEÜV-Meldung“). Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Sofortmeldung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € belegt werden (§ 111 SGB IV).

Mitführungspflicht der Ausweispapiere

Jede im Baugewerbe tätige Person ist zudem verpflichtet, während der Beschäftigung einen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzulegen (§ 2a Abs. 1 SchwarzArbG). Die Verpflichtung gilt nicht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, sondern auch für Betriebsinhaber, Angestellte, Poliere, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Praktikanten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Personen stationär (z. B. im Bauhof, in der Betriebswerkstatt, im Büro) oder an ständig wechselnden Arbeitsstätten (Baustellen) beschäftigt werden. Sinn und Zweck dieser umfassenden Verpflichtung ist die bessere Möglichkeit der Identitätsfeststellung aller bei einer Prüfung im Baugewerbe angetroffenen Personen.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € belegt werden.

Die früher bestehende Mitführungspflicht des **Sozialversicherungsausweises** ist mit Ablauf des 31. 12. 2008 entfallen.

Der Arbeitgeber muss

- seine Arbeitnehmer und Auszubildenden nachweislich und **schriftlich** auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht hinweisen,
- diesen Hinweis während des gesamten Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses in den Lohnunterlagen aufbewahren und
- der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Verlangen vorlegen.

Diese Verpflichtung besteht nicht nur bei Neueinstellungen, sondern **auch in schon bestehenden Arbeitsverhältnissen**. Ein Verstoß gegen die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten kann mit einem Bußgeld von bis zu 1.000 € belegt werden.

¹⁶⁾ *Baugewerbe i. S. v. §§ 1 und 2 BaubetriebeVO (siehe Seite 361 ff.).*

3. Arbeitsverträge

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses bedarf nicht der Schriftform. Entsprechend sind auch mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge wirksam. Bei vorformulierten Arbeitsvertragsmustern ist das AGB Recht zu beachten. Das heißt, derartige Verträge unterfallen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB – allerdings unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten, § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB.

So kann in einem vorformulierten Arbeitsvertrag z. B. die Vereinbarung einer zweistufigen Ausschlussfrist unwirksam sein, wenn sie kürzer als drei Monate ist.¹⁷⁾ Sind Vertragsklauseln allerdings individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehandelt, findet keine Billigkeitskontrolle im Sinne einer allgemeinen, nicht auf die Besonderheiten des Falles bezogenen Angemessenheitsprüfung statt.

Wenn eine **flexible Arbeitszeit** gelten soll, empfiehlt es sich, die Einzelheiten hierzu umfassend zu regeln, um die tatsächlichen Umsetzungsmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis zu sichern. Wegen der tariflichen Grenzen einer Flexibilisierung der Arbeitszeit siehe § 3 BRTV und § 3 RTV-Angestellte und Poliere.

3.1 Nachweisgesetz

Mit Inkrafttreten des Änderungsgesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie) zum 01. August 2022, hat das bereits seit 1995 bestehende Nachweisgesetz (NachwG) wesentliche Änderungen erfahren. Aufgrund des NachwG a. F. war der Arbeitgeber schon zuvor verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Bedeutung des NachwG war bis dato jedoch überschaubar, da die Einhaltung der Hinweispflichten weder Wirksamkeitsvoraussetzung für arbeitsvertragliche Vereinbarungen noch die Missachtung selbiger sanktioniert war.

Auch mit Inkrafttreten des neuen NachwG zum 01. August 2022 bedarf ein Arbeitsvertrag ausdrücklich nicht der Schriftform. Arbeitsverhältnisse können nach wie vor auch mündlich oder konkludent (durch schlüssiges Verhalten) zustande kommen.

Allerdings kann ein Verstoß gegen die Nachweispflichten aus dem NachwG nunmehr mit einem **Bußgeld bis 2.000,00 €** sanktioniert werden.

Nach § 2 NachwG n. F. hat der Arbeitgeber wie schon zuvor die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.¹⁸⁾ Der Katalog der Nachweispflichten wurde jedoch deutlich ausgeweitet und enthält nun im Wesentlichen folgende Punkte:

¹⁷⁾ BAG, Urteil vom 25. 05. 2005, 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111. Tarifvertragliche Ausschlussfristen können kürzer als drei Monate sein.

¹⁸⁾ Mit dem vierten Bürokratieentlastungsgesetz soll im NachwG die Möglichkeit eröffnet werden, die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen unter bestimmten Voraussetzungen alternativ auch in Textform (§ 126b BGB) abzufassen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern elektronisch zu übermitteln. Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Von der Nachweiserbringung in Textform sollen nach den bei Redaktionsschluss vorliegenden Entwürfen die Wirtschaftsbereiche nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes und damit auch das Bauhauptgewerbe ausgeschlossen sein.

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01. August 2022 begründet werden, ist die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.¹⁹⁾ Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01. August 2022 bestanden, muss der Arbeitgeber nur auf entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers die Nachweise erbringen. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer immer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.

Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

3.2 *Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes*

Nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der Nachweispflichten aus § 2 NachwG bei gewerblichen Arbeitnehmern den Einstellungsbogen zu verwenden, der dem BRTV als Anhang beigelegt ist. Der Einstellungsbogen wurde von den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Änderungen im NachwG zum 01. August 2022 angepasst und enthält im Wesentlichen die geforderten Nachweise.²⁰⁾ Er ist nachstehend abgedruckt.

Da der Bundesrahmentarifvertrag wegen seiner Allgemeinverbindlicherklärung für gewerbliche Arbeitnehmer, die in einem Baubetrieb beschäftigt werden, zwingend gilt, müssen die im BRTV getroffenen Regelungen (wie z. B. Arbeitszeit, Urlaub oder Ausschlussfristen) im Arbeitsvertrag nicht nochmals vereinbart werden. Es empfiehlt sich dann jedoch, in den Arbeitsvertrag einen Hinweis aufzunehmen, dass der Bundesrahmentarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist oder den Text des Bundesrahmentarifvertrags als Anhang zum Arbeitsvertrag beizufügen.

¹⁹⁾ *Da diese vom Gesetzgeber vorgesehene zeitliche Staffelung wenig sinnvoll ist, wird sich in der Praxis vermutlich die Aushändigung der Niederschrift über sämtliche Angaben bereits spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung durchsetzen.*

²⁰⁾ *Siehe oben Seite 24 ff.: 3.1. Nachweisgesetz.*

EINSTELLUNGSBOGEN²¹⁾
(gewerbliche Arbeitnehmer²²⁾)

ARBEITGEBER

Name: _____

Anschrift: _____

ARBEITNEHMER

Name (Vor- und Zunahme): _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Staatsangehörigkeit: _____ Familienstand:²³⁾ _____Schwerbehindert:²⁴⁾ _____

Erlerner Beruf: _____

Vorgesehene Tätigkeit: _____

Tag der Einstellung: _____ Arbeitsbeginn: _____

Bei befristeten Arbeitsverträgen:²⁵⁾ Befristung bis zum: _____ oder Vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses: _____**Ort der Einstellung:²⁶⁾** _____**Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden (§ 7 BRTV).**

Lohngruppe: _____

Tarifstundenlohn (brutto): _____ €

Gesamtтарifstundenlohn (brutto): _____ €

Vereinbarer Stundenlohn (brutto): _____ € (je Stunde)

Anspruch und Höhe der Vergütung von Überstunden, Zulagen und Zuschlägen richten sich nach § 3 Nrn. 5 und 6 BRTV sowie § 6 BRTV.

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer tarifliche Zusatzleistungen/Vergütungen/Einmalzahlungen/Prämien im Geltungsbereich folgender Tarifverträge:²⁷⁾ TV Lohn _____ TV Lohnstrukturen RTV Leistungslohn ZusatzTV Feuerungsbau TV Feuerungsbauzuschläge ZusatzTV Isoliergewerbe TV TZR TV 13. Monatseinkommen _____

²¹⁾ Fassung nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) vom 28. September 2018 in der Fassung vom 5. November 2021 und 10. November 2022.

²²⁾ Gemeint sind Arbeitnehmer jeder Geschlechtsidentität. Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet.

²³⁾ Angabe freiwillig.

²⁴⁾ Angabe freiwillig; bei Bejahung: Vorlage des Schwerbehindertenausweises (siehe Seite 21 f.).

²⁵⁾ Konkretes Enddatum bei kalendermäßiger Befristung oder bei Zweckbefristung Art oder Zweck der Befristung (vorhersehbare Dauer) eintragen.

²⁶⁾ Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte im Sinne des Steuerrechts.

²⁷⁾ Anzukreuzen sind die anzuwendenden Tarifverträge (Kurzbezeichnungen; ggf. ergänzen).

Die jeweilige Vergütung wird gemäß § 5 Nr. 8.2 BRTV fällig und auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen:

Kreditinstitut: _____

IBAN: _____

BIC: _____

Steuerliche Identifikationsnummer: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass im Baugewerbe für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis besondere tarifliche Ausschlussfristen gelten.

Die durchschnittliche wöchentliche **Arbeitszeit** im Kalenderjahr beträgt _____ Stunden (§ 3 BRTV). Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung in der Zeitspanne von _____ bis _____ mit einer Mindestpausenzzeit von _____ Minuten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Ruhezeit nach §§ 5, 14 Arb-ZG (in der Regel 11 Stunden).

Bei Vereinbarung von Schichtarbeit:²⁸⁾ Schichtsystem _____ Schichtrhythmus _____

Überstunden: Möglichkeit zur Anordnung Ja Nein

Verpflichtung zur Leistung von Überstunden besteht bei Anordnung des Arbeitgebers aufgrund betrieblicher Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines Anfalls nicht planbarer Mehrarbeit; bei Bestehen eines Betriebsrates hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei vorübergehender Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Urlaub: Anspruch und Dauer richten sich nach § 8 BRTV.

Fortbildung: Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht
Ja Umfang der bereitgestellten Fortbildung _____ Nein

betr. AV: Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge besteht
Ja Versorgungsträger²⁹⁾ _____ Nein

Für die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gelten die Vorschriften des § 11 BRTV. Eine Kündigung kann mit einer Frist von sechs Werktagen erfolgen und bedarf der Schriftform. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

Neben den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind folgende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder schriftliche einzelvertragliche Vereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

²⁸⁾ Schichtarbeit: Arbeitszeitmodell, bei dem ein Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern zeitversetzt besetzt wird. Bei Vereinbarung von Schichtarbeit sind Schichtsystem (z. B. Zwei-Schicht-System) und Schichtrhythmus (z. B. Früh- und Spätschicht) anzugeben.

²⁹⁾ Wurde eine betriebliche Altersvorsorge zugesagt, sind Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen. Zu der von der ZVK AG durchgeführten Tarifrente Bau muss keine Angabe gemacht werden; die ZVK AG übersendet die gesetzlich vorgesehenen Mitteilungen direkt.

- Vereinbarung über Beförderung anderer Arbeitnehmer³⁰⁾
 - Vereinbarung über eine Befristung³¹⁾
 - Vereinbarung von Arbeit auf Abruf³²⁾
-
-
-
-
-

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

- Meldeschein/Arbeitnehmerkontoauszug der ULAK**
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen**
- Unterlagen für betriebliche Altersversorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente)**
- Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit**
- Schwerbehindertenausweis**

Bescheinigung über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:

- Aufenthaltstitel³³⁾/Arbeitsgenehmigung-EU**

(Ort/Datum)

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

³⁰⁾ *Übernimmt ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit die Beförderung anderer Arbeitnehmer (§ 5 Nr. 4.4 BRTV, sog. „Bullifahrer-Regelung“), ist eine gesonderte Vergütung zu vereinbaren.*

³¹⁾ *Bei einer Befristung sind die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 14 TzBfG, zu beachten.*

³²⁾ *Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist die Erbringung der Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall mit Angabe der Mindestzahl der zu erbringenden Stunden (durch Referenztage und Referenzstunden – Zeitfenster – für die Erbringung der Arbeitsleistung) sowie der Ankündigungsfrist für die Erbringung der Arbeitsleistung zu vereinbaren.*

³³⁾ *Für ausländische Arbeitnehmer, die nicht Staatsangehörige eines EU-Landes, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind (sog. „Drittstaatsangehörige“).*

In den Arbeitsvertrag können **Zusatzvereinbarungen** aufgenommen werden. Welche als sinnvoll oder notwendig angesehen werden, muss im Einzelfall entschieden werden.

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er seinen Personalausweis bei Ausübung seiner Tätigkeit mit sich führen muss.
- Zusätzliche Leistungen (13. Monatseinkommen, Weihnachtsgeld, etc.).
- Bleibt der Arbeitnehmer unentschuldigt oder unberechtigt der Arbeit fern, ist er verpflichtet, für jede dadurch nicht geleistete Arbeitsstunde eine **Vertragsstrafe**³⁴⁾ in Höhe seines Bruttostundenlohns an den Arbeitgeber zu zahlen. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer unberechtigterweise ohne Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist kündigt. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine **Nebentätigkeit**, durch die die betrieblichen Interessen berührt werden, ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers auszuüben.
- Im Falle einer **Lohnpfändung** hat der Arbeitnehmer die damit verbundenen Kosten pauschal mit _____ Euro für jede Lohnabrechnung zu tragen. Entstehen nachweislich höhere Kosten, können auch diese dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt werden. Die Lohnpfändungskosten werden gegen den Lohnanspruch aufgerechnet.³⁵⁾
- Alkoholverbot, Rauchverbot.

3.3 Arbeitsvertrag mit einem Angestellten/Polier

Der Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten und die Poliere des Baugewerbes ist im Gegensatz zum Bundesrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer nicht allgemeinverbindlich. Er gilt daher nur, wenn eine der auf Seite 107 oben unter a), c) oder d) genannten Voraussetzungen erfüllt ist. Wenn ein Tarifvertrag gilt, darf der Arbeitsvertrag keine Regelungen enthalten, die von den tariflichen Bestimmungen zuungunsten des Angestellten abweichen (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz).

Die Vorschriften des **Nachweisgesetzes** (siehe Seite 24) gelten auch für Arbeitsverträge mit Angestellten/Polieren.

3.4 Das befristete Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen einem **zeitbefristeten** (z. B. 6-Wochen-Ferienbeschäftigung) und einem **zweckbefristeten** Arbeitsverhältnis (z. B. Krankheitsvertretung, Einsatz für bestimmtes Bauvorhaben).

³⁴⁾ *Kein Verstoß gegen das seit 01. 01. 2002 auch im Arbeitsrecht geltende Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, sofern die Vertragsstrafe nicht unangemessen hoch ist, BAG, Urteil vom 04. 03. 2004, 8 AZR 328/03, NZA 2004, 727*

³⁵⁾ *Eine Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer die Bearbeitungskosten einer Lohnpfändung tragen muss, ist rechtlich zulässig (Hannewald, NZA 2001, 19 ff.)*

Stichwortverzeichnis

(Zahlen = Seitenzahlen)

A

Abfindung 86, 93
 Abfindungsanspruch 86
 Abgeltung 130
 – Urlaub 67, 138 f.
 Abkürzungsverzeichnis 15 ff.
 Abmahnung 71 f.
 Abtretung
 – Gehaltsansprüche 161 f.
 – Lohnansprüche 130 ff.
 Änderungskündigung 91 f.
 Allgemeinverbindlicherklärung 108
 Altersrente 75, 269 ff.
 Altersteilzeit
 – Arbeitsvertrag 35 f.
 – Tarifvertrag 199 ff.
 Altersversorgung 271 ff.
 Angestellte
 – Gehälter 245 ff.
 – Kündigungsfristen 75 ff., 168
 – Arbeitsvertrag 30
 – Rahmentarifvertrag 147 ff.
 Arbeit auf Abruf 38
 Arbeiter
 – Bundesrahmentarifvertrag 113 ff.
 – Kündigungsfristen 75 f., 143
 – Löhne 207 ff.
 – Arbeitsvertrag 26 ff.
 Arbeitnehmer-Entsendegesetz 324 ff.
 Arbeitnehmerüberlassung 40 ff.
 Arbeiterlaubnis 39
 Arbeitsgemeinschaft
 – Abordnung 41
 – Freistellung 41, 142, 164 f.
 Arbeitssicherheit 144, 168
 Arbeitsunfähigkeit (s. Entgeltfortzahlung)
 Arbeitsverträge 24 ff.
 – Angestellte 30
 – Befristeter Arbeitsvertrag 30 ff.
 – Gewerbliche Arbeitnehmer 26 ff.
 Arbeitsvertragsrecht 21 ff.
 Arbeitszeit 118 ff., 148 ff.
 Arbeitszeugnis 93 ff., 168
 Arge (s. Arbeitsgemeinschaft)
 Aufenthaltserlaubnis 39

Aufhebungsvertrag 98 ff.
 Ausbildung (s. Berufsausbildung)
 Ausgleichsquittung 100 f.
 Ausländische Arbeitnehmer 39 f.
 Ausländische Betriebe 373
 Ausschlussfristen 144, 169, 185
 Außerordentliche Kündigung 89 ff.
 Auszubildende
 – Kündigung 87
 – Tarifvertrag 179 ff.
 – Vergütungen 253 f.

B

Baubetriebe 114 ff.
 Baubetriebe-Verordnung 361 ff.
 Bauhandwerker-Stunde 375
 Bauspezifische Arbeitszeit 118 ff., 148 ff.
 Bauzuschlag 207 f., 216 f.
 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 75 ff., 143 f., 168
 Beförderung von Arbeitnehmern 129
 Befristeter Arbeitsvertrag 30 ff.
 Beiträge
 – Sozialkassen 369 ff.
 Berufsausbildung
 – Ausbildungsvergütungen 253 f.
 – Kündigung eines Auszubildenden 87
 – Tarifvertrag 179 ff.
 Berufsgruppen
 – Angestellte 154 ff.
 – Arbeiter 124 ff.
 Besonderer Kündigungsschutz
 (s. Kündigung)
 Betriebliche Übung 107
 Betrieblicher Geltungsbereich der
 Tarifverträge 114 ff.
 Betriebsbedingte Kündigung (s. Kündigung)
 Betriebsrat 68 ff.
 – Anhörung des Betriebsrates 68 ff., 78,
 91
 Brückenteilzeit 35

- Mitbestimmung 69 f.
- Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes 88

Bruttolöhne 207 ff.

Bundesrahmentarifvertrag 113 ff.

D

Dreizehntes Monateinkommen

- Arbeiter 255 ff.
- Angestellte 260 ff.

Dringende betriebliche Gründe
(s. Kündigung)

Dritthaftung 53 ff.

E

Ecklohn 124, 207, 365 ff.

Eingruppierung (s. Berufsgruppen)

Einstellung 21 ff.

- eines Angestellten 30, 148
- eines Arbeiters 26 ff., 118
- befristeter Arbeitsvertrag 30 ff.
- Fragen an den Stellenbewerber 21 f.

Elternzeit

- Kündigung während Elternzeit 87

Entgelttarifverträge 207 ff.

Entgeltfortzahlung 47 ff.

- Anzeige- und Nachweispflichten 50 ff.
- Höhe 49 f.
- Forderungsübergang bei Dritthaftung 53 ff.
- Kur 47
- Sozialversicherungsausweis 23
- Verschulden 48 f.
- Wartezeit 47

Entlassung (s. Kündigung)

Erschwerniszuschläge 131 ff., 152, 182

F

Fahrtkosten 134 f., 162 f., 182, 193

Feiertagsbezahlung 40, 65 f.

Feuerungstechnisches Gewerbe

- Ausbildungsvergütungen 253
- Löhne 212, 219 f., 229
- Poliergehälter 252

Flexibilisierung der Arbeitszeit 118 ff.,
148 ff.

Forderungsübergang (s. Entgeltfortzahlung)

Fragen bei Einstellung 21 f.

Freistellung 122 f., 142, 153 f., 164 f., 182

Fristen

- Ausschlussfristen (s. dort)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses 75 ff., 143 f., 168

Fristgerechte Kündigung (s. Kündigung)

Fristlose Kündigung (s. Kündigung)

G

Gebot fairen Verhandeln 99

Gehaltsfortzahlung (s. Entgeltfortzahlung)

Gehaltstarifverträge 245 ff., 251

Geltungsbereich der Tarifverträge 114 ff.

Geringfügige Beschäftigung 36 ff.

Gesamttarifstundenlohn 129, 208 ff., 365 ff.

Gesundheitsschutz 144, 168

Gewerbeaufsichtsamt 87

Gewerbliche Arbeitnehmer (s. Arbeiter)

Gleitende Arbeitszeit 150

H

Häusliche Ersparnisse 64

Haftungsausschluss (s. Ausschlussfristen)

I

Illegale Beschäftigung 288 ff.

Inhaltsübersicht 7 f.

Inklusionsamt 88

Integrationsamt 88

J

Jugendliche

- Kündigung 87
- Urlaub 136 ff., 166 ff.

K

Kalkulation 374 ff.

Klagefrist 92 f.

Kollegenhilfe 42 f.

Kosten

- Bauhandwerker-Stunde 375 f.
- Lohnbezogene Mehrkosten 374

- Krankheit (s. Entgeltfortzahlung, Kündigung)
- Kündigung
- Abmahnung 71 ff.
 - Änderungskündigung 91 f.
 - Außerordentliche Kündigung 89 ff.
 - Auszubildende 87
 - Besondere Arbeitnehmergruppen 87 f.
 - Betriebsbedingte Kündigung 85 ff.
 - Betriebsrat 68 ff., 78, 88
 - Dringende betriebliche Gründe 85
 - Erziehungsurlaub 87
 - Fristen 75 ff., 143, 168
 - Fristgerechte Kündigung 78 ff.
 - Fristlose Kündigung 89 f.
 - Jugendliche 87
 - Krankheit 83
 - Kündigungsbeschränkung 87
 - Kündigungsfristen 75 ff.
 - Kündigungsgründe 83 ff.
 - Kündigungsschutzgesetz 82 ff.
 - Kurzarbeit 86
 - Mutterschutz 87
 - Ordentliche Kündigung 78 ff.
 - Personenbedingte Kündigung 83 f.
 - Schwangerschaft 87
 - Schwerbehinderte 88
 - Soziale Auswahl 85 f.
 - Verdachtskündigung 84
 - Verhaltensbedingte Kündigung 84 f.
 - Wehrpflichtige 87
 - Zivildienstleistende 87
 - Zugang 77, 80
- Kurzarbeit 70, 86
- L**
- Lehrling (s. Auszubildende)
- Leiharbeit (s. Arbeitnehmerüberlassung)
- Leistungslohn 171 ff.
- Literaturverzeichnis 13
- Lohn
- Berlin 216 ff., 238 ff.
 - Löhne alte Bundesländer 207 ff., 235 ff.
 - Löhne neue Bundesländer 225 ff., 241 f.
 - Lohnbezogene Mehrkosten 374
- Lohnentwicklungen 365 ff.
- Lohnfortzahlung (s. Entgeltfortzahlung)
- Lohngleitung 374
- Lohngruppen 124 ff.
- Lohnkosten 374 ff.
- Lohntarifvertrag (s. Lohn)
- M**
- Massenentlassung 78 f.
- Medizinischer Dienst 52 f.
- Mehraufwands-Wintergeld 104, 312 f.
- Mehrkosten 374
- Meldepflicht 38, 79
- Midijob 37
- Mindestlöhne 368
- Mindestlohngesetz 350 ff.
- Mindestlohn-Tarifvertrag 243 ff.
- Minijob 36 f.
- Mitbestimmung (s. Betriebsrat)
- Mutterschutz
- Frage nach Schwangerschaft 22 f.
 - Kündigung während Mutterschutz 87
- N**
- Nachwirkung 107
- Nacharbeit 121 f., 151 f.
- Nachweisgesetz 24 f., 30
- Nebentätigkeit 30
- O**
- Ordentliche Kündigung (s. Kündigung)
- P**
- Pauschalversteuerung 37, 135 f.
- Pfändung 22, 30, 130, 161
- Poliere
- Arbeitsvertrag 30
 - Rahmentarifvertrag 147 ff.
 - Tarifgehälter 251 f.
- Probezeit 168
- Produktive Winterbauförderung 103 ff., 309 ff., 371 f.
- R**
- Rahmentarifverträge 111 ff.
- Regionale Feiertage 65 f.
- Rente 75, 269 ff.
- S**
- Saison-Kurzarbeitergeld 103 ff., 309 ff., 371 f.
- Schachtmeister (s. Poliere)
- Scheinselbstständigkeit 45 f.
- Schwangerschaft (s. Mutterschutz)

Schwarzarbeit 144, 288 ff.
Schwerbehinderte
– Frage nach Schwerbehinderung 22
– Kündigung 88
Sozialauswahl (s. Kündigung)
Sozialgesetzbuch 309 ff.
Sozialkassenbeiträge 369 ff.
Stellenbewerber 21 f.
Sterbegeld 142 f., 161 f.

T

Tätigkeitsmerkmale 125 ff., 154 ff.
Tarifbindung 107
Tarifliche Zusatzrente 281 ff.
Tariflohn (s. Lohn)
Tarifrecht 107 ff.
– Allgemeinverbindlicherklärung 108
– Übersicht über Tarifverträge 109 f.
Tarifstundenlohn 124 ff., 207 ff., 234 ff.
Tarifverträge
– Angestellte 147 ff., 245 ff.
– Ausbildungsvergütungen 253 f.
– Berufsbildung 179 ff.
– Berufsgruppen 124 ff., 154 ff.
– Bundesrahmentarifvertrag
(gewerbliche Arbeitnehmer) 113 ff.
– Dreizehntes Monatseinkommen
255 ff.
– Poliere 147 ff., 251 ff.
– Rahmentarifvertrag für die Poliere
147 ff.
– Rahmentarifvertrag für die Angestellten
147 ff.
– Tarifgehälter der Angestellten 245 ff.
– Tarifgehälter der Poliere 251 ff.
– Tariflöhne gewerbliche Arbeitnehmer
207 ff.
– Vermögenswirksame Leistungen
265 f.
– Zusatzrente 281 ff.
Tarifvertragsparteien im Baugewerbe 108
Teilzeit 152, 255, 262
Teilzeitarbeitsverhältnis 34 f.

U

Überstunden 121 f., 151 f.
Übertarifliche Zulagen 233, 248 f.
Umlageverfahren 53
Umzug (s. Wohnungswechsel)

Unbezahlter Urlaub 68
Unterkünfte 144
Unterkunftsgeld 136, 164
Urlaub 66 ff., 136 ff., 166 ff., 183 ff.
Urlaubsabgeltung 67, 138 f.
Urlaubsvergütung (s. Urlaub)

V

Verfallklauseln (s. Ausschlussfristen)
Vergütung 25
– Auszubildende 253
– Poliere 251 f.
Vermögensbildung im Baugewerbe 265 ff.
Verpfändung (s. Pfändung)
Verpflegungszuschuss 73, 134 ff., 163 f.
Verschulden
– Entgeltfortzahlung 48 f., 65
Versetzung 165 f.
Vertragsstrafe 30
Vertrauensarzt (s. Medizinischer Dienst)

W

Wartezeit 47
Wegezeitschädigung 73 f.
Wehrpflichtige 87
Weihnachtsgeld (s. Dreizehntes Monats-
einkommen)
Werkpoliere 129
Werkvertrag 43 f.
Winterbeschäftigungs-Umlage 103, 322 f.,
369 ff.
Wintergeld 103, 312 f.
Wohnungswechsel
– Freistellung 123, 153
– Umzugskosten 165

Z

Zeugnis 93 ff., 168
Zivildienstleistende (s. Wehrpflichtige)
Zusätzliches Urlaubsgeld 138, 167 f., 183
Zusatzrente 281 ff.
Zusatzversorgungskasse 271, 369 ff.
Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn-
und Feiertagsarbeit 121 f., 152, 182
Zuschuss-Wintergeld 103, 312 f.