

Tarifverträge Arbeitsrecht

Bau

2020/2021

von

Lothar Platzer und **Sebastian Kofler**
Rechtsanwalt
Fachanwalt
für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)



VOB-VERLAG ERNST VÖGEL OHG · STAMSRIED

ISBN 978-3-89650-507-1

© 2020 by Ernst Vögel, Stamsried

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

Wie auf alle Lebensbereiche hatte die Corona-Pandemie auch auf die Entstehung des vorliegenden Buches Auswirkungen. Corona-bedingt mussten die für Anfang 2020 geplanten Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen im Bauhauptgewerbe verschoben werden, sodass sich auch die Neuauflage 2020 verzögert hat.

Mit dem vorliegenden Buch erscheint nun nach dem Tarifabschluss vom 17. September 2020 als fünfundzwanzigste Auflage die Ausgabe 2020/2021. Für diese Neuauflage konnte erstmals Herr Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Sebastian Kofler als Co-Autor gewonnen werden. 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. Ebenso wurde auf die Darstellung corona-spezifischer Rechtsprobleme verzichtet, da in den verschiedenen Bundesländern oftmals unterschiedliche Regelungen existieren, die aufgrund der Dynamik der Pandemie teilweise eine geringe Halbwertszeit haben und zudem regional vielfach unterschiedlich ausgelegt werden.

In **Teil A** werden in bewährter Form die wichtigsten Fragen bei Einstellung, Beschäftigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses besprochen. Eingearbeitet wurde die höchstgerichtliche 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 Oktober 2020

Inhaltsübersicht

Literaturverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	12–14

Teil A: Arbeitsvertragsrecht

I. Die Einstellung von Arbeitnehmern

1. Fragen an den Stellenbewerber	17–18
1.1 Welche Fragen sind zulässig?	17
1.2 Welche Fragen sind unzulässig?	18
1.3 Welche Konsequenzen kann die Falschbeantwortung von Fragen haben?	18
2. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren	19
3. Arbeitsverträge	20–28
3.1 Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes	22–25
3.2 Arbeitsvertrag mit einem Angestellten/Polier	25
3.3 Das befristete Arbeitsverhältnis	25–28
3.3.1 Schriftformerfordernis	26
3.3.2 Kündigung	26
3.3.3 Befristung ohne sachlichen Grund (Zeitbefristung)	26–27
3.3.4 Befristung mit sachlichem Grund (Zweckbefristung)	27–28
3.3.5 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	28
3.3.6 Anrufung des Arbeitsgerichts	28
4. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis	28–29
5. Die geringfügige Beschäftigung	29–31
5.1 Minijob	29–30
5.2 Midijob	30
5.3 Mehrere Beschäftigungsverhältnisse	30–31
5.4 Meldepflicht	31
6. Die Beschäftigung von Ausländern	31–33
6.1 Aufenthaltstitel/Arbeitserlaubnis	31–32
6.1.1 Aufenthaltstitel	32
6.1.2 Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedsstaaten/EWR	32
6.2 Dienstleistungsfreiheit	32
6.3 Niederlassungsfreiheit	32
6.4 Sprachschwierigkeiten	32
6.5 Feiertagsrecht	32
6.6 Lohnsteuerpflicht	33
6.7 Sozialversicherungspflicht	33

7.	Arbeitnehmerüberlassung	33–37
7.1	Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe	33–36
7.1.1	Ohne Verleiherlaubnis, keine Anzeigepflicht	34
7.1.2	Ohne Verleiherlaubnis, aber mit Anzeigepflicht („Kollegenhilfe“)	34–35
7.1.3	Mit Verleiherlaubnis	35–36
7.2	Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung – Werkvertrag	36–37
8.	Scheinselbstständigkeit	37–39
8.1	Selbstständiger oder Arbeitnehmer?	37–38
8.2	Konsequenzen der Scheinselbstständigkeit	38–39

II. Das bestehende Arbeitsverhältnis

1.	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Kuren	41–58
1.1	Wartezeit	41
1.2	Anspruchsvoraussetzungen	41
1.3	Verschulden	42–43
1.4	Höhe der Entgeltfortzahlung	43
1.5	Anzeige- und Nachweispflichten	44–45
1.6	Medizinischer Dienst der Krankenkassen	45–46
1.7	Umlageverfahren	46
1.8	Forderungsübergang bei Dritthaftung	46–58
1.8.1	Alte Bundesländer	48–52
1.8.2	Neue Bundesländer	53–56
1.8.3	Einzelfragen	57–58
2.	Feiertagsbezahlung	58–59
2.1	Auszug aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz	58
2.2	Regionale Feiertage	58–59
3.	Urlaub	59–61
3.1	Festlegung des Urlaubszeitpunktes	59–60
3.2	Gewährung von unbezahltem Urlaub	60–61
4.	Der Betriebsrat	61–63
4.1	Wahl und Amtszeit eines Betriebsrates	61–62
4.2	Rechte und Pflichten bei der Existenz eines Betriebsrates	62–63
5.	Die Abmahnung	63–65
5.1	Voraussetzungen für eine Abmahnung	64–65
5.2	Muster einer Abmahnung	65

III. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1.	Beendigung durch Fristablauf	67
2.	Die Arbeitnehmerkündigung	67–70
2.1	Kündigungsfristen	67–69
2.1.1	Arbeiter	68

2.1.2 Angestellte	68–69
2.1.3 Berechnung der Kündigungsfrist	69
2.2 Wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfristen nicht einhält	70
3. Die Arbeitgeberkündigung	70–81
3.1 Kündigungsfristen	71–72
3.1.1 Gewerbliche Arbeitnehmer	71–72
3.1.2 Angestellte	72
3.1.3 Berechnung der Kündigungsfrist	72
3.2 Kündigungsgründe	72–73
3.3 Die Besonderheiten des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)	73–79
3.3.1 Kleinbetriebsklausel	73–74
3.3.2 Für welche Arbeitnehmer gilt das KSchG?	74–75
3.3.3 Die besonderen Kündigungsgründe des KSchG	75–79
3.4 Besondere Arbeitnehmergruppen	79–81
4. Außerordentliche Kündigung	81–82
4.1 Wichtige Gründe	81–83
4.2 Unzumutbarkeit der Fristeinhaltung	82
4.3 Kündigungserklärungsfrist	82
4.4 Anhörung des Betriebsrates	82–83
5. Änderungskündigung	83–84
6. Einheitliche Klagefrist	84–85
7. Abfindungen	85
8. Arbeitszeugnis	85–90
8.1 Einfaches Zeugnis	86
8.2 Qualifiziertes Zeugnis	86
8.3 Wahrheitspflicht	86–87
8.4 Aufbau des Zeugnisses	87
8.5 Formulierungen	87–90
8.5.1 Leistungsbeurteilung	87–89
8.5.2 Verhaltensbeurteilung	89–91
9. Aufhebungsvertrag	90–92
9.1 Inhalt	90–91
9.2 Widerruf und Anfechtung	91–92
10. Ausgleichsquittung	92–93
IV. Winterbauregelungen	94–95

Vorbemerkung vor Teil B und C

I.	Einführung in das Tarifrecht	99–100
II.	Tarifverträge – Übersicht	101–102

Teil B: Rahmentarifverträge, Berufsbildungstarifvertrag und Altersteilzeittarifvertrag

I.	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)	105–138
II.	Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes .	139–162
III.	Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe	163–169
IV.	Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV)	171–188
V.	Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe	189–190
VI.	Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe (TV Altersteilzeit) . .	191–195

Teil C: Vergütungstarifverträge

I.	Tariflöhne gewerblicher Arbeitnehmer	199–234
II.	Mindestlohn-Tarifvertrag	235–238
III.	Tarif-Gehälter der Angestellten	239–243
IV.	Tarif-Gehälter der Poliere	245–246
V.	Ausbildungsvergütungen	247–248
VI.	Tarifverträge 13. Monatseinkommen	249–257
	1. Gewerbliche Arbeitnehmer	249–253
	2. Angestellte	254–257
VII.	Vermögenswirksame Leistungen	259–260
VIII.	Rentenbeihilfen (TVR)	261–274
IX.	Zusatzrente	275–279

Anhang

I.	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz	282–301
II.	Auszug aus dem SGB III (Saison-Kurzarbeitergeld)	302–315
III.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	316–334
IV.	Mindestlohngesetz	335–343
V.	Baubetriebe-Verordnung	344–347
VI.	Lohnentwicklung	348–351
VII.	Die Sozialkassen der Bauwirtschaft und die gesetzliche Winterbeschäftigungs-Umlage	352–356
VIII.	Lohnbezogene Mehrkosten 2020/2021	357
IX.	Was kostet heute eine Bauhandwerker-Stunde?	358–359
	Stichwortverzeichnis	361–364

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. Durch das am 14. 08. 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁾ wurde das Fragerecht des Arbeitgebers weiter eingeschränkt.

1.1 Welche Fragen sind zulässig?

Fragen an den Stellenbewerber bezüglich abgeschlossene Berufsausbildung, Zeugnis-, Prüfungsnoten, beruflicher Werdegang etc. sind immer zulässig. Dies gilt auch nach Inkrafttreten des AGG. 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.²⁾

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?³⁾
- 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.?⁴⁾
- Sind Sie wegen eines Verkehrsdelikts/Vermögensdelikts vorbestraft oder läuft ein solches Verfahren gegen Sie?⁵⁾
- Bei welchen Arbeitgebern waren Sie bisher beschäftigt und von wann bis wann dauerten diese Beschäftigungsverhältnisse?⁶⁾

1) *BGBI. 2006, I, 1897.*

2) *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).*

3) *BAG, Urteil vom 07. 06. 1984, 2 AZR 270/83, DB 84, 2706 f. Beachte aber §§ 1 und 7 AGG.*

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

5) *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.*

6) *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?⁷⁾
- Sind Sie Mitglied der IG Bauen-Agrar-Umwelt?⁸⁾
- Welcher Religion/Partei gehören Sie an?⁹⁾
- Welcher politischen Partei stehen Sie nahe? Welche Partei wählen Sie?
- Haben Sie vor, innerhalb der nächsten 12 Monate zu heiraten?¹⁰⁾
- Besteht eine Schwangerschaft?¹¹⁾
- Wie hoch war Ihr Gehalt bei Ihrem früheren Arbeitgeber?¹²⁾
- Liegen Lohnpfändungen oder -abtretungen vor?¹³⁾

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“).¹⁴⁾

Bei unvollständiger oder unrichtiger Beantwortung von zulässigen Fragen kann u. U. der Arbeitsvertrag nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.¹⁵⁾ Voraussetzung hierfür ist, dass die falsche Beantwortung für den Abschluss des Arbeitsvertrages wesentlich und auch ursächlich war¹⁶⁾ 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.

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

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

9) *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 26 III, 2.*

10) *Schaub, a. a. O.*

11) *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.*

12) *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.*

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

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

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

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

2. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren

Sofortmeldung

Seit dem 01. 01. 2009 sind u. a. Arbeitgeber des Baugewerbes¹⁷⁾ 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 seit dem 01. 01. 2009 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 **seit dem 01. 01. 2009**

- 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.

¹⁷⁾ Baugewerbe i. S. v. §§ 1 und 2 BaubetriebeVO (siehe Seite 344 ff.).

3. Arbeitsverträge

Auch ein mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag ist wirksam. Aufgrund des Nachweisgesetzes (NachwG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Unter Berücksichtigung des nach § 2 des **Nachweisgesetzes** geforderten Mindestinhalts sollte ein schriftlicher Arbeitsvertrag¹⁸⁾ folgende Punkte regeln:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien
2. Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses (Beruf, Arbeitsplatzbeschreibung)
3. Angaben zur Person des Arbeitnehmers (Geburtsdatum etc.)
4. Vereinbarung einer Probezeit
5. Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, ggf. flexible Arbeitszeit
6. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses¹⁹⁾
7. Arbeitsort bzw. Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
8. Vergütung (Zusammensetzung, Fälligkeit)²⁰⁾
9. Regelungen zu Mehrarbeit/Überstunden
10. Urlaubsdauer, Urlaubsvergütung
11. Zulagen, Weihnachtsgeld, vermögenswirksame und sonstige soziale Leistungen
12. Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen
13. Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit und sonstigen Arbeitsverhinderungen
14. Verschwiegenheitspflichten
15. Nebentätigkeit (Genehmigungsvorbehalt)
16. Vertragsstrafe²¹⁾
17. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen
18. Ausschlussfristen²²⁾
19. Sonstige Zusatzvereinbarungen²³⁾
20. Datum und Unterschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

¹⁸⁾ *Muster siehe Frikell/Orlop „Arbeitsrecht in Formularen – Bau/Ausbau“, Verlag E. Vögel.*

¹⁹⁾ *Beachte hier das zwingende Schriftformerfordernis (§ 623 BGB). Wegen weiterer Einzelheiten siehe Seite 26 ff.*

²⁰⁾ *Wegen Anrechnung übertariflicher Zulagen auf Tarifierhöhungen s. BAG, Urteil vom 25. 06. 2002, 3 AZR 167/01, AP Nr. 36 „übertariflicher Lohn“ § 4 TVG.*

²¹⁾ *Angemessene Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts oder vorzeitige/unberechtigte Lösung des Arbeitsverhältnisses zulässig; BAG, Urteil vom 04. 03. 2004, 8 AZR 196/03, NZA 2004, 727.*

²²⁾ *Mit Urteil vom 23. 01. 2002 (4 AZR 56/01, NZA 2002, 800) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auf tarifliche Ausschlussfristen (z. B. § 15 BRTV) nicht gesondert schriftlich hingewiesen werden muss. Notwendig, aber auch ausreichend ist ein allgemeiner Hinweis im Arbeitsvertrag oder Einstellungsbogen auf den anzuwendenden Tarifvertrag.*

²³⁾ *Beispiele siehe Seite 25.*

Aufgrund des „**Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts**“ (BGBl. I 2001, 3138), das am 01. 01. 2002 in Kraft getreten ist, wurden auch für das Arbeitsvertragsrecht wichtige Bestimmungen des BGB geändert. Ferner wurde das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, die bisher im AGB-Gesetz geregelt waren, in das BGB übertragen und dahingehend geändert, dass das **AGB-Recht**²⁴⁾ auch im Arbeitsrecht gilt.

So kann in einem vorformulierten Arbeitsvertrag z. B. die Vereinbarung einer zweistufigen Ausschlussfrist unwirksam sein, wenn sie kürzer als drei Monate ist.²⁵⁾ 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.

Aufgrund des **Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)** haben Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) einen **Anspruch auf Verkürzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, § 8 TzBfG**. Voraussetzung hierfür ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht, der Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwei Jahre keine Verringerung der Arbeitszeit verlangt hat und dem Wunsch des Arbeitnehmers auf Veränderung der Arbeitszeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. **Betriebliche Gründe**, aufgrund derer der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers ablehnen kann, sind insbesondere wesentliche Beeinträchtigungen der betrieblichen Organisation, des technischen Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder Verursachung unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber.²⁶⁾

Der Arbeitnehmer muss sein Verlangen auf Verkürzung der Arbeitszeit (formlos) mindestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen und soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung **schriftlich** mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe (s. o.) nicht entgegenstehen. Unterlässt der Arbeitgeber die schriftliche Mitteilung oder versäumt er die Frist von einem Monat, gilt dies als Zustimmung.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (auch ein geringfügig Beschäftigter) kann nach § 9 TzBfG dem Arbeitgeber anzeigen, dass er eine **Verlängerung der Arbeitszeit** wünscht. Der Arbeitgeber hat dann diesen Arbeitnehmer bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, wenn es sich um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, der Arbeitnehmer mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber und weder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer noch dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Will sich der Arbeit-

²⁴⁾ „Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten“, vgl. § 310 Abs. 4, S. 2 BGB.

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

²⁶⁾ BAG, Urteil vom 30. 09. 2003, 9 AZR 665/02, NZA 2004, 382 ff., LAG Hamm, Urteil vom 01. 08. 2013, 17 Sa 185/13.

geber darauf berufen, dass eine der Voraussetzungen nicht vorliegt, muss er dies darlegen und gegebenenfalls beweisen.

Seit 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Beschäftigten nach § 9a TzBfG Anspruch auf eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit, wenn das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestanden hat und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (**Brückenteilzeit**). Hierfür muss der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Reduzierung einen Antrag in Textform stellen. In diesem Antrag muss der Arbeitnehmer den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und einen bestimmten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren benennen, in dem die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert werden soll. Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern beschäftigen, gilt eine Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen selbst bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

3.1 *Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes*

Nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) sind die Einstellungsbedingungen aus Gründen der Beweissicherung schriftlich festzuhalten.²⁷⁾ Dafür ist nach § 2 Satz 2 BRTV der von den Tarifvertragsparteien erstellte „Einstellungsbogen“ zu verwenden. 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.

²⁷⁾ Dennoch ist auch ein mündlich abgeschlossener (unbefristeter) Arbeitsvertrag wirksam. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf demgegenüber nach § 14 Abs. 4 TzBfG zur Wirksamkeit der Schriftform. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag lediglich mündlich vereinbart, gilt das Arbeitsverhältnis daher als unbefristet.

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.

3.2 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 99 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). Musterformulare für einen Arbeitsvertrag enthält das Buch von Frikell/Orlop, „Arbeitsrecht in Formularen – Bau/Ausbau“, erschienen im Verlag E. Vögel.

Die Vorschriften des **Nachweisgesetzes** (siehe Seite 20) gelten auch für Arbeitsverträge mit Angestellten/Polieren.

3.3 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.)*

3.3.1 Schriftformerfordernis

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nur dann wirksam, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgefasst und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben wird (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Eine schriftliche Vereinbarung muss spätestens bei Arbeitsaufnahme vorliegen.³⁶⁾

Ein lediglich mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag gilt als unbefristeter Vertrag (§ 16 TzBfG), der unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen und ggf. des Kündigungsschutzgesetzes ordentlich gekündigt werden kann.

Der Arbeitgeber ist gehalten, den Arbeitnehmer bereits bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses darauf hinzuweisen, sich spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung, wenn das befristete Arbeitsverhältnis auf längere Zeit als 3 Monate abgeschlossen wurde, bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.³⁷⁾

3.3.2 Kündigung

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann während der Befristung nur ordentlich gekündigt werden, wenn dies ausdrücklich einzel- und tarifvertraglich vereinbart ist. Hierzu empfiehlt sich beispielsweise folgende Formulierung: „Das Recht zur ordentlichen Kündigung vor Ablauf der Befristung bleibt unberührt.“

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist unter den Voraussetzungen des § 626 BGB stets möglich.

3.3.3 Befristung ohne sachlichen Grund (Zeitbefristung)

a) Befristung bis zu zwei Jahren

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren ohne sachlichen Grund zulässig, sofern der Arbeitnehmer neu eingestellt wurde.

Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Nach früherer Rechtsprechung des BAG konnte ein Arbeitnehmer wiederholt mit sachgrundloser Befristung eingestellt werden, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurücklag.³⁸⁾

Das BVerfG hat mit Beschluss vom 06. 06. 2018³⁹⁾ klargestellt, dass das BAG mit dieser Rechtsprechung die Grenzen der vertretbaren Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten habe, weil der Gesetzgeber eine solche Karenzzeit erkennbar nicht habe regeln wollen. In seinem Urteil vom 23. Januar 2019⁴⁰⁾ entschied das BAG daher, dass die bisherige Drei-Jahres-Grenze nicht aufrechterhalten werden könne. Allerdings seien im Einklang mit den Vorgaben des BVerfG Ausnahmen vom Verbot der sachgrundlosen Befristung weiterhin geboten, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet gewesen oder nur von kurzer Dauer gewesen sei. Ob diese Kriterien vorliegen, müsse in einer Einzelfallprüfung beurteilt werden. In einer Reihe von Entschei-

³⁶⁾ BAG, Urteil vom 01. 12. 2004, 7 AZR 198/04, NZA 2005, 575.

³⁷⁾ Zur Meldepflicht im Einzelnen siehe Seite 71.

³⁸⁾ BAG, Urteil vom 06. 04. 2011, 7 AZR 716/09.

³⁹⁾ 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14.

⁴⁰⁾ BAG, Urteil vom 23. 01. 2019, 7 AZR 733/16.

dungen hat das BAG diese Kriterien bereits konkretisiert. Eine erneute sachgrundlose Befristung soll weder bei einer Zeitspanne von 8 Jahren⁴¹⁾ noch von 15 Jahren⁴²⁾ möglich sein. Nach 22 Jahren dagegen sei eine erneute Befristung möglich, wenn keine besonderen Umstände für eine besondere Wertung sprechen.⁴³⁾

b) Erleichterungen für Existenzgründer

Durch § 14 Abs. 2 a) TzBfG werden die Befristungsmöglichkeiten für Existenzgründer erleichtert. Unter den ansonsten gleichen Voraussetzungen einer Zeitbefristung können in neu gegründeten Unternehmen Zeitbefristungen in beliebig vielen Abschnitten bis zur Gesamtdauer von 4 Jahren vereinbart werden.

Als Existenzgründer gelten Unternehmen in den ersten 4 Jahren⁴⁴⁾ ihres Bestehens. Keine Existenzgründungen sind Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.⁴⁵⁾

c) Befristetes Arbeitsverhältnis mit älteren Arbeitnehmern

Nach § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von fünf Jahren mit einem Arbeitnehmer, der das 52. Lebensjahr vollendet hat, keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate arbeitslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat.⁴⁶⁾

3.3.4 Befristung mit sachlichem Grund (Zweckbefristung)

Eine Befristung ist auch zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, § 14 Abs. 1 TzBfG. Ein so genanntes zweckbefristetes Arbeitsverhältnis kann auch dann abgeschlossen werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Das Gesetz nennt beispielhaft (also nicht abschließend) folgende sachliche Gründe für die Befristung von Arbeitsverträgen:

- a) Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung,⁴⁷⁾
- b) Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- c) Vertretung eines anderen Arbeitnehmers⁴⁸⁾,
- d) Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung,

⁴¹⁾ BAG, Urteil vom 23. 01. 2019, 7 AZR 733/16.

⁴²⁾ BAG, Urteil vom 17. 04. 2019, 7 AZR 324/17.

⁴³⁾ BAG, Urteil vom 21. 08. 2019, 7 AZR 452/17.

⁴⁴⁾ Umstritten ist, ob der Existenzgründer den 4-Jahreszeitraum maximal ausschöpfen darf, indem er noch im vierten Jahr des Bestehens einen auf 4 Jahre befristeten Vertrag abschließt; diese Auffassung vertreten bspw. Bauer/Krieger RN. 142.

⁴⁵⁾ § 112a Abs. 2 BetrVG.

⁴⁶⁾ Mit dieser Änderung der § 14 Abs. 3 TzBfG, die am 01. 05. 2007 in Kraft trat, erfolgte eine „Anpassung“ des davor geltenden § 14 Abs. 3 TzBfG an das Europarecht (Der EuGH hatte mit Urteil vom 22. 11. 2005 die generelle Zulassung befristeter Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern wegen Altersdiskriminierung für europarechtswidrig erklärt.).

⁴⁷⁾ Nicht ausreichend: schwankende Auftragslage (BAG, Urteil vom 22. 03. 2000, NZA 2000, 881).

⁴⁸⁾ Z. B. wegen Krankheit.

- e) Probearbeitsverhältnis⁴⁹⁾,
- f) Befristung wegen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen,⁵⁰⁾
- g) Befristung wegen zeitlich begrenzter öffentlicher Haushaltsmittel,
- h) Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs.

Liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages tatsächlich nicht vor, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.⁵¹⁾

3.3.5 Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses

Wie bereits oben unter Ziff. 3.3.2 dargelegt, kann ein befristetes Arbeitsverhältnis **während** der Befristung nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies einzel- oder tarifvertraglich vereinbart ist. Im Übrigen gilt Folgendes:

- a) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet (ohne dass es einer Kündigung oder sonstiger Vereinbarung bedarf) mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- b) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- c) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- d) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

3.3.6 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend.⁵²⁾ Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung beendet sei.

4. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) sowie des Tarifvertrags über die Altersteilzeit im Baugewerbe (TV Altersteilzeit) kann durch schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Altersteilzeit-Arbeits-

⁴⁹⁾ Die Erprobungszeit muss in einem angemessenen Verhältnis zur Tätigkeit stehen (BAG, Urteil vom 02. 06. 2010, 7 AZR 85/09, NZA 2010, 1293).

⁵⁰⁾ Z. B. befristeter Aufenthaltstitel.

⁵¹⁾ Der Befristungsgrund muss schriftlich fixiert sein (BAG, Urteil vom 21. 12. 2005, 7 AZR 541/04, DB 2006, 564).

⁵²⁾ In §§ 5 bis 7 KSchG sind u. a. die Voraussetzungen der Zulassung einer verspäteten Klage geregelt.

Stichwortverzeichnis

(Zahlen = Seitenzahlen)

A

Abfindung 78, 85
 Abfindungsanspruch 78
 Abgeltung 122
 – Urlaub 60, 131
 Abkürzungsverzeichnis 12 ff.
 Abmahnung 63 ff.
 Abtretung
 – Gehaltsansprüche 154
 – Lohnansprüche 122 ff.
 Änderungskündigung 83 f.
 Allgemeinverbindlicherklärung 100
 Altersrente 67, 263 ff.
 Altersteilzeit
 – Arbeitsvertrag 28 f.
 – Tarifvertrag 191 ff.
 Altersversorgung 263 ff.
 Angestellte
 – Gehälter 239 ff.
 – Kündigungsfristen 67 ff., 160
 – Arbeitsvertrag 25
 – Rahmentarifvertrag 139 ff.
 Arbeiter
 – Bundesrahmentarifvertrag 105 ff.
 – Kündigungsfristen 67 f., 136 f.
 – Löhne 199 ff.
 – Arbeitsvertrag 22 ff.
 Arbeitnehmer-Entsendegesetz 316 ff.
 Arbeitnehmerüberlassung 33 ff.
 Arbeitserlaubnis 31
 Arbeitsgemeinschaft
 – Abordnung 34
 – Freistellung 34, 134 f., 157 f.
 Arbeitssicherheit 138, 161
 Arbeitsunfähigkeit (s. Entgeltfortzahlung)
 Arbeitsverträge 20 ff.
 – Angestellte 25
 – Befristeter Arbeitsvertrag 25 ff.
 – Gewerbliche Arbeitnehmer 22 ff.
 Arbeitsvertragsrecht 17 ff.
 Arbeitszeit 110 ff., 141 ff.
 Arbeitszeugnis 85 ff., 160
 Arge (s. Arbeitsgemeinschaft)
 Aufenthaltserlaubnis 31

Aufhebungsvertrag 90 f.
 Aufteilungstarifvertrag 353 ff.
 Ausbildung (s. Berufsausbildung)
 Ausgleichsquittung 92
 Ausländische Arbeitnehmer 31 ff.
 Ausländische Betriebe 356
 Ausschlussfristen 137, 161, 177
 Außerordentliche Kündigung 81 ff.
 Auszubildende
 – Kündigung 79
 – Tarifvertrag 171 ff.
 – Vergütungen 247 f.

B

Baubetriebe 106 ff.
 Baubetriebe-Verordnung 344 ff.
 Bauhandwerker-Stunde 358
 Bauspezifische Arbeitszeit 110 ff., 141 ff.
 Bauzuschlag 199 f., 208 f.
 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 67 ff., 136, 160
 Beförderung von Arbeitnehmern 122
 Befristeter Arbeitsvertrag 25 ff.
 Beiträge
 – Sozialkassen 352 ff.
 Berufsausbildung
 – Ausbildungsvergütungen 247 f.
 – Kündigung eines Auszubildenden 79
 – Tarifvertrag 171 ff.
 Berufsgruppen
 – Angestellte 147 ff.
 – Arbeiter 117 ff.
 Besonderer Kündigungsschutz
 (s. Kündigung)
 Betriebliche Übung 99
 Betrieblicher Geltungsbereich der
 Tarifverträge 106 ff.
 Betriebsbedingte Kündigung (s. Kündigung)
 Betriebsrat 61 ff.
 – Anhörung des Betriebsrates 61 ff., 70,
 82
 Brückenteilzeit 22

- Mitbestimmung 62 f.
- Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes 80

Bruttolöhne 199 ff.

Bundesrahmentarifvertrag 105 ff.

D

Dreizehntes Monateinkommen

- Arbeiter 249 ff.
- Angestellte 254 ff.

Dringende betriebliche Gründe
(s. Kündigung)

Dritthaftung 46 ff.

E

Ecklohn 117, 199, 348 ff.

Eingruppierung (s. Berufsgruppen)

Einstellung 17 ff.

- eines Angestellten 25, 140
- eines Arbeiters 22 ff., 110
- befristeter Arbeitsvertrag 25 ff.
- Fragen an den Stellenbewerber 17 f.

Elternzeit

- Kündigung während Elternzeit 79

Entgelttarifverträge 199 ff.

Entgeltfortzahlung 41 ff.

- Anzeige- und Nachweispflichten 44 f.
- Höhe 43 f.
- Forderungsübergang bei Dritthaftung 46 ff.
- Kur 41
- Sozialversicherungsausweis 19
- Verschulden 42 f.
- Wartezeit 41

Entlassung (s. Kündigung)

Erschwerniszuschläge 123 ff., 144, 174

F

Fahrtkosten 126 f., 154 f., 174, 184 f.

Feiertagsbezahlung 32, 58 f.

Feuerungstechnisches Gewerbe

- Ausbildungsvergütungen 247
- Löhne 203, 212, 221
- Poliergehälter 246

Flexibilisierung der Arbeitszeit 110 ff.,
141 ff.

Forderungsübergang (s. Entgeltfortzahlung)

Fragen bei Einstellung 17 f.

Freistellung 114 f., 134 f., 145 f., 157, 174

Fristen

- Ausschlussfristen (s. dort)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses 67 ff., 137, 160 f.

Fristgerechte Kündigung (s. Kündigung)

Fristlose Kündigung (s. Kündigung)

G

Gebot fairen Verhandeln 91

Gehaltsfortzahlung (s. Entgeltfortzahlung)

Gehaltstarifverträge 239 ff., 245

Geltungsbereich der Tarifverträge 106 ff.

Geringfügige Beschäftigung 29 ff.

Gesamtтарifstundenlohn 121, 200 ff.,
348 ff.

Gesundheitsschutz 138, 161

Gewerbeaufsichtsamt 79

Gewerbliche Arbeitnehmer (s. Arbeiter)

Gleitende Arbeitszeit 142 f.

H

Häusliche Ersparnisse 57

Haftungsausschluss (s. Ausschlussfristen)

I

Illegale Beschäftigung 282 ff.

Inhaltsübersicht 7 f.

Inklusionsamt 80

Integrationsamt 80

J

Jugendliche

- Kündigung 79
- Urlaub 129 ff., 158 ff.

K

Kalkulation 357 ff.

Klagefrist 84 f.

Kollegienhilfe 34 f.

Kosten

- Bauhandwerker-Stunde 358 f.
- Lohnbezogene Mehrkosten 357

Krankheit (s. Entgeltfortzahlung, Kündigung)

Kündigung

- Abmahnung 63 ff.
- Änderungskündigung 83 f.
- Außerordentliche Kündigung 81 f.
- Auszubildende 79
- Besondere Arbeitnehmergruppen 79 f.
- Betriebsbedingte Kündigung 77 ff.
- Betriebsrat 61 ff., 70, 80
- Dringende betriebliche Gründe 77
- Erziehungsurlaub 79
- Fristen 67 ff., 136, 160
- Fristgerechte Kündigung 70 ff.
- Fristlose Kündigung 81 f.
- Jugendliche 79
- Krankheit 75
- Kündigungsbeschränkung 79
- Kündigungsfristen 67 ff.
- Kündigungsgründe 75 ff.
- Kündigungsschutzgesetz 74 ff.
- Kurzarbeit 78
- Mutterschutz 79
- Ordentliche Kündigung 70 ff.
- Personenbedingte Kündigung 75 f.
- Schwangerschaft 79
- Schwerbehinderte 80
- Soziale Auswahl 77 f.
- Verdachtskündigung 77
- Verhaltensbedingte Kündigung 76 f.
- Wehrpflichtige 79
- Zivildienstleistende 79
- Zugang 69, 72

Kurzarbeit 63, 78

L

Lehrling (s. Auszubildende)

Leiharbeit (s. Arbeitnehmerüberlassung)

Leistungslohn 163 ff.

Literaturverzeichnis 11

Lohn

- Berlin 208 ff., 230 f.
- Löhne alte Bundesländer 199 ff., 227 ff.
- Löhne neue Bundesländer 217 ff., 233 f.
- Lohnbezogene Mehrkosten 357

Lohnentwicklungen 348 ff.

Lohnfortzahlung (s. Entgeltfortzahlung)

Lohnleitung 357

Lohngruppen 117 ff.

Lohnkosten 357 ff.

Lohntarifvertrag (s. Lohn)

M

Massenentlassung 70 f.

Medizinischer Dienst 45 f.

Mehraufwands-Wintergeld 95, 305 f.

Mehrkosten 357

Meldepflicht 31, 71 f.

Midijob 30

Mindestlöhne 351

Mindestlohngesetz 335 ff.

Mindestlohn-Tarifvertrag 235 ff.

Minijob 30 f.

Mitbestimmung (s. Betriebsrat)

Mutterschutz

- Frage nach Schwangerschaft 18 f.
- Kündigung während Mutterschutz 79

N

Nacharbeit 113 f., 143 ff.

Nachweisgesetz 20 f., 25

Nebentätigkeit 25

O

Ordentliche Kündigung (s. Kündigung)

P

Pauschalversteuerung 30, 127 f.

Pfändung 18, 25, 122, 154

Poliere

- Arbeitsvertrag 25
- Rahmentarifvertrag 139 ff.
- Tarifgehälter 245 ff.

Probezeit 160

Produktive Winterbauförderung 94 ff., 302 ff., 354

R

Rahmentarifverträge 103 ff.

Regionale Feiertage 58

Rente 67, 263 ff.

S

Saison-Kurzarbeitergeld 94 ff., 302 ff., 354 f.

Schachtmeister (s. Poliere)

Scheinselbstständigkeit 38 f.

Schwangerschaft (s. Mutterschutz)

Schwarzarbeit 136, 282 ff.

Schwerbehinderte
– Frage nach Schwerbehinderung 18
– Kündigung 80

Sozialauswahl (s. Kündigung)

Sozialgesetzbuch 302 ff.

Sozialkassenbeiträge 352 ff.

Stellenbewerber 17 f.

Sterbegeld 135, 154

T

Tätigkeitsmerkmale 117 ff., 147 ff.

Tarifbindung 99

Tarifliche Zusatzrente 275 ff.

Tariflohn (s. Lohn)

Tarifrecht 99 ff.

- Allgemeinverbindlicherklärung 100
- Übersicht über Tarifverträge 101 f.

Tarifstundenlohn 199 ff., 206 ff.

Tarifverträge

- Angestellte 141 ff., 239 ff.
- Ausbildungsvergütungen 249 f.
- Berufsbildung 171 ff.
- Berufsgruppen 117 ff., 147 ff.
- Bundesrahmentarifvertrag (gewerbliche Arbeitnehmer) 105 ff.
- Dreizehntes Monatseinkommen 249 ff.
- Poliere 139 ff., 245 ff.
- Rahmentarifvertrag für die Poliere 139 ff.
- Rahmentarifvertrag für die Angestellten 139 ff.
- Tarifgehälter der Angestellten 239 ff.
- Tarifgehälter der Poliere 245 ff.
- Tariflöhne gewerbliche Arbeitnehmer 199 ff.
- Vermögenswirksame Leistungen 259 ff.
- Zusatzrente 275 ff.

Tarifvertragsparteien im Baugewerbe 100

Teilzeit 144, 251, 256

U

Überstunden 113 f., 143 f.

Übertarifliche Zulagen 225, 243

Umlageverfahren 46

Umzug (s. Wohnungswechsel)

Unbezahlter Urlaub 60

Unterkünfte 137

Unterkunftsgeld 127, 156

Urlaub 59 ff., 129 ff., 158 ff., 175 ff.

Urlaubsabgeltung 60, 131

Urlaubsvergütung (s. Urlaub)

V

Verfallklauseln (s. Ausschlussfristen)

Vergütung 20

- Auszubildende 247
- Poliere 245 ff.

Vermögensbildung im Baugewerbe 259 ff.

Verpfändung (s. Pfändung)

Verpflegungszuschuss 127, 155

Verschulden

- Entgeltfortzahlung 42 f., 57

Versetzung 157 f.

Vertragsstrafe 20, 25

Vertrauensarzt (s. Medizinischer Dienst)

W

Wartezeit 41

Wehrpflichtige 79

Weihnachtsgeld (s. Dreizehntes Monatseinkommen)

Werkpoliere 121

Werkvertrag 36 ff.

Winterbeschäftigungs-Umlage 95, 314 f., 352

Wintergeld 95, 305

Wohnungswechsel

- Freistellung 115, 146
- Umzugskosten 158

Z

Zeugnis 85 ff., 160

Zivildienstleistende (s. Wehrpflichtige)

Zusätzliches Urlaubsgeld 130, 160, 175

Zusatzrente 275 ff.

Zusatzversorgungskasse 265 ff., 352

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit 113 f., 144, 174

Zuschuss-Wintergeld 95, 305