

Recht für Bauleiter – Modul 1 des Lehrganges "Zertifizierter Bauleiter"

Leipzig

15.01.2026

Referenten: **RA Herbert Mackenschins**
Bauindustrieverband Ost e. V.

RA Dr. jur. Tilo Pfau
Rechtsanwälte Pfau & Kollegen

Leitung: **Anja Feldmann**
Bauakademie Sachsen
Heiterblickstraße 35, 04347 Leipzig
Tel.: 0341 24557-0
Fax: 0341 24557-11
E-Mail: leipzig@bauakademie-sachsen.de

BAU > INDUSTRIE
Ost

Recht für Bauleiter

Herbert Mackenschins

B
BONAVA

Tarifverträge

allgemeinverbindliche Tarifverträge

- › Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)
- › Tarifvertrag über die Berufsausbildung im Baugewerbe (BBTV)
- › Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV)

nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge

- › Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin (TV Lohn/West)
- › Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin (TV Lohn/Ost)
- › Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV Angestellte)

Entwicklung der Mindestlöhne im Baugewerbe

	West		Berlin		Ost	
	1	2	1	2	1	2
bis 31.01.2020	12,20 € + 3,8 %	15,20 € + 1,7 %	12,20 € + 3,8 %	15,05 € + 1,7 %	12,20 € + 3,8 %	./.
ab 01.02.2020 bis 31.03.2020	12,20 €	15,20 €	12,20 €	15,05 €	12,20 €	./.
ab 01.04.2020 bis 31.12.2020	12,55 € + 2,9 %	15,40 € + 1,3 %	12,55 € + 2,9 %	15,25 € + 1,3 %	12,55 € + 2,9 %	./.
ab 01.01.2021 bis 31.12.2021	12,85 € + 2,39 %	15,70 € + 1,95 %	12,85 € + 2,39 %	15,55 € + 1,97 %	12,85 € + 2,39 %	./.

Entwicklung der Mindestlöhne im Baugewerbe

- › gesetzlicher Mindestlohn ist entscheidend: seit 1. Januar 2026 beträgt dieser 13,90 Euro brutto pro Stunde; ab 1. Januar 2027 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 14,60 Euro brutto pro Stunde
- › es gelten teilweise ergänzend Mindestlöhne gemäß den Vergabegesetzen der Bundesländer bei öffentlichen Vergaben

Bauleiter nach der Landesbauordnung

§ 52 Sächsische Bauordnung

§ 52 Grundpflichten

Bei der Errichtung, Änderung, Nutzungsänderung und der Beseitigung von Anlagen sind der Bauherr und im Rahmen ihres Wirkungskreises die anderen am Bau Beteiligten dafür verantwortlich, dass die öffentlich-rechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

§ 53 Sächsische Bauordnung

§ 53 (auszugsweise)

Abs. 1 Der Bauherr hat zur Vorbereitung, Überwachung und Ausführung eines nicht verfahrensfreien Bauvorhabens sowie der Beseitigung von Anlagen geeignete Beteiligte nach Maßgabe der §§ 54 bis 56 zu bestellen, soweit er nicht selbst zur Erfüllung der Verpflichtungen nach diesen Vorschriften geeignet ist.

§ 53 Sächsische Bauordnung

§ 53 (auszugsweise)

Abs. 1 Er hat vor Baubeginn den Namen des Bauleiters und während der Bauausführung einen Wechsel dieser Person unverzüglich der Bauaufsichtsbehörde schriftlich mitzuteilen.

§ 56 Sächsische Bauordnung

§ 56

Abs. 1 Der Bauleiter hat darüber zu wachen, dass die Baumaßnahme entsprechend den öffentlich-rechtlichen Anforderungen durchgeführt wird und die dafür erforderlichen Weisungen zu erteilen. Er hat im Rahmen dieser Aufgabe auf den sicheren bautechnischen Betrieb der Baustelle, insbesondere auf das gefahrlose Ineinandergreifen der Arbeiten der Unternehmer, zu achten. Die Verantwortlichkeit der Unternehmer bleibt unberührt.

§ 56 Sächsische Bauordnung

§ 56

Abs. 2 Der Bauleiter muss über die für seine Aufgabe erforderliche Sachkunde und Erfahrung verfügen. Verfügt er auf einzelnen Teilgebieten nicht über die erforderliche Sachkunde, sind geeignete Fachbauleiter heranzuziehen. Diese treten insoweit an die Stelle des Bauleiters. Der Bauleiter hat die Tätigkeit der Fachbauleiter und seine Tätigkeit aufeinander abzustimmen.

Verkehrssicherungspflichten/Unterhaltungspflichten im Baustellenbereich

Fragen zur Haftung bei Unfällen und Schäden

Grundsätze - Verkehrssicherungspflicht

› Es existiert keine gesetzliche Regelung

› Allgemeine Definition:

Derjenige, der eine Gefahrenlage – gleich welcher Art – schafft bzw. unterhält, ist grundsätzlich verpflichtet, die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um eine Schädigung anderer möglichst zu verhindern.

BGH, Urteil vom 03.06.2008, VI ZR 223/07

Umfang der Verkehrssicherungspflicht

- › **Grundsatz:** Schaffung von Vorkehrungen, um einen aus einer Gefahr resultierenden möglichen Schaden abzuwenden
- › **Realistisch:** Vorsorge für die Fälle treffen, wo Dritte trotz **bestimmungsgemäßer Benutzung** Gefahren ausgesetzt sind
- › **Fazit:** Es sind diejenigen Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, die ein **verständiger, umsichtiger, vorsichtiger und gewissenhafter Angehöriger der betroffenen Verkehrskreise** für ausreichend halten darf, um andere Personen vor Schäden zu bewahren, und die ihm den Umständen nach zuzumuten sind.

Umfang der Verkehrssicherungspflicht

Grundsatz:

- › verantwortlich ist derjenige, der „Herr über das Geschehen ist“
- › eine gänzliche Übertragung der Verkehrssicherungspflicht auf Dritte ist nicht möglich

Primär Verantwortlicher (regelmäßig unmittelbar Handelnder)

- › Auftragnehmer

Sekundär Verantwortlicher (regelmäßig Beauftragender)

- › Auftraggeber

Folgen von Pflichtverstößen

Schadensersatzpflicht gegenüber Geschädigtem

- › bei verantwortlichen Privatpersonen bzw. Firmen - § 823 BGB
- › bei verantwortlichen Angehörigen von Behörden - § 839 BGB

Beachte: Grundsätzliche Beweislast bei Geschädigtem

strafrechtliche Verantwortlichkeit

- › fahrlässige Körperverletzung nach §229 StGB
- › fahrlässige Tötung nach § 222 StGB
- › Baugefährdung gemäß § 319 StGB

Rechtsprechung zur Verkehrssicherungspflicht

Die **vollständige Absperrung** eines im Bau befindlichen **Gehwegs** im Baustellenbereich stellt **keine Verletzung der Verkehrssicherungspflicht** dar, wenn auf der gegenüberliegenden Seite ein Gehweg zur Verfügung steht.

Weder die Gemeinde noch der Straßenbauunternehmer sind aus Gründen der Verkehrssicherungspflicht **gehalten**, trotz des auf der gegenüberliegenden Seite vorhandenen Gehwegs im Baustellenbereich zusätzlich einen **Notweg** zur Verfügung zu stellen.

Das eine nicht der Räum- und Streupflicht unterfallende Straße bei winterlichen Verhältnissen überquert werden muss, gehört zum **allgemeinen Lebensrisiko eines Fußgängers** (selbst wenn der Bauvertrag eine Einrichtung eines Notweges vorgesehen hat).

BGH, Urteil vom 25.02.2014, VI ZR 299/13

Rechtsprechung zur Verkehrssicherungspflicht

1. Die Hinterlassung einer **Vertiefung mit einer Breite von 50 cm und einer Tiefe von 4 cm** in einer Baustelle auf der Fahrbahn im Bereich von zwei Kanaldeckeln unter Freilegung der scharfkantigen Deckelseiten bildet gerade in den Nachtstunden eine **beträchtliche Gefahrenstelle** für einen Verkehrsteilnehmer.
Es stellt eine **Verletzung der Verkehrssicherungspflicht** dar, wenn der **Bereich nicht abgesperrt oder durch Warnschilder abgesichert** ist.
2. Der geschädigte PKW-Fahrer muss sich jedoch ein **Mitverschulden ... in Höhe von 50 %** anrechnen lassen, wenn er gegen das Sichtfahrgebot des § 3 Abs. 1 Satz 4 StVO verstoßen hat.

OLG Koblenz, Urteil vom 28.01.2013, 12 U 66/12

Rechtsprechung zur Verkehrssicherungspflicht

- › Den Betreiber einer Straßenbaustelle trifft **keine Haftung wegen Verletzung der ihm obliegenden Verkehrssicherungspflicht**, wenn ein **Radfahrer sich über ein Einfahrtsverbot hinwegsetzt** und eine quer über die Fahrbahn ausgehobene Baugrube stürzt, die zusätzlich durch eine große Absperrbarelle gesichert ist.

LG Mönchengladbach, Urteil vom 26.03.2012, 11 O 328/10

- › Die **Verkehrssicherungspflicht des Bauherrn verkürzt sich** grundsätzlich, soweit er die **Ausführung der Arbeiten Fachleuten überträgt**. Ein Bauherr ist im Rahmen seiner bestehenden Verkehrssicherungspflicht nicht verpflichtet, den beauftragten Handwerker anzuweisen, für handwerkliche Arbeiten erforderliche Sicherungsmaßnahmen gegen Gefahren zu ergreifen, die der Handwerker selbst rechtzeitig erkennen und auf die er sich einstellen kann.

OLG Hamm, Beschluss vom 21.02.2014 - 11 W 15/14

Rechtsprechung zur Verkehrssicherungspflicht

1. Ein Straßenbauunternehmen verletzt seine Verkehrssicherungspflicht nicht, wenn er vergisst, einen Gehweg vollständig zu asphaltieren und dadurch erkennbare Höhenunterschiede von 1,5 cm – 2,5 cm verbleiben.
2. Straßenbenutzer müssen sich den gegebenen Straßenverhältnissen anpassen und die Straße so hinnehmen, wie sich erkennbar darbietet. Fußgänger müssen bei der Benutzung mit Unebenheiten rechnen.
3. Übersieht ein Fußgänger einen erkennbaren Höhenunterschied von 1,5 cm bis 2,5 cm, so führt dies zu einem anspruchsausschließenden Mitverschulden.

Saarländisches Oberlandesgericht, Urteil vom 05.08.2015 (Az.: 1 u 31/15)

Fazit zur Verkehrssicherungspflicht

BG Bau

- › „Viele Stör- und Unfälle sowie viele Fehler haben ihre Ursache in mangelhafter Planung und Organisation ...
- › 40 % Planung
- › 30 % Arbeitsvorbereitung...“

Vermeidungsgrundsätze:

- › Auswählen
- › Koordinieren
- › Kontrollieren



Vorsicht Baggerbiss! Das Urteil des BGH zum "Qualitätselementschaden" und seine Folgen

Pflicht zur Schadensverhütung

Keine Tiefbauarbeiten im „Blindflug“

Grundsatz: „Wer schuldhaft Schäden verursacht, haftet für diese“.

Grundlage hierfür ist § 823 Abs. 1 BGB:

„Wer **vorsätzlich** oder **fahrlässig** das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das **Eigentum** oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich **verletzt**, ist dem anderen zum **Ersatz** des daraus entstehenden **Schadens** verpflichtet.“

Bauunternehmen haben bei Tiefbauarbeiten die Pflicht, Schäden zu vermeiden. Sie müssen sich **erkundigen**, wo im Bereich der Baustelle Leitungen liegen. Die Leitungsbetreiber müssen darüber **Auskunft** erteilen.

► Ohne **Verschulden** keine Verpflichtung zum Schadensersatz. Die **Anforderungen**, die die Gerichte an die Bauunternehmen stellen, sind jedoch sehr hoch.

Erkundigungspflicht

Hohe Anforderungen an Bauunternehmen

Zu den Sorgfaltspflichten des Bauunternehmers gibt es zahlreiche Urteile. Drei plakative Beispiele:

- › Im Bereich **öffentlicher Verkehrsflächen** haben Bauunternehmen mit Versorgungsleitungen zu rechnen (OLG Dresden, Urteil vom 09.06.2010 - 5 U 26/09).
- › Das Unternehmen darf sich **nicht auf** die - mehr oder weniger zuverlässigen - **Angaben des Auftraggebers verlassen**, sondern ist verpflichtet, sich die erforderlichen Informationen bei dem ihm bekannten Versorgungsunternehmen zu verschaffen (OLG Naumburg, Urteil vom 31.01.2013 - 2 U 40/12).
- › Ein Tiefbauunternehmen hat sich Gewissheit über die Verlegung von Versorgungsleitungen im Boden zu verschaffen. Gegenüber den zuständigen **Versorgungsunternehmen** besteht insofern eine **Erkundigungspflicht** (OLG Brandenburg, Urteil vom 05.04.2017 - 4 U 24/16).

Schadensersatz

Was ist dem Energieversorger zu ersetzen?

Hat der Bauunternehmer seine Sorgfaltspflichten verletzt, haftet er auf **Schadensersatz**. Die Frage ist, in welcher **Höhe**.

Bisher konnten die Versorger nur die **Kosten** für die **Reparatur** der Leitungen verlangen. Das hat sich mit dem Urteil des BGH vom 08.05.2018 (VI ZR 295/17) geändert:

1. Der Schadensersatzanspruch umfasst auch den infolge der **Stromunterbrechung entgangenen Gewinn**.
2. Der entgangene Gewinn ergibt sich aus einem von der Bundesnetzagentur zu bestimmenden Bonus oder **Malus**, dessen Höhe davon abhängt, inwieweit die **Zuverlässigkeit der Stromversorgung** des einzelnen Anbieters von branchenweit ermittelten Kennzahlen abweicht (sog. "Qualitätselement").

Schadensersatz

Können auch Dritte Ansprüche geltend machen?

Haften Bauunternehmen auch für Schäden, die Dritten infolge des Stromausfalls entstehen?

Die Rechtsprechung unterscheidet hier zwischen

Vermögensschaden (keine Haftung)

und

Eigentumsverletzung (Haftung).

Vermögensschaden, Eigentumsverletzung

Was ist das?

Wer fahrlässig eine Freileitung des Elektrizitätswerks durchtrennt, haftet einem angeschlossenen Abnehmer für den Schaden, den dieser dadurch erleidet, dass auf ununterbrochene Stromzufuhr angewiesene **Sachen verderben**, hier: Eier in einem elektrischen Brutapparat (BGH, Urteil vom 04.02.1964 - VI ZR 25/63).

Anders liegt es, wenn der Stromausfall **nicht** den **Untergang von Sachen** bewirkt, sondern nur dazu führt, dass die **Fertigung** bestimmter Erzeugnisse vorübergehend **unterbrochen** wird. Insoweit handelt es sich um einen reinen **Vermögensschaden**.

Der **Produktionsausfall**, den ein Stromabnehmer dadurch erleidet, dass ein Bauunternehmer die Stromzufuhr unterbricht, ist ein **Vermögensschaden**, für den § 823 Abs. 1 BGB keinen Anspruch begründet (LG Mannheim, Urteil vom 16.04.1969 - 5 S 235/68).

Vermögensschaden, Eigentumsverletzung

Was ist das?

Aber:

Kommt es im Zuge von Bauarbeiten zu einer Stromunterbrechung und damit zu einem **Datenverlust** beim Geschädigten, ist darin eine Eigentumsverletzung zu sehen. Die **Zerstörung** von auf Datenträgern **gespeicherten Sachdaten** stellt eine **Eigentumsverletzung** im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB dar (OLG Oldenburg, Beschluss vom 24.11.2011 - 2 U 98/11).

Auch die bereits erwähnten **Einnahmeausfälle** des **Stromversorgers** wegen „Verschlechterung des Qualitätselements“ hat der BGH als Eigentumsverletzung qualifiziert (Urteil vom 08.05.2018 - VI ZR 295/17).

Was ist zu tun?

Wie können sich Bauunternehmer absichern?

Das Vorhandensein und die Lage von Leitungen sorgfältig erkunden.

1. Die Zahl der Energieversorger und Telekommunikationsanbieter nimmt stetig zu. Bei der **Kommune** erfragen, welche Versorger ihre Leitungen im Gemeindegebiet verlegt haben.
2. Anfrage bei allen **Leitungsbetreibern**. **Auskünfte** immer **schriftlich** einholen, nie mündlich!
3. Im Bereich von Ver- und Entsorgungsleitungen dürfen Baumaschinen nur so eingesetzt werden, dass eine Gefährdung der Leitung ausgeschlossen ist. Gebaggert werden darf nur bis zu einer Tiefe, die mit Sicherheit eine Gefährdung der Leitung ausschließt. Die restliche Deckung darf nur durch **Handsichtung** abgetragen werden.
4. Ist die Kabellage nicht eindeutig festzustellen, müssen **Suchschlitze** gegraben werden (VOB/C DIN 18300 Abschnitt 3.1.5).

Was ist zu tun?

Wie können sich Bauunternehmer absichern?

Mit der **Betriebshaftpflichtversicherung** klären, ob und in welchem Umfang **Leitungsschäden** und daraus resultierende Folgeschäden **versichert** sind.

Achtung: Selbst wenn der Bauunternehmer haftpflichtversichert ist, enthält der Versicherungsvertrag in den Versicherungsbedingungen üblicherweise eine sogenannte **Kabelklausel**. Hiernach hat der Bauunternehmer bei den zuständigen Stellen schriftliche Auskunft über die Lage von Erdleitungen einzuholen. Andernfalls kann der Deckungsschutz verloren gehen.

Vorsicht Falle!

Das dicke Ende kommt zum Schluss.

Beispiel:

- › Kabel angebaggert, Schaden am Kabel 3.000,- €.
- › Bauunternehmer zahlt das aus eigener Tasche (Selbstbehalt).
- › Monate später macht der Energieversorger den „Qualitätselementschaden“ geltend, z. B. in Höhe von 25.000,- €.
- › Die Versicherung verweigert die Zahlung, weil der Bauunternehmer seine Haftung durch die erste Zahlung ohne Abstimmung mit der Versicherung anerkannt hat (Obliegenheitsverletzung).

Was tun?

- › **Versicherung** auch unterhalb der Grenze zum Selbstbehalt **einschalten**.
- › Zahlungen immer „**ohne Anerkennung einer Rechtspflicht**“.

Mindestangaben im Arbeitsvertrag und Hinweise zur inhaltlichen Gestaltung

Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie am 01.08.2022

Neu im NachweisG:

- › Katalog der Nachweispflichten stark erweitert
- › Fristen verkürzt und gestaffelt
- › Schriftform unverändert; ausdrücklicher Ausschluss der elektronischen Form
- › Pflichten gelten gleichermaßen für Auszubildende gem. § 11 BBiG
- › Verstöße gegen arbeitgeberseitige Nachweispflicht bzw. Mitteilungs- und Aushändigungspflicht werden als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld bis zu 2.000 Euro pro Verstoß geahndet

Altverträge lösen neue Nachweispflichten nur auf Verlangen aus.

Einstellungsbogen für gewerbliche Arbeitnehmer wurde angepasst.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat ~~spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses~~ die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 4 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

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, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Satz 2 Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach Satz 2 spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

EINSTELLUNGSBOGEN
(gewerbliche Arbeitnehmer)

Arbeitgeber

Name und Anschrift: _____

Arbeitnehmer¹ _____

Name (Vor- und Zuname): _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Staatsangehörigkeit: _____ Familienstand: _____

Schwerbehindert²: Ja Nein

Erlerner Beruf: _____

Vorgesehene Tätigkeit: _____

Tag der Einstellung: _____ Arbeitsbeginn: _____

Bei befristeten Arbeitsverträgen - Befristung bis zum: _____
oder Dauer des Arbeitsverhältnisses:³ _____

Ort der Einstellung⁴: _____

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden (§ 7 BRTV).

Lohngruppe: _____

Tarifstundenlohn (brutto): _____ €

Gesamttarifstundenlohn (brutto): _____ €

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

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

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer tarifliche Zusatzleistungen/Vergütungen/Einmalzahlungen/Prämien im Geltungsbereich nachfolgender Tarifverträge⁵:

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> TV Lohn _____ | <input type="checkbox"/> TV Lohnstrukturen _____ | <input type="checkbox"/> RTV Leistungslohn _____ |
| <input type="checkbox"/> ZusatzTV Feuerungsbau _____ | <input type="checkbox"/> TV Feuerungsbauzuschläge _____ | <input type="checkbox"/> ZusatzTV Isollergewerbe _____ |
| <input type="checkbox"/> TV VWL _____ | <input type="checkbox"/> TV TZR _____ | <input type="checkbox"/> TV 13. Monateinkommen _____ |

Die jeweilige Vergütung wird gemäß § 5 Nr. 7.2 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.

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

² Zutreffendes bitte ankreuzen

³ konkretes Enddatum bei kalendermäßiger Befristung oder bei Zweckbefristung – Abgabe der Art oder des Zwecks der Befristung eintragen

⁴ Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte.

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 Mindestpausenzeit von _____ Minuten.

Vereinbarung von Schichtarbeit¹: Ja ² Nein
Schichtsystem _____
Schichtrhythmus _____

Vereinbarung von Arbeit auf Abruf³: Ja ⁴ Nein
Mindestzahl der zu erbringenden Stunden _____
Zeitraumen der Arbeitsleistung⁵ _____
Ankündigungsfrist _____

Überstunden: Möglichkeit zur Anordnung besteht 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: Ein Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge besteht
Ja ^{6,7} Versorgungsträger _____ 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 KSchG).

Neben den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind folgende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

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

¹ Schichtarbeit = Arbeitszeitmodell, bei dem ein Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern zeitversetzt besetzt wird - zutreffendes bitte ankreuzen

² Bei Vereinbarung von Schichtarbeit sind Schichtsystem (z.B. Zwei-Schicht-System) und Schichtrhythmus (Früh- und Spätschicht) anzugeben

³ Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist die Vereinbarung zur Erbringung der Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall - zutreffendes bitte ankreuzen

⁴ Im Falle der Vereinbarung von Abrufarbeit sind die nachfolgenden Angaben erforderlich

⁵ Zeiträume sind durch Referenzlage und Referenzstunden (Zeitraum) für die Erbringung der Arbeitsleistung zu bestimmen

⁶ Wurde eine betriebliche Altersvorsorge zugesagt, ist Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen.

⁷ Weitere Informationen zu der von der ZVK AG durchgeführten Tarifrante Bau sind nicht erforderlich. Diese werden von der ZVK AG übersandt.

Bescheinigungen über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:

Aufenthaltstitel¹/Arbeitsgenehmigung-EU

(Ort/Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Hinweise zur Gestaltung von Arbeitsverträgen

› Tätigkeitsbeschreibung

Arbeitgeber wird regelmäßig ein Interesse daran haben, das Direktionsrecht weit zu fassen.

Beispiel für Formulierung: „Die Firma behält sich vor, Herrn/Frau auch andere oder zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten entsprechende zumutbare Tätigkeiten zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist“.

Kündigungsrechtlicher Nachteil für Arbeitgeber: Der Kreis der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer ist relativ weit.

Hinweise zur Gestaltung von Arbeitsverträgen

› Arbeitsort

Arbeitgeber ist nach § 7 Nr. 1 BRTV, § 7 Nr. 1 RTV Angestellte berechtigt, den Arbeitsort zu bestimmen.

RTV Angestellte ist jedoch nicht allgemeinverbindlich, so dass Bezugnahmeklausel erforderlich ist.

Beispiel für Formulierung: „Auf das Arbeitsverhältnis findet der für den Betrieb des Arbeitgebers im Bereich der Angestellten geltende Tarifvertrag des Baugewerbes (RTV Angestellte) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist“.

Hinweise zur Gestaltung von Arbeitsverträgen

› **Ausschlussfristen**

§ 14 BRTV ist allgemeinverbindlich. Es ist dennoch ein Hinweis in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, dass im Baugewerbe gemäß § 14 Bundesrahmentarifvertrag Bau für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine besondere tarifliche Ausschlussfrist gilt.

Der RTV Angestellte und dessen § 13 ist nicht allgemeinverbindlich. Soll der RTV Angestellte insgesamt vereinbart werden ist die Anwendung des RTV Angestellte besonders zu vereinbaren und auf die Ausschlussklausel nach § 13 ebenfalls gesondert hinzuweisen.

Bei nicht beabsichtigter Anwendung des RTV Angestellte kann einzelvertraglich eine Ausschlussklausel vereinbart werden. Einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen mit kürzeren Fristen als 3 Monate sind in Arbeitsverträgen jedoch unwirksam.

Verfall / Verjährung von Ansprüchen



„alle beiderseitigen Ansprüche“

2 Monate nach Fälligkeit

Ausnahme:
Für AZ – Guthaben
6 Monate

„alle beiderseitigen Ansprüche“

3 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

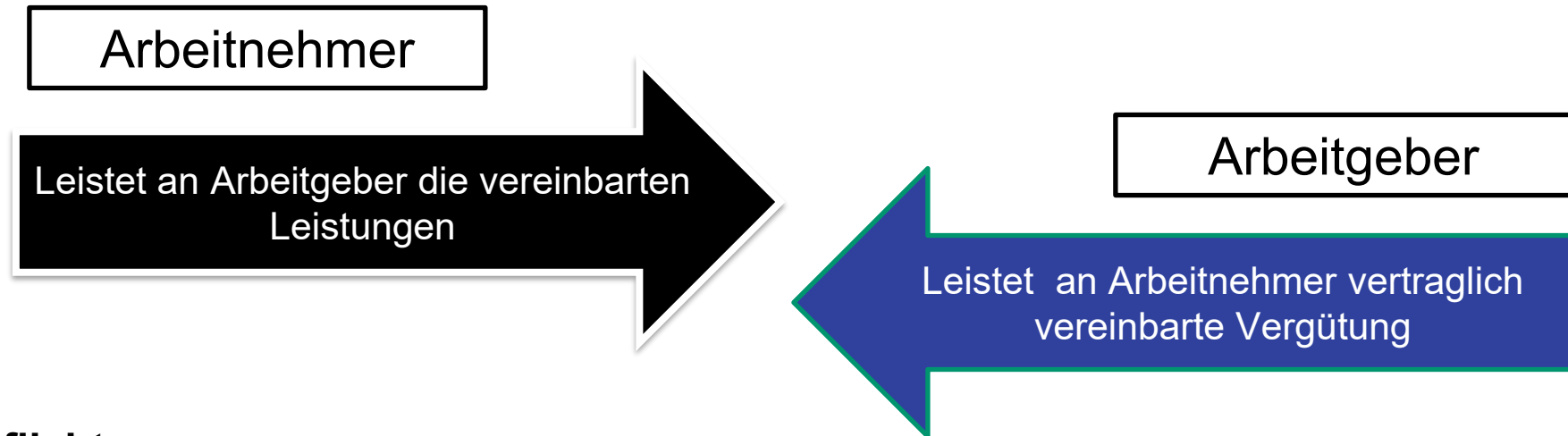
6 Monate nach Fälligkeit

Allgemeine gesetzliche Verjährungsvorschriften

Arbeitsvertrag

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

I. Hauptpflichten



II. Nebenpflichten

- › Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- › Keine Wettbewerbstätigkeit des Arbeitnehmers
- › Keine geschäftsschädigenden Äußerungen des Arbeitnehmers in der Öffentlichkeit

Grundsätzlich werden die Vertragsbedingungen im Rahmen der Vertragsfreiheit zwischen den Parteien ausgehandelt

Die Vertragsfreiheit wird aber eingeschränkt durch eine Vielzahl von Vorschriften, wie z. B. zwingende gesetzliche Rahmenbedingungen:

Schriftform

- Nachweisgesetz

Arbeitszeit

- Arbeitszeitgesetz

Urlaub

- Bundesurlaubsgesetz bzw. verbindl. tarifl. Regelungen

Minderjährige

- Jugendschutzgesetz

Schwerbehinderte

- Schwerbehindertengesetz

Wehrpflichtige

- Arbeitsplatzschutzgesetz

Mutterschutz

- Mutterschutzgesetz

Zwingende Regelungen der
Rechtssprechung

- Strafbare Lohnunterschreitung

Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse

- › befristete Arbeitsverhältnisse bedürfen der Schriftform
- › bei Missachtung der Schriftform entsteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag

Befristete Arbeitsverhältnisse ohne Vorliegen eines Sachgrundes

- Erleichterte Befristung ohne Sachgrund ist nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig, wenn der Arbeitsvertrag einschließlich höchstens dreimaliger Verlängerung nicht die Gesamtdauer von 2 Jahren überschreitet.
- Befristung ohne sachlichen Grund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Zuvorbeschäftigung liegt nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis sehr lange zurückliegt (z.B. 22 Jahre; 15 Jahre reicht nicht), ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war.
- Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Anschlussverbotes für eine sachgrundlose Beschäftigung (BAG NZA 2102, 255).

Befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

Befristungsgründe sind notwendig für den Fall, dass eine sachgrundlose Befristung ausscheidet, weil

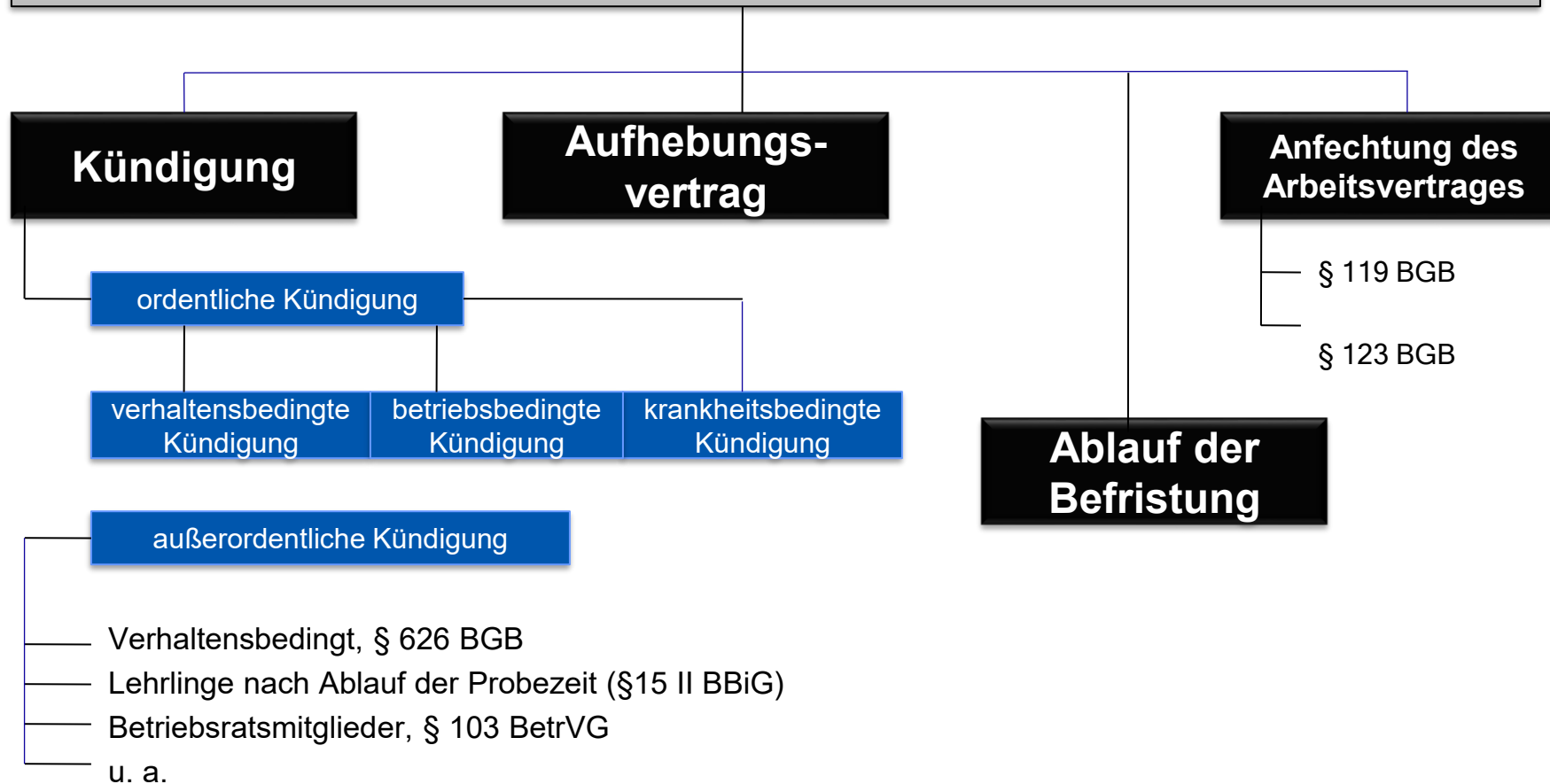
- › der Vertrag eine Zweckbefristung enthalten soll,
- › eine Befristung länger als 24 Monate dauern soll,
- › der befristet einzustellende Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber in den letzten 15 Jahren (noch unklar bei 16 bis 21 Jahren) schon einmal in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig war,
- › ein bereits bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich in ein befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden soll.

Typische Sachgründe für eine Befristung

- › vorübergehender Mehrbedarf
- › Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Vertragsverlängerung ist mit diesem Sachgrund nicht möglich; für befristete Beschäftigung ehemaliger Auszubildender bietet sich daher eher § 14 Abs. 1 TzBfG an)
- › Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- › Erprobungszweck
- › Gründe in der Person des Arbeitnehmers
- › Gerichtlicher Vergleich

Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung

Beendigung / Aufhebung von Arbeitsverträgen



- Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- Eine ordentliche Kündigung oder außerordentliche Kündigung ist grundsätzlich ohne Angabe von Kündigungsgründen wirksam.
- Die fristlose Kündigung eines Auszubildenden nach der Probezeit muss unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.

Kündigung

Außerordentliche Kündigung (= fristlose Kündigung aus wichtigem Grund) - § 626 BGB

1. Kündigungserklärung

- Schriftform erforderlich (§ 623 BGB)
- fristlos
- Berufung auf *wichtigem Grund*, § 626 BGB

2. Anhörung des Betriebsrates

§ 102 BetrVG, bei Fehlen Kündigung unwirksam (3-Tages-Frist)

3. Besonderer Kündigungsschutz

§ 9 MuSchG, §§ 85 ff. SGB IX, § 15 KSchG

4. Wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB

- a) Tatsachen, die gegen die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses sprechen
- b) Abwägung, ob Fortdauer bis zum Fristablauf der ordentlichen Kündigung für den Arbeitgeber *unzumutbar*

5. grundsätzlich ist vorherige Abmahnung erforderlich

6. Frist zur Kündigungserklärung

§ 626 II BGB: 2 Wochen nach Kenntniserlangung

7. Kündigungsschutzklage muss in 3-Wochen-Frist erhoben sein

§ 4 KSchG ---> sonst Kündigung wirksam

Abmahnung

1. Ist der Arbeitsvertragsverstoß abmahnungswürdig?

Hier muss z. B. in folgenden Bereichen eine Pflichtwidrigkeit vorliegen:

- › Betriebliche Ordnung (z. B. Alkoholmissbrauch)
- › Personeller Bereich (z. B. Konkurrenzfähigkeit)
- › Arbeitsvertragliche Nebenpflichten (z. B. Schlechtleistung)

2. Ist die Abmahnung genügend konkretisiert?

Dokumentationsfunktion

Eindeutige und unmissverständliche Formulierung: Die genaue Beschreibung des Arbeitsvertragsverstoßes muss in der Abmahnung erwähnt werden und welches Verhalten der Arbeitnehmer zu beseitigen hat.

Hinweisfunktion

- konkrete Feststellung des beanstandeten Fehlverhaltens,
- Hinweis auf die Arbeitspflichtverletzung/den Vertrauensbruch
- Hinweis wie richtig geleistet worden wäre mit der Aufforderung zukünftiger korrekter Arbeitsleistung
- Ankündigung individualrechtlicher Konsequenzen (Kündigung) im Wiederholungsfall.

Warnfunktion

Die Abmahnung muss eine deutliche Kündigungsdrohung enthalten: „Im Wiederholungsfall folgt die Kündigung“.

3. Ist die Abmahnung von einem Abmahnungsberechtigten ausgesprochen?

4. Liegt ein Zugang der Abmahnung vor?

- › Die Abmahnung muss in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangen (z. B. Briefkasten).
Zu beachten: Der Zugang ist auch dann erfolgt, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist.

Abmahnung

- › Abmahnung sollte aus Beweisgründen immer schriftlich ausgesprochen werden.
- › Der Betriebsrat muss vorher weder angehört noch unterrichtet werden.
- › Die Abmahnung sollte trotz Fehlens einer Ausschlussfrist unverzüglich erklärt werden.
- › Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Erteilung der Abmahnung zu hören.
- › Der Arbeitgeber darf wegen des mit der Abmahnung gerügten Verhaltens nicht zugleich noch eine Kündigung aussprechen.

Reaktionen auf Straftaten auf der Baustelle (Diebstahl, Abrechnungsbetrug etc.)

- Straftaten gegen Arbeitgeber rechtfertigen zumeist die außerordentliche Kündigung.
- Bei einer Tatkündigung ist nach Überzeugung des Arbeitgebers die strafbare Handlung begangen worden.
- Bei einer Verdachtskündigung besteht lediglich der Verdacht der Tatbegehung.
- Die Kündigung kann als Tatkündigung und hilfsweise als Verdächtigungskündigung ausgesprochen werden.

Verdachtskündigung

- › Der Verdacht muss sich aus objektiven, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden Tatsachen ergeben.
- › Der Verdacht muss dringend sein.
- › Die Vertragsverletzung muss von erheblichem Gewicht sein.
- › Der Arbeitgeber muss alles Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan haben; insbesondere ist der Arbeitnehmer zum Verdacht zu hören.

Betriebsbedingte Kündigung

Belegschaftsübersicht zur Ermittlung der sozialen Auswahl am:

Berufsgruppe:

(z.B. Maurer, Bauwerker oder Sekretärin)

Name	Vorname	Geb.-Datum	Im Betrieb seit	Familienstand und Unterhaltsverpflichtung	Erlerner Beruf	Zusatzqualifikation	Leistungsvermögen	Zugang der Kündigung	Gekündigt zum

Arbeitnehmerüberlassung

Gliederung

- › § 1 b AÜG
- › Zulässige/problematische Umgehungen in der Praxis
 - Maschinen mit Bedienpersonal
 - konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung
 - Zeitarbeitsunternehmen als „Baubetriebe“

1. Arbeitnehmerüberlassung

- Arbeitnehmerüberlassung ist gegeben, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit Dritten (Entleihern) zur Arbeitsleistung überlässt (vgl. § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - AÜG).
- Sie erschöpft sich also im bloßen **Zurverfügungstellen** geeigneter **Arbeitskräfte**, die der Dritte nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

2. Werkvertrag

- Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur **Herstellung des versprochenen Werkes** verpflichtet.
- Gegenstand des Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender **Erfolg** sein (vgl. § 631 BGB).
- Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind grundsätzlich für einen Werkvertrag folgende Merkmale maßgebend:

- › Vereinbarung und Erstellung eines **konkret bestimmten Werkergebnisses** bzw. Veränderung einer Sache;
- › **Eigenverantwortliche Organisation** aller sich aus der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer (**unternehmerische Dispositionsfreiheit**, auch in zeitlicher Hinsicht; keine Einflussnahme des Bestellers auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer; in der Regel eigene Arbeitsmittel);
- › **Weisungsrecht des Werkunternehmers** gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern; **keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebes**;

- ▶ **Tragen des Unternehmerrisikos** durch den Werkunternehmer, insbesondere Gewährleistung für Mängel des Werkes, Erlöschen der Zahlungspflicht des Bestellers bei zufälligem Untergang des Werkes;
- ▶ **Ergebnisbezogene Vergütung**, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten (außer wenn es hierfür eine sachliche Begründung gibt).

- ▶ Für die Zuordnung der zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Geschäftsinhalte zu einem bestimmten Vertragstyp kann im Einzelfall auch die Prüfung der Frage hilfreich sein, ob ein Unternehmer nach seiner materiellen Ausstattung (Kapital, Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, Materialien, eine dem Unternehmen entsprechende büromäßige Organisation, Versicherungsschutz usw.) sowie der eigenen fachlichen Kompetenz und die seiner Erfüllungsgehilfen **überhaupt in der Lage ist, einen anderen Geschäftszweck als den der ANÜ zu betreiben.**

Personalgestellung als Neben-/Folgeleistung

- Wird als **Nebenleistung eines Kauf- oder Mietvertrages über Anlagen, Geräte, Systeme oder Programme** Bedienungs-, Wartungs-, Montage- oder Einweisungspersonal überlassen (z.B. Computer und Programme mit Einweisungspersonal, Spezialbaumaschine mit Fahrer, Flugzeug mit Pilot), wird in aller Regel nicht von ANÜ auszugehen sein, **wenn der wirtschaftliche Wert der Anlagen, Geräte, Systeme oder Programme erheblich höher ist als die Arbeitsleistung.**

- ▶ Bei der Vermietung eines Notebooks mit Personal muss dagegen ANÜ angenommen werden.
- ▶ Maßgebend bei solchen gemischten Verträgen ist, ob die Gebrauchsüberlassung des Gerätes im Vordergrund steht und die dazu erfolgte **Personalgestellung** nur **dienende Funktion** hat, indem sie den Einsatz des Gerätes erst ermöglichen soll, **d.h. eindeutig als Nebenleistung anzusehen ist.**

Offenlegungspflicht der Arbeitnehmerüberlassung

- Der Offenlegungspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG wird Genüge getan, wenn die Vereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abgeschlossen wird oder sich die Bezeichnung „Arbeitnehmerüberlassung“ in dem Vertrag wiederfindet und sich auch im Übrigen aus den Regelungen und deren Gesamtzusammenhang ergibt, dass eine solche betrieben werden soll.
- Dabei ist die Schriftform nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG zu beachten. Vertrag muss vor der Überlassung schriftlich vorliegen.

- Nach § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG haben der Verleiher und der Entleiher die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor dem Beginn der Überlassung und damit vor dem Einsatz mit Namen und Vornamen zu konkretisieren.
- Der zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag ist – trotz bestehender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis – unwirksam, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist. Es wird zudem ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer fingiert. Der Leiharbeitnehmer kann durch die Abgabe einer sogenannten Festhaltungserklärung bewirken, dass sein Arbeitsverhältnis mit Rückwirkung an den Verleiher zurückfällt.

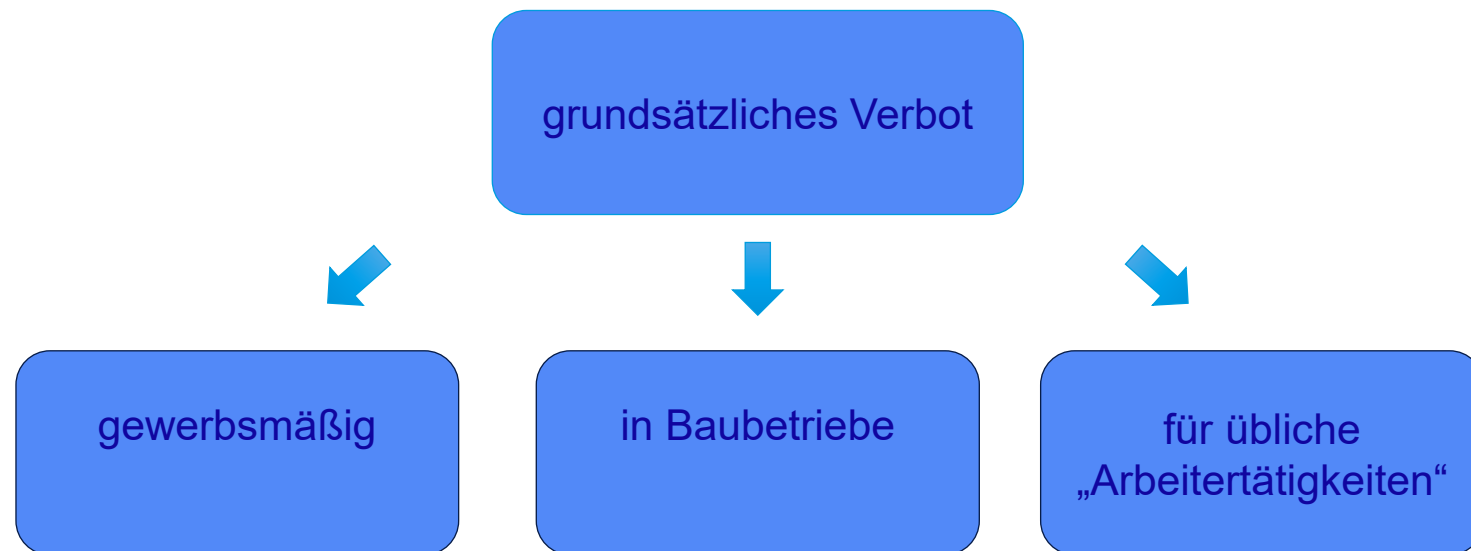
Grundsatz der Gleichstellung (Equal Pay)

- › Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (§ 8 AÜG).
- › Erhält der Leiharbeiter das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt, wird vermutet, dass der Leiharbeiter gleichgestellt ist.

- Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehören neben dem Arbeitsentgelt z. B. die Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Urlaub sowie arbeitsfreie Tage. Zum Arbeitsentgelt gehören insbesondere auch Provisionen, Tantiemen, 13. Monatsgehalt, Zuschläge und vermögenswirksame Leistungen.
- Im Falle eines Verstoßes gegen Equal Pay steht einem Leiharbeitnehmer ein Ergänzungsvergütungsanspruch gegen den Verleiher zu. Der Verleiher schuldet auch die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und Steuern.
- Es entsteht aber kein Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem Entleiher, sodass der Leiharbeitnehmer keine Ergänzungsvergütungsansprüche gegen den Verleiher hat.

§ 1b AÜG – Einschränkungen der AÜ im Baugewerbe

§ 1b S. 1 AÜG – Einschränkungen der AÜ im Baugewerbe



§ 1b AÜG – Einschränkungen der AÜ im Baugewerbe

Ausnahmen

AÜ von Nicht-Baubetrieben in Baubetriebe

Tarifvertrag zur Gestattung der AÜ,
§ 1b S. 2 a) AÜG

AÜ von Baubetrieben in Baubetriebe

- § 1b S. 2 b) AÜG, Verleiher wird seit mind. 3 Jahren von denselben Rahmen - und Sozialkassentarifverträgen erfasst wie Entleiher - AÜ zulässig, grds. erlaubnispflichtig nach § 1 Abs. 1 AÜG
- bei „Kollegenhilfe“ (*für AG als Verleiher mit bis zu 50 Beschäftigten*) nur anzeigepflichtig
- erlaubnis- und anzeigefrei in den Fällen des § 1 Abs. 3 AÜG:
 - Nr. 1: TV für eine arbeitsplatzsichernde AÜ (*auch bei mehr als 50 AN*)
 - Nr. 2: konzerninterne AÜ, wenn AN nicht zum Zwecke der AÜ eingestellt oder beschäftigt wird
 - Nr. 2a: gelegentliche AÜ, wenn AN nicht zum Zwecke der AÜ eingestellt oder beschäftigt wird
 - Nr. 3: AÜ in das Ausland

Innerhalb folgender Tarifbereiche ist die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zulässig:

- › **Bauhauptgewerbe**
- › **Dachdeckerhandwerk**
- › **Gerüstbau**
- › **Garten- und Landschaftsbau**

- › Der Verleiher darf denselben Arbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen.
- › Die Überlassung eines Arbeitnehmers ohne Erlaubnis oder unter Überschreitung der Überlassungshöchstdauer führt zu einem fingierten Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter.
- › Zudem drohen sowohl Verleiher als auch Entleiher Geldbußen von bis zu 30.000,00 €.

- › Ein erneuter Einsatz nach Erreichen der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei demselben Entleiher ist nach Ablauf einer dreimonatigen Karenzzeit möglich.
- › Es ist daher zulässig, wieder denselben Leiharbeitnehmer beim selben Entleiher auf demselben Arbeitsplatz einzusetzen, wenn zwischen den Einsätzen drei Monate und ein Tag liegen.
- › Der Einsatz eines Leiharbeitnehmers beim Entleiher vor Erreichen der Überlassungshöchstdauer kann unterbrochen werden. Die Unterbrechungszeiten zwischen den Einsätzen sind auf die Überlassungshöchstdauer nicht anzurechnen.
- › Wurde die Überlassungshöchstdauer nicht ausgeschöpft oder der Einsatz vorher abgebrochen, ist ein erneuter achtzehnmonatiger Einsatz erst nach Ablauf der Karenzfrist möglich. Der Leiharbeitnehmer kann nur noch über die verbliebene Restlaufzeit eingesetzt werden. Die Unterbrechungszeiten zwischen den Einsätzen sind auf die Überlassungshöchstdauer nicht anzurechnen.

› Beispiel

Verleiher V möchte den Leiharbeitnehmer L ab dem 01.04.2018 an den Entleiher E überlassen. V hat L bereits vom 01.10.2017 bis 31.01.20218 an E überlassen. Zwischen den beiden Einsätzen liegt ein Zeitraum von zwei Monaten. Die vorherige Überlassungszeit des ersten Einsatzes von vier Monaten ist damit auf die Überlassungshöchstdauer anzurechnen. Die Unterbrechung von zwei Monaten dagegen nicht. V kann L noch für 14 Monate an E überlassen.

- › Unterbrechung setzt die Beendigung des laufenden Einsatzes voraus. Diese kann z.B. in einer zeitlichen Befristung des Einsatzes liegen oder durch Abbruch herbeigeführt werden.
- › Kann der Leiharbeitnehmer während einer laufenden Arbeitnehmerüberlassung wegen Krankheit, Feiertags, Urlaubs, der Ausschöpfung seines im Arbeitsvertrag mit dem Verleiher vereinbarten Arbeitszeitvolumens oder allgemein arbeitsfreien Tagen nicht eingesetzt werden, führt dies für sich genommen nicht zu einer Beendigung der laufenden Überlassung.
- › Damit muss vom Verleiher vor jedem Einsatz geprüft werden, ob der Leiharbeitnehmer bei demselben Entleiher innerhalb der letzten 18 Monate im Einsatz war und falls ja, ob in dieser Zeit eine verwirklichte Karenzzeit lag

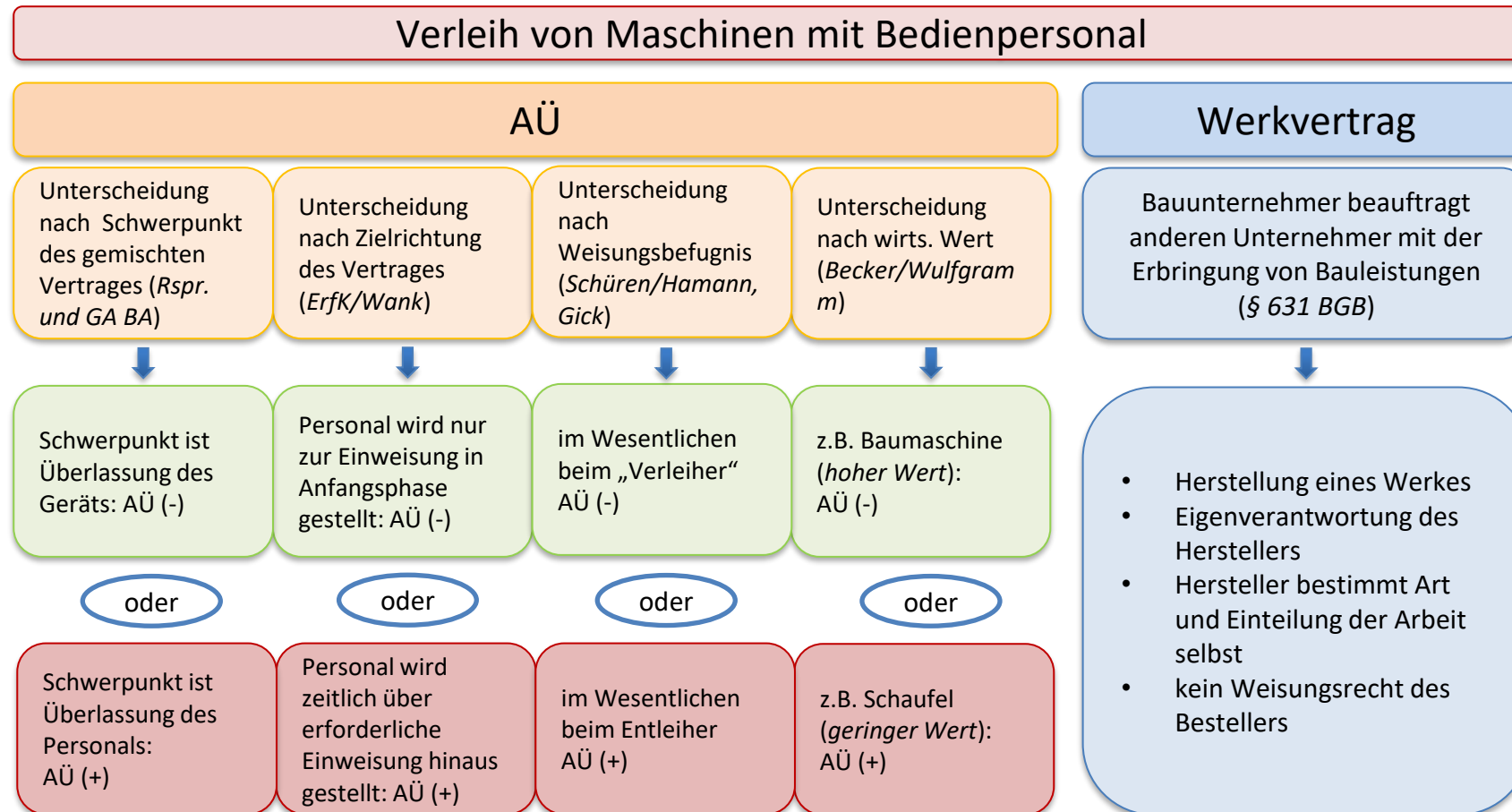
- › Der Verleiher kann aus seinen eigenen Personalunterlagen entnehmen, für welche Zeiträume er selbst den Leiharbeitnehmer an denselben Entleiher überlassen hat. Vorherige Überlassungszeiten über einen anderen Verleiher können sich aus den üblichen Personalunterlagen ergeben (insbesondere Bewerbungsunterlagen, Personalfragebogen).
- › Der Verleiher kann daneben über den Entleiher in Erfahrung bringen, ob vorherige Überlassungen über einen anderen Verleiher vorliegen. Die ermittelten Überlassungszeiten sollten in einem entsprechenden Fristenkontrollsystem erfasst und kontrolliert werden.

- ▶ Die Überschreitung der Überlassungshöchstdauer führt zu der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher, auch ohne oder sogar gegen deren Willen (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 b i.V.m. § 10 Abs. 1 AÜG), es sei denn, der Leiharbeiternehmer gibt eine sog. Festhaltungserklärung ab, die zu einem „Rückfall“ des Arbeitsverhältnisses an den Verleiher führt (§ 9 Abs. 2, 3 AÜG). Der Verstoß ist für den Verleiher (nicht hingegen für den Entleiher) bußgeldbewährt (bis zu 30.000 €, vgl. § 16 Abs. 1 Nr. 1e, Abs. 2 AÜG). Der Verleiher muss zudem erlaubnisrechtliche Konsequenzen befürchten, die auch den Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zur Folge haben können.

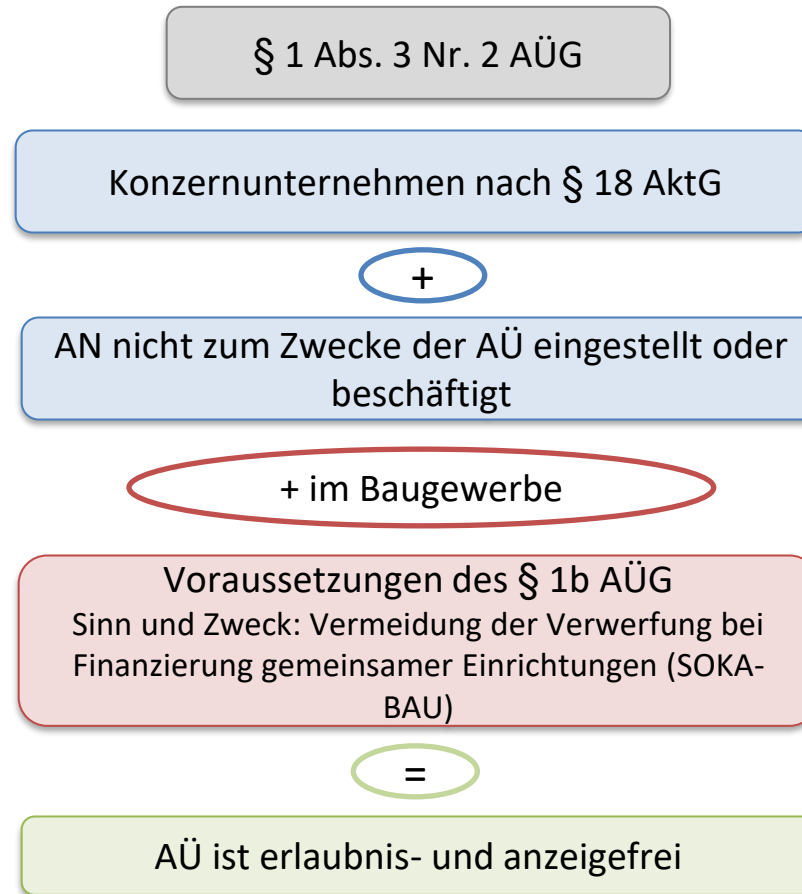
- › Die Überlassungshöchstdauer knüpft an die Person des Leiharbeitnehmers und nicht an den Arbeitsplatz an.
- › Es ist daher zulässig, einen Arbeitsplatz länger als 18 Monate mit Leiharbeitnehmern zu besetzen, solange die Person des Leiharbeitnehmers wechselt.
- › Die dauerhafte Besetzung eines Arbeitsplatzes beim Entleiher und die damit verbundene Einschränkung der Stammebelegschaft ist daher nach der Konzeption des Gesetzes zulässig.

Zulässige / problematische Umgehungen in der Praxis

a) Maschinen mit Bedienpersonal



b) Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung



c) Zeitarbeitsunternehmen als „Baubetriebe“

Ausgangsfall: reines Zeitarbeitsunternehmen, welches als „Baubetrieb“ seit mindestens drei Jahren am Sozialkassenverfahren der SOKA-BAU teilnimmt



Geltungsbereich des § 1b S. 2 b) AÜG: Baubetriebe gemäß Definition des § 1 der Baubetriebe-Verordnung (BGH, Urteil vom 17. 2. 2000 - III ZR 78/99); Mischbetriebe werden erfasst, wenn sie überwiegend Bauleistungen erbringen



Rechtsfolgen:

- Verleiher und Entleiher:
 - Ordnungswidrigkeit, § 16 Abs. 1 Nr. 1 b AÜG
 - Unwirksamkeit des Überlassungsvertrages, § 134 BGB
- Verleiher:
 - Entzug der Verleiherlaubnis wegen fehlender Zuverlässigkeit
- § 9 AÜG greift nicht ein

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Kontakt

Bauindustrieverband Ost e.V.

Geschäftsstelle Magdeburg
Lorenzweg 56
39128 Magdeburg
www.bauindustrie-ost.de



www.bauakademie-sachsen.de

Standorte Bauakademie Sachsen

BAUTZEN

Edisonstr. 4
02625 Bautzen
Tel.: 03591-37 42-0
Fax: 03591-37 42-31

DRESDEN

Neuländer Str. 29
01129 Dresden
Tel.: 0351-7957497-13
Fax: 0351-7957497-19

GLAUCHAU

Lungwitzer Str. 52
08371 Glauchau
Tel.: 03763-50 05-0
Fax: 03763-50 05-21

HOLLEBEN

Südstr. 4a
06179 Teutschenthal
Tel.: 0345-6134-501
Fax: 0345-6134-555

LEIPZIG

Heiterblickstr. 35
04347 Leipzig
Tel.: 0341-245 57-0
Fax: 0341-245 57-11

MAGDEBURG

Lorenzweg 56
39128 Magdeburg
Tel.: 0391-289 65-36
Fax: 0391-289 65-30