



FACHGEMEINSCHAFT BAU

BERLIN UND BRANDENBURG e.V.

M e r k b l a t t

ARBEITSZEIT

Stand: Januar 2016

Herausgeber: Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V.

Inhaltsverzeichnis

A.	Arbeitszeitregelungen	1
1.	Gesetzliche Regelungen	1
2.	Allgemeine tarifliche Rahmenbedingungen	1
3.	2-wöchiger Arbeitszeitausgleich	2
4.	Flexibilisierung der Arbeitszeit gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV (12-monatiger Ausgleichszeitraum)	2
4.1	Einführung von flexiblen Arbeitszeitregelungen	3
4.1.1	Betriebe ohne Betriebsrat	3
4.1.2	Betriebe mit Betriebsrat	3
4.2	Monatslohn	4
4.3	Ausgleichskonto	6
4.3.1	Führung des Ausgleichskontos	6
4.3.2	Absicherung des Ausgleichskontos	7
4.3.3	Beispiele zur Führung des Ausgleichskontos	8
4.3.4	Darstellung der Ausgleichsstunden in der Abrechnung	9
4.3.5	Besonderheiten	10
	- Mehrarbeitszuschläge	10
	- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	10
	1. Variante	10
	2. Variante	10
	- Urlaub	11
	- Feiertagsbezahlung	11
	- Arbeitsversäumnis aus familiären oder besonderen Gründen	11
	- Kurzarbeitergeld	11
	- Leistungslohn	12
	- Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften	12
B.	Tarifvertragliche Grundlage für die betriebliche Arbeitszeit- verteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum – Auszug aus dem BRTV	13
C.	Anlagen	19
	Anlage 1 Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom	19
	Anlage 2 Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	21
	Anlage 3 Übersicht: Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe	23
D.	Kontaktadressen	25

Arbeitszeitmerkblatt

Für alle gewerblichen Arbeitnehmer, die in Betrieben des Baugewerbes beschäftigt werden, gilt der Bundesrahmentarifvertrag (BRTV). Die Mitgliedsbetriebe der Fachgemeinschaft Bau unterfallen dem Geltungsbereich des BRTV, obwohl die Fachgemeinschaft Bau nicht mehr tarifschließende Partei ist. Grund hierfür ist, dass das Bundesministerium für Arbeit den Bundesrahmentarifvertrag am 15. Mai 2008 zum wiederholten Mal für allgemein verbindlich erklärt hat.

Im BRTV finden sich diverse Regelungen zur Arbeitszeit die bezwecken, dass die Betriebe sich besser auf witterungsbedingte Arbeitsausfälle einstellen können.

A. Arbeitszeitregelungen

1. Gesetzliche Regelungen

Nach dem am 1.7.1994 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Die werktägliche Arbeitszeit darf aber – davon abweichend – bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird. Da das Arbeitszeitgesetz die zulässige Arbeitszeit an allen Werktagen von Montag bis Samstag regelt, ergeben sich folgende gesetzliche Arbeitszeitgrenzen:

- werktägliche Arbeitszeit (montags bis samstags) max. 10 Stunden,
- wöchentliche Höchstarbeitszeit (montags bis samstags) max. 60 Stunden.

Über Arbeitszeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, hat der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG Aufzeichnungen zu machen, die mindestens 2 Jahre aufzubewahren sind.

Hinweis:

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz wird die höchst zulässige Arbeitszeit von Jugendlichen (15 bis 17 Jahre) auf 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich begrenzt. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden darf nicht überschritten werden. Jugendliche haben zudem Anspruch auf eine 5-Tage-Woche. An Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen sie nicht beschäftigt werden.

2. Allgemeine tarifliche Rahmenbedingungen

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen sind auch die tariflichen Arbeitszeitbedingungen zu berücksichtigen. Gem. § 3 Nr. 1.1 BRTV beträgt die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr im Baugewerbe 40 Stunden.

Neben dieser durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist in § 3 Nr. 1.2 festgelegt, dass in den Monaten Januar bis März und Dezember die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden beträgt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

Spezielle Arbeitszeitregelungen gelten daneben noch für das Maschinen- und Kraftwagenpersonal. Die regelmäßige Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu 4 Stunden, diejenige für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu 5 Stunden über die genannte Winter- bzw. Sommerarbeitszeit hinaus verlängert werden. Für Kraftwagenfahrer und Beifahrer darf der reine Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten. Für die nach dieser Vorschrift verlängerte Arbeitszeit sind die Mehrarbeitszuschläge gem. § 3 Nr. 5.11 i.V.m. Nr. 6.1 BRTV zu zahlen.

3. 2-wöchiger Arbeitszeitausgleich

§ 3 Nr. 1.3 BRTV sieht die Möglichkeit eines 2-wöchigen Arbeitszeitausgleichs vor. Innerhalb dieses 2-wöchigen Ausgleichszeitraumes kann die Arbeitszeit unterschiedlich auf die einzelnen Werkzeuge verteilt werden. Die Regelung soll es insbesondere denjenigen Betrieben, die von der betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV keinen Gebrauch machen, ermöglichen, z.B. arbeitsfreie Tage unmittelbar vor oder nach einem Wochenfeiertag vor- oder nacharbeiten zu lassen. Bei dieser Regelung fallen Mehrarbeitszuschläge für die Erhöhung der Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen nicht an. Die Arbeitszeitverteilung hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu erfolgen.

Beispiele:

a) Winterarbeitszeit (2 Wochen = 76 Stunden)

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	
1. Woche	8,5 Std.	8,5 Std.	8,5 Std.	8,5 Std.	8,5 Std.	= 42,5 Std.
2. Woche	8,5 Std.	8,0 Std.	8,5 Std.	8,5 Std.	0,0 Std.	= 33,5 Std.
						= 76 Std.

b) Sommerarbeitszeit (2 Wochen = 82 Stunden)

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	
1. Woche	10 Std.	8,5 Std.	9 Std.	9 Std.	9 Std.	= 45,5 Std.
2. Woche	8,5 Std.	10,0 Std.	9,0 Std.	9,0 Std.	0 Std.	= 6,5 Std.
						= 82,0 Std.

4. Flexibilisierung der Arbeitszeit gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV (12-monatiger Ausgleichszeitraum)

Seit dem 1.6.1997 besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit abweichend von der oben geschilderten Regelarbeitszeit in einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten betriebsindividuell zu verteilen.

Die Regelung enthält folgende Eckpunkte:

- Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Kalendermonate.
- Bei Inanspruchnahme des Ausgleichszeitraumes muss ein verstetigter Monatslohn gewährt werden. Es gibt verschiedene Varianten, auf welche Art und Weise der Monatslohn gezahlt werden kann (siehe unter 4.2).
- Auf einem Ausgleichskonto können bis zu 150 Guthabenstunden für jeden Arbeitnehmer zuschlagsfrei angespart werden.
- Der Arbeitgeber erhält ein Anordnungsrecht für 150 Vor- und 30 Nacharbeitsstunden.
- Bis zu 100 Guthabenstunden müssen zum Ausgleich für witterungsbedingten Arbeitsausfall eingesetzt werden. Für den Einsatz der übrigen 50 Stunden kann mit dem Arbeitnehmer eine individuelle Regelung getroffen werden. Grund für diese 50-Stunden-Regelung waren in bestimmten Branchen zu erwartende Arbeitsausfälle außerhalb der Schlechtwetterzeit, z.B. im Monat April. Darüber hinaus kann über diese Sonderregelung auch ein vereinbarter Arbeitsausfall z.B. für Brückentagen abgewickelt werden. Siehe hierzu auch S. 4/5 des Merkblatts Saison-Kug.
- Zu beachten sind lediglich die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen.

4.1 Einführung von flexiblen Arbeitszeitregelungen

4.1.1 Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist die betriebliche Verteilung der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dem Arbeitgeber steht kein einseitiges Direktionsrecht zu, aufgrund dessen er die Flexibilisierung der Arbeitszeit anordnen kann. Für die Einführung ist immer das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich. Ein lediglich pauschaler Hinweis im Arbeitsvertrag auf die Anwendung der tariflichen Bestimmungen reicht für die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung nicht aus.

Als Anlage 1 finden Sie ein Muster einer einzelvertraglichen Vereinbarung über die Einführung der betrieblichen Arbeitszeitverteilung innerhalb eines 12-monatigen Ausgleichszeitraumes beigelegt.

4.1.2 Betriebe mit Betriebsrat

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, sind die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

Für die Einführung der betrieblichen Arbeitszeitverteilung in einem 12-monatigen Ausgleichszeitraumes ist daher der Abschluss einer Betriebsvereinbarung notwendig. Die Betriebsvereinbarung muss nicht für alle Arbeitnehmer des Betriebes gelten, sondern kann sich auch auf einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern beschränken. Die Geltungsdauer einer solchen Betriebsvereinbarung sollte auf den Ausgleichszeitraum von 12 Kalender Monaten begrenzt werden. In der Betriebsvereinbarung muss festgelegt werden, wann der Ausgleichszeitraum beginnt und wann er endet. Es empfiehlt sich, mit dem Ausgleichszeitraum im April bzw. Mai eines Jahres zu beginnen. Damit besteht die Chance, dass der Arbeitnehmer zu Beginn der Schlechtwetterzeit ein möglichst großes Guthabenkonto aufgebaut hat, so dass in der Schlechtwetterzeit witterungsbedingter Arbeitsausfall in erheblichem Umfang ausgeglichen werden kann.

In der Betriebsvereinbarung sollte ebenfalls vereinbart werden, wie die konkrete Verteilung der Arbeitszeit aussehen soll. Die Erstellung eines schriftlichen Arbeitszeitplanes ist jedoch nicht notwendig. Die Arbeitszeit kann daher kurzfristig entsprechend den betrieblichen Erfordernissen festgelegt werden.

Als Anlage 2 finden Sie ein Muster einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Arbeitszeitverteilung innerhalb eines 12-monatigen Ausgleichszeitraumes beigefügt.

4.2 Monatslohn

Wie bereits erwähnt, ist bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung während des gesamten Ausgleichszeitraumes ein verstetigter Monatslohn zu zahlen. Der BRTV sieht vor, dass in den Monaten von April bis Oktober (Sommermonate) 178 Gesamttarifstundenlöhne und in den Monaten von November bis März (Wintermonate) 164 Gesamttarifstundenlöhne gezahlt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit geht jedoch übereinstimmend mit dem Zoll davon aus, dass auch eine andere Art der Lohnzahlung möglich ist:

- während des gesamten Ausgleichszeitraumes gleichbleibender Monatslohn in Höhe von (40 Stunden durchschnittliche Wochenarbeitszeit x 4,33 Wochen =) 173 Gesamttarifstundenlöhnen, *oder*
- Monatslohn schwankend nach tatsächlichen Arbeitstagen (Beachtung der Sommer- und Winterarbeitszeit gemäß BRTV), *oder*
- Monatslohn schwankend nach tatsächlichen Arbeitstagen (bei Zugrundelegung von 8 Stunden täglicher Arbeitszeit).

In der Lohnabrechnung muss bei Vereinbarung eines Ausgleichszeitraumes zwischen den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und den sonstigen lohnzahlungspflichtigen Stunden bzw. den unbezahlten Fehlzeiten unterschieden werden. Zu den sonstigen lohnzahlungspflichtigen Stunden gehören:

- Urlaub
- Krankheit mit Entgeltfortzahlung
- gesetzliche Wochenfeiertage
- tarifliche Freistellungstage
- arbeitsfreie Tage im Lohnausgleichszeitraum

Zu den nicht vom Arbeitgeber zu zahlenden Fehlzeiten gehören:

- Zeiten ohne Entgeltfortzahlung,
- Zeiten unbezahlter Freistellung,
- Zeiten unentschuldigter Fehlers,
- witterungsbedingte Ausfallstunden, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt,
- Kurzarbeitsstunden, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt.

Berechnungsgrundlage für die monatliche Lohnabrechnung ist der vereinbarte Monatslohn. Dieser vermindert sich um alle sonstigen lohnzahlungs- oder nicht lohnzahlungspflichtigen Stunden, in denen keine Arbeitsleistung erbracht wird.

In den folgenden Beispielen wird ein verstetigter Monatslohn nach BRTV zugrunde gelegt.

Beispiele

a) April 2013 22 Arbeitstage (inkl. Feiertage, vereinbarte Arbeitszeit im April 9 Std.)

18 Arbeitstage (x 9 Std.)	= 162 Std. tats. Arbeitsleistung
2 Krankheitstage (x 9 Std.)	= 18 Std. Krankheit
1 Feiertag (8,5 Std.)	= 8,5 Std. Feiertag
1 Urlaubstag (x 9 Std.)	= <u>9 Std. Urlaub</u>
	42,5 „sonstige Stunden“

Der Arbeitnehmer erhält einen Monatslohn in Höhe von

Berechnungsgrundlage:	178 GTL (Monatslohn nach BRTV)
abzüglich sonstige Stunden	<u>- 42,5 GTL</u>
verminderter Monatslohn	= 142,5 GTL

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden	162
abzüglich verminderter Monatslohn Std.	<u>- 142,5</u>
Gutschrift	= + 19,5 Stunden

In der Lohnabrechnung für den Monat April 2013 werden daher 19,5 Arbeitsstunden auf dem Ausgleichskonto gutgeschrieben.

b) Mai 2013 23 Arbeitstage (inkl. Feiertage, vereinbarte Arbeitszeit 7 Std.)

15 Arbeitstage (x 7 Std.)	= 105 Std. tats. Arbeitsleistung
3 Feiertage (x 8,5 Std.)	= 25,5 Stunden
5 Urlaubstage (x 7 Std.)	= <u>35 Std. Urlaub</u>
	60,5 „sonstige Stunden“

Der Arbeitnehmer erhält einen Monatslohn in Höhe von

Berechnungsgrundlage:	178 GTL (Monatslohn nach BRTV)
abzüglich sonstige Stunden	<u>- 60,5 GTL</u>
verminderter Monatslohn	= 117,5 GTL

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden	105
abzüglich verminderter Monatslohn Std.	<u>- 117,5</u>
Belastung	= - 12,5

In diesem Beispiel wird in der Lohnabrechnung für den Monat Mai 2013 der Lohn für 12,5Arbeitsstunden aus dem Ausgleichskonto entnommen.

c) Juni 2013 20 Arbeitstage (inkl. Feiertage, vereinbarte Arbeitszeit 9 Std.)

Der Arbeitnehmer ist den ganzen Monat krank und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

20 Arbeitstage (x 9 Std.)	
Wegen Krankheit ausgefallen	= 0 Std. tats. Arbeitsleistung

20 Krankheitstage (x 9 Std.) = 180 Std.
180 „sonstige Stunden“

Der Arbeitnehmer erhält einen Monatslohn in Höhe von

Berechnungsgrundlage:	178 GTL (Monatslohn nach BRTV)
abzüglich sonstige Stunden	<u>- 180 GTL</u>
verminderter Monatslohn	= - 2 GTL

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden	0
abzüglich verminderter Monatslohn Std.	- 2
Gutschrift	= + 2

Der Unterschied von 2 Stunden ist dem Ausgleichskonto gutzuschreiben.

In diesem Fall werden Stunden dem Ausgleichskonto gutgeschrieben, für die eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht erbracht wurde. Da der erkrankte Arbeitnehmer jedoch nicht schlechter gestellt werden soll als der gesunde Arbeitnehmer, sind auch solche Stunden, für die keine Arbeitsleistung erbracht wurde, auf dem Ausgleichskonto anzusparen. Die gleiche Berechnung wäre vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer z.B. den ganzen Monat Urlaub gehabt hätte.

4.3 Ausgleichskonto

4.3.1 Führung des Ausgleichskontos

Anhand des Ausgleichskontos wird der Monatslohn des Arbeitnehmers reguliert, in dem in Zeiten hoher Arbeitsleistung ein Teil des erbrachten Lohnes einbehalten und dem Ausgleichskonto gutgeschrieben wird, also Guthabenstunden in Form von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt angespart werden, um diese dann in Zeiten niedriger Arbeitsleistung oder bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall abzurufen.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn inklusive des Mehrarbeitszuschlages auszuzahlen. Sofern das Ausgleichskonto auf 150 Guthabenstunden aufgefüllt wurde und anschließend ein Teil der Guthabenstunden entnommen wurde, so kann das Ausgleichskonto anschließend erneut auf 150 Stunden aufgefüllt werden.

Soweit am Ende des Ausgleichszeitraumes Guthabenstunden noch vorhanden sind, werden diese in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen.

Durch die Gewährung eines verstetigten Monatslohnes kann es auch zu einer Arbeitszeitschuld des Arbeitnehmers kommen. Diese Arbeitszeitschuld darf aber zu keinem Zeitpunkt mehr als 30 Stunden betragen.

Sollte ein Minussaldo am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehen, ist er in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und nachzuarbeiten.

Es besteht keine Verpflichtung, das Guthaben auf dem Ausgleichskonto zu verzinsen. § 3 Nr. 1.43 BRTV sieht vor, dass die Frage einer Verzinsung des Guthabens betrieblich geregelt wird.

Das Guthaben auf dem Ausgleichskonto darf ausschließlich für folgende Sachverhalte verwandt werden:

- zum Ausgleich für den Monatslohn. Das bedeutet, dass bei Unterschreiten der vereinbarten Monatslohnstunden (z.B. 178 bzw. 164 Stunden nach BRTV) aufgrund von Auftragslücken etc. Gutstunden eingesetzt werden können.
- bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall
- am Ende des Ausgleichszeitraumes
- am Ende des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung in den nächsten Ausgleichszeitraum vorgesehen ist,
- bei Ausscheiden des Arbeitnehmers,
- zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit,
- Guthabenstunden, die bereits länger als 1 Jahr auf dem Arbeitszeitkonto liegen

Das Ausgleichskonto kann sowohl als Bruttolohn- als auch als Nettolohnkonto geführt werden. Die Entscheidung darüber liegt beim Betrieb. Beim Bruttolohnkonto erfolgt die Gutschrift des Lohnes vor Abführung von Lohnsteuer, Sozialversicherung und sonstigem Sozialaufwand, d.h. für jede Guthabenstunde wird der Bruttogesamttarifstundenlohn des Arbeitnehmers einbehalten. In diesem Fall ist die Steuer erst abzuführen, wenn die Guthabenstunden tatsächlich ausgezahlt werden (Zuflussprinzip). Aus Praktikabilitätsgründen werden auch die Sozialversicherungsbeiträge erst fällig bei Auszahlung der angesparten Stunden. Dies ist das Ergebnis eines Gesprächs der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger. Es empfiehlt sich daher, ein Bruttolohnkonto einzurichten und die Abgaben erst bei Auszahlung der Guthabenstunden zu leisten.

Hinweis:

Im Februar 2011 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei der Auszahlung von Guthabenstunden immer der im Auszahlungszeitpunkt geltende Mindestlohn zu berücksichtigen ist. Wenn ein Arbeitnehmer also im April 2012 (Mindestlohn 2 in Berlin 13,25 €) Überstunden leistet und diese erst im August 2013 (Mindestlohn 2 in Berlin 13,55 €) ausgezahlt bekommt, erhält er den Stundenlohn in Höhe von 13,55 €.

4.3.2 Absicherung des Ausgleichskontos

In § 3 Nr. 1.44 BRTV ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber in geeigneter Weise sicherstellt, dass das Guthaben auf dem Ausgleichskonto jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann. Das Guthaben des Arbeitnehmers muss gegen Liquiditätseingänge des Arbeitgebers als auch gegen das Insolvenzrisiko abgesichert werden. Der Arbeitnehmer hat hier ein Sicherungsbedürfnis, da er in Vorleistung getreten ist, seine arbeitsvertragliche Verpflichtung also bereits erbracht hat. Soweit der Arbeitgeber ein Bruttolohnkonto eingerichtet hat, ist neben dem Lohnanspruch des Arbeitnehmers auch der Sozialaufwand abzusichern. Die Absicherung des Guthabens umfasst dann zusätzlich einen pauschalen Sozialaufwand von ca. 45 % des Bruttolohnes.

Zoll und Bundesfinanzdirektionen vertreten die Auffassung, dass im Baugewerbe bei fehlender Absicherung des Arbeitszeit- und Entgeltkontos ein Mindestlohnverstoß vorliegt, der als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden kann. Auf der Homepage des Zolls (www.zoll.de) zu Mindestlohn und Lohnuntergrenzen heißt es für den Bereich des Baugewerbes u.a.: „Der Anspruch auf Mindestlohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der

auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für Betriebe, die nachweislich eine Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) durchführen. Nach Auffassung des Zolls ist eine Verschiebung des Fälligkeitszeitpunkts für die Zahlung des Mindestlohnes vom Nachweis einer tarifvertragskonformen Durchführung der Arbeitszeitflexibilisierung abhängig, und zwar einschließlich der im Tarifvertrag vorgesehenen Absicherung des Ausgleichskontos.

Der Tarifvertrag schreibt nicht vor, wie die Sicherung konkret zu erfolgen hat. Der Arbeitgeber kann daher wählen zwischen Bankbürgschaft, Sperrkonto oder Hinterlegung bei der ULAK.

4.3.3 Beispiele zur Führung des Ausgleichskontos

Beispiel 1: Ausgleich von witterungsbedingten Ausfallstunden

	Monatslohn	tatsächliche Arbeitszeit	zuschlagsfreie Differenz	Saldo Ausgleichskonto
<u>Sommer</u>				
April	178	188	+ 10	+ 10
Mai	178	188	+ 10	+ 20
Juni	178	203	+ 25	+ 45
Juli	178	203	+ 25	+ 70
August	178	203	+ 25	+ 95
September	178	203	+ 25	+ 120
Oktober	178	178	---	+ 120
November	178	178	---	+ 120
<u>Winter</u>				
Dezember	164	142	- 22	+ 98
Januar	164	117	- 47	+ 51
Februar	164	132	- 32	+ 19
März	<u>164</u>	<u>145</u>	- 19	<u>+ 0</u>
	2080	2080		+ - 0

Beispiel 2: Ausgleich von auftragsbedingten Arbeitszeitschwankungen

	Monatslohn	tatsächliche Arbeitszeit	zuschlagsfreie Differenz	Saldo Ausgleichskonto
<u>Sommer</u>				
April	178	193	+ 15	+ 15
Mai	178	188	+ 10	+ 25
Juni	178	203	+ 25	+ 50
Juli	178	203	+ 25	+ 75
August	178	203	+ 25	+ 100
September	178	203	+ 25	+ 125
Oktober	178	203	+ 25	+ 150
November	178	178	---	+ 150
<u>Winter</u>				
Dezember	164	164	---	+ 150
Januar	164	52	- 112	+ 38
Februar	164	126	- 38	+ 0
März	<u>164</u>	<u>164</u>	- 10	<u>+ 0</u>
	2080	2080		+ - 0

Die starken Schwankungen in den Monaten Januar und Februar resultieren in diesem Beispiel nicht aus witterungsbedingten Arbeitsausfällen, sondern aus Auftragseinbrüchen, die ohne das Arbeitszeitkonto zur Kurzarbeit geführt hätten.

4.3.4 Darstellung der Ausgleichsstunden in der Abrechnung

Zum Nachweis für den Arbeitnehmer sollen die angesparten Stunden und Gelder in die jeweiligen Monatsabrechnungen aufgenommen werden, dies erleichtert auch den Nachweis gegenüber den Arbeitsämtern.

Beispiele

a) Der Monatslohnabrechnung Mai 2013 liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Mai 2013 = 23 Arbeitstage (inkl. Feiertage)

An 20 Arbeitstagen wurden 9 Stunden gearbeitet = 180 Stunden.

Es gab 3 Feiertage, so dass 25,5 „sonstige Stunden“ anfielen.

Der verstetigte Monatslohn für den Monat Juni nach BRTV beträgt 178 Stunden.

Zieht man von den 178 GTL die 25,5 sonstigen Stunden ab, ergibt dies 152,5 GTL.

Zieht man nunmehr von den tatsächlichen 180 geleisteten Arbeitsstunden die 152,5 Stunden verminderten Monatslohn ab, ergibt dies eine Gutschrift von 27,5 Stunden. Diese 27,5 Stunden werden in das Ausgleichskonto eingetragen.

b) Der Monatslohnabrechnung für Juni 2013 liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Juni 2013 = 20 Arbeitstage

An 16 Arbeitstagen wurde je 9 Stunden gearbeitet = 144 Stunden.

Für 3 Krankheitstage werden je 9 Stunden angerechnet = 27 Stunden.

Ein Urlaubstag mit 9 Stunden = 9 Stunden.

An sonstigen Stunden fielen damit = 36 Stunden an.

Berechnung der auf dem Ausgleichskonto einzutragenden Stunden: 178 Stunden – 36 sonstige Stunden = 142 Stunden.

Tatsächlich hat der Arbeitnehmer 144 Stunden gearbeitet, so dass 2 Stunden auf dem Ausgleichkonto gutzuschreiben sind.

4.3.5 Besonderheiten

- Mehrarbeitszuschläge

Gemäß § 3 Nr. 5.12 BRTV handelt es sich bei allen auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden grundsätzlich um Mehrarbeitsstunden. Die ersten 150 Mehrarbeitsstunden innerhalb des Ausgleichszeitraumes bleiben jedoch zuschlagsfrei, so dass erst ab der 151. Guthabenstunde ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist.

Wird das zunächst auf 150 Arbeitsstunden aufgefüllte Ausgleichskonto teilweise abgebaut und werden anschließend erneut Stunden auf dem Ausgleichskonto gutgeschrieben, so sind diese Stunden zuschlagspflichtig, da bereits 150 Guthabenstunden dem Ausgleichskonto ursprünglich zuschlagsfrei gutgeschrieben waren. Soweit über die 150 Stunden hinaus weitere Überstunden geleistet werden, so sind diese Überstunden zzgl. des Mehrarbeitszuschlages neben dem Monatslohn auszuführen.

Sofern bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder bei Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses noch Guthabenstunden auf dem Ausgleichskonto vorhanden sind, so sind auch diese zzgl. des Mehrarbeitszuschlages auszuführen. Guthabenstunden, die bei Ablauf des Ausgleichszeitraumes vorhanden sind, werden grundsätzlich in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Die übertragenen Gutstunden werden jedoch auf das Zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes angerechnet.

Der BRTV sieht jedoch auch die Möglichkeit vor, einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung eine Auszahlung des am Ende des Ausgleichszeitraumes noch bestehenden Arbeitszeitguthabens zu vereinbaren. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, § 3 Abs. 1 EFZG. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Zeitraum das ihm in diesem Zeitraum bei regelmäßiger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt. Hierbei handelt es sich um ein modifiziertes Lohnausfallprinzip. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für alle Arbeitsstunden hat, die im Falle seiner Arbeitsfähigkeit hätten geleistet werden müssen. Dies gilt auch im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung.

Für die Berechnung ist daher festzustellen, wie viele Stunden der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit gearbeitet hätte.

1. Variante:

Sofern ein Arbeitsplan aufgestellt wurde oder vor Erkrankung des Arbeitnehmers die Arbeitszeitverteilung schon feststand, erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung für die vorgesehenen Arbeitsstunden.

2. Variante:

Stand im Zeitpunkt der Erkrankung des Arbeitnehmers die vorgesehene tagtägliche Arbeitszeit noch nicht fest, so ist Entgeltfortzahlung für 8 Stunden zu leisten bzw. 8,5 Stunden im Sommer und 7 Stunden im Winter. Sofern der Arbeitnehmer mehr als diese Stunden verlangt, so hat er darzulegen, dass er ohne die Erkrankung mehr Stunden gearbeitet hätte. Dieser Nachweis kann z.B. durch den Hinweis erfolgen, dass die in der gleichen Kolonne eingesetzten Kollegen zu mehr Arbeitsstunden herangezogen wurden. Allerdings bleiben die Mehrarbeitsstunden dieser Kollegen außer Betracht, wenn mit ihnen nur die fehlende Arbeitskraft des kranken Arbeitnehmers ausgeglichen wurde.

- Urlaub

An der Berechnung der Urlaubstage und der Höhe des Urlaubsentgeltes ändert sich durch die Möglichkeit der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung nichts. Die Zahl der an den Urlaubstagen betrieblich festgelegten Arbeitsstunden ist für die Frage der Anrechnung eines Tages als Urlaubstag unerheblich. Es spielt daher keine Rolle, ob an einem Urlaubstag 6 oder 10 Stunden Arbeitszeit angeordnet waren. Der Umfang der urlaubsbedingten Ausfallstunden wirkt sich aber auf die Anzahl der sonstigen Stunden aus. Insofern wären für einen 6-stündigen Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer Urlaub nimmt, eben nur 6 Stunden als sonstige Stunden anzurechnen. Sofern der Arbeitnehmer an einem Arbeitstag mit 10 Stunden Arbeitszeit Urlaub nimmt, sind für ihn 10 sonstige Stunden anzurechnen.

- Feiertagsbezahlung

Unabhängig von der tatsächlich angesetzten Arbeitszeit ist gem. § 3 Nr. 1.42 BRTV bei Feiertagen eine Feiertagsvergütung nach der tariflichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV (Sommer- und Winterarbeitszeit) vorzunehmen.

- Arbeitsversäumnis aus familiären oder besonderen Gründen

Ähnlich wie bei der Feiertagsbezahlung ist der Anspruch des Arbeitnehmers für einen Freistellungstag auf die tariflich vorgesehene Arbeitszeit begrenzt. Die Freistellungsansprüche ergeben sich aus § 4 BRTV. Sofern die Freistellung aus besonderen Gründen erfolgt (z.B. Arztbesuch, Ausübung von Ehrenämtern), stellt die pauschalierte Regelung eine Höchstgrenze dar, da der Arbeitnehmer nur für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Fortzahlung seines Stundenlohnes freizustellen ist.

- Kurzarbeitergeld

Die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung im Baugewerbe soll im Wesentlichen bezwecken, dass Arbeitsausfall mit Hilfe von Ansparstunden ausgeglichen werden kann.

Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, wird von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld gewährt. Gemäß § 170 Abs. 4 SGB III muss der Arbeitsausfall unvermeidbar sein. Er ist nicht unvermeidbar, wenn er bei der Nutzung der im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise hätte vermieden werden können. Allerdings wird von der Bundesagentur für Arbeit nicht verlangt, dass die Arbeitszeitvereinbarungen entsprechend eingeführt oder angepasst werden. Im Rahmen der Prüfung der Vermeidbarkeit werden nur solche Regelungen zur Arbeitszeit berücksichtigt, die im Betrieb aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung tatsächlich angewendet werden.

Soweit im Betrieb die Arbeitszeitflexibilisierung eingeführt wurde, so ist das angesparte Arbeitszeitguthaben grundsätzlich vor der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld abzubauen. Allerdings können bis zu 50 Stunden geschützt werden durch entsprechende vertragliche Vereinbarung (siehe Anlage 1).

Ausführliche Erörterungen zum Einsatz von Ansparstunden in der Schlechtwetterzeit und auch außerhalb der Schlechtwetterzeit finden Sie in unseren Merkblättern Saisonkurzarbeit und Kurzarbeit. Die Merkblätter sind auf der Internetseite www.fg-bau.de abrufbar.

- Leistungslohn

Nach § 3 Nr. 1 Punkt 43 Abs. 1 BRTV darf der Lohn für Leistungslohnmehrstunden nicht einbehalten oder gutgeschrieben werden. Dadurch soll vermieden werden, dass durch die Leistungslohnmehrstunden ein Arbeitszeitguthaben aufgebaut werden kann. Insofern können auf dem Ausgleichskonto nur Stunden gutgeschrieben werden, die tatsächlich erbracht wurden.

- Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften

Ein zum Zeitpunkt der Freistellung bestehendes Ausgleichskonto soll während der Dauer der Freistellung vom Stammbetrieb von der Arbeitsgemeinschaft weitergeführt werden und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsgemeinschaft vom Stammbetrieb wieder übernommen werden, § 9 BRTV.

B. Tarifvertragliche Grundlage für die betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum - Auszug aus dem BRTV:

§ 3 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelung

1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

1.2 Tarifliche Arbeitszeit

In den Monaten Januar bis März und Dezember beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

1.3 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen

Die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich). Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auf die Werktage verteilt werden.

1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.41 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.42 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

1.42 Monatslohn

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten April bis November ein Monatslohn in Höhe von 178 Gesamttarifstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn in Höhe von 164 Gesamttarifstundenlöhnen gezahlt.

Der Monatslohn mindert sich um den Gesamttarifstundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfort-

zahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigter Fehlers ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich für das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Zeiten eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

Für die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen und Freistellungstagen nach § 4 Nrn. 2 und 3 ist die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 maßgeblich; um diesen Betrag mindert sich der Monatslohn.

1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Nr. 1.42 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Lohn für Leistungslohn-Mehrstunden darf nicht einbehalten und gutgeschrieben werden. Die Frage einer Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.

Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung kann abweichend vom vorherigen Satz eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes vereinbart werden; die Rechtsfolgen des § 175 Abs. 5 Satz 3 SGB III sind dabei zu beachten.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

1.44 Absicherung des Ausgleichskontos

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v.H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer der Bezirks- oder Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

1.5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

1.6 Nachholen von Ausfallstunden

Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können in Betrieben, in denen keine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 vereinbart wurde, innerhalb der folgenden 24 Werktage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer nachgeholt werden. Für jede Nachholstunde ist der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember

Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt.

1.8 Hinzuziehung der Organisationsvertreter

Ist eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit nach Nr. 1.3 und Nr. 1.4 nicht zu erzielen, so sind die Organisationsvertreter hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.

2. Wochenarbeitszeit für Maschinen- und Kraftwagenpersonal

Die regelmäßige Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu vier Stunden, diejenige für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu fünf Stunden über die nach Nr. 1.2 jeweils maßgebliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus verlängert werden. Nr. 1.4 gilt entsprechend. Für Kraftwagenfahrer und Beifahrer darf der reine Dienst am Steuer acht Stunden täglich nicht überschreiten. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

3. Arbeitszeit in fachfremden Betrieben

Werden Bauarbeiten in einem fachfremden Betrieb, für den eine andere Arbeitszeitregelung als für das Baugewerbe gilt, durchgeführt, so kann die Arbeitszeit der des fachfremden Betriebes angepasst werden.

4. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen von größerer Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmenden Sammelstelle.

5. Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

5.1 Überstunden

Überstunden sind

5.11 bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; bei zweiwöchigem Arbeitszeitausgleich nach Nr. 1.3 die über die jeweils vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden;

für das Maschinen- und Kraftwagenpersonal auch diejenigen Arbeitsstunden, um welche die regelmäßige Arbeitszeit nach Nr. 2 verlängert wurde;

5.12 bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 1 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden; dabei bleiben die ersten 150 Überstunden innerhalb von zwölf Kalendermonaten zuschlagsfrei;

5.13 bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 2 neben dem Monatslohn zu vergütenden Arbeitsstunden;

5.14 ferner die auf dem Ausgleichskonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstunden: Ende des Ausgleichszeitraumes, soweit die Guthabenstunden nicht nach Nr. 1.43 Abs. 4 in den neuen Ausgleichszeitraum übertragen werden, Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Soweit bereits ein Zuschlag nach Nr. 5.12 oder Nr. 5.13 gezahlt wurde, entfällt bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder am Ende des Ausgleichszeitraumes der Zuschlag nach Nr. 5.14.

5.2 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit im Sinne der Zuschlagsbestimmungen (Nr. 6) gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr,

bei Zwei-Schichten-Arbeit die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr,

bei Drei-Schichten-Arbeit die in der Zeit der Nachtschicht geleistete Arbeit.

5.3 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

5.4 Anordnung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 Arbeitszeitgesetz vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

6. Zuschläge

Für Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind die folgenden Zuschläge zu zahlen; sie betragen

6.1 für Überstunden 25 v. H.,

6.2 für Nachtarbeit 20 v. H.,

6.3 für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, 75 v. H.,

für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und 1. Weihnachtsfeiertag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, 200 v. H.,

für Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen, 200 v. H.

des Gesamttarifstundenlohnes.

Fallen mehrere Zuschläge an, sind alle Zuschläge nebeneinander zu zahlen.

§ 4 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Grundsatz

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden abschließend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Gesamttarifstundenlohnes bei folgenden Ereignissen von der Arbeit freizustellen, wobei für die Vergütung die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 maßgeblich ist:

2.1 eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 3 Arbeitstage,

2.2 Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage,

2.3 Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern für 2 Arbeitstage,

2.4 schwere Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag

2.5 Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, jedoch nur einmal im Kalenderjahr und nicht während eines wirksam gekündigten Arbeitsverhältnisses für 2 Arbeitstage.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer bei sonstigen besonderen familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens einen Anspruch auf Freistellung, wenn der Freistellung keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

3. Freistellung für Arztbesuche und Behördengänge

Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Fortzahlung seines Gesamttarifstundenlohnes, höchstens jedoch für die sich aus der tariflichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 ergebenden Stunden je Arbeitstag von der Arbeit freizustellen, wenn er

3.1 den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

3.2 von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenen Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

4. Freistellung zur Ausübung von Ehrenämtern

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von Prüfungsausschüssen, für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung und nach dem Berufsbildungsgesetz und für die Teilnahme an Tarifverhandlungen und deren vorbereitenden Sitzungen als gewähltes Mitglied der Verhandlungskommission auf Bundesebene ist der Arbeitnehmer für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Fortzahlung des Lohnes und ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freizustellen.

5. Beantragung der Freistellung

Ist eine vorherige Beantragung der Freistellung nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer den Grund hierfür unverzüglich glaubhaft zu machen; anderenfalls entfällt der Lohnanspruch.

6. Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen

6.1 Wird die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist in voller Höhe zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

6.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

6.3 Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

6.4 In der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt; außerhalb der Schlechtwetterzeit gilt dies nur bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen.

7. Zuschlag bei Leistungslohnausfall

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten in den vorstehenden Fällen zum Gesamttarifstundenlohn einen Zuschlag in Höhe von 25 v. H.

C. Anlagen

Anlage 1

Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom

Zwischen der Firma, Adresse (im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau, Adresse (im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird über die betriebliche Arbeitszeitverteilung gem. § 3 BRTV folgende einzelvertragliche Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsdauer

Diese Vereinbarung regelt die Arbeitszeit des Arbeitnehmers für den Ausgleichszeitraum vom 1. April 2011 bis 31. März 2012 und die darauffolgenden, jeweils am 1. April beginnenden jährlichen Ausgleichszeiträume.

§ 2 Betriebliche Arbeitszeitverteilung

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden. In der Zeit von Januar bis März sowie im Dezember bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In der Zeit von April bis November beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass die betriebliche Arbeitszeit vom Arbeitgeber innerhalb des Ausgleichszeitraumes, abweichend von der tariflichen Arbeitszeit, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unterschiedlich auf die einzelnen Werkzeuge verteilt werden kann. Der Arbeitgeber beachtet bei der Arbeitszeitverteilung die gesetzlichen Vorschriften.

Innerhalb des Ausgleichszeitraumes kann der Arbeitgeber zuschlagsfrei bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen.

Die auf diese Weise angesparten Stunden werden bis auf 50 Stunden zum Ausgleich von witterungsbedingtem Arbeitsausfall eingesetzt. § 3 Nr. 1.43 BRTV findet Anwendung. 50 Stunden, oder bei geringerem Guthaben das jeweilige Guthaben, werden ausschließlich zur Überbrückung von üblicherweise anfallenden Arbeitsausfällen in den Monaten April und November bzw. zum Ausgleich von Brückentagen eingesetzt.

§ 3 Durchführung

Die Festlegung der werktäglichen (Montag bis Samstag) Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer durch den Polier/Bauleiter so früh wie möglich mitgeteilt, spätestens jedoch am Tag vorher.

Der Arbeitnehmer erklärt sich mit der Verkürzung seiner Arbeitszeit bei auftragsbedingten oder witterungsbedingten Schwierigkeiten und damit verbundener Einführung von Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit einverstanden.

§ 4 Monatslohn

Während des oben genannten Ausgleichszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen verstetigten Monatslohn nach folgender Maßgabe:

178 Stundenlöhne im Sommer und 164 Stundenlöhne im Winter.

§ 5 Ausgleichskonto

Für den Arbeitnehmer wird ein individuelles Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) eingerichtet, welches Bestandteil der Lohnabrechnung ist. Auf diesem Konto wird die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 4 errechneten Monatslohn gutgeschrieben bzw. belastet.

Soweit sich am Ende des Ausgleichszeitraumes noch Guthaben- oder Minusstunden auf dem Ausgleichskonto befinden, werden diese in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen.

Das Ausgleichskonto wird als Bruttolohnkonto geführt, d.h. Steuer- und Sozialabgaben werden mit Auszahlung der Guthabenstunden abgeführt.

§ 6 Kündigung (*muss nicht vereinbart werden*)

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 31. März gekündigt werden.

Datum, Unterschrift - Arbeitgeber

Datum, Unterschrift -Arbeitnehmer

Anlage 2**Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Zwischen der Firma, Betriebsleitung,

und

dem Betriebsrat der Firma

Die Betriebsparteien vereinbaren eine betriebliche Flexibilisierung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 3 Nr. 1.4 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe in der Fassung vom und treffen dazu im Einzelnen folgende Bestimmungen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für (Bezeichnung des Betriebes oder der Betriebsabteilung oder der Baustelle des Betriebes), persönlich für alle gewerblichen Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des BRTV unterfallen und zeitlich für den Ausgleichszeitraum vom 1. April 2011 bis 31. März 2012 und die darauffolgenden, jeweils am 1. April beginnenden jährlichen Ausgleichszeiträume.

§ 2 Betriebliche Arbeitszeitverteilung

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden. In der Zeit von Januar bis März sowie im Dezember bis zum Jahresende beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In der Zeit von April bis November beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat besteht Einvernehmen, dass die betriebliche Arbeitszeit vom Arbeitgeber innerhalb des Ausgleichszeitraumes, abweichend von der tariflichen Arbeitszeit, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unterschiedlich auf die einzelnen Werktage verteilt werden kann. Der Arbeitgeber beachtet bei der Arbeitszeitverteilung die gesetzlichen Vorschriften.

Innerhalb des Ausgleichszeitraumes kann der Arbeitgeber zuschlagsfrei bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die auf diese Weise angesparten Stunden werden bis auf 50 Stunden zum Ausgleich von witterungsbedingtem Arbeitsausfall eingesetzt. § 3 Nr. 1.43 BRTV findet Anwendung. 50 Stunden, oder bei geringerem Guthaben das jeweilige Guthaben, werden ausschließlich zur Überbrückung von üblicherweise anfallenden Arbeitsausfällen in den Monaten April und November bzw. zum Ausgleich von Brückentagen eingesetzt.

§ 3 Durchführung

Die Festlegung der werktäglichen (Montag bis Samstag) Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber und wird dem Arbeitnehmer durch den Polier/Bauleiter so früh wie möglich mitgeteilt, spätestens jedoch am Tag vorher.

§ 4 Monatslohn

Während des oben genannten Ausgleichszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen verstetigten Monatslohn nach folgender Maßgabe:

178 Stundenlöhne im Sommer und 164 Stundenlöhne im Winter.

§ 5 Ausgleichskonto

Für den Arbeitnehmer wird ein individuelles Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) eingerichtet, welches Bestandteil der Lohnabrechnung ist. Auf diesem Konto wird die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 4 errechneten Monatslohn gutgeschrieben bzw. belastet.

Soweit sich am Ende des Ausgleichszeitraumes noch Guthaben- oder Minusstunden auf dem Ausgleichskonto befinden, werden diese in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen.

Das Ausgleichskonto wird als Bruttolohnkonto geführt, d.h. Steuer- und Sozialabgaben werden mit Auszahlung der Guthabenstunden abgeführt.

§ 6 Kündigung

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 31. März gekündigt werden.

Datum, Unterschrift
Geschäftsleitung

Datum, Unterschrift
Betriebsrat

Anlage 3

Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe
Land Berlin

2015	Tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV *		Feiertagsstd.***	Gesamt-	
				tage	stunden
Januar	16 AT x 8,0 Std. 5 AT x 6,0 Std.	158,0 Std.	8,0 Std.	22	166,0
Februar	16 AT x 8,0 Std. 4 AT x 6,0 Std.	152,0 Std.	0,0 Std.	20	152,0
März	18 AT x 8,0 Std. 4 AT x 6,0 Std.	168,0 Std.	0,0 Std.	22	168,0
April	17 AT x 8,5 Std. 3 AT x 7,0 Std.	165,5 Std.	15,5 Std.	22	181,0
Mai	14 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	147,0 Std.	24,0 Std.	21	171,0
Juni	18 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	181,0 Std.	0,0 Std.	22	181,0
Juli	18 AT x 8,5 Std. 5 AT x 7,0 Std.	188,0Std.	0,0 Std.	23	188,0
August	17 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	172,5 Std.	0,0 Std.	21	172,5
September	18 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	181,0 Std.	0,0 Std.	22	181,0
Oktober	17 AT x 8,5 Std. 5 AT x 7,0 Std.	179,5 Std.	0,0 Std.	22	179,5
November	17 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	172,5 Std.	0,0 Std.	21	172,5
Dezember **	17 AT x 8,0 Std. 3 AT x 6,0 Std.	154,0 Std.	6,0 Std.	21	160,0
	252 AT	2.019,0 Std.	7,0 AT 53,5 Std.	259	2.072,5

* Arbeitstage von Montag bis Freitag ohne Wochenfeiertage, unter Berücksichtigung der Winter- und Sommerarbeitszeit.

** Nach § 3 Nr. 1.7 BRTV sind der 24.12. und 31.12. ohne Lohnanspruch arbeitsfrei

*** 1.1.= Neujahr, 3.4.= Karfreitag, 6.4.= Ostermontag, 1.5.= Tag d. Arbeit,
14.5.= Himmelfahrt, 25.5.= Pfingstmontag, 25.12.= 1.Weihnachtstag,

Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe
Land Brandenburg

2015	Tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV *		Feiertagsstd.***	Gesamt-	
				tage	stunden
Januar	16 AT x 8,0 Std. 5 AT x 6,0 Std.	158,0 Std.	8,0 Std.	22	166,0
Februar	16 AT x 8,0 Std. 4 AT x 6,0 Std.	152,0 Std.	0,0 Std.	20	152,0
März	18 AT x 8,0 Std. 4 AT x 6,0 Std.	168,0 Std.	0,0 Std.	22	168,0
April	17 AT x 8,5 Std. 3 AT x 7,0 Std.	165,5 Std.	15,5 Std.	22	181,0
Mai	14 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	147,0 Std.	24,0 Std.	21	171,0
Juni	18 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	181,0 Std.	0,0 Std.	22	181,0
Juli	18 AT x 8,5 Std. 5 AT x 7,0 Std.	188,0Std.	0,0 Std.	23	188,0
August	17 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	172,5 Std.	0,0 Std.	21	172,5
September	18 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	181,0 Std.	0,0 Std.	22	181,0
Oktober	17 AT x 8,5 Std. 5 AT x 7,0 Std.	179,5 Std.	0,0 Std.	22	179,5
November	17 AT x 8,5 Std. 4 AT x 7,0 Std.	172,5 Std.	0,0 Std.	21	172,5
Dezember **	17 AT x 8,0 Std. 3 AT x 6,0 Std.	154,0 Std.	6,0 Std.	21	160,0
	252 AT	2.019,0 Std.	7,0 AT 53,5 Std.	259	2.072,5

* Arbeitstage von Montag bis Freitag ohne Wochenfeiertage, unter Berücksichtigung der Winter- und Sommerarbeitszeit.

** Nach § 3 Nr. 1.7 BRTV sind der 24.12. und 31.12. ohne Lohnanspruch arbeitsfrei

*** 1.1.= Neujahr, 3.4.= Karfreitag, 6.4..= Ostermontag, 1.5.= Tag d. Arbeit,
14.5.= Himmelfahrt, 25.5.= Pfingstmontag, 25.12.= 1.Weihnachtstag,

D. KONTAKTADRESSEN

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

- Fachgemeinschaft Bau
Berlin und Brandenburg e.V.
Hauptgeschäftsstelle
Nassauische Str. 15, 10717 Berlin
Tel.: 030/86 00 04-0, Fax: 030/86 00 04-12

Außerdem besteht die Möglichkeit, unsere Geschäftsstellen im Land Brandenburg direkt zu kontaktieren:

- Geschäftsstelle Frankfurt/O., Frau Rechtsanwältin Sylke Radke
Potsdamer Str. 1-2, 15234 Frankfurt/O.
Tel.: 0335/55 69-315, Fax: 0335/55 69-317
- Geschäftsstelle Neuruppin, Sekretariat Frau Sigrid Steinmetz
Karl-Gustav-Str. 1, 16816 Neuruppin
Tel.: 03391/50 56 88, Fax: 03391/50 56 29
- Geschäftsstelle Potsdam, Herr Rechtsanwalt Clemens Bober
Haus der Wirtschaft, Schlaatzweg 1, 14473 Potsdam
Tel.: 0331/280 07 91, Fax: 0331/280 04 63

September 2015