

Merkblatt

zum Arbeitnehmerentsendegesetz und zum Mindestlohntarifvertrag, Stand 01.03.2018

Mit der „Zehnten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe“ vom 19.02.2018 ist der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 03.11.2017 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden. Danach gelten zurzeit folgende Mindeststundenlöhne:

Mit Wirkung ab 1.3.2018

Berlin	LG 1 = 11,75 GTL LG 2 = 14,80 GTL
Alte Bundesländer	LG 1 = 11,75GTL LG 2 = 14,95 GTL
Brandenburg/Neue Bundesländer	LG 1 = 11,75 GTL

Mit Wirkung ab 1.3.2019

Berlin	LG 1 = 12,20 GTL LG 2 = 15,05 GTL
Alte Bundesländer	LG 1 = 12,20GTL LG 2 = 15,20 GTL
Brandenburg/Neue Bundesländer	LG 1 = 12,20 GTL

Die Verordnung tritt am 31.12.2019 außer Kraft.

Gem. § 3 des TV Mindestlohn gilt das **Ortslohnprinzip**. Danach haben auswärts beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn der am Ort der Baustelle gilt. Soweit am Sitz des Betriebes ein höherer Mindestlohn gilt als am Ort der Baustelle, behält der Arbeitnehmer hingegen seinen Anspruch auf den höheren Mindestlohn des Betriebssitzes.

Beispiel:

Soweit ein gewerblicher Arbeitnehmer der bei einem Brandenburger Unternehmen angestellt ist, auf einer Baustelle in Brandenburg eingesetzt wird, hat er Anspruch auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn, mindestens aber auf den Lohn der LG 1, also 11,75 € pro Stunde. Soweit der gleiche Arbeitnehmer auf einer Baustelle in Berlin eingesetzt wird, ist ihm je nach Art der überwiegend ausgeübten Tätigkeit der Mindestlohn 1 (11,75 € pro Std.) oder der Mindestlohn 2 (14,80 € pro Std.) zu zahlen.

Soweit ein gewerblicher Arbeitnehmer bei einem Berliner Unternehmen angestellt ist und auf einer Baustelle in Berlin eingesetzt wird, hat er, je nach Art der überwiegend ausgeübten Tätigkeit einen Mindestlohnanspruch in Höhe von 11,75 € pro Std. (bei LG 1) oder 14,80 € pro Std. (bei LG 2). Soweit der gleiche Arbeitnehmer auf einer Baustelle in Brandenburg eingesetzt wird, behält er seinen Anspruch auf den Berliner Mindestlohn der LG 1 bzw. der LG 2. auch auf der Baustelle in Brandenburg.

1. Geltungsbereich

Nach § 1 des TV Mindestlohn werden folgende Betriebe und Arbeitnehmer erfasst:

Betrieblicher Geltungsbereich

Erfasst werden die Betriebe des Baugewerbes im Sinne des BRTV, also Betriebe, die überwiegend Bauleistungen erbringen.

Überwiegend Bauleistungen erbringt ein Betrieb, wenn der Anteil der baugewerblichen Tätigkeiten an der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer mehr als 50 % beträgt. In diesem Fall unterfällt der Betrieb mit allen Arbeitnehmern den Regelungen des TV Mindestlohn.

Überwiegend Bauleistungen können auch von selbständigen Betriebsabteilungen fachfremder Betriebe erbracht werden. Eine selbständige Betriebsabteilung liegt vor, wenn eine räumliche und organisatorische Selbständigkeit mit eigenen Betriebsmitteln und einem eigenen Betriebszweck vorliegt. In diesem Fall unterfällt nur die selbständige Betriebsabteilung dem TV Mindestlohn. Der Restbetrieb, der keine baugewerblichen Tätigkeiten ausführt, unterfällt nicht dem TV Mindestlohn.

Eine Baustelle ist keine selbständige Betriebsabteilung. Daraus ergibt sich, dass auch befristet eingestellte Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Brandenburg für eine Baustelle in Brandenburg durch einen Betrieb mit Sitz in Berlin Anspruch auf den Mindestlohn Berlin haben.

Vermietung von Baumaschinen mit Personal ist Bauleistung, wenn die Baumaschinen mit Bedienpersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden und die Firma nicht überwiegend andere, nicht baugewerbliche Geschäftsbereiche hat.

Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Dabei ist es unerheblich, ob es sich bei der Beschäftigung z.B. nur um eine geringfügige Beschäftigung handelt, da nach der Rechtsprechung auch Beschäftigungen bis 450,00 Euro pro Monat vom persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ebenfalls erfasst werden.

Nicht erfasst werden:

- Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und –kollegs

- Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden
- Arbeitnehmer, soweit sie außerhalb ihrer Arbeitszeit Beförderungsleistungen nach § 5 Nr. 4.4 BRTV übernehmen
- gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen beschäftigt wird (erfasst wird aber Reinigungspersonal, das auf Baustellen eingesetzt wird)
- Auszubildende
- Angestellte
- Poliere (Gehaltsempfänger)
- Praktikanten soweit das Praktikum in einer Studien- oder Prüfungsverordnung vorge-schrieben ist
- Praktikanten, die den Mitgliedsbetrieben der Fachgemeinschaft Bau für die Praxisphasen der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden (Ausbildungsvertrag mit dem BfW der Fachgemeinschaft Bau), fallen nicht unter den Mindestlohn, da ihre Ausbildung im Vordergrund steht.

Werden Arbeitnehmer aus Brandenburger Betrieben sowohl auf Arbeitsstellen in den neuen als auch in den alten Bundesländern/Berlin eingesetzt, kann die Mindestlohnhöhe einsatzbezogen festgelegt werden (Arbeitsstelle in Brandenburg = Mindestlohn Ost, Arbeitsstelle in Berlin = Mindestlohn Berlin). Dabei muss aber die Arbeitszeit getrennt nach Arbeitsstellen aufgezeichnet werden. Hier ist eine Vereinbarung (Ergänzung zum Arbeitsvertrag) zu treffen, die dies festlegt.

Krautfahrer unterliegen grundsätzlich dem Mindestlohn 2. Werden bei Brandenburger Betrieben eingestellte Krautfahrer für Transporte sowohl zu Berliner als auch zu Brandenburger Baustellen eingesetzt, ist unklar, ob hier die Mindestlohnhöhe gleichsam stündlich gewechselt werden kann, oder ob es auf den überwiegenden Aufenthalt (pro Arbeitstag) ankommt.

Ein ähnliches Problem ergibt sich bei Arbeitskräften, die Vorbereitungsarbeiten am Betriebssitz oder auf Lagerplätzen im Land Brandenburg für Baustellen in Berlin vornehmen. Da diese Personen kostenstellenmäßig häufig der Berliner Baustelle zugeordnet werden, gehen die Behörden der Zollverwaltung bei Kontrollen davon aus, dass sowohl die Krautfahrer wie auch die Arbeitsvorbereiter auf der Berliner Baustelle tätig geworden sind, obwohl der überwiegende Arbeitseinsatz im Land Brandenburg erfolgte. Hier ist anzuraten, den Tätigkeitsort in der Arbeitszeitdokumentation zu benennen.

2. Abgrenzung Lohngruppe 1 und 2

Grundsätzlich gelten folgende Eingruppierungskriterien:

- Ausbildung,
- Fertigkeiten und Kenntnisse sowie
- die ausgeübte Tätigkeit.

Für die Abgrenzung kommt es dabei entscheidend auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit an, die den Festlegungen im Arbeitsvertrag entsprechen sollte. Entspricht die überwiegend ausgeübte Tätigkeit diesen Festlegungen nicht, z.B. ein als Maurer im Arbeitsvertrag eingestellter Mitarbeiter wird nur mit Hilfsarbeiten beschäftigt, sollte der Arbeitsvertrag angepasst werden.

Enthält der Arbeitsvertrag Festlegungen auf die alte Lohngruppe V bzw. auf die neue Lohngruppe 2 (oder höher) oder eine Tätigkeitsbezeichnung wie z.B. „Maurer“, „Betonbauer“, „Baufacharbeiter“, besteht ein kaum zu widerlegendes Indiz dafür, dass auch eine entsprechende Beschäftigung ausgeübt wird. Auch eine abgeschlossene baugewerbliche Berufsausbildung spricht eher für die Beschäftigung mit Facharbeiten, so dass eine Eingruppierung in die LG 1 in aller Regel nicht zu empfehlen ist.

Wird allerdings ein Arbeitnehmer, der z.B. die baugewerbliche Stufenausbildung der ersten Stufe abgeschlossen hat, als Werker/Bauhelfer eingestellt und wirklich nur mit Aufräum- Reinigungsarbeiten etc. beschäftigt, kann er trotz der Regelqualifikation der LG 2 nur den Mindestlohn der LG 1 beanspruchen. Andererseits kann die ausgeübte Tätigkeit trotz fehlender Ausbildung zum Anspruch auf den Mindestlohn der LG 2 führen, wenn überwiegend Tätigkeiten der LG 2 oder höher ausgeführt werden.

Gibt es keine schriftlichen Festlegungen über die Eingruppierung, ist die Abgrenzung anhand der auszuübenden Tätigkeiten und den Tätigkeitsbeispielen der LG 1 bzw. 2 vorzunehmen. Wenn kein Tätigkeitsbeispiel dieser Gruppenbeschreibungen vorliegt, handelt es sich entweder um einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung (LG 1) oder um fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistung eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung (LG 2). Je einfacher die Tätigkeit ist, umso eher wird man Tätigkeiten der Mindestlohngruppe 1 annehmen können.

Die Beschreibung der Lohngruppen 1 und 2 ist als Anlage auf den Seiten 14 ff. beigefügt.

3. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft

Bei der Frage, was zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört, ist zunächst auf die tariflichen Regelungen in § 3 BRTV abzustellen. Zweifelhaft ist allerdings häufig, ob auch Zeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers (z.B. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft) zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen.

Arbeitsbereitschaft wird allgemein umschrieben als „Zeit der wachen Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“. Sie geht regelmäßig mit der Verpflichtung einher, dass sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, um von sich aus augenblicklich in die Vollarbeit zu wechseln. Die Rechtsprechung geht einhellig davon aus, dass es sich hierbei um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt.

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (innerhalb oder außerhalb des Betriebes) bereithält, um auf Anforderung im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Auch hier muss sich der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereithalten und kann nicht frei über seine Zeit verfügen. Das BAG zählt daher inzwischen auch Bereitschaftsdienste zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit (vgl. BAG, z.B. Az.: 5 AZR 1101/12).

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich zu Hause oder an einer anderen frei gewählten Stelle bereitzuhalten, um die Arbeit -falls erforderlich- alsbald aufzunehmen. Nach der herrschenden Meinung stellen **Zeiten der Rufbereitschaft** keine vergütungspflichtige Arbeitszeit dar und sind daher auch nicht mindestlohnpflichtig.

4. Zulagen/Zuschläge

Der Mindestlohn ist der Gesamt-Tarifstundenlohn (brutto). Bei der Berechnung sind Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht zu berücksichtigen.

Werden Zulagen oder zusätzliche Leistungen gewährt, ist zu prüfen, inwieweit diese zur Erreichung des Mindestlohnes berücksichtigt werden können. Nach der Rechtsprechung des BAG sind mindestlohnwirksam alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, die entweder der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen (vgl. BAG: Az.: 5 AZR 374/16; 10 AZR 171/16; .5 AZR 692/16).

Zur Erfüllung des Mindestlohnanspruches heranzuziehen sind danach jedenfalls alle Zulagen, die im TV Mindestlohn selbst benannt sind, etwa der Bauzuschlag. Zulagen, die die Differenz zwischen dem Lohn des Einstellungsortes (s. oben) und dem höheren Lohn des Arbeitsortes ausgleichen sollen, sind ebenfalls anzurechnen.

Vor dem Hintergrund der Grundsatzentscheidung des BAG werden Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des Mindestlohnes nunmehr auch dann berücksichtigt, wenn sie an zusätzliche Leistungen des Arbeitnehmers, an bestimmte Verhaltensweisen/Umstände oder an besondere Erschwernisse geknüpft sind, solange diese Entgeltbestandteile nur nicht einer gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen, so z.B. die Nachtzuschläge nach § 6 Abs. 5 ArbZG.

Anrechenbar auf den Mindestlohn sind danach etwa:

- Überstundenzuschläge
- Leistungsboni, Provisionen, Leistungsprämien,
- Zulagen/Prämien für mehr Arbeit pro Zeiteinheit (z.B. Stück-, Akkordprämien)
- Zulagen für überdurchschnittliche qualitative Ergebnisse (Qualitätsprämien)
- Zuschläge für Arbeiten zu besonderen Zeiten (außer Nachtarbeit!, z.B. Sonn – und Feiertagszuschläge, Zuschläge für Wechselschichten)
- Zuschläge für Arbeiten unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen)

Nicht anrechenbar auf den Mindestlohn sind hingegen:

- Zuschläge für Nachtarbeit
- vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersvorsorge
- Aufwendungsersatz für tatsächliche Aufwendungen
- Trinkgelder
- Sachleistungen (z.B. Überlassung einer Dienstwohnung, Privatnutzung eines Dienstwagens, Gutscheine)
- Entgeltbestandteile, die ausschließlich anderen Zwecken als der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen, z.B. die Honorierung von Betriebstreue
- nach dem Recht ausländischer Staaten vorgesehene Entsendezulagen

Einmalzahlungen (z.B. ein 13. ME) – soweit sie denn eine Gegenleistung für erbrachte Arbeit darstellen - sind nach Auffassung der Zollbehörden anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter

der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres wäre danach also nur auf den Mindestlohn im November anzurechnen, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, d.h. ein Betrag der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden.

Beim Urlaubsentgelt ist zu unterscheiden. Bei dem für die Freistellungszeit fortgezählten Entgelt handelt es sich nicht um eine Gegenleistung für geleistete Arbeit. Dieses ist daher nicht auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar.

Findet zusätzlich eine Sonderzahlung für Urlaub statt, ist nach der Rechtsprechung des BAG für die Frage der Anrechenbarkeit entscheidend, ob durch die Leistung die erhöhten Urlaubsaufwendungen (zumindest teilweise) abgedeckt werden sollen oder ob es sich bei der Leistung um eine Sonderzahlung handelt, die unabhängig von der Urlaubsgewährung ausgezahlt wird. Beim beabsichtigten Ausgleich urlaubsbedingter Mehraufwendungen handelt es sich nicht um eine weitere Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung und das Urlaubsgeld ist folglich nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Eine Sonderzahlung, die von der Urlaubsgewährung zeitlich unabhängig gewährt wird, wäre hingegen auf den Mindestlohn anrechenbar.

Da das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld in direktem Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung erfolgt, spricht viel dafür, dass dieses nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden kann. Eine Rechtsprechung hierzu gibt es allerdings noch nicht.

Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte stehen einer Anrechenbarkeit nicht entgegen, da diese Flexibilisierungsinstrumente sich jeweils nur auf zukünftige Zahlungen auswirken. Problematischer sind hingegen Rückzahlungsvorbehalte (z.B. aufgrund einer Stichtagsklausel). Nach Auffassung der Zollbehörden steht die Widerruflichkeit oder auch der Rückzahlungsvorbehalt bezüglich einer geflossenen Zahlung deren Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn entgegen.

4. Fälligkeit, Ausschlussfrist

Der Mindestlohn ist spätestens am 15. des Folgemonats auszuführen, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Eine Ausnahme von diesem Fälligkeitstermin besteht nur für den Fall, dass ein Arbeitszeit- und Entgeltkonto nach Maßgabe des § 3 Nr. 1.4 BRTV eingerichtet ist. Dabei ist darauf zu achten, dass die Vorgaben des § 3 Nr. 1.4 BRTV strikt eingehalten werden, also z.B. die 150-Stundengrenze eingehalten und auch die Arbeitszeitguthaben in geeigneter Weise abgesichert werden.

Das Ansparen von Mindestlohn(-anteilen) für das Alter im Rahmen der sog. Entgeltumwandlung ist derzeit unzulässig.

In Abweichung von den üblichen Ausschlussfristen gem. § 14 BRTV verfallen Ansprüche auf den Mindestlohn erst sechs Monate nach ihrer Fälligkeit. Mindestlohn, der nicht ausgezahlt wurde, weil er dem Ausgleichskonto gutzuschreiben war, fällt ebenfalls nicht unter § 14 BRTV (Ausschlussfristen). In diesen Fällen gilt nur die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gem. § 195 BGB.

5. Durchführung von Kontrollen

Rechtsgrundlage für die Durchführung von Kontrollen am Betriebssitz oder auf Baustellen des Unternehmens ist § 16 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in Verbindung mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung (Schwarz-ArbG). Zuständig für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohnes sind danach die Behörden der Zollverwaltung. Nach § 3 des SchwarzArbG (Befugnisse bei der Überprüfung von Personen) haben die Behörden der Zollverwaltung zur Überprüfung von Personen das Recht, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbständig tätigen Personen während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dabei

1. von diesen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einzuholen und
2. Einsicht in die von ihnen mitgeführten Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

Diese Rechte gelten auch dann, wenn eine Person zur Ausführung von Dienst- oder Werkverträgen bei Dritten tätig ist.

Im Rahmen dieser Prüfung sind die Behörden der Zollverwaltung ermächtigt, die Personalien der in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück des Arbeitgebers, Auftraggebers oder des Dritten tätigen Personen zu überprüfen. Sie können zu diesem Zweck die genannten Personen nach ihren Personalien (Vor-, Familien- und Geburtsname, Ort und Tag der Geburt, Beruf, Wohnort, Wohnung und Staatsangehörigkeit) befragen und verlangen, dass mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung vorgelegt werden.

Nach § 4 des SchwarzArbG (Befugnisse bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen) haben die Behörden der Zollverwaltung das Recht, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgeht oder abgeleitet werden können. Darüber hinaus haben die Behörden der Zollverwaltung auch das Recht, Einsicht in die Unterlagen zu nehmen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben.

Weiter haben sie das Recht, bei Auftraggebern, die nicht Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes sind, Einsicht in Rechnungen, Zahlungsbelege oder andere beweiskräftige Unterlagen über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen.

Nach § 5 des SchwarzArbG sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Auftraggeber und Dritte verpflichtet, eine entsprechende Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte zu erteilen und die vorstehend genannten Unterlagen vorzulegen. Ein Auskunftsverweigerungsrecht haben lediglich Personen, die sich durch die Auskunft der Gefahr aussetzen, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden. Die genannten Mitwirkungspflichten treffen auch die Auftraggeber, die nicht Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes sind.

Ausländer sind darüber hinaus verpflichtet, ihren Pass und ihre Aufenthaltsgenehmigung oder Duldung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

Die Behörden der Zollverwaltung haben somit das Recht, Baustellen zu betreten und die dort arbeitenden Personen zu überprüfen und die Personalien aufzunehmen. Darüber hinaus haben die angetroffenen Personen die Verpflichtung, Auskünfte über Umfang, Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die Höhe des Stundenlohnes zu geben. Zur Feststellung der Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag bestimmt darüber hinaus § 19 Abs. 1 AEntG, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Die Aufzeichnung enthaltener Pausenzeiten ist nicht zwingend erforderlich, trägt aber zur Plausibilität der Dokumentierten Zeiten bei.

In der Anlage (S. 17) befindet sich ein Muster für die arbeitnehmerbezogene Erfassung der täglichen Arbeitszeit nach dem AEntG.

Nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 des SchwarzArbG sind die bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen im Baugewerbe tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf diese Pflicht nachweislich und schriftlich hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistung aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen der Zollverwaltung vorzulegen (§ 2a Abs. 2 SchwarzArbG).

Es empfiehlt sich, diesen Hinweis bereits in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. In der Anlage (S. 18) befindet sich zudem ein Muster für eine Belehrung nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 des SchwarzArbG.

Soweit die Behörden der Zollverwaltung Kontrollen in den Geschäftsräumen vornehmen, haben sie das Recht, diese Geschäftsräume innerhalb der üblichen Arbeitszeit zu betreten, die Personalien der anwesenden Personen aufzunehmen und Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen usw. zu nehmen. Soweit sich bei der Einsicht in die genannten Unterlagen Verdachtsmomente für eine Mindestlohnunterschreitung ergeben, haben die Behörden der Zollverwaltung das Recht, diese Unterlagen zu beschlagnahmen bzw. Kopien in den Geschäftsräumen anzufertigen.

6. Meldepflichten ausländischer Arbeitgeber und Entleiher von ausländischen Verleihern

Nach § 16 Abs. 1 MiLoG und § 18 Abs. 1 AEntG ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, seine nach Deutschland entsendeten Arbeitnehmer bei der Generalzolldirektion anzumelden, wenn diese entweder:

- in einem Wirtschaftsbereich/-zweig des § 2a SchwArbG oder
- in einer Branche des § 4 AEntG beschäftigt werden.

Gleiches gilt nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG und § 17b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) auch für Entleiher, die Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland entleihen, sofern diese Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt werden. Entleiher sind verpflichtet, der Anmeldung der Arbeitnehmer eine Versicherung des Verlei-

hens, dass er seinen Verpflichtungen im Hinblick auf die Einhaltung aller Vorschriften zum Mindestlohn nachkommt, beizufügen (§ 16 Abs. 4 MiLoG, § 18 Abs. 4 AEntG, § 17b Abs. 2 AÜG)

Seit dem 1.1.2017 sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer mit Hilfe des Meldeportals-Mindestlohn online anmelden. Gleiches gilt für Entleiher, die von einem Verleiher mit Sitz im Ausland überlassene Arbeitnehmer tätig werden lassen. Das Meldeportal-Mindestlohn kann über die Homepage des Zolls unter der Rubrik „Dienste und Datenbanken“ oder direkt über die Homepage:

www.meldeportal-mindestlohn.de
aufgerufen werden.

Auch wenn Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe für den gewerblichen Bereich grundsätzlich verboten ist (§ 1b AÜG), ist sie für den Angestelltenbereich durchaus möglich. Die o.g. Pflichten des Entleihers sind daher ggf. zu beachten.

7. Sanktionen

Die Missachtung der in § 5 SchwarzArbG genannten Duldungs- und Mitwirkungspflichten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 30 T€ geahndet werden kann. Ebenso kann bei Zuwiderhandlungen gegen die Meldepflicht eine Geldbuße bis zu 30T€ erhoben werden. Das Nichtmitführen oder rechtzeitige Vorlegen der in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG genannten Dokumente ist eine Ordnungswidrigkeit, die zu einer Geldbuße bis zu 5 T€ führen kann. Die Missachtung der Hinweis- und Aufbewahrungspflichten des § 2a Abs. 2 SchwarzArbG stellt schließlich eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 1 T€ strafbewehrt ist.

Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, also die Unterschreitung des Mindestlohnes, werden als Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen bis zu 500 T€ geahndet. Die Höhe des Bußgeldes errechnet sich dabei meist aus dem vier- bis sechsfachen Betrag des nicht gezahlten Mindestlohnes.

Soweit die Geldbuße wegen Verstoßes gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz pro Verstoß 2.500 € oder mehr beträgt, werden nach § 21 AEntG die Betroffenen wegen Unzuverlässigkeit vom Wettbewerb um öffentliche Aufträge ausgeschlossen. Die Ausschlussdauer ist unbestimmt, dürfte im Allgemeinen aber nicht unter 2 Jahren liegen.

Ab einer Geldbuße von mehr als 200 € pro Fall erfolgt eine Eintragung in das Gewerbezentralregister, was in Berlin mit Problemen beim ULV verbunden sein kann.

Neben der Verhängung eines Bußgeldes fordern die Sozialversicherungsträger für den nicht gezahlten Mindestlohn die vollen Sozialabgaben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) nach.

8. Bürgenhaftung

Nach § 14 AEntG haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt, für die Verpflichtung dieses Unternehmers oder eines Nachunternehmers für die Zahlung des Mindestentgelts an den Arbeitnehmer oder für die

Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (ZVK) wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Der Begriff Unternehmer in § 14 AEntG ist allerdings vom Bundesarbeitsgericht dahingehend eingeschränkt worden, dass darunter nur Bauunternehmer fallen, die andere Bauunternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt haben. Diese sog. Bürgenhaftung greift somit immer dann ein, wenn der Nachunternehmer oder auch dessen Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern den vollen Mindestlohn nicht gezahlt haben und diese Arbeitnehmer sich an das beauftragende Bauunternehmen zwecks Nachzahlung des teilweise nicht gezahlten Mindestlohnes wenden. Dass ein Arbeitnehmer eines Nachunternehmers sich an den Auftraggeber zwecks Nachzahlung des Mindestlohnes wendet, ist in der Vergangenheit allerdings eher selten zu beobachten gewesen. Anders sieht es aus, wenn es um Forderungen der ZVK wegen Nichtzahlung der Beiträge zum Urlaubskassenverfahren durch den Nachunternehmer geht. Von Seiten der ZVK werden derartige Verfahren bei Kenntnis der Umstände eingeleitet.

Es sind Fälle bekannt geworden, in denen die Bundesagentur für Arbeit das von ihr verauslagte Insolvenz-Ausfallgeld im Rahmen der Bürgenhaftung geltend gemacht hat. Hintergrund dieser Forderung ist § 187 SGB III, nach dem Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur übergehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mittlerweile entschieden, dass ein solcher Anspruch nicht besteht (vgl. BAG, Urt. v. 8.12.2010, 5 AZR 95/10).

Neben der Bürgenhaftung nach § 14 AEntG haftet seit dem 01.08.2002 ein Unternehmer des Baugewerbes gem. § 28e Abs. 3a SGB IV, § 150 Abs. 3 SGB VII für den Gesamtsozialversicherungs- und den Unfallversicherungsbeitrag seiner mit Bauleistungen beauftragten Nachunternehmer ebenfalls wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Die Haftung für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag greift allerdings erst wenn der Gesamtwert aller von dem Hauptauftraggeber an (sämtliche) Nachunternehmer für ein Bauwerk vergebenen Bauleistungen die Bagatellgrenze, von 275 T€ (bis 30.9.2009: 500 T€) (§ 28e Abs. 3d SGB IV) erreicht und sie entfällt, wenn der Auftraggeber nachweisen kann, dass er ohne eigenes Verschulden von der Erfüllung der Beitragspflichten durch seine Nachunternehmer ausgehen durfte (Exkulpation).

Nach Haftungsregeln in § 28e Abs. 3a bis 3f SGB IV, wird ein Verschulden und damit auch die Haftung des Hauptunternehmers nur noch ausgeschlossen, soweit und solange präqualifizierte Nachunternehmer eingesetzt wurden (§ 28e Abs. 3b SGB IV). Weiterhin kann sich der Hauptunternehmer durch Vorlage von qualifizierten Unbedenklichkeitsbescheinigungen der zuständigen Einzugsstellen (Krankenkassen) exkulpieren (§ 28e Abs. 3f SGB IV). Dabei ist darauf zu achten, dass die Unbedenklichkeitsbescheinigungen Angaben über die ordnungsgemäße Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und die Zahl der gemeldeten Beschäftigten enthalten.

Auch bezüglich der Zahlung von Beiträgen an die BG Bau ist die Exkulpation nunmehr zulässig. Die Hauptunternehmerhaftung entfällt ebenfalls beim Einsatz von präqualifizierten Nachunternehmern. Soweit für den Nachweis des fehlenden Verschuldens gem. § 28e Abs. 3 f SGB IV eine Unbedenklichkeitsbescheinigung dienen soll, stellt § 150 Abs. 3 SGB VII klar, dass nur eine sog. qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung des zu-

ständigen Unfallversicherungsträgers in Frage kommt. Diese muss insbesondere Angaben über die beim Unfallversicherungsträger eingetragenen Unternehmensteile und diesen zugehörigen Lohnsummen des Nachunternehmers sowie die ordnungsgemäße Zahlung der Beiträge enthalten. Der Hauptunternehmer hat hier zumindest eine Evidenzprüfung vorzunehmen, ob die dem Unfallversicherungsträger gemeldeten Lohnsummen in etwa hinreichend sind, um das in Auftrag gegebene Bauvolumen bewältigen zu können. Die BG Bau geht zudem davon aus, dass Unbedenklichkeitsbescheinigungen lückenlos für die gesamte Bauphase vorgelegt werden müssen.

Das Haftungsrisiko bezüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages, soweit der Gesamtwert aller Bauleistungen über 275 T€ liegt, dürfte bei ca. 42 % des Bruttolohnes liegen.

Das Haftungsrisiko gegenüber den Berufsgenossenschaften dürfte bei ungefähr 5-8 % des Bruttolohnes liegen.

Unabhängig davon stellt sich verstärkt die Frage, wie Haftungsrisiken schon bei der Werkvertragsgestaltung abgesichert werden können.

Zunächst wird empfohlen, sich bereits vor Vergabe einer Nachunternehmerleistung vom Nachunternehmer Nachweise über die bisherige Erfüllung seiner sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen beibringen zu lassen, um unzuverlässige NU auszusortieren.

Bei Abschluss des Vertrages sollte sich der Nachunternehmer zudem verpflichten, für die Zeit der Baumaßnahme den Nachweis seiner Präqualifizierung oder aber fortlaufend aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Krankenkassen, der BG Bau sowie der SOKA-BAU (sog. SOKA-BAU-Enthaltungsbescheinigungen) vorzulegen. Sowohl die SOKA-Bau als auch die BG Bau bieten inzwischen Verfahren an, bei denen Auftraggeber sich bequem online die Unbedenklichkeit ihres Nachunternehmers bescheinigen lassen können. Voraussetzung ist, dass der Nachunternehmer den Auftraggeber zur Einholung solcher Auskünfte bevollmächtigt. Die Vollmachtserteilung bzw. die Pflicht, fortlaufend die die Präqualifikation nachzuweisen oder qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigungen beizubringen sollte Gegenseitigkeit der vertraglichen Vereinbarungen sein

Flankierend zur Pflicht der Nachweiserbringung empfiehlt es sich, ein Zurückbehaltungsrecht zu regeln (§ 273 BGB), falls die Nachweise nicht wie vereinbart beigebracht werden.

Bei der Vereinbarung von Sicherheitsleistungen nach § 17 VOB/B auch für einen etwaigen Regress aus der Inanspruchnahme des Auftraggebers für Mindestlöhne, ZVK-Beiträge, Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge nach § 14 AEntG, § 28e Abs. 3a SGB IV und § 150 Abs. 3 SGB VII sollte man eine gewisse Vorsicht walten lassen, da jedwede Abweichungen von der VOB/B dazu führen kann, dass die VOB/B nicht mehr als „als Ganzes“ vereinbart wurde. Dies hätte zur Folge, dass sämtliche Regelungen der AGB-Kontrolle unterliegen würden und deren Bestand daher unsicher ist.

9. Mindestlöhne anderer Branchen

Dachdeckerhandwerk	01.03.18-31.12.18	01.01.19-31.12.19
ML 1	12,20 €	12,20 €
ML 2	12,90 €	13,20 €

Maler / Lackierer	01.05.17-30.04.18	01.05.18-30.04.19	01.05.19-30.04.20	01.05.20-30.04.21
ML 1	10,35 €	10,60 €	10,85 €	11,10 €
ML 2 West mit Berlin	13,10 €	13,30 €	13,30 €	13,50 €
ML 2 Ost ohne Berlin	11,85 €	12,40 €	12,95 €	13,50 €

Elektrohandwerk	01.01.18 – 31.12.18	01.01.19-31.12.19
ML	10,95 €	11,40 €

Gerüstbauerhandwerk	01.05.17-30.04.18
ML	11,00 €

10. Arbeitsvertragsänderungen/Muster

1.Fall

Arbeitnehmer erhält zurzeit den Mindestlohn 1 in Höhe von 11,75 Euro (Berlin). Auf Grund der vom Arbeitnehmer (neu) zu erbringender Arbeiten ist der Arbeitnehmer aber in die Lohngruppe 2 oder höher einzugruppieren. Er hat somit einen Lohnanspruch in Höhe von 14,80 € in Berlin. Die Arbeitsvertragsänderung könnte folgendermaßen formuliert werden:

Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom.....

1. Der Gesamttarifstundenlohn beträgt ab dem auf der Grundlage des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom
.....Euro (Mindestlohn 2)
2. Bei Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit des o.g. Tarifvertrages gilt der derzeitige Gesamttarifstundenlohn in Höhe von.....Euro.
3. Bei Festsetzung eines neuen für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohnes gilt dieser.

....., den.....

.....
Firma

.....
Arbeitnehmer

2.Fall

Soweit ein Arbeitnehmer wegen seiner Qualifikation zur Zeit schon mehr als 11,75 € (LG 1 Brandenburg) bzw. 14,80 € (ML 2 Berlin) pro Stunde verdient, könnte der Zwang auftreten, den Stundenlohn des Arbeitnehmers zu erhöhen, um einen gewissen Abstand zur Mindestlohngruppe 1 (Brandenburg) bzw. 2 (Berlin) zu erhalten. Eine Vertragsänderung könnte folgendermaßen formuliert werden:

Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom.....

1. Mit Rücksicht auf die Einführung eines neuen für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohnes zum (Tarifvertrages zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom erhöht sich ihr individueller Gesamttarifstundenlohn ab dem aufEuro.
2. Bei Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit des o.g. Tarifvertrages gilt der derzeitige Gesamttarifstundenlohn in Höhe von.....Euro.

3. Fall

Für den Fall, dass die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohntarifvertrages oder einer Mindestlohngruppe entfällt, stellt sich die Frage, wie sich das auf den aktuellen Stundenlohn auswirken soll. Soll bei Wegfall, z.B. der Mindestlohngruppe 2, der Stundenlohn des Arbeitnehmers gesenkt werden, sollte folgender Passus in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom

1. Bei Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit des **Tarifvertrages zur Regelung eines Mindestlohnes im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom** erhält der Arbeitnehmer einen Gesamttarifstundenlohn in Höhe von €.
2. Bei Festsetzung eines neuen für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohnes gilt dieser, sofern dieser höher ist als unter Ziffer 1 vereinbart.

....., den.....

.....
Firma

.....
Arbeitnehmer

Anlage Eingruppierung

Lohngruppe 1 – Werker/Maschinenwerker – (die früheren Berufsgruppen VI, VII und VIII)

Tätigkeit:

- einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung

Tätigkeitsbeispiele:

- Sortieren und Lagern von Bau- und Bauhilfsstoffen auf der Baustelle
- Pflege und Instandhaltung von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten
- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Baugerüsten und Schalungen
- Mischen von Mörtel und Beton
- Bedienen von einfachen Geräten, z. B. Kompressor, handgeführte Bohr- und Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer – (die frühere Berufsgruppe V)

Tätigkeit:

fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe (zweijährige Stufenausbildung Bau)
- anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler
- anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet
- Baumaschinenlehrgang
- anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

1. Asphaltierer (Asphaltabdichter, Asphaltteur):

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen und Herstellen von Asphalten
- Aufbringen und Verteilen der Asphaltmasse

2. Baustellen-Magaziner:

- Lagern von Bau- und Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
- Bereithalten und Warten der Werkzeuge und Geräte und Schutzausrüstungen
- Führen von Bestandslisten

3. Betonstahlbieger und Betonstahlflechter (Eisenbieger und Eisenflechter):

- Lesen von Biege- und Bewehrungsplänen
- Messen, Anreißen, Schneiden und Biegen
- Bündeln und Einteilen der Stähle nach Zeichnung
- Einteilen und Einbauen von Stahlbetonbewehrungen

4. Fertigteilbauer:

- Herstellen, Abbau und Wartung von Form- und Rahmenkonstruktionen für Fertigteile

- Einlegen oder Einbauen von Bewehrungen oder Einbauteilen
- Herstellen von Verbundbauteilen
- Fertigstellen und Nachbehandeln von Fertigteilen

5. Fuger, Verfuger:

- Herstellen von Fugenmörtel aller Art
- Vorbereiten des Baukörpers zum Verfugen
- Ausführen von Fugarbeiten - auch mit dauerelastischen Fugenmassen - und der erforderlichen Reinigungsarbeiten; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

6. Gleiswerker:

- Herstellen des Unterbaus
- Verlegen von Schwellen und Schienen

7. Mineur:

- Ausführen von einfachen Verbauarbeiten durch Vortrieb und Verbau im Tunnel-, Schacht- und Stollenbau
- Ausführen einfacher Beton- und Maurerarbeiten

8. Putzer (Fassadenputzer, Verputzer):

- Vorbereiten des Untergrundes
- Herstellen und Aufbereiten der gebräuchlichsten Mörtel
- Zurichten und Befestigen von Putzträgern
- Herstellen und Aufbringen von Putzen
- Oberflächenbearbeitung von Putzen; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

9. Rabitzer:

- Herstellen der Unterkonstruktionen
- Anbringen der Putzträger; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

10. Rammer (Pfahlrammer):

- Vorbereiten, Aufstellen, Ansetzen und Abbauen von Rammgeräten
- Ansetzen, Rammen und Ziehen der Pfähle und Wände

11. Rohrleger:

- Herstellen von Rohrgräben und Rohrgrabenverkleidungen sowie Verlegen von Rohren
- Abdichten von Rohrverbindungen
- Ausführen von einfachen Dichtigkeitsprüfungen

12. Schalungsbauer (Einschaler):

- Zurichten von Schalungsmaterial und Bearbeiten durch Sägen und Hobeln
- Herstellen von Schalplatten
- Zusammenbauen und Aufstellen von Schalungen nach Schalungsplänen sowie Ausschalen

13. Schwarzdeckenbauer:

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen von Bindemitteln und Herstellen von Mischgut
- Einbauen und Verdichten des Mischgutes
- Oberflächenbehandlung von Schwarzdecken

14. Betonstraßenwerker:

- Ausführen der gebräuchlichsten Betonstraßenbauarbeiten
- Herstellen von Betonstraßendecken

15. Schweißer (Gasschweißer, Lichtbogenschweißer):

- Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung, insbesondere Sägen, Feilen und Bohren
- Ausführen einfacher Schweißarbeiten, autogen und elektrisch

16. Terrazzoleger:

- Herstellen von Terrazzomischungen
- Vorbereiten des Untergrundes und Aufteilen der Fläche
- Einbringen, Verdichten, Schleifen, Polieren und Nachbehandeln von Terrazzo

17. Wasser- und Landschaftsbauer:

- Herstellen von Uferbefestigungen
- Herstellen einfacher Dränagen und Wasserführungen
- Ausführen einfacher Mauer-, Beton- und Pflasterarbeiten

18. Maschinisten:

Aufstellen, Einrichten, Bedienen und Warten von kleineren Baumaschinen und Geräten

19. Kraftfahrer:

Führen von Kraftfahrzeugen

Anlage

Arbeitnehmerbezogene Erfassung der täglichen Arbeitszeit (BRTV-Bau, AEntG, SGB IV)

Arbeitgeber: _____**Arbeitnehmer:** _____**Monat:** _____

Kalender- tag	Beginn (xx:xx)	Ende (xx:xx)	Dauer	sonstige bez. Std	Ort der Baustelle, Art der Arbeit Arbeitsausfall wegen
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					
31.					

U =Urlaub, F =Feiertag, K =Krank, SW= ...

Summe: _____

Anlage

Belehrung zur Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

Zur Bekämpfung der Schwarzarbeit gelten seit Januar 2009 besondere Pflichten bezüglich der Mitführung von Ausweispapieren.

Demnach müssen alle Personen, die Werk- oder Dienstleistungen erbringen, u.a. im Baugewerbe, Spediti-
ons- und Transport-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Schausteller-, Gebäude-
reinigungsgewerbe, in der Forst- und Fleischwirtschaft sowie bei Unternehmen des Auf- und Abbaus von
Messen und Ausstellungen, ihren Personalausweis, Pass, Ausweisersatz oder Passersatz mitführen. Die
Papiere müssen berechtigten Kontrollbeamten – etwa dem Zoll – vorgelegt werden.

Das Ausweispapier muss nicht unmittelbar am Körper getragen werden. Es gilt als mitgeführt, wenn es un-
mittelbar am Ort der Prüfung eingesehen werden kann. Dabei hat es im Original vorzuliegen, da Kopien
insbesondere nicht den Nachweis gestatten, ob das Ausweisdokument echt und gültig ist. Andere Papiere
wie zum Beispiel Führerschein oder Fahrerkarte werden nicht anerkannt.

Vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen sind mit Bußgeld bedroht.

Hiermit weisen wir Sie ausdrücklich auf die neue Mitführungs- und Vorlagepflicht hin.

**Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass derjenige ordnungswidrig i.S. des § 8 II S. 1 Nr. 1 Schwarz-
ArbG handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 a Abs. 1 SchwarzArbG ein vorgenanntes
Dokument nicht mitführt oder nicht rechtzeitig vorlegt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geld-
buße bis zu 5000 € geahndet werden (vgl. § 8 III SchwarzArbG).**

Mit meiner Unterschrift und Datumsangabe erkläre ich, die Belehrung erhalten und über meine Pflichten
aufgeklärt worden zu sein:

Ort, Datum

Unterschrift, Arbeitnehmer