Nützliche Informationen für Wanderarbeiter und Direktangestellte in der bayerischen Bauwirtschaft

Diese Broschüre wurde vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen und mit Mitteln der Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung erstellt.

Herausgeber:

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
Schubertstr. 5
80336 München

Polnische Ansprechpartnerin:
Gosia Zambron (Organisationssekretärin)
Tel.: 0177-4564251
Email: malgorzata.zambron@igbau.de

Rumänischer Ansprechpartner:
Mihai Balan (Organisationssekretär)
Tel.: 0176-63126638
Email: mihai.balan@igbau.de

Druck: **MT-Druck Walter Thiele GmbH & Co. KG**

Gestaltung: **Corder Brucker** (IG BAU)

Wir danken für Ihre Hinweise: **Frank Schmidt-Hullmann** (IG BAU), **Agata Zuraw** (PSPM), **Gerd Citrich** (IG BAU), **Alexander Reise** (IG BAU) und **Ulrich Viehweg** (IG BAU)

© 2011 Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
Printed in Germany

Zum Inhalt

Arbeitsvertrag und Lohnabrechnung 5
Arbeitsvertrag 5
Lohnabrechnung 6

Löhne/Gehälter 9
Mindestlohn oder Tariflohn? 9
Wie hoch ist der Mindestlohn? 10
Wo gilt welcher Mindestlohn? 10
Mindestlohn, Tariflohn und individuelle Löhne 14

Arbeitszeiten, Pausen und Ausfallstunden 15
Arbeitszeit 15
Modell 1 - Normalarbeitszeit 16
Modell 2 - Abweichende Vereinbarung oder „Flexiregelung“ (kann mit dem Betriebsrat oder mit Ihnen direkt vereinbart werden) 17

Ruhepausen und unvorhergesehener Arbeitsausfall 19
Streit um die Bezahlung von Überstunden 20

Urlaubsanspruch und Urlaubskassenverfahren 22
Urlaubsanspruch 22
Urlaubseinreichung 23
Wie kommen Sie an die Urlaubsvergütung ran? 25
Was passiert, wenn der Chef nicht in die Urlaubskasse einzahlt? 27
Nachberechnungen 28
Weitere Ansprüche: Urlaubsansprüche bei Todesfall 28
Arbeitszeitkonto 28
Wie kann man sich gegen die illegalen Machenschaften mancher Arbeitgeber wehren? 29

Sozialversicherungssystem 30
Gilt für Wanderarbeiter 31
Gilt für Direktangestellte 33

Kündigungsschutz 33
Ordentliche Kündigung 34
Außerordentliche/Fristlose Kündigung 35

Abzüge **36**
Generell 36
Gültig für entsandte Beschäftigte 37
Gültig für Direktangestellte 38

Arbeits- und Gesundheitsschutz **39**
Die Persönliche Schutzausrüstung 39
Ausfall auf Grund von Krankheit 42
Arbeitsunfälle und richtige Dokumentation 43
Beispiel aus der Praxis 43
Undokumentiertes Arbeiten 45

Fahrtkosten und Spesen **46**
Gilt nur für Direktangestellte 46
Gilt für Wanderarbeiter 49

Betriebsverfassungsgesetz **49**
Gilt allgemein 49
Gilt für Wanderarbeiter 53

Checkliste Beschäftigungsverhältnis **53**

Arbeitsvertrag und Lohnabrechnung

Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag müssen die Arbeitsbedingungen enthalten sein. Der Chef hat Ihnen spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn den schriftlichen Arbeitsvertrag vorzulegen. Sie haben Anspruch auf ein persönliches Exemplar mit Unterschrift des Arbeitgebers. Das sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im Vertrag vorkommen müssen:

Checkliste Arbeitsvertrag

- Name und Anschrift der Vertragspartner
- Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Verträgen auch der Endzeitpunkt
- Arbeitsort
- Beschreibung der Arbeitstätigkeit
- Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts. Hierunter fallen auch Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und ebenfalls die Fälligkeit dieser Beträge. Es muss deutlich werden, wie viel in welcher Währung für welche Zeiteinheit gezahlt wird. Die Lohnangabe in Arbeitsverträgen ist üblicherweise immer der Bruttolohn, wenn nicht ausdrücklich „Netto“ bei der Angabe steht. Seien Sie wachsam: Laut Gesetz müssen alle Verdienste angegeben werden, auch die, die sie im Ausland erzielen.
- Vereinbarte Arbeitszeit (aus dem Arbeitsvertrag sollte die tägliche und/oder wöchentliche Normalarbeitszeit klar hervorgehen, damit deutlich wird, ab wann Überstunden vorliegen).
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die für das das Arbeitsverhältnis direkt gelten oder jedenfalls angewandt werden.

Nachträgliche Veränderungen am Arbeitsvertrag

Sollte Ihr Chef eine Änderung dieser vertraglich festgehaltenen Arbeitsbedingungen vornehmen, so muss er Sie über diese Änderungen vorher schriftlich informieren. Aber aufgepasst: Oft kann der Arbeitgeber solche Änderungen des Arbeitsvertrages nicht einfach einseitig vornehmen. Unterschreiben Sie daher erst einmal nichts, bevor Sie nicht fachkundigen Rat eingeholt haben und unterschreiben Sie generell nichts, was Sie nicht genau verstehen! Es hat schon Fälle gegeben, in denen Arbeiter mit einer einzigen unbedachten Unterschrift auf Tausende Euro verzichtet haben. Insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die beabsichtigte Vertragsänderung als so genannte „Änderungskündigung“ bezeichnet, laufen evt. sehr kurze Fristen ab: unterschreiben Sie spontan nichts, aber suchen Sie sofort rechtlichen Rat!

Lohnabrechnung

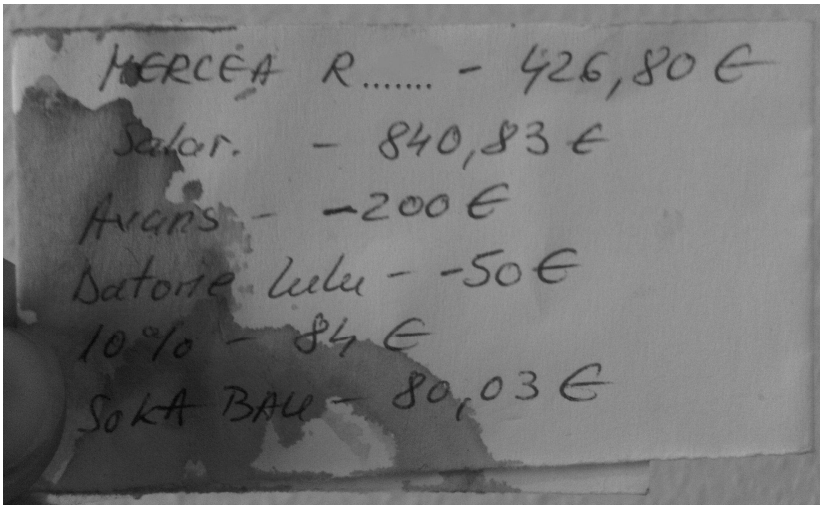
Die Lohnabrechnung muss Ihnen vom Chef in Schriftform ausgehändigt werden. Die Lohnabrechnung hat jeweils bis zum 15. des nächsten Monats in Ihren Händen zu sein. Es ist nicht okay, wenn Ihr Arbeitgeber die Lohnabrechnungen vorenthält und für Sie im Büro sammelt. Tut er das, so verstößt er gegen das Gesetz. Er darf eine Kopie bei sich behalten, aber das Original gehört Ihnen! Dies muss auf der Lohnabrechnung stehen:

Checkliste Lohnabrechnung

- Stundenzahl und Lohnsatz; bei Monatslohn Stand Arbeitszeitkonto
- Zuschläge für Überstunden, Spät-, Nachtarbeit usw.
- Erschwerniszuschläge wie z.B. Schmutzzulagen
- Zusätzliche Leistungen wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung
- Gesetzliche Abzüge wie Sozialversicherungsbeiträge, Steuern
- Andere, genau bezeichnete Abzüge

- Auszahlbetrag (dieser Betrag ist das, was Ihnen nach allen Abzügen entweder bar oder per Überweisung auf Ihr Konto tatsächlich ausgezahlt wird).

Das hier ist keine Lohnabrechnung:



Prüfen Sie Ihre Lohnabrechnung immer sofort und genau und unterschreiben Sie sie nicht! Es gibt keinen legalen Grund hierfür – niemand kann Sie dazu zwingen! Wird Ihnen Geld im verschlossenen Umschlag übergeben oder ein Barbetrag ausgezahlt, unterschreiben Sie zunächst nichts, sondern zählen Sie erst einmal das Geld nach. Unterschreiben Sie vorgefertigte Quittungen erst, wenn der von Ihnen gezählte Barbetrag mit dem Betrag in der Quittung übereinstimmt. Ist der Betrag in der Quittung falsch, bestehen Sie auf eine neue Quittung oder streichen Sie den falschen Betrag durch und schreiben den korrekten Betrag hinein, bevor Sie die Quittung unterschreiben. Unterschreiben Sie nie unvollständig ausgefüllte Quittungen, Stunden- und Lohnlisten. Auf gar keinen Fall sollten Sie leere Bögen unterschreiben.

Beispiel: Ein Eisenflechter, der bei der Firma Lohnnix arbeitet, erhält monatlich seine Lohnabrechnung, schaut sie sich aber nie aufmerksam durch. Er vertraut darauf, dass der Chef seine Lohnabrechnung korrekt ausfüllt und kümmert sich nicht wei-

ter. Sein Chef war indes ein wenig phantasievoll und gab monatlich auf der Lohnabrechnung an, dass er die Steuern an den Arbeitnehmer ausgezahlt hat. So denkt das Finanzamt, dass der Arbeitnehmer die Steuern eingestrichen hat. Tatsächlich zahlte ihm der Chef dieses Geld aber nie aus, das Geld stand nur auf dem Papier. Fast drei Jahre später schreibt das Finanzamt den Arbeiter an und fordert Steuern in Höhe von einigen Tausend Euro. Der Eisenflechter muss diese Steuern nun selber nachzahlen, obwohl eigentlich der Chef diese hätte abführen müssen. Vorm Gericht hat der Arbeiter keine Chance, weil er mit seiner Unterschrift den Chef deckt.

Deshalb: Lassen Sie sich alles, auf was Sie einen Anspruch haben, schriftlich geben. Wenn Sie der deutschen Sprache nicht genügend mächtig sind, lassen Sie sich jedes Dokument von einer Vertrauensperson vor einer Unterschrift in Ihre Muttersprache übersetzen.

Wichtig: Arbeiten Sie auf jeden Fall mit einem Chef zusammen, der Ihnen einen Arbeitsvertrag aushändigt. Wenn Sie ohne Arbeitsvertrag beschäftigt werden, dann kann es sein, dass man Sie in die Scheinselbstständigkeit getrickst hat. Es kann auch sein, dass Sie komplett schwarzarbeiten. Dies kann für Sie zum Problem werden, wenn Ihr Chef Sie nicht auszahlt. Sie müssen dann nämlich dokumentieren können, dass Sie überhaupt angestellt waren. Wenn Sie also feststellen, dass Sie keinen Vertrag haben und der Chef auch nach der Monatsfrist Ihnen keinen Vertrag aushändigt, dann melden Sie sich so schnell als möglich bei uns oder bei einer anderen Vertrauensperson!

Wenn etwas nicht stimmt oder der Lohn nicht kommt:

Prüfen Sie jede Lohnabrechnung, ob auch alles stimmt. Wenn nicht, müssen Sie umgehend aktiv werden. Arbeiten Sie in einem deutschen Baubetrieb, gelten dafür kurze Fristen. Sprechen Sie zunächst sofort den Chef an und machen Sie ihn auf den Fehler aufmerksam. Wenn es wirklich nur ein Versehen war, wird er ihn innerhalb weniger Tage korrigieren. Wenn aber dann nichts passiert, müssen Sie Ihren Anspruch innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit

schriftlich bei der Firma geltend machen, sonst verfällt Ihr Anspruch. Dass Sie das getan haben, müssen Sie später evt. beweisen.

Maßgeblich ist das Datum des Eingangs bei Ihrem Arbeitgeber, nicht die Absendung. Am besten lassen Sie sich also auf einer Kopie Ihres Schreibens den Eingang des Schreibens quittieren oder schicken es per Einschreiben. Lehnt Ihr Arbeitgeber Ihren Anspruch ab oder antwortet nicht innerhalb von zwei Wochen, läuft eine weitere Frist. Sie müssen dann innerhalb von zwei Monaten Klage beim Arbeitsgericht einreichen.

Nur für Ansprüche auf Arbeitszeitrestguthaben beim Ausscheiden aus der Firma oder für Ansprüche auf den Mindestlohn gilt eine längere Frist von 6 Monaten. Aber es geht ja immer um Ihr Geld und da sollten Sie generell sofort aktiv werden. Zahlt der Arbeitgeber überhaupt nicht mehr, sollten Sie sich umgehend an die Bundesagentur für Arbeit (das „Arbeitsamt“) wenden. In Deutschland gibt es bei Pleite des Arbeitgebers für bis zu drei Monate „Insolvenzausfallgeld“. Generell gilt: Lassen Sie sich beraten!

Löhne/Gehälter

Mindestlohn oder Tariflohn?

Wenn Sie bei einer bayerischen Baufirma oder am Bau in Bayern arbeiten, dann haben Sie mindestens Anrecht auf den Baumindestlohn (laut „TV Mindestlohn“). Der Mindestlohn gilt nämlich deutschlandweit und ausnahmslos für alle Baufirmen. Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, handelt illegal und muss mit hohen Bußgeldern rechnen (bis zu 500.000 Euro). Wenn allerdings der Betrieb, für den Sie arbeiten, „tarifgebunden“ ist, d.h. vom Rahmentarifvertrag (BRTV Bau) voll erfasst wird, könnten eventuell höhere Tariflöhne für Sie in Frage kommen.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt zwar bundesweit, er ist aber nicht einheitlich. Wir haben der besseren Anschaulichkeit halber für Sie eine Tabelle mit den für das Jahr 2012 geltenden Mindestlöhnen zusammengestellt.

Tabelle Mindestlohn

Mindestlohntyp in EUR	West	Berlin	Ost
Mindestlohn 1 (ungelernte, einfache Arbeiten)	11,05	11,05	10,-
Mindestlohn 2 (Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer)	13,40	13,25	

Wo gilt welcher Mindestlohn?

Für die Höhe des Mindestlohnes ist es zunächst wichtig, wo sich die Baustelle befindet, auf der Sie eingesetzt werden. Ist sie in Westdeutschland, muss immer der Westmindestlohn gezahlt werden. Arbeiten Sie für eine westdeutsche Firma und werden von dort aus vorübergehend in Ostdeutschland oder Berlin eingesetzt, bekommen Sie weiterhin den Westmindestlohn. Arbeiten Sie für eine ostdeutsche Firma auf Baustellen im Westen oder in Berlin, gelten die Mindestlöhne für den Westen oder für Berlin. Arbeiten Sie für eine Berliner Firma oder Berliner Niederlassung im Westen, wird der Westmindestlohn gezahlt, überall sonst der Berliner Mindestlohn. Nur wenn Sie für eine ostdeutsche Niederlassung oder eine ostdeutsche Firma auf einer Baustelle in Ostdeutschland arbeiten, kommt der niedrigere ostdeutsche Mindestlohn zur Anwendung. Wenn Sie entsendet wurden, dann gilt für Sie der Lohn der Baustelle, also des Landes, in dem Sie gerade arbeiten.

Wann erhalten Sie Mindestlohn 1?

Sie haben einen Anspruch auf den Mindestlohn 1, wenn Sie unqualifiziert sind und bei Ihrer Tätigkeit hauptsächlich einfache Bau- und Montagearbeiten nach genauer Anweisung oder einfache Pflege-

und Wartungsarbeiten an Gerüsten und Baumaschinen ausführen. Sobald Sie darüber hinaus auch andere Tätigkeiten ausüben, die üblicherweise qualifizierte Arbeiter durchführen, haben Sie automatisch Anspruch auf den höheren Mindestlohn 2.

Wann erhalten Sie Mindestlohn 2?

Sie müssen mit Mindestlohn 2 bezahlt werden, wenn Sie eine Tätigkeit ausüben, die zumindest eine Anlernzeit oder sogar eine Berufsausbildung am Bau voraussetzt. Als Eisenflechter, Maurer, Kranfahrer, Schalungsbauer etc. steht Ihnen in der Regel der Mindestlohn 2 zu. Sie brauchen also keinen Berufsabschluss, um den Mindestlohn 2 zu erhalten!

Tabelle Lohnarten

Lohnart	Lohn-/Gehaltshöhe
Tariflohn	ca. 14 – 18 Euro
Individueller Lohn	Je nach Absprache höher als der Tariflohn
Mindestlohn	10,00 – 13,40 Euro
Sittenwidrige Löhne (illegale Löhne)	unterhalb des Mindestlohns oder 30- 40 % unterhalb des ortsüblichen Lohnes

Wo gibt es für Fachleute mehr als den Baumindestlohn?

In den tarifgebundenen Betrieben werden für Fachleute mit und ohne Berufsabschluss, die selbst tarifgebunden sind, die also Mitglied einer Gewerkschaft sind, für die meisten Tätigkeiten höheren „Tariflöhne“ gezahlt.

Wann gilt ein Betrieb als tarifgebunden?

Ein Betrieb ist dann tarifgebunden, wenn er Mitglied in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband ist. Dieser Verband schließt mit der Branchengewerkschaft, zum Beispiel mit der IG BAU, Tarifverträge ab, die dann für alle Mitgliedsbetriebe gelten. Das ist vor allem in Westdeutschland die Regel.

Am Bau sind das für die meisten Tätigkeiten des Bauhauptgewerbes der Baugewerbeverband und der Bauindustrie-Verband. Daneben gibt es noch einige andere eigenständige Arbeitgeberverbände zum Beispiel für Maler- und Lackiererfirmen, Dachdeckerfirmen, Firmen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus und der Baustoffindustrie. Sie alle schließen in der Regel mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) bundesweite oder regionale Rahmentarife und Lohntarife für ihre Branche ab. Im Elektrohandwerk, für Klempnereien, Tischlereien und Stahlbaufirmen gibt es ebenfalls eigenständige Arbeitgeberverbände, die in der Regel mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) ihre Tarife abschließen. Für Firmen, die keinem Arbeitgeberverband angehören, besteht aber auch die Möglichkeit, mit der für die Branche zuständigen Gewerkschaft einen „Firmentarifvertrag“ abzuschließen.

Wer darf auf Arbeitnehmerseite einen Tarif abschließen?

In Deutschland darf nur eine Gewerkschaft, die in mehr als einem Betrieb Mitglieder hat und stark genug ist, Tarifverträge abschließen und notfalls dafür zu streiken. Die häufig unternehmergesteuerten „unabhängigen Betriebsgewerkschaften“, die es in einigen anderen Staaten gibt, werden in Deutschland nicht als Tarifpartei anerkannt. Ihre Verträge wären deshalb vor Gericht unwirksam und sie dürfte auch nicht zum Streik aufrufen. Beschäftigte, die die Anerkennung eines Tarifvertrages in ihrer Firma durchsetzen wollen, müssen daher zunächst Mitglied einer überbetrieblichen Gewerkschaft werden, z.B. in die IG BAU. Ein solcher Beitritt ist ohne große Formalitäten durch Zusendung einer schriftlichen Beitrittserklärung an die Gewerkschaft möglich, die Gründung einer eigenen Betriebsgewerkschaft ist dagegen völlig sinnlos.

In Deutschland gibt es generell keine Betriebsgewerkschaften oder automatische Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Der einzelne Beschäftigte muss also immer selbst durch einen persönlichen Beitritt Mitglied einer überbetrieblichen Gewerkschaft werden und bleibt dies auch bei einem Firmenwechsel, bis er selbst seine Mitgliedschaft beendet oder aus der Gewerkschaft ausgeschlossen wird.

Wann haben Sie einen Rechtsanspruch auf den Tariflohn?

Einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Bezahlung des Tariflohns – statt nur des Mindestlohns – haben Sie nach dem Gesetz immer dann, wenn Sie in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten und Sie selbst ebenfalls tarifgebunden sind. Selbst tarifgebunden sind Sie nur, wenn Sie Mitglied der für Ihren Betrieb zuständigen Gewerkschaft sind. Das ist in der deutschen Bauwirtschaft in der Regel die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), in einigen oben genannten Unterbranchen eventuell auch die IG Metall. Maßgeblich ist dafür nicht, ob Sie selbst einen Metallberuf gelernt haben (z.B. Elektriker), sondern unter welchen Tarifvertrag Ihr Betrieb fällt.

In Deutschland gilt der Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaftszugehörigkeit“ für die Tarifbindung. Ein Elektriker in einem Baubetrieb muss daher der IG BAU angehören und ein Maurer in einem Elektrikerbetrieb der IG Metall, um tarifgebunden zu sein. Innerhalb des Dachverbands Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) ist der Wechsel der Gewerkschaft bei Wechsel des Arbeitgebers einfach: Alle DGB-Gewerkschaften erkennen die bisherige Mitgliedschaftszeit untereinander an, wenn man sich ohne Unterbrechung der Mitgliedschaft ummeldet. Tarifgebunden sind Sie aber immer erst ab dem Zeitpunkt, ab dem Sie Mitglied der zuständigen Gewerkschaft sind, die den Tarif abgeschlossen hat. Wenn Sie schon am 1.1. in der Firma angefangen haben, aber erst am 1.3. in die zuständige Gewerkschaft eintreten, haben Sie auch erst ab dem Monat März einen Rechtsanspruch auf die Tarifleistungen.

Manche tarifgebundene Arbeitgeber machen zwar freiwillig bei den Tarifleistungen keinen Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern, aber rechtlich verpflichtet sind sie dazu nicht. Wenn Sie also noch nicht Mitglied der zuständigen Gewerkschaft geworden sind und sich Ihr Arbeitgeber auch nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich zur Zahlung des Tariflohns verpflichtet hat, können Sie bei Gericht zwar den Mindestlohn oder einen arbeitsvertraglich vereinbarten Lohn, nicht aber den Tariflohn einklagen.

Wie bemisst sich der Tariflohn?

Im Bundesrahmentarif des Bauhauptgewerbes gibt es klar definierte Lohngruppen und Eingruppierungsbeispiele. In Betrieben mit Betriebsrat bestimmt der Betriebsrat darüber mit, in welche dieser Lohngruppen Ihr konkreter Arbeitsplatz eingestuft wird. Die Unterschiede der Bezahlung der jeweiligen Lohngruppen sind groß und können mehrere Euro pro Stunde und somit einige hundert Euro pro Monat betragen. Es lohnt sich daher für Arbeiter mit langjähriger Berufserfahrung oder einer Berufsqualifikation, sich einmal gründlich damit auseinanderzusetzen, ob sie in die richtige Lohngruppe eingestuft sind. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen Sie und Ihr Arbeitgeber sich über die Einstufung einigen. Lesen Sie vor solchen Gesprächen unbedingt § 5 des „Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe“ (BRTV Bau), in dem die konkreten Tätigkeiten und Beispiele für die jeweilige Lohngruppe aufgeführt sind oder lassen Sie sich - noch besser - beraten.

Wenn Sie meinen, dass Sie einen zu niedrigen Tariflohn bekommen und Sie in eine höhere Lohngruppe eingestuft werden müssten, und beiderseits eine Tarifbindung vorliegt, könnten Sie die Zahlung des richtigen Tariflohns nach erfolglosen Gesprächen mit dem Chef notfalls auch gerichtlich einklagen. Die richtige Eingruppierung ist für tarifgebundene Beschäftigte nämlich ein einklagbarer Rechtsanspruch. Wenden Sie sich aber zunächst bitte immer an den Betriebsrat oder suchen Sie rechtlichen Rat bei der Gewerkschaft oder einem Rechtsanwalt. Wenn Ihr Betrieb unter einen anderen Tarif als den Bautarif fällt, finden sich auch in diesem Tarif immer Eingruppierungsmerkmale. Machen Sie sich schlau, es geht um Ihr Geld!

Mindestlohn, Tariflohn und individuelle Löhne

Wenn der Betrieb, für den Sie arbeiten, nicht tarifgebunden ist, muss er rechtlich nur den Mindestlohn zahlen. Sie können in solchen Betrieben natürlich trotzdem individuell mit Ihrem Chef über Ihren Arbeitsvertrag verhandeln und versuchen, einen Lohn zu vereinbaren, der über dem Mindestlohn liegt. Aber dazu gehören bekanntlich zwei. Sie dürfen auch in einem tarifgebundenen Betrieb

individuell einen besseren Lohn aushandeln, aber unter dem Tariflohn darf der vereinbarte Lohn in diesem Fall niemals liegen!

Tarifliche Zulagen

Der BRTV Bau enthält in § 6 für eine ganze Reihe von besonders schweren oder schmutzigen Arbeitsumständen Erschwerniszuschläge, die allen Beschäftigten deutscher Baufirmen zustehen. Da der BRTV allgemeinverbindlich ist, müssen diese Zulagen auch solche Baufirmen zahlen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, d.h. auch für ausländische Firmen. Die Erschwerniszuschläge können durchaus einige Euro pro Stunde ausmachen. Ein Blick in § 6 des BRTV Bau lohnt sich deshalb. Es gilt hier der Grundsatz: Wer seine Rechte nicht kennt, bleibt arm!

Arbeitszeiten, Pausen und Ausfallstunden

Arbeitszeit

Generell gilt: In der Bauwirtschaft in Deutschland und damit auch in Bayern gilt ein Bundesrahmentarifvertrag (BRTV Bau). Dieser Tarifvertrag wurde vom Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt. Das heißt, er gilt für alle Baubetriebe mit Sitz in Deutschland und deren Beschäftigte. Im Arbeitnehmerentsendesetz (AEntG) ist zudem unter anderem geregelt, dass wesentliche Bestimmungen des BRTV Bau auch für Entsendefirmen und deren Beschäftigte Gültigkeit besitzen.

Der BRTV Bau lässt im Wesentlichen zwei Arbeitszeitmodelle zu: Das erste Modell ist die Normalarbeitszeit und muss nicht gesondert vereinbart werden. Das zweite Modell ist die Ausnahme von dieser Regel und muss vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vorab vereinbart werden; in Betrieben ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber das mit Ihnen direkt vereinbaren. Dieses Modell wird manchmal auch „Flexi-Vereinbarung“ genannt.

Modell 1 - Normalarbeitszeit

In diesem Modell gibt es unterschiedliche Arbeitszeiten im Winter und im Sommer:

Winterarbeitszeit:

In den Monaten Januar - März und Dezember beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden. Montags bis donnerstags entspricht dies einer Arbeitszeit von 8 Stunden und freitags einer von 6 Stunden täglich. Monatlich ergibt das einen Schnitt von 164 Stunden.

Sommerarbeitszeit:

In den Monaten April – November beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden. Montags bis donnerstags beträgt sie 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden. Monatlich ergibt das einen Schnitt von 178 Stunden.

Überstunden bei Normalarbeitszeit

Eine Überstunde ist bei diesem Modell jede Stunde, die über die oben genannte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Ein Beispiel: Wenn Sie im März am ersten Freitag sieben Stunden lang arbeiten, haben Sie eine Überstunde geleistet. Hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder Ihnen vorab keine besondere Vereinbarung über einen Freizeitausgleich getroffen, muss er diese Stunde mit dem Überstundenzuschlag vergüten. Ihre Lohnabrechnung für den März müsste dann beispielsweise so aussehen:

Tabelle Überstunden

Normalstunden 164 Stunden X 13,00 € + Überstunde 1 Stunde X 13,00€ + Überstundenzuschlag ¼ Stunde X 13,00 €	= = =	2132,00 € 13,00 € 3,25 €
Summe	=	2.148,25 €

Wurde mit dem Betriebsrat oder Ihnen vorab vereinbart, dass Sie für die eine Überstunde am ersten Freitag z.B. am zweiten Freitag im März eine Stunde eher Feierabend machen können, also nur fünf

Stunden arbeiten müssen, spricht man von Freizeitausgleich. In diesem Fall erhalten Sie keinen Überstundenzuschlag für die siebte Stunde am ersten Freitag und der Monat wird mit 164 Stunden abgerechnet. Damit das Ganze nicht völlig undurchschaubar wird, kann ein solcher Freizeitausgleich aber nur innerhalb von zwei Kalenderwochen erfolgen, sonst muss die Überstunde bezahlt werden.

Freizeitausgleich

Arbeitszeit, die an einzelnen Arbeitstagen aufgrund vorheriger Absprache ausfällt, kann innerhalb von zwei Kalenderwochen nachgeholt werden, ohne dass für die Nachholstunden ein Zuschlag anfällt

Beispiel: die Belegschaft und der Chef sind während des Oktoberfestes in München und haben verabredet, am Montag gemeinsam ab mittags das Oktoberfest zu besuchen, vier Stunden fallen dadurch aus, dafür wird dann von Dienstag bis Freitag je eine Stunde länger gearbeitet.

Modell 2 - Abweichende Vereinbarung oder „Flexiregelung“ (kann mit dem Betriebsrat oder mit Ihnen direkt vereinbart werden)

In einigen Bereichen der Bauwirtschaft und in einigen Regionen kommt es immer wieder und vorhersehbar zu erhöhtem Arbeitsanfall in einigen Monaten und Arbeitsmangel oder sogar völligem Arbeitsausfall in anderen Monaten. Für diese Fälle sieht der BRTV ein anderes, flexibleres Arbeitszeitmodell vor. Die Anwendung dieses Modells kann vorab für einen Zeitraum von 12 Kalendermonaten vereinbart werden. Die wichtigsten Eckpunkte dafür legt aber der BRTV selbst fest und davon kann auch durch eine Vereinbarung nicht abgewichen werden:

Checkliste „Flexi-Vereinbarung“

- Damit Ihnen keine Stundenlöhne verloren gehen oder Sie nicht in ein größeres Arbeitszeitminus geraten, muss der Arbeitgeber ein so genanntes Arbeitszeitkonto einrichten. Ihren Lohnanspruch für eventuelles Guthaben auf diesem Arbeitszeitkonto

muss er bei einer unabhängigen Stelle gegen Insolvenz absichern.

- Sie erhalten unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden über die gesamten zwölf Monate einen garantierten Monatslohn von jeweils 178 Stundenlöhnen in den Monaten April – November und von jeweils 164 Stundenlöhnen in den Monaten Dezember – März.

  Achtung: Von diesem Monatslohn werden in Ihrer Abrechnung rechnerisch zunächst folgende Ausfallstunden abgezogen: Zeiten von Krankheit, Urlaub, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung, Zeiten unentschuldigten Fehlens und Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die sich wetterbedingt ergeben, wenn sie nicht durch das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden können. Soweit diese Zeiten zu bezahlen sind, wird die Vergütung für diese Zeiten in der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt. Wenn Sie nicht genau wissen, welche Ansprüche Sie haben, dann wenden Sie sich immer an Ihren Betriebsrat oder an uns!

- Der Arbeitgeber kann Sie bis zu maximal 150 Stunden vorarbeiten oder bis zu maximal 30 Stunden nacharbeiten lassen. Das bedeutet, dass die ersten 150 Überstunden zunächst nicht ausgezahlt werden, sondern Ihnen als Guthabenstunden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Ein Überstundenzuschlag wird auf dieses Guthaben nicht gewährt. Das Guthaben kann und soll im verbleibenden Zeitraum der Vereinbarung wieder ausgeglichen werden, indem Sie z.B. einige Tage nicht arbeiten müssen und dafür auch keinen Urlaub nehmen müssen, aber dennoch Ihren vollen Monatslohn erhalten. Bei bis zu 30 Minusstunden passiert das Selbe, nur dass Sie dafür ausgleichspflichtig sind. Sie müssen diese Zeit also nacharbeiten.
- Ist Ihr Arbeitszeitkonto mit 150 Stunden voll und es fallen dann noch weitere Überstunden an, was eigentlich nicht passieren darf, müssen diese zusätzlichen Stunden mit der laufenden Abrechnung mit Überstundenzuschlag ausbezahlt werden.

- Spätestens am Ende des Zwölfmonatszeitraums sollte das Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen sein, ansonsten werden die Stunden in den darauf folgenden Zwölfmonatszeitraum übertragen. Bei Ausscheiden muss das Arbeitszeitkonto in jedem Fall abgerechnet werden.

Das gilt immer auch noch: das Arbeitszeitgesetz

Nach dem Arbeitszeitgesetz dürfen in einer Woche niemals mehr als maximal 60 Stunden und an einem Tag in aller Regel nicht mehr als maximal 10 Stunden gearbeitet werden. Nach einem 10-Stundentag besteht ein Anspruch auf eine elfstündige Arbeitsunterbrechung. Bei Nachtschicht darf nur 8 Stunden lang gearbeitet werden. In einem Halbjahr darf außerdem durchschnittlich eine Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Das Gesetz setzt der Arbeitszeit damit absolute Obergrenzen. Diese sind auch für Wanderarbeiter gültig.

Die bei einigen Arbeitgebern leider dauernd üblichen 11- bis 12-Stundentage und 65-Stunden-Wochen sind also rechtswidrig und der Chef macht sich sogar strafbar! Und das ist auch gut so, denn bei besonders langen Arbeitszeiten steigt die Gefahr tödlicher Arbeitsunfälle und von schweren Erkrankungen extrem an. Denken Sie nicht nur an den schnellen Euro und Ihren Betrieb – denken Sie auch an sich und Ihre Familie! Und denken Sie an Ihre Arbeitskollegen, die Sie gefährden, wenn Sie völlig übermüdet weiterarbeiten!

Ruhepausen und unvorhergesehener Arbeitsausfall

Tägliche Ruhepausen wie z.B. die Mittagspause gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit und werden nicht bezahlt. Bei einem Arbeitstag mit sechs bis neun Stunden muss spätestens nach sechs Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten gewährt werden, bei

einem Arbeitstag von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten.

Pausentabelle

6 – 9 Stunden arbeiten	→	30 min. Pause
ab 9 Stunden Arbeit	→	45 min. Pause

Vorsicht: Nicht jede Arbeitsunterbrechung eine auch eine Ruhepause. Ruhepausen sind üblicherweise vorab geplant und ihr Beginn und Ende steht vorher fest. Und Ruhepause sind echte freie Zeit, also keine Zeiten mit Arbeitsbereitschaft. Wenn Sie also während der geplanten Arbeitszeit nur deshalb untätig herumsitzen müssen, weil eine Baustofflieferung nicht rechtzeitig auf der Baustelle ankommt, und Sie jederzeit arbeitsbereit wären, sobald der LKW ankommt, muss Ihnen diese Wartezeit wie Arbeitszeit bezahlt werden. Solche ausgefallenen Arbeitszeiten müssen Sie auch nicht unbezahlt nacharbeiten.

Eine Sonderregelung gibt es für Arbeitszeit, die wetterbedingt ausfällt, wenn Ihr Betrieb kein Arbeitszeitkonto (siehe oben) führt: In solchen Betrieben kann der Arbeitgeber eine Nachholung der wetterbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden innerhalb der nächsten 24 Werktage mit dem Betriebsrat oder mit Ihnen direkt vereinbaren, allerdings muss dann zusätzlich der Überstundenzuschlag bezahlt werden.

Streit um die Bezahlung von Überstunden

Wie in jeder Branche gibt es auch unter den Arbeitgebern am Bau einige „schwarze Schafe“. Diese versuchen gerne, die Bezahlung von Überstunden unter den Tisch fallen zu lassen. Deshalb hier in aller Klarheit: Geleistete Überstunden müssen in jedem Arbeitszeitmodell in der nächsten Abrechnung auftauchen, es gibt also keine unbezahlten Überstunden!

Das heißt: Arbeiten Sie im Normalmodell, heißt das: Jede Stunde muss abgerechnet werden und jede gearbeitete Stunde über die normale tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinaus

ist auch zuschlagspflichtig (außer beim Ausgleich innerhalb von zwei Kalenderwochen). Arbeiten Sie im „Flexiodell“, muss Ihnen in der Abrechnung jede Stunde über die normale Arbeitszeit hinaus als Plusstunde gutgeschrieben werden.

Aber Achtung: der Chef muss nur die Überstunden bezahlen oder als Plusstunden gutschreiben, die er auch in irgendeiner Form angeordnet hat. Das heißt, entweder gibt es dazu ein Schriftstück, beispielsweise einen Arbeitsplan mit längeren Arbeitsstunden, den Sie sich kopieren, oder eine Anweisung durch Ihre Vorgesetzten, die Sie später beweisen können, zum Beispiel durch die Aussage eines Kollegen.
Überstunden „aus eigener Initiative“, die Sie ohne beweisbare Anweisung einfach so machen, weil es „gerade gut läuft“, Sie „keine Lust haben, in der Unterkunft herumzuhängen“, die „Arbeit ja fertig werden muss“ oder mit der Sie Ihren Lohn steigern wollen, muss er nicht bezahlen. Er kann dann beispielsweise sagen, er habe gar nicht gewollt, dass Sie Überstunden machen und wenn er davon gewusst hätte, hätte er Sie gestoppt.

Sorgen Sie immer dafür, dass Sie Ihre Überstunden und deren Anordnung durch den Chef beweisen können!

Was können Sie selber tun?

- Führen Sie jeden Tag Buch über Beginn und Ende Ihrer Arbeitszeit, wo die Baustelle genau war und von wann bis wann genau Pause war. Notieren Sie zusätzlich unbedingt, welche Arbeiten Sie in den Überstunden genau geleistet haben und wer die Überstunden wie angeordnet hat. Und lassen Sie sich Ihren Aufschrieb entweder von einem Vorgesetzten oder von einem Arbeitskollegen, der dabei war, unterschreiben.
- Machen Sie von sich und Ihren Kollegen Fotos bei der Arbeit, so dass man erkennt, auf welcher Baustelle, mit welchen Polieren etc. sie gearbeitet haben.
- Unterschreiben Sie keinesfalls leere oder unzutreffende Arbeitszeitlisten. Unterschreiben Sie Lohnabrechnungen mit falschen

Stundenzahlen am Besten gar nicht oder nur mit dem Vermerk: „Unter Vorbehalt“.

- Die Fristen für die schriftliche Geltendmachung von Lohn, Überstunden, Zuschlägen sind mit zwei Monaten sehr kurz. Stimmt etwas nicht, suchen Sie also bitte sofort Hilfe.

Bei allen Fragen und Problemen zu Arbeitszeiten und deren Abrechnung – fragen Sie immer gleich den Betriebsrat oder uns!

Urlaubsanspruch und Urlaubskassenverfahren

Urlaubsanspruch

Der in Bayern und darüber hinaus in ganz Deutschland geltende Tarif fürs Bauhauptgewerbe (BRTV BAU) wurde von der deutschen Regierung für allgemeinverbindlich erklärt und sichert allen Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten, einen bezahlten Urlaubsanspruch zu. Dieser kann, je nach Beschäftigungstagen, bis zu 30 Arbeitstage pro Jahr betragen. Die konkreten Urlaubsansprüche richten sich nach den Beschäftigungstagen, die Sie für eine bestimmte Baufirma gearbeitet haben. Merke: Bei den Beschäftigungstagen handelt es sich nicht um die konkreten Arbeitstage, sondern um die kalendarischen Tage, die Sie bei einer Firma beschäftigt waren!

Wie rechnet sich also der Urlaubsanspruch konkret zusammen? Alle 12 Beschäftigungstage haben Sie tariflich Anrecht auf einen Tag Urlaub. Jeder volle Monat, den Sie für die Baufirma arbeiten, bringt Ihnen 30 Beschäftigungstage. Sie kommen so monatlich auf 2,5 Tage Urlaub. Achtung: Tage, an denen Sie unentschuldigt gefehlt haben, werden Ihnen von den Beschäftigungstagen abgezogen. Wenn Sie hingegen im Urlaub einfach nur erkranken, dann darf ihnen Ihr Chef diese Krankheitstage nicht vom Urlaub abziehen. Sie müssen sich

aber diese Tage beim Arzt attestieren lassen und rechtzeitig beim Arbeitgeber melden. In Deutschland zählt in der Bauwirtschaft der Samstag nicht als Arbeitstag. Wenn Sie also eine Woche freinehmen wollen, dann müssen sie nur 5 Arbeitstage Urlaub nehmen.

Tabelle Urlaubstage

12 Beschäftigungstage	=	1 Urlaubstag
1 Monat (30 Beschäftigungstage = 12 + 12 + 6 Beschäftigungstage)	=	2,5 bezahlte Urlaubstage
1 Jahr	=	30 bezahlte Urlaubstage

Urlaubseinreichung

Wenn Sie in den Urlaub möchten, dann müssen Sie Ihren Urlaubsantrag vom Chef bewilligen lassen. Urlaub wird immer in Rücksicht auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart. Es kann nämlich vorkommen, dass Ihr Chef Sie dringend braucht und deshalb nicht kurzfristig in den Urlaub lassen kann. Sie müssen Sich dann mit Ihrem Chef einigen. Wenn es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, dann wenden Sie sich an diesen, er hat ein Mitspracherecht. Betriebsräte und Gewerkschaften sind befugt zusammen mit der Firmenleitung kollektive Urlaubspläne zu erstellen.

Manche Chefs wollen sich gerne etwas in der Hinterhand gegen ihre Arbeitnehmer behalten. Passen Sie deshalb bei der Urlaubseinreichung also auf: Um nachweisen zu können, dass Sie auch tatsächlich einen Urlaubsantrag eingereicht haben, ist es wichtig, dass Sie ein Exemplar, welches Ihnen der Chef unterschrieben hat, bei sich haben. Sonst kann Ihr Chef im Nachhinein behaupten, dass Sie Ihren Urlaub nie angemeldet haben und z.B. grundlos von der Arbeit ferngeblieben sind. Wenn Ihr Chef Ihnen die Urlaubseinreichung nicht unterschreibt und/oder nicht aushändigen will, dann können Sie die Urlaubseinreichung auch per Einschreiben zuschicken - wir helfen Ihnen dabei!

Betriebsräte sorgen für eine faire Verteilung des Urlaubs – Gewerkschaften können bei der Urlaubseinreichung helfen!

Vergütung

Sie haben nicht nur Anspruch auf Urlaub, sondern auch auf bezahlten Urlaub. Die Tarifparteien (Gewerkschaft IG BAU und die Arbeitgeberverbände) haben sich auf eine Urlaubsvergütung geeinigt, die in Bayern und in den restlichen Bundesländern bei 14,25 % des Bruttolohnes liegt. Die Urlaubsvergütung setzt sich aus Urlaubsentgelt und einem extra Urlaubsgeld zusammen. Das Urlaubsentgelt ist der Normallohn, den Sie erhalten, wenn Sie in Bayern in den Urlaub gehen. Er liegt im Bauhauptgewerbe bei 11,4 % des Bruttolohnes. Das extra Urlaubsgeld beträgt zusätzlich 25 % des Urlaubsentgeltes. Zusammen macht das dann 14,25 % des Bruttolohnes aus.

Wie berechnet sich die Urlaubsvergütung?

Sie verdienen beispielsweise im Monat (30 Kalendertage) bei 178 Stunden und dem Mindestlohn West (Bayern) einen Bruttolohn von 2314,00 Euro. Dann entsprechen 14,25 % hiervon 329,75 Euro. Das sind Ihre Urlaubsansprüche für diesen Monat. Weil Sie alle 30 Kalendertage einen Anspruch auf 2,5 bezahlte Urlaubstage erwerben, heißt das in diesem Beispiel, dass Sie pro Urlaubstag 131,90 Euro Urlaubsansprüche erworben haben. Bitte beachten Sie: Es handelt sich bei diesem Rechenbeispiel bei allen Beträgen um Bruttobeträge. Wenn Sie zudem mehr als 187 Tage in Deutschland im Jahr arbeiten, dann muss Ihre Urlaubsvergütung hier versteuert werden. Genauere Informationen erhalten Sie bei der Urlaubskasse oder bei uns.

Was macht die Urlaubskasse?

Damit Sie die Urlaubsvergütung mit Sicherheit erhalten, wurde in Deutschland von den beiden Tarifparteien eine Urlaubskasse eingerichtet. Dort wird von Ihrem Arbeitgeber die Urlaubsvergütung für Sie hinterlegt. Die Urlaubskasse überwacht zudem die korrekte Dokumentation Ihrer Urlaubstage. Sie hat „Ableger“ in einzelnen Bundesländern, weshalb der Name abweichen kann. In Bayern gibt es

beispielsweise die Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB). Die Berliner Urlaubskasse heißt Sozialkasse des Berliner Baugewerbes. Alle anderen Länder sind durch die Sozialkasse der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) vertreten. Wenn Sie also bei einer bayerischen Firma beschäftigt sind, dann muss diese Firma Ihre Urlaubsvergütung in die UKB einzahlen. Für Wanderarbeiter ist wiederum die SOKA-BAU zuständig.

Unsere Urlaubskasse sichert Ihre Urlaubsansprüche!

Wichtig: Die Urlaubsvergütung wird immer vom Bruttolohn abgezogen und darf in keinem Fall von Ihrem Chef nachträglich vom Nettolohn einbehalten werden. Ein solches Verhalten ist illegal! Die Urlaubsvergütung steht Ihnen alleine zu. Der Chef darf dieses Geld nicht antasten!

Wie kommen Sie an die Urlaubsvergütung ran?

Fall A) Bezahlung durch den Chef

Wenn Sie, so lange Sie sich in Deutschland aufhalten, Ihren bezahlten Urlaub nehmen, dann erhalten Sie das Geld vom Chef direkt. Er zahlt es Ihnen mit dem Monatslohn aus. Die Urlaubsvergütung muss auf der Lohnabrechnung stehen. Zählen Sie also genau nach! Bei Unklarheiten sollten Sie Sich Rat holen, denn es geht um Ihr Geld. Als Gewerkschaftsmitglied erhalten Sie kostenlosen Rat bei Ihrer Gewerkschaft.

Wir empfehlen Ihnen generell, dass Sie Ihren bezahlten Urlaub rechtzeitig nehmen. Dies ist der beste Weg für alle Beteiligten und der ungefährlichste für Sie. Sie bekommen das Geld mit Ihrem Monatslohn und müssen keine weiteren Dokumente ausfüllen. Wenn Ihr Chef Sie mit Ihrem Urlaub vergütet, dann kann er sich das für Sie hinterlegte Geld einfach bei der Urlaubskasse wieder zurückholen.

Sollten Sie in einem Jahr bei einem Betrieb arbeiten und innerhalb dieses Jahres nicht in den Urlaub gehen, dann überträgt sich der Urlaubsanspruch auf das folgende Jahr. Selbst wenn Sie im Folgejahr den Betrieb wechseln, können Sie vom neuen Chef den Anspruch auf Urlaub aus dem Vorjahr beantragen. Die Urlaubsvergütung be-

kommen Sie dann vom neuen Chef ausgezahlt, die Resturlaubstage aus dem Vorjahr muss er Ihnen ebenfalls gewähren. Der neue Chef holt sich dann das Geld, das sein Vorgänger in die Urlaubskasse eingezahlt hat, von der Urlaubskasse wieder.

Fall B) Bezahlung durch die Urlaubskasse

Am Ende eines jeden Jahres erhalten Sie von der Urlaubskasse eine Aufstellung über die bestehenden Urlaubsansprüche, so dass Sie immer genau wissen, wie viel Urlaubstage Sie auf Ihrem Urlaubskonto haben. Die Urlaubskasse gibt Ihnen auch Auskunft über die Gelder, die bei ihr für Sie „parken". Es gibt Fälle, in denen Sie Ihre Urlaubsvergütung bei der Urlaubskasse beantragen müssen. Wir reden dann von der Urlaubsabgeltung. Die Urlaubskasse zahlt Ihnen Ihre Ansprüche immer dann direkt aus, wenn Sie:

- länger als drei Monate nicht mehr bei einem deutschen Baubetrieb gearbeitet haben.
- die Branche wechseln.
- in der Branche bleiben, aber keine Arbeit haben. Dann müssen Sie für mindestens 3 Monate ausscheiden, sonst bleibt Ihre Urlaubsvergütung vorerst in der Urlaubskasse.
- in der Baubranche bleiben, aber nicht mehr als Bauarbeiter arbeiten.
- für mehr als drei Monate in Ihr Herkunftsland zurückkehren.

Fall C) Entschädigung durch die Urlaubskasse

Sie sind nicht in dem Jahr, in dem Sie Ihre Urlaubsansprüche erworben haben, in den Urlaub gegangen und haben auch nicht im Folgejahr den Urlaub beantragt. Sie haben also beispielsweise im Jahre 2012 noch Resturlaubstage aus dem Jahr 2010. Sie können die Urlaubstage aus dem Jahr 2010 in diesem Fall nicht mehr in Anspruch nehmen, Ihre Urlaubstage sind also futsch! Der Anspruch auf Abgeltung der Urlaubsansprüche durch die Urlaubskasse ist auch erloschen, da er immer im Folgejahr auf das Jahr, in welchem die Urlaubsansprüche erworben wurden, geltend gemacht werden muss. Ist das Geld damit auch weg?

Die Antwort lautet: Nein! Die Urlaubsansprüche sind in der Urlaubskasse sicher aufgehoben. Um an das Geld heranzukommen, müssen Sie nun eine Entschädigung bei der Urlaubskasse beantragen. Achtung: Es gelten auch hier Fristen, die Sie beachten müssen. In unserem Beispiel müssten Sie die Entschädigung Ihrer Ansprüche bis Jahresende 2012 bei der Urlaubskasse beantragen. Der Antrag auf Entschädigung muss also immer spätestens zum Ende des zweiten Jahres, das auf das Jahr folgt, in dem Sie die Urlaubsansprüche erworben haben, erfolgen.

Den Antragsbogen für die Entschädigung Ihrer verfallenen Abgeltungsansprüche erhalten Sie bei der Urlaubskasse. Den Bogen können Sie getrost selber ausfüllen, sie brauchen niemanden damit zu beauftragen. Bevollmächtigen Sie niemanden, sonst ist das Geld vielleicht weg! Bei Fragen wenden Sie sich an uns oder an die Urlaubskasse.

Tabelle Urlaubsansprüche

Jahr 1	**Jahr 2**	**Jahr 3**
Urlaubsansprüche entstehen	Antrags-/ Abgeltungsfrist läuft am Ende des Jahres aus	Entschädigungsfrist läuft am Ende des Jahres aus

Was passiert, wenn der Chef nicht in die Urlaubskasse einzahlt?

Wenn Ihr Chef die Urlaubsvergütung nicht oder nicht vollständig einbezahlt hat und deshalb kein oder zu wenig Geld in der Urlaubskasse ist, dann kann Ihnen auch die Urlaubskasse kein oder nur zu wenig Geld auszahlen. Die Urlaubskasse wird sich aber mit aller Kraft darum bemühen, dass Sie an Ihr Geld kommen. Weigert sich Ihr Chef zu zahlen, so wird die Urlaubskasse stellvertretend für Sie juristisch gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen. Für Sie fallen hierfür keine Extrakosten an. Wenn die Urlaubskasse sich mit Ihrem Chef einigt oder ein Gericht entscheidet, dass Ihr Chef nachzahlen muss, dann wird Ihnen die Urlaubskasse, sobald das Geld bei ihr eingegangen

ist, es Ihnen auszahlen. Und zwar selbst dann, wenn die Entschädigungsfrist lange schon verstrichen sein sollte!

Bewahren Sie Geduld: Wenn Gelder in der Urlaubskasse für Sie „parken“ und zur Auszahlung bereitstehen, dann wird Ihnen die Urlaubskasse nach einer Bearbeitungszeit von ein paar Wochen die Gelder zukommen lassen. Haben Sie also ein wenig Geduld mit unseren Kolleginnen und Kollegen von der Urlaubskasse, allein eine Auslandsüberweisung kann mehrere Wochen dauern.

Nachberechnungen

Es kann vorkommen, dass die Daten, die Ihr Chef bei der Urlaubskasse meldet, nicht korrekt sind. Manchmal muss die Urlaubskasse dann nachrechnen und stellt fest, dass zu viel oder zu wenig Geld einbezahlt wurde. Das kann z.B. dann passieren, wenn der Chef nicht alle gearbeiteten Stunden korrekt angibt und hierbei vom Zoll erwischt wird. Wenn die Urlaubskasse zusammen mit den Behörden gegen Ihren Chef erfolgreich vorgehen und die fehlenden Gelder eintreiben kann, dann wird Sie Ihnen das zusätzliche Geld, das Ihnen dann zusteht, zukommen lassen.

Weitere Ansprüche: Urlaubsansprüche bei Todesfall

Bei Tod eines Arbeitnehmers übertragen sich die Ansprüche auf den Erben. Der Erbe muss die Abgeltung der Urlaubsansprüche oder die Entschädigung für die Urlaubsabgeltungsansprüche ebenfalls bei der Urlaubskasse beantragen.

Arbeitszeitkonto

Alle drei Monate und einmal am Ende des Jahres erhalten Sie von der Urlaubskasse eine Aufstellung über Ihre bestehenden Urlaubsansprüche, so dass Sie immer genau wissen, wie viel Urlaubstage Sie auf Ihrem Urlaubskonto haben. Schauen Sie sich die Listen immer aufmerksam an und verfolgen Sie alle Veränderungen. Alle 30 Kalendertage sollten sich die Urlaubsansprüche um ca. 300,- Euro mehren (siehe Rechnung weiter Oben). Wenn Sie keine Kontomittei-

lungen seitens der Urlaubskasse erhalten, dann melden Sie sich bei der Urlaubskasse und fragen Sie nach, warum diese ausbleiben.

Wie kann man sich gegen die illegalen Machenschaften mancher Arbeitgeber wehren?

Beispiel 1: Es ist kurz vor Weihnachten. Spät abends kommt der Chef in die Unterkünfte und verlangt Ihre Unterschrift auf einer Liste. Die Liste ist ein Antrag auf unbezahlten Urlaub. Mit Ihrer Unterschrift bekunden Sie, dass Sie für die nächsten 4 Wochen in unbezahlten Urlaub treten. Was hat das für Auswirkungen auf Ihre Urlaubsvergütung?

Der Urlaubsanspruch muss von der Urlaubskasse neu berechnet werden. Wenn Sie mehr als 2 Wochen unbezahlten Urlaub nehmen, dann wird jeder Tag unbezahlter Urlaub, der über diese 2 Wochen hinausgeht, von den Beschäftigungstagen abgezogen. Und: Weniger Beschäftigungstage bedeuten weniger Urlaubsvergütung!

4 Wochen unbezahlter Urlaub	=	2 Wochen weniger Beschäftigungstage
6 Wochen unbezahlter Urlaub	=	4 Wochen weniger Beschäftigungstage
8 Wochen unbezahlter Urlaub… und so weiter.	=	6 Wochen weniger Beschäftigungstage… und so weiter.

Deshalb: Unterschreiben Sie immer nur solche Unterlagen, die der Wahrheit entsprechen. Lassen Sie Sich nicht überrumpeln. Bei Unsicherheit kontaktieren Sie uns am besten sofort.

Beispiel 2: In Ihrer Lohnabrechnung sind immer wieder Urlaubstage eingetragen, obwohl Sie täglich gearbeitet haben. Auf Ihrer Lohnabrechnung hat der Chef zudem die Urlaubsvergütung für diese Urlaubstage eingetragen. Sie unterschreiben die Lohnabrechnung und denken Sich nichts weiter dabei – die

Urlaubsansprüche sind aber futsch! Denn, mit Ihrer Unterschrift bezeugen Sie, dass Sie Urlaub genommen haben und dass dieser Urlaub vergütet wurde, sie also das Geld mit Ihrem Lohn bereits ausbezahlt bekommen haben.

Deshalb: Versichern Sie Sich immer der Richtigkeit der Dokumente, die Sie unterschreiben wollen. Unterschreiben Sie keine Lohnabrechnungen, es gibt keinen legalen Grund hierfür! Lassen Sie Sich immer die Lohnabrechnung geben und schauen Sie diese nach den von uns unter dem Punkt Arbeitsvertrag und Lohnabrechnung vorgeschlagenen Kriterien durch. Wenn Sie einfach blind unterschreiben, kann Ihnen weder der Rechtsschutz Ihrer Gewerkschaft noch Ihre Urlaubskasse weiterhelfen.

Der Chef verhält sich dubios – werden sie selber aktiv!

Wenn Sie nicht sicher sind, ob Ihr Arbeitgeber in die Urlaubskasse richtig einzahlt, dann können Sie mit den Mitarbeitern der Urlaubskasse in Verbindung treten und sich dort Rat holen. Sobald sich der Verdacht erhärtet, dass Ihr Chef illegal handeln könnte, sollten Sie uns kontaktieren. Es geht um Ihr Recht – lassen Sie es nicht verfallen!

Worauf Sie generell achten müssen:

Worauf müssen Sie also bei den ganzen Dienstleistungen, die die Urlaubskasse für Sie kostenlos bereitstellt, achten? Antwort: Bewahren Sie alle Briefe der Urlaubskasse auf, es handelt sich um wichtige Dokumente die eine Anstellung dokumentieren. Beachten Sie alle Fristen, damit Ihnen kein Geld verlorengeht. Informieren Sie Sich rechtzeitig, wenn Sie Unklarheiten haben. Die Urlaubskasse und die Gewerkschaft sind die kompetenten Ansprechpartner, wenn es um Ihre Urlaubsansprüche und deren Vergütung geht!

Sozialversicherungssystem

Gilt für Wanderarbeiter

Wenn es absehbar ist, dass Sie als entsendeter Arbeitnehmer nicht länger als 2 Jahre in Bayern arbeiten werden, dann bleiben Sie automatisch im Herkunftsland versichert. Ohne den Nachweis einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung im Herkunftsland dürfen Sie in Bayern nicht arbeiten. Nur mit einem gültigen Dokument (Dokument „A1“) kann Ihr Chef für Sie eine Arbeitserlaubnis bekommen. Hierfür muss er nachwiesen, dass Sie im Herkunftsland versichert sind.

Gesetz und Realität

Uns sind viele Fälle bekannt, in denen in denen Wanderarbeiter nicht richtig zur Sozialversicherung angemeldet wurden. Viele Firmen leisten die Abgaben nicht auf den Mindestlohn des Aufnahmelandes, sondern auf den wesentlich geringeren Lohn des Herkunftslandes. So entstehen riesige Verluste bei den Sozialversicherern. Dies schadet auch Ihnen, da Sie von den Leistungen der Sozialversicherungen profitieren. Zu geringen Abgaben wirken sich beispielsweise negativ auf Ihre Rentenansprüche aus.

Wehren Sie sich gegen die illegalen Machenschaften der Arbeitgeber – machen Sie uns auf Irregularitäten aufmerksam!

Was können Sie tun, um sich abzusichern?

Achten Sie darauf, dass im individuellen Arbeitsvertrag der deutsche Westmindestlohn auftaucht, nicht etwa der rumänische. In solchen Fällen versucht nämlich Ihr Arbeitgeber die Sozialversicherungen um Abgaben zu „erleichtern“. Da die deutschen Sozialversicherungen nicht auf Verdacht ermitteln können, müssen Sie selber bei Ihrer Sozialversicherung im Herkunftsland nachfragen, ob Sie von Ihrem Chef tatsächlich richtig versichert wurden.

Erkundigen Sie sich also einfach bei den Kreisablegern der Versicherer selbst und machen Sie im Falle, dass Ihr Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hat, doch einfach eine Meldung. Sie können die Dauer der Beschäftigung und die Höhe Ihres Gehaltes angeben, damit die Sozialversicherung die fehlenden Beiträge berechnen kann

und ggf. gegen Ihren Chef juristisch vorgehen kann. Nur so können wir mittelfristig eine Angleichung der Lebensstandards erzielen, alles andere unterstützt lediglich die Dumpingkonkurrenz der Chefs!

Lassen Sie sich nicht einschüchtern!

Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer nicht richtig versichern, möchten auch nicht, dass ihre Arbeitnehmer in Deutschland ärztlich behandelt werden. Wenn Sie dann mal in Deutschland behandelt werden müssen, dann trägt die Kosten für Ihre Behandlung im Falle eines Arbeitsunfalls zunächst die hiesige Unfallversicherung BG BAU getragen. Die Unfallversicherung holt sich aber das Geld von Ihrer Versicherung im Heimatland wieder, nicht von Ihnen. Ihr Chef wird versuchen, Sie loszuwerden, weil er nun befürchten muss, dass die ganze Sache mit den falschen Angaben auffliegt. Deshalb:

Lassen Sie sich nicht abwimmeln – Sie haben Rechte!

Wenn Sie in Folge eines Arbeitsunfalls ärztliche Hilfe brauchen, dann lassen Sie sich also nicht abschütteln. Weder vom Chef, noch von dessen Dolmetscher oder sonstigem Personal. Sie haben einen Anspruch auf Behandlung. Wenn Sie nicht oder nicht richtig versichert wurden aber Hilfe brauchen, dann werden Sie dennoch ärztliche Hilfe bekommen. Merken Sie sich: Es ist Ihr Chef, der illegal gehandelt hat – nicht Sie!

Und glauben Sie bloß nicht die blöden Sprüche!

Oft wird den Arbeitnehmern erzählt, dass eine Gruppenauslandsversicherung in Deutschland völlig ausreiche. Das ist definitiv falsch. Wer seine Arbeitnehmer in Deutschland bei einer Gruppenauslandsversicherung versichert, der hat sie womöglich im Heimatland gar nicht oder nicht richtig zur Sozialversicherung angemeldet. Denken Sie selbst nach: Was soll eine Versicherung wert sein, die monatlich nur 30 Euro kostet? Da zahlt in Deutschland jeder Student in Teilzeitbeschäftigung das Vierfache hiervon! Eine Gruppenauslandsversicherung deckt nur Kleinigkeiten (Medikamente, Verbandszeug etc.) ab, in gar keinem Fall werden von einer solchen Versicherung Unfallkosten, Zahnarztleistungen etc. abgedeckt.

Wenn Sie einen Unfall erlitten haben, dann melden Sie sich doch einfach bei uns. Wir stehen immer mit Rat und Tat an Ihrer Seite!

Gilt für Direktangestellte

Wenn Sie in Bayern arbeiten, dann muss Ihr Chef Sie in alle 5 folgenden Versicherungen anmelden:

- Rentenversicherung
- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

Die Versicherungen bieten sowohl Maßnahmen zur Prävention, als auch solche zur Rehabilitation an. Insgesamt liegt der Gesamtbeitrag bei ca. 30% des Bruttolohnes. Der Betrag muss auf Ihrer Lohnabrechnung draufstehen. Ihr Chef darf Ihnen den Beitrag nicht vom Nettolohn nachträglich wieder abziehen.

In der Baubranche heißt die Unfallversicherung Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft BG BAU. Bei dieser Pflichtversicherung muss Ihr Arbeitgeber Sie anmelden. Wenn Sie einen Arbeitsunfall erleiden, dann trägt die BG BAU die Kosten für Ihre Behandlung und Ihre Nachbehandlung. Das Programm der Versicherung ist sehr umfassend. Über die jeweiligen Leistungen der einzelnen Versicherungen können Sie sich bei der BG BAU informieren. Bei Unklarheiten können Sie sich auch gerne an uns wenden.

Kündigungsschutz

Es gibt generell zwei Arten von Kündigungen.

Ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung soll heißen, dass kein Sonderfall besteht. Eine ordentliche Kündigung ist eine ganz normale Kündigung.

Kündigungsgründe

Nach geltendem Recht kann das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst werden. Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch, nach Ablauf der Vertragslaufzeit oder nach einer Kündigung.

Ihr Chef kann Ihnen jederzeit kündigen, wenn er dringende betriebliche Gründe vorweisen kann: Auftragsmangel, schwierige wirtschaftliche Lage, etc. Er kann Sie zudem ordentlich kündigen, wenn z.B. bei Ihnen eine Sucht festgestellt wird und Sie eine Therapie ablehnen und so auf Grund Ihrer Sucht nicht arbeitsfähig sind. Wenn Sie gekündigt werden, dann muss Ihr Chef Ihnen die Kündigung schriftlich aushändigen. Er muss zudem den Grund benennen, damit die Kündigung rechtlich Wirkung entfalten kann. Je nach den Gesetzen des Landes, das für Sie zuständig ist, können hierbei verschiedene Fristen gelten.

In anderen Ländern, wie beispielsweise in Rumänien, kann Ihr Chef Sie zum Beispiel nur mit einer Frist von 20 Arbeitstagen kündigen. An diesen Tagen dürfen Sie jeweils 4 Stunden für Ihre eigenen Angelegenheiten freinehmen, ohne das dies Auswirkungen auf Ihren Lohn/Gehalt oder anderer Rechte hat. In Polen richtet sich die Frist nach der Länge der Beschäftigungsdauer. Dort muss zudem vor jeder Kündigung die jeweilige polnische Gewerkschaft, die den Betrieb organisiert, unterrichtet werden.

Sie können natürlich jederzeit selber kündigen. Auch hier greifen bestimmte Fristen und Regeln, die den Gesetzen ihres Anstellungsortes unterliegen. Lassen Sie sich aber in jedem Fall die Kündigung gegenzeichnen und im Original aushändigen, sonst haben Sie keinen Beweis dafür, dass Sie tatsächlich gekündigt haben.

Wenn Sie zu diesem Themenkomplex noch Fragen haben, dann melden Sie sich doch einfach beim Betriebsrat, bei Ihrer Gewerkschaft oder bei uns.

Besonderer Kündigungsschutz

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für Schwerbehinderte, Schwangere, Arbeitnehmer im Elternurlaub, Betriebsräte, Auszubildende, Personen in Pflegezeit.

Kündigung und Betriebsrat

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, dann muss Ihr Chef diesen vor jeder Kündigung anhören. Der Betriebsrat kann dann in manchen Fällen die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers beeinflussen.

Kündigungsfristen bei der ordentlichen Kündigung

Die Kündigungsfrist beträgt in Deutschland 6 Werktage (6 Werktage = 1 Kalenderwoche). Dies gilt für Sie wie für den Chef. Wenn Sie bereits seit 6 Monaten für die Firma arbeiten, dann ist die Kündigungsfrist 12 Werktage (12 Werktage = 2 Kalenderwochen). Beschäftigte, die sich in Probezeit befinden, können mit einer Frist von 6 Tagen gekündigt werden. Die Kündigung muss, egal ob sie vom Chef oder von Ihnen kommt, immer zum 15. oder zum letzten Tag des Monats datiert sein.

Tabelle Kündigungsfristen

Beschäftigungsjahre	Kündigungsfrist
ab 3 Jahren	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre…	4 Monate…

Außerordentliche/Fristlose Kündigung

Neben der ordentlichen Kündigung gibt es noch die außerordentliche, die so genannte fristlose Kündigung. Ihr Chef kann Ihnen fristlos kündigen, wenn Sie grob gegen Ihre Arbeitspflichten verstoßen. Dazu zählen: Diebstahl, Bummelei und Arbeitszeitverstöße, geschäftsschädigendes Verhalten, etc. Auch Sie können fristlos kündi-

gen: Wenn Ihr Chef Ihnen nicht den vollen Lohn auszahlt. Oder: Wenn Ihr Chef grob gegen Arbeitsschutzbestimmungen, gegen den gemeinsamen Arbeitsvertrag, etc. verstößt.

Abmahnungen

Abmahnungen bei groben Verstößen gegen Ihre Arbeitspflicht sind der Wegbereiter für eine Kündigung. Also: Nehmen Sie sich in Achtung und kontaktieren Sie sogleich ihre Vertrauensperson!

Was gilt nicht als Kündigungsgrund?

- Rasse
- Geschlecht
- politische und gewerkschaftliche Betätigung und…

… Streik ist kein Kündigungsgrund!

Wir raten Ihnen deshalb, dass Sie sich im Falle einer Kündigung auf jeden Fall an den Betriebsrat oder an eine juristische Person wenden. Wenn Sie bei der Gewerkschaft IG BAU organisiert sind, dann können Sie sich an den regionalen Rechtssekretär wenden.

Die IG BAU ist die Rechtsvertretung der Arbeitnehmer am Bau – ob Innländer oder Ausländer!

Abzüge

Generell

gültig:

Es gehört zu den Aufgaben Ihres Chefs, die Steuern zu berechnen und für Sie an das Finanzamt abzuführen. Generell gilt jedoch, dass Sie dafür haften, wenn der Chef die Steuergelder nicht oder nicht richtig abführt.

Achten Sie auf korrekte Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen!

Versichern Sie sich immer, dass die Daten auf der Lohnabrechnung korrekt sind. Wenn da keine Steuern eingetragen sind, dann hat Ihr Chef in der Regel auch keine Steuern für Sie einbezahlt. Wenn Sie feststellen, dass Ihr Chef keine Steuern eingetragen hat, dann fragen Sie doch einfach mal nach, vielleicht hat er ja nur einen Fehler gemacht. Vorsicht: Wenn Sie Lohnabrechnungen blind unterschreiben, obwohl diese nicht korrekt ausgefüllt sind, dann kann das für Sie zum Problem werden. Dann kann nämlich das Finanzamt bei Ihnen anklopfen und sich die Steuern wiederholen.

Ihre Unterschrift gilt wie ein Beweis!

Wenn Sie weitere Fragen zum Thema Steuern haben, dann wenden Sie sich an uns, damit wir Sie gegebenenfalls an einen fachkundigen Menschen vermitteln können oder fragen Sie bei einem Steuerberater in Ihrem Herkunftsland nach.

Gültig für entsandte Beschäftigte

Wenn Sie als entsandter Arbeitnehmer in Deutschland tätig sind, dann gelten für Sie für die ersten beiden Jahre einer Entsendung weiterhin die Steuergesetze Ihres Herkunftslandes. Die Lohnsteuer wird jedoch zunächst bei den deutschen Behörden „geparkt“. Sie können sich die Gelder wieder holen, es langt hierfür eine Einkommenssteuererklärung. Vorsicht vor den Scharlatanen: Wir haben von Anwälten gehört, die Ihren Klienten viel zu viel Geld aus den Taschen gezogen haben. Zusammen mit der Gewerkschaft IG BAU können wir Ihnen dabei helfen, Sie an einen seriösen und fachkundigen Steuerberater zu vermitteln. Wir kooperieren nämlich seit vielen Jahren mit einem Steuerhilfeverein und können Sie gerne an jemanden verweisen, der Ihre Muttersprache spricht und transparent arbeitet. Die Bearbeitungsgebühren sind zudem sozialverträglich. Als Gewerkschaftsmitglied profitieren Sie zudem von einem besonderen Vorteil: sie zahlen keine Aufnahmegebühr.

Als Mitglied der IG BAU haben Sie Zugang zu einem seriösen Steuerhilfebüro

Gültig für Direktangestellte

Wenn Sie für einen deutschen Arbeitgeber arbeiten, finden Sie auf Ihrer monatlichen Lohnabrechnung eine Reihe von Abzügen, die der Arbeitgeber von Ihrem Bruttolohn einbehält und direkt an die Sozialversicherungen oder Behörden abführt.

Tabelle Abzüge (Arbeitnehmeranteile)

Krankenversicherung (Krankenkasse ohne Zusatzbeitrag)	8,2 %
Rentenversicherung	9,95 %
Pflegeversicherung (mit Kinder)	0,975 %
Pflegeversicherung (kinderlos)	1,225 %
Arbeitslosenversicherung	1,5%
Lohnsteuer (variiert nach Gehalt)	zw. 14 % – 42 %

Wenn Sie bei einem deutschen Arbeitgeber in Deutschland direkt angestellt sind, werden Sie im Normalfall auch in Deutschland besteuert. Ihr Chef muss die Lohnsteuer monatlich berechnen und an das Finanzamt abführen. Wenn Sie Mitglied in einer deutschen römisch-katholischen oder evangelischen Kirchengemeinde sind, dann müssen Sie auch Kirchensteuer zahlen.

Der steuerfreie Grundbetrag für Ledige liegt bei 8.004,- Euro jährlich. Wenn Sie also mehr als 8.004,- Euro im Jahr verdienen, dann müssen Sie in jedem Fall damit rechnen, dass Ihr Einkommen steuerpflichtig ist. Für Ehegatten gilt ein jährlicher Steuerfreibetrag von 16.008,- Euro.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Persönliche Schutzausrüstung

Die Kontrolle der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln ist Chefsache. Der Chef muss Ihnen alle nötigen Sicherheitseinrichtungen bereitstellen und Sie mit den Sicherheitsvorschriften vertraut machen. Ihr Chef hat zudem alle Kosten für Sicherheitsausrüstung zu tragen und die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen ständig zu überprüfen.

Checkliste Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

- Am Bau gibt es eine **Helmpflicht**. Der Helm trägt wesentlich zu Ihrer Sicherheit bei. Die meisten tödlichen oder zu Dauerinvalidität führenden Arbeitsunfälle wären ohne große Verletzungen abgelaufen, wenn die Unfallopfer Helme getragen hätten. Aber der Helm muss in Ordnung sein, damit er diese Wirkung hat, ein beschädigter Helm gehört ausgetauscht. Sie sollten bei Ihrem Chef auch dann nach einem neuen Helm verlangen, wenn Ihr Helm nach einem starken Schlag keine sichtbaren Beschädigungen aufweist. Achten Sie beim Helm auch auf das Alter und die Gebrauchsdauer des Helm, denn das Material, aus dem der Helm geformt wurde, lässt im Lauf der Zeit nach. Abgelaufene und beschädigte Helme schützen nicht mehr richtig! Den Helm erhalten Sie kostenlos vom Arbeitgeber.
- **Baustellenschuhe** müssen mindestens der Sicherheitsstufe 3 (S3) entsprechen. Das sind Schuhe mit Stahlsohle und Stahlkappe. Sie sollten sich auch nicht mit einer niedrigeren Sicherheitsstufe zufrieden geben, da Sie sonst Gefahr laufen, sich schwer zu verletzten: Es drohen Blutvergiftungen und abgetrennte Gliedmaßen. Für die Pflege der Schuhe sind Sie selbst verantwortlich. Auch die Kosten für die Schuhe trägt der Chef.
- Ihr Arbeitgeber muss Ihnen kostenlos **Schutzhandschuhe** zur Verfügung zu stellen. Diese sollten Sie bei der Arbeit immer tragen. Abgenutzte Handschuhe muss Ihnen der Chef ersetzen. Am Bau gibt es für die verschiedenen Bereiche (Hochbau, Müllent-

sorgung, etc.) entsprechende Handschuhe (Schutzhandschuhe gegen thermische, mechanische, chemische, biologische etc. Belastungen). Achten Sie darauf, dass Sie immer die richtigen anhaben!

- Eine den Arbeitsbedürfnissen entsprechende **Schutzkleidung** muss Ihnen ebenfalls vom Chef kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Die Schutzkleidung sollte Ihnen passen und Sie bei der Arbeit nicht behindern. Für die tägliche Reinigung und Prüfung der Schutzkleidung sind Sie verantwortlich. Sollten Sie im Straßenbau tätig sein, in der Nähe von Gleisen arbeiten oder als Einweiser auf der Baustelle arbeiten, so müssen Sie eine Warnweste (rundum mit Reflektorstreifen ausgestattet) tragen. Wir empfehlen Ihnen aber, diese Weste immer zu tragen. Achten Sie im Sommer darauf, dass Sie sich selbst genügend gegen UV-Strahlen schützen. Arbeiten Sie möglichst nie mit freiem Oberkörper. UV-Strahlen verursachen Sonnenbrand und daraus entsteht Hautkrebs. Dagegen gibt es zum Beispiel T-Shirts, die UV-Strahlen abweisen. Diese sollten Sie sich im eigenen Interesse selbst besorgen, wenn Ihr Chef sie Ihnen nicht stellt.
- Wenn Absturzsicherungen (Seitenschutz) aus arbeitstechnischen Gründen nicht möglich sind und Auffangeinrichtungen (Fanggerüste, Dachfanggerüste, Auffangnetze) unzweckmäßig sind, dann muss Ihr Chef **Persönliche Schutzausrüstungen gegen Absturz** (PSA – das sind z.B. Gurte zum Einhaken) in ausreichender Zahl bereitstellen. Die Absturzschutzausrüstung dürfen Sie auch dann anfordern, wenn Sie in der Nähe von Flachdachkanten, Bodenöffnungen, an Gittermasten arbeiten oder Montagearbeiten in Verbindung mit Steigeinrichtungen (Steigleitern, Steigeisengänge) durchführen. Wichtig: Ihr Chef ist dazu verpflichtet, Sie mit dem Gurt vertraut zu machen und den Gebrauch mit Ihnen zu üben. Er muss auch ausreichend Exemplare bereitstellen. Schauen Sie sich den Zustand der Ausrüstung vor jedem Gebrauch an und überprüfen Sie diese auf Risse und Schäden.
- Je nach Arbeitsbereich kann es nötig sein, dass Sie auf **Atem-, Augen- Gesichts, Gehör-, Haut- und Knieschutz** zurückgrei-

fen müssen. Das Einatmen von Stein- oder Asbeststaub beispielsweise führt auf Dauer zu tödlichen Lungenkrankheiten mit langem Siechtum. Die richtige Staubmaske und bei Asbest (Achtung bei Altbausanierung!) ein Vollschutzanzug können Sie davor schützen. Auch für die kostenlose Bereitstellung solcher Schutzmittel ist Ihr Arbeitgeber verantwortlich. Fordern Sie sie ein, wenn er nicht daran denkt. Ihre Pflicht besteht in der Anwendung der Ausrüstung.

Der Sicherheitsbeauftragte hat den Durchblick!

Damit auf dem Bau alles in Punkto Arbeits- und Gesundheitsschutz passt, sind auf jeder Baustelle Sicherheitsbeauftragte bzw. Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren anzutreffen. Mindestens einen Sicherheitsbeauftragten muss es auf jeder noch so kleinen Baustelle geben. Fragen Sie beim Arbeitgeber nach, wer für die Sicherheit verantwortlich ist.

Wenn Sie Sicherheitsmängel entdecken und es Ihnen nicht möglich ist, die Mängel selber zu beseitigen, dann müssen Sie den Sicherheitsbeauftragten informieren. Auch im Falle einer fehlenden oder nur unzureichend vorliegenden Persönlichen Sicherheitsausrüstung sollten Sie den Sicherheitsbeauftragten hierauf ansprechen. Sollte niemand Gehör für Ihr Anliegen finden und/oder es keinen Sicherheitsbeauftragten geben, so wenden Sie sich an Ihre Vertrauensperson.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kein Luxus, sondern Grundrecht!

Wer gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz verstößt, der begeht kein Kavaliersdelikt. Wer nämlich grob gegen das Arbeitsschutzgesetz verstößt oder gar das Leben seiner Arbeitnehmer aufs Spiel setzt, der verstößt gegen das Strafrecht! Alle auf einer Baustelle tätigen Unternehmen (Generalunternehmen, Subunternehmen etc.) haben eine Fürsorgepflicht: die Chefs müssen auf die Sicherheit der Arbeitnehmer achten. Jeder Arbeitgeber ist also für die Sicherheit der gesamten Arbeiterschaft auf einer Baustelle verantwortlich – keiner kann sich ausreden!

Fürsorge ist Pflicht!

Auch Sie selbst tragen eine Fürsorgepflicht. An erster Stelle steht natürlich der Selbstschutz. Sie müssen aber auch mit Ihren Kollegen immer sorgsam umgehen. Unterlassen Sie also alle Handlungen, die Ihre Kollegen gefährden könnten! Und: Schauen Sie bei Gefahr nicht weg! Denn: Auch eine unterlassene Handlung kann Ihren Kollegen schaden. Zu Ihren Pflichten gehört zudem, dass Sie die Arbeitsmaterialien, Maschinen und sonstige Einrichtungen immer sachgerecht benutzen.

Härte- und Sonderfallproblematik

Es gibt Härte- und Sonderfälle (Todesfall eines Familienmitglieds, Eheschließung, Nachwuchs, schwere Erkrankung eines Familienmitglieds etc.), in denen Sie schnell nach Hause müssen. Für einige Ausfalltage haben Sie eventuell sogar ein Recht auf Weiterbezahlung. Das richtet sich nach den für Sie geltenden Gesetzen und Tarifverträgen. Gehen Sie aber nicht einfach von der Arbeit weg. Nicht jeder Notfall ist wirklich ein Härtefall- oder Sonderfall. Sprechen Sie vor der Abreise unbedingt mit Ihrem Chef. Wenn der nicht mitspielt, mit dem Betriebsrat bzw. Ihrer Gewerkschaft. Sie können Ihnen Ihre Rechte erklären!

Ausfall auf Grund von Krankheit

Wenn Sie erkranken, dann müssen Sie direkt am ersten Krankheitstag bei Arbeitsbeginn beim Arbeitgeber Bescheid sagen. Suchen Sie noch am selben Tag einen Arzt auf und lassen Sie sich vom Arzt Ihre Arbeitsunfähigkeit bescheinigen und sagen Sie dem Chef Bescheid, wie lange Sie nach Meinung des Arztes voraussichtlich krank sein werden. Dass ergibt sich aus der „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“. Spätestens am dritten Krankheitstag muss diese Bescheinigung beim Arbeitgeber vorliegen, sonst besteht ein Kündigungsgrund.

Dauert die Krankheit länger als auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, müssen Sie sich rechtzeitig zum Ende der ersten Krankschreibung zum Arzt gehen, sich die Fortdauer der Krankheit

bescheinigen lassen, dem Betrieb Bescheid sagen und sofort die weitere Bescheinigung zukommen lassen.

Gültig für Direktangestellte: Wenn Sie für einen deutschen Betrieb arbeiten und krank werden, dann muss Ihr Chef Sie weiterbezahlen. Die Weiterbezahlung im Krankheitsfall ist im Falle von entsandten Arbeitnehmern überall unterschiedlich geregelt. Im Zweifelsfall gilt hier das Recht des Staates, in dem Ihre Firma ihren Sitz hat.

Arbeitsunfälle und richtige Dokumentation

Wenn Sie einen Arbeitsunfall haben, dann ist es sehr wichtig, dass der Arbeitsunfall richtig dokumentiert wird. Sie sollten deshalb die Sache selbst in die Hand nehmen und nicht darauf vertrauen, dass Ihr Chef den Unfall korrekt dokumentiert. Melden Sie den Unfall beim behandelnden Arzt einfach selbst als Arbeitsunfall. Lassen Sie sich von ihm einen so genannten Durchgangsarzt nennen und suchen Sie diesen sofort auf. Wir haben im hinteren Teil der Broschüre eine Selbstauskunft erstellt, die Sie im Falle eines Arbeitsunfalls selber einreichen können. Ohne eine richtige Dokumentation entgehen Ihnen die vielen Vorteile, die durch die Sozialversicherungen abgedeckt sind (Arztkosten, Nachbehandlung, Physiotherapie, etc.). Vorsicht: Manche Arbeitgeber oder Vorgesetzte wollen Arbeitsunfälle vertuschen. Machen Sie dabei nie mit, Sie gefährden sonst Ihre Ansprüche gegen die deutsche Versicherung, wenn sich eine Verletzung verschlimmert. Auch aus einem kleinen Verletzung kann eine Blutvergiftung entstehen und Sie invalide machen und nur bei einer Arbeitsunfallmeldung gibt es später eventuell eine Verletztenrente für Sie.

Arbeitsunfälle richtig erfassen? Werden Sie selber aktiv!

Beispiel aus der Praxis

Beispiel 1: Ein Arbeitnehmer verletzt sich im Schacht am Kopf und trägt nur eine ganz kleine Wunde, einen kleinen Kratzer, davon. Er geht damit zum Chef, doch der nimmt seinen Angestellten nicht ernst. Er redet auf den Arbeitnehmer ein und

bringt ihn dazu, dass dieser den Unfall nicht meldet. Sein Pech, denn erst nach zwei Jahren stellt sich bei ihm eine böse Folgeverletzung am Kopf ein. Von da ab ist er nur noch eingeschränkt arbeitstauglich. Da der Arbeitsunfall nicht richtig dokumentiert wurde, muss der Arbeiter nun vor Gericht sein Recht erstreiten. Das kostet viel Geld und der Ausgang ist ungewiss, da keine Zeugen mehr auffindbar sind. Er verliert den Fall. Weil er den Unfall nicht klar dokumentiert hat, muss ihm also die Sozialversicherung keine Invalidenrente etc. auszahlen.

Deshalb: Wenn Sie von den Behandlungs- und Rehabilitationsmaßnahmen der Sozialversicherung profitieren wollen, dann muss der Unfall richtig dokumentiert werden. Verlassen Sie sich hierbei nicht nur auf den Arbeitgeber - werden Sie selber aktiv!

Checkliste Arbeitsunfall

- Schreiben Sie sofort die Namen der Kollegen auf, die den Unfall bezeugen können
- Notieren Sie sofort Ort, Hergang, genaue Uhrzeit und den Grund des Unfalls auf
- Wenden Sie sich an die leitenden Leute des Hauptunternehmens (z.B. Bauleiter, Poliere) auf der Baustelle und bitten Sie sie um die Erfassung des Unfalls im Verbandbuch/Baustellenbuch. Lassen Sie dort auch kleine Unfälle dokumentieren. Ein solcher Eintrag ist wichtig, damit Sie, der behandelnde Arzt, die Sozialversicherung etc. bei Bedarf auf diese Information zurückgreifen können.
- Lassen Sie sich in keinem Fall vom Arbeitgeber unter Druck setzten und dokumentieren Sie zusätzlich den Unfall selbst und lassen Sie sich die Dokumentation von einem Polier und einem Zeugen unterschreiben

Wann kann ich sicher sein, dass mein Unfall korrekt dokumentiert wurde?

Wenn die Einweisung des Krankenhauses so aussieht (siehe Foto 1), dann wurde Ihr Fall richtig dokumentiert. So (siehe Foto 2) müsste es aussehen, wenn der Unfall nicht richtig deklariert wurde.

Foto 1 = richtig

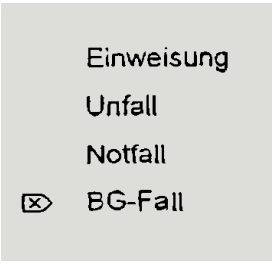
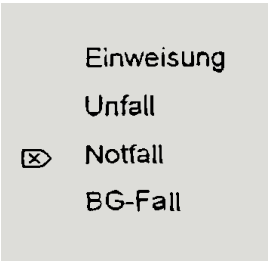


Foto 2 = falsch



„Einweisung" bedeutet, dass Sie nur eingewiesen wurden, „Unfall" nur, dass Sie einen Unfall hatten, „Notfall" nur, dass es sich um einen Notfall handelt und „BG-Fall" bedeutet, dass die BG (BG = Berufsgenossenschaft = PL, RO, BG Übersetzung) informiert wurde. Nur für diesen Fall gilt, dass si von dem ganzen umfänglichen Programm, das seitens BG Ihnen zur Verfügung steht profitieren und dass alle Koten abgedeckt sind.

Undokumentiertes Arbeiten

Wenn Sie Ihr Chef nicht legal beschäftigt (ohne Arbeitsvertrag, als Scheinselbstständiger etc.), dann haben Sie dennoch Anspruch auf Versorgung durch die Sozialversicherung. Diese kommt dann für Ihre Behandlungskosten auf.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!

Beispiel 1: Ein Arbeiter stürzt ab und bricht sich den Fuß. Er leidet unter starken Schmerzen. Weil er kein Deutsch kann, begleitet ihn der Dolmetscher der Firma zum Arzt. Der Dolmetscher versucht ihn weich zu klopfen und zur Heimreise zu überreden. Da die Schmerzen so stark sind, entscheidet sich

der Arbeitnehmer zum Bleiben. Er hat Glück gehabt: Ein Transport hätte womöglich eine Fuß-Amputation bedeutet.

Deshalb: Lasen Sie sich nicht zu waghalsigen Aktionen überreden. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Vertrauenspersonen. Hilfe ist zudem oft näher, als man glaubt: Fragen Sie das Krankenhauspersonal nach Mitarbeitern aus Ihrem Heimatland. Oft arbeiten in der Kantine, in der Reinigung etc. ausländische Kollegen, die Sie in Ihrer Muttersprache verstehen können und die dann zwischen Ihnen und dem Arzt dolmetschen können. Wenn Sie Muttersprachenkompetenz benötigen, dann können Sie sich in solchen Fällen immer auch an uns vom EVW wenden.

Fahrtkosten und Spesen

Gilt nur für Direktangestellte

Der allgemeinverbindliche Bundesrahmentarifvertrag BRTV Bau gilt auch für Sie, wenn Sie für eine Baufirma mit Sitz in Deutschland arbeiten. Er enthält genaue Regelungen zu der Bezahlung von Fahrtkosten, Übernachtung und Spesen durch den Arbeitgeber. In Deutschland ist es so, dass Sie natürlich Ihre normale Miete für Ihre Wohnung in Deutschland selbst zahlen müssen. Ist eine Baustelle aber sehr weit von Ihrer üblichen Wohnung entfernt und müssen Sie deshalb auswärts übernachten, muss diese zusätzliche Unterkunft entweder vom Arbeitgeber direkt bezahlt werden oder er muss Ihnen eine Pauschale dafür zahlen. Das Nähere sehen Sie weiter unten.

Kilometergeld bei kürzeren Entfernungen

Wenn die Baustelle mehr als 10 km, aber nicht mehr als 50 km von Ihrer Unterkunft/Wohnung entfernt ist, und Sie mit einem Privatfahrzeug fahren, muss Ihnen Ihr Chef Fahrgeld zahlen. Pro Kilometer Entfernung zwischen Baustelle und Unterkunft muss er Ihnen 30

Cent zahlen. Maßgeblich für diese Kilometerzahl ist natürlich nicht die Luftlinie, sondern die übliche Straßenentfernung auf der kürzesten Strecke. Der Betrag von 30 Cent pro Entfernungskilometer deckt gleichzeitig Hin- und Rückfahrt ab. Der maximale Betrag, den Sie pro Tag in Rechnung stellen können, beträgt bei Entfernungen bis 50 Kilometer 15,- Euro (ist die Baustelle weiter als 50 km entfernt, gelten andere Regelungen, siehe weiter unten)

Rechenbeispiel

30 km X 30 Cent = 9 Euro

Weitere Transportmittel

Wenn Ihr Chef Sie mit einem Fahrzeug des Betriebes befördert, dann haben Sie natürlich keinen Anspruch auf Kilometergeld. Wenn Sie weder mit dem eigenen Auto noch mit einem Transportmittel der Firma zur Arbeit fahren und die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen müssen, dann muss Ihnen Ihr Chef das Ticket erstatten.

Verpflegungszuschuss

Wenn Sie täglich zur Arbeit pendeln, dann muss Ihr Chef Ihnen bei einer täglichen Abwesenheit von mehr als 10 Stunden von Ihrer Wohnung einen Verpflegungszuschuss auszahlen. Wenn Sie in Westdeutschland arbeiten, also z.B. in Bayern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen etc., dann stehen Ihnen täglich 4,09 Euro zu. In den Ostbundesländern, das können sein Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg etc., stehen Ihnen nur täglich 2,56 Euro zu. Dieses Geld muss Ihnen der Chef auszahlen, ansonsten handelt er illegal.

Wenn Sie monatlich pendeln, dann kommen schnell große Summen zusammen. Der Verpflegungszuschuss kann monatlich über 90 Euro betragen. Wenn man noch das tägliche Kilometergeld von z.B. 9 Euro dazu rechnet, dann kommen am Ende des Monats locker mal 300,- Euro zusammen.

Tabelle: Kilometergeld und Verpflegungszuschuss bei Kurzpendlern

	West	**Ost**
Kilometergeld (täglich)	0,30 € pro km, maximal 15 € pro Tag	
Verpflegungszuschuss (täglich)	4,09	2,56

Bei größerer Entfernung gibt es „Auslösung“

Wenn die Baustelle auf der Sie eingesetzt sind mehr als 50 km vom Wohnort liegt und die Fahrtzeit mehr als 1 Stunde 15 Minuten beträgt, dann muss Ihnen Ihr Arbeitgeber täglich 34,50 Euro Auslösung auszahlen. Diese Auslösung soll nicht nur Ihre Spesen, sondern auch Ihre Kosten für ein Zimmer mit abdecken. Wenn der Chef Ihnen allerdings eine Unterkunft organisiert und sie selbst bezahlt, dann kann er Ihnen von dieser Auslösung 6,50 Euro abziehen.

Kilometergeld bei weiteren Entfernungen

Wenn Sie weit weg von zu Hause arbeiten und zeitweise dort eine andere Unterkunft haben, dann haben Sie nicht nur Anspruch auf Auslösung, sondern auch zusätzlich Anspruch auf ein Kilometergeld für die Fahrten. Wenn Sie mit dem eigenen Pkw zur Arbeit fahren, dann muss der Chef Ihnen 15 Cent Fahrgeld pro gefahrenen Kilometer bezahlen. Sie können den Hin- und den Rückweg in Rechnung stellen. Wenn der Chef Ihnen das Transportmittel stellt, entfällt natürlich das Kilometergeld.

Und noch etwas: Die Zeit, die Sie von der Unterkunft morgens zur Arbeit hin und abends von der Arbeit zurück brauchen, zählt zur Arbeitszeit. Diese Zeit muss also genauso entlohnt werden wie die Arbeitszeit am Bau**.**

Die Auslösung gibt es nicht für Wochenendheimfahrtstage, bei Krankrenhausaufenthalt und bei unentschuldigtem Fehlen. Wenn Sie Ihre Unterkunft am Baustellenort aber selbst zahlen und bei Wochenendheimfahrt weiterbezahlen müssen, muss er etwas davon weiterbezahlen, ebenso für max. 14 Tage bei einem Krankenhausaufenthalt, allerdings haben Sie dann nur Anspruch auf max. einen halben Stundenlohn pro Kalendertag.

Tabelle: Kilometergeld und Abzüge bei „Auslösung“ (Fernbaustellen)

Auslösung	34,50 €
Abzüge	6,50 €
Kilometergeld	0,15 € pro Kilometer

Wochenendheimfahrten

Für Wochenendheimfahrten von der weit entfernten Baustelle zu Ihrer üblichen Wohnung mit Ihrem eigenen PKW muss Ihr Arbeitgeber Ihnen 30 Cent pro Entfernungskilometer erstatten. Ist die Baustelle mehr als 250 Kilometer von Ihrem Betrieb entfernt, muss er Ihnen alle acht Wochen einen Arbeitstag im Zusammenhang mit einer Wochenendheimfahrt bezahlt frei geben; bei mehr als 500 Kilometer zwei Arbeitstage. Wenn er Ihnen allerdings einen Flug bezahlt und auch die Kosten für die An- und Abfahrt zum Flughafen erstattet, entfallen die bezahlten freien Tage.

Gilt für Wanderarbeiter

Für Wanderarbeiter gelten bezüglich der Auslösung und der Erstattung der Transport und Unterkunftskosten die Bestimmungen des Heimatlandes. Wenn Sie Fragen hierzu haben oder mehr zu dem Thema wissen möchten, dann kontaktieren Sie uns doch einfach.

Betriebsverfassungsgesetz

Gilt allgemein

Wenn Sie in Bayern oder einem anderen Bundesland arbeiten, dann werden Sie auf etwas stoßen, das es in anderen Staaten so nur selten gibt. Es ist hier die Rede vom Betriebsrat. Betriebsräte sind Interessenvertreter der Beschäftigten eines Betriebes. Der Betriebsrat wird direkt von den Beschäftigten gewählt. Er ist zugleich die Ver-

trauensperson der Arbeitnehmer und das Verbindungsglied zwischen Gewerkschaft und den Arbeitnehmern eines Betriebs. Wegen seiner besonderen Stellung besteht für Betriebsräte ein genereller Kündigungsschutz.

Mehr Rechte dank Betriebsrat!

Der Betriebsrat sorgt für eine gerechte Eingruppierung, er schaut also danach, dass Sie den richtigen Lohn erhalten. Der Betriebsrat bestimmt die Arbeitsbedingungen mit, muss vor jeder Kündigung angehört werden und sorgt für Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb. Er sorgt ebenfalls für den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit. Der Betriebsrat kann eine Betriebsvereinbarung erwirken. Betriebsvereinbarungen regeln die Organisation zu Gunsten der Arbeitnehmer. Eine Betriebsvereinbarung gilt dann wie ein Gesetz oder ein Tarifvertrag. Der Betriebsrat schafft also kollektive Rechte und löst den einzelnen Arbeiter aus seiner Isolation gegenüber dem Arbeitgeber heraus. So sind Sie besser geschützt!

Wer ist zum Betriebsrat zugelassen?

In Deutschland sind zur Wahl des Betriebsrates nur Arbeitnehmer zugelassen. Je nach Betriebsgröße kann auch die Größe des Betriebsrates variieren.

Anzahl Arbeitnehmer	**Anzahl möglicher Betriebsräte**
5 bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer	1 Person
21 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer	3 Personen
51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer…	5 Personen…

Wer darf sich aufstellen lassen? Wer darf wählen?

Zur Wahl des Betriebsrats dürfen sich nur volljährigen Arbeitnehmer aufstellen lassen. Sie müssen ferner länger als 6 Monate dem Be-

trieb angehören. An der Wahl können auch ausländische Arbeitnehmer, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, teilnehmen.

Wer kommt für die anfallenden Kosten des Betriebsrates auf?

Die Kosten für die Betriebsratsarbeit hat der Arbeitgeber zu tragen. Hierzu zählen laufende Kosten wie Räume, Schulungsmaterial, Personal, Telekommunikation, Dienstfahrten aber auch Investitionen wie Büroeinrichtung, Büro-, Informations- und Kommunikationstechnik, Fachliteratur etc. Ist der Betrieb groß genug (200 – 500 Arbeitnehmer) muss der Betriebsrat von seiner normalen Tätigkeit entbunden werden. Er ist dann nicht mehr am Bau tätig und kann sich so besser um die Probleme der Kollegen kümmern.

Was macht ein Betriebsrat konkret?

- Er überwacht die Einhaltung der geltenden Gesetze und Arbeitnehmerschutzvorschriften. Hierfür kann er die Berufsgenossenschaft und die Gewerbeaufsicht in seine Arbeit einbeziehen. So kann immer gesichert werden, dass in „Ihrer“ Firma der Arbeitsschutz immer auf dem neuesten Stand der Technik ist.
- Er kontrolliert, ob Ihr Arbeitsvertrag nach Kriterien des geltenden Rechtes verfasst ist.
- Wenn er Missstände entdeckt, dann kann er vom Chef fordern, dass dieser sie beseitigt.
- Er kann Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen, zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder auch zur Steigerung der Qualität der Arbeit einfordern.
- Er soll die ungleiche Behandlung bekämpfen und sich dafür einsetzen, dass niemand auf Grund seiner Abstammung, Religion, Nationalität, oder Geschlecht ungleich behandelt wird. Ebenso kann er darauf achten, dass niemand auf Grund seiner politischen Meinung oder seiner gewerkschaftlichen Aktivität diskriminiert wird.

- Er kann die Eingliederung von Schwerbehinderten und schutzbedürftigen Personen befördern.
- Er muss bei Kündigungen angehört werden.
- Dem Betriebsrat kommt die Aufgabe der Integration von ausländischen Kollegen zu. Er kann Sprachkurse organisieren und spezielle Informationsveranstaltungen auf Kosten der Firma realisieren.
- Er kann bei der Personalplanung die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen.
- Er kann für Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitnehmer sorgen.
- Betriebsräte erleichtern den Zusammenhalt zwischen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern eines Betriebes und ihrer Gewerkschaft.

- Nur in Betrieben mit Betriebsrat gibt es bei Massenentlassungen und Betriebsschließungen einen „Sozialplan“, in dem z.B. Kündigungsabfindungen festgelegt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat gibt es darauf keinen Rechtsanspruch.

Wie man sieht, ist die Liste sehr lang. Wir wollten Ihnen einen ersten Eindruck verschaffen, um Sie von der Wichtigkeit des Betriebsrates zu überzeugen. Wenn wir also Ihr Interesse geweckt haben, dann sprechen Sie uns an. Sollte es in „Ihrer“ Firma keinen Betriebsrat geben - kein Problem! Zusammen mit der IG BAU können wir Ihnen bei der Betriebsratsgründung helfen. Merke: Betriebsräte können sich nur um die Probleme kümmern, von denen sie auch wissen.

Wenn es in Ihrer Firma einen Betriebsrat gibt und Sie haben ein Problem, das Sie mit ihm besprechen möchten, haben Sie ein Recht darauf, den Betriebsrat während Ihrer Arbeitszeit aufzusuchen oder anzurufen. Ebenso haben Sie das Recht, ein Betriebsratsmitglied Ihrer Wahl zu Gesprächen mit Ihrem Arbeitgeber mitzunehmen. Wenn es nicht um Ihre individuellen Rechtsansprüche geht, sondern eher um allgemeine Missstände im Betrieb (Beispiele: Toiletten werden zu selten gereinigt, Arbeitskleidung wird nicht trocken, weil

es in Ihre Unterkunft hereinregnet), können Sie Ihre Beschwerde auch an den Betriebsrat richten. Er kann dann mit dem Arbeitgeber darüber sprechen.

Gilt für Wanderarbeiter

Wenn Ihr Chef mit einem bayerischen Betrieb zusammen arbeitet, dann können Sie sich bei Problemen immer auch an den Betriebsrat des Generalunternehmens wenden. Er kann zwar nicht direkt für Sie aktiv werden, kann Ihnen aber indirekt helfen. Bei Arbeitsschutz-, Toiletten- oder Unterkunftsproblemen auf der Baustelle kann er oft direkt eingreifen, denn die betreffen meistens auch die Beschäftigten des Generalunternehmers.

Wenn Ihr Unternehmen Sie nicht mehr oder nicht korrekt bezahlt, kann er seinen Chef darauf aufmerksam machen. Denn das Generalunternehmen haftet ja Ihnen gegenüber mit dafür, dass Sie den Baumindestlohn von Ihrer Firma auch tatsächlich bekommen. Wenn Ihre Firma nicht mehr zahlen kann oder einfach zu wenig Lohn oder zu spät zahlt, kann der Generalunternehmer dazu verpflichtet werden, den Nettomindestlohn direkt an Sie zu zahlen, wenn Sie oder Ihre Interessenvertretung das geltend machen. Und da ist eine frühzeitige Information an uns wichtig und kann dazu führen, dass der Lohn endlich kommt.

Der Betriebsrat kennt sich auch sonst gut aus und kann Ihnen dabei helfen, gute Beratung, wichtige Informationen oder Hilfe zu bekommen.

Checkliste Beschäftigungsverhältnis

Wir vom EVW sind immer mal wieder auf Fälle gestoßen, in denen:

- der Chef von heute auf Morgen samt den Gewinnen verschwindet
- die Firma, in der man beschäftigt wurde, geht pleite

- der Chef Sie zusammen mit anderen Gesellschaftern per Vollmacht aus der Gesellschaft zwingt, ohne Sie auszuzahlen
- Sie vom Staat haftbar für Steuern gemacht werden, die Ihr Chef für Sie hätte zahlen müssen etc.

In all diesen Fällen und ganz egal, ob Sie als Arbeitnehmer oder als (Schein-)Selbstständiger in Bayern oder für einen bayerischen Betreib tätig sind, kann es nur von Vorteil sein, wenn Sie im Ernstfall auf folgende Daten zurückgreifen können:

- Name und Anschrift des Auftraggebers/Arbeitgebers
- genauer Name der Firma, bei der Sie tätig sind samt der Rechtsform (z.B. S.C. Lohnnix SRL aus Bacau mit Zweigstelle in Hamburg)
- Anschrift derjenigen Verantwortlichen, die Anweisungen zur Bauausführung geben
- Name desjenigen, der den Kontakt zum Auftraggeber hergestellt hat und aller weiteren Zwischenmänner und -Frauen
- Anschrift des Arbeitsplatzes (Straße und Hausnummer, Postleitzahl und Ort)
- Namen und Anschriften derjenigen Firmen, die dort auch gleichzeitig tätig sind und als General- und Subunternehmer oder Bauherr in Fragen kommen könnten
- genaue Adresse der Unterkunft, die zur Verfügung gestellt wird
- alles Weitere, was im Falle eines Konfliktes von Nöten sein könnte (Fotos und Videos, die Sie und Ihre Kollegen bei der Arbeit auf der Baustelle zeigen; Fotos vom Baustellenschild, Zeugenaussagen der Kollegen; Eidesstattliche Versicherungen etc.)

Im Falle eines Konfliktes ist es zudem gut, wenn Sie zudem auf folgende Daten zurückgreifen können:

- tägliche Auflistung der gearbeiteten Stunden und Pausen und den dazugehörigen ausgeübten Tätigkeiten (eine entsprechende

Zeiterfassungstabelle kann beim EVW in ihrer Muttersprache angefordert werden)

- die Namen und Adressen der Kollegen mit den Sie arbeiten
- die Adressen und Telefonnummern der Kollegen vor Ort und im Heimatland
- die Namen der Poliere und alle weiteren Personen, die Anweisung erteilen
- der Arbeitsvertrag (zumindest eine Kopie davon) und alle weiteren schriftliche Dokumente, welche das Arbeitsverhältnis dokumentieren könnten (Gewerbeanmeldung, Bescheinigungen der Sozialkassen und Sozialversicherer, Kopien aus dem Arbeitsbuch, Videoaufnahmen vom Chef und dem Personal etc.)

Notizen