



Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

Lückstraße 72/73, 10317 Berlin, Telefon: (030) 5 15 39 - 0

<http://www.sozialkasse-berlin.de>

Leitfaden

für die Durchführung des Tarifvertrages über
zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen
Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe

(TV ZABB)

(gewerbliche Arbeitnehmer)

Stand: 01. September 2007



Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

Lückstraße 72/73, 10317 Berlin, Telefon: (030) 5 15 39-0

<http://www.sozialkasse-berlin.de>

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Herr Witt
Sekretariat Frau Kuhlkamp

E-Mail: sekretariat@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 35
Fax: (030) 5 15 39-1 80

Betriebserfassung

Frau Wolff

E-Mail: erfassung@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 10
Fax: (030) 5 15 39-6 10

Betriebsprüfung

Frau Beiße

E-Mail: pruefer@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 01
Fax: (030) 5 15 39-6 01

Datenverarbeitung-Organisation

Herr Susanto

E-Mail: edv@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 76
Fax: (030) 5 15 39-6 89

Verfahrensabwicklung

Meldungen und Erstattungen

Frau Reinhold

E-Mail: kk@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 52
Fax: (030) 5 15 39-6 52

TV ZABB Koordination

Frau Scherff

E-Mail: scherff@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 16
Fax: (030) 5 15 39-6 16

Elektronischer Datenaustausch

Frau Schnöckel

E-Mail: dta-soka@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 15
Fax: (030) 5 15 39-6 15

Arbeitnehmerservicestelle

Frau Schulz

E-Mail: an-service@sozialkasse-berlin.de
Telefon: (030) 5 15 39-1 48
Fax: (030) 5 15 39-6 48

	Seite
1 Inhalt und Zielsetzung des TV ZABB	2
2 Mindestlohn	3
3 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)	5
4 Meldedaten des TV ZABB	6
4.1 Geleistete Arbeitsstunden	6
4.2 Ausgezählte Arbeitsstunden	6
4.3 Lohngruppe	7
4.4 Bruttostundenlohn (GTL)	7
5 Begriffe und Beispiele	9
5.1 Beispiel: Tarifliche Arbeitszeitverteilung	9
5.2 Festlohn / Pauschalvergütung (Mini-Jobs)	9
5.3 Nettolohnvereinbarung	9
5.4 Beispiel: Betriebliche Arbeitszeitverteilung (12 Monate) / Arbeitszeitkonto	10
5.5 Hinweis: Führung und Absicherung von Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse	14
6 Tarifverträge/Gesetze	15
6.1 BRTV	15
6.2 TV Mindestlohn	18
6.3 TV ZABB	20
6.4 Nachweisgesetz - NachwG	21
6.5 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG	22

1 Inhalt und Zielsetzung des TV ZABB

TV ZABB	<p>Die Tarifvertragsparteien des Berliner Baugewerbes haben durch den Abschluss des Tarifvertrages über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB) eine Erweiterung der Meldepflichten beschlossen. Neben den in § 6 Abs. 1 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) genannten Meldepflichten sind monatlich zusätzlich folgende Daten für jeden gewerblichen Arbeitnehmer mitzuteilen:</p>
Die zusätzlichen Meldepflichten im Einzelnen:	<ol style="list-style-type: none">1. die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden2. die mit der Lohnabrechnung zur Auszahlung gelangenden Arbeitsstunden3. die Eingruppierung in die Lohngruppe 1 oder 2 und höher gemäß § 5 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)4. den der Lohnabrechnung zugrunde liegende Bruttostundenlohn (GTL) ohne Zuschläge
Meldepflicht ab: Januar 2007	<p>Der TV ZABB wurde vom Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen für allgemeinverbindlich erklärt. Er ist zum 01. Januar 2007 in Kraft getreten. Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eines Tarifvertrages hat zur Folge, dass die tariflichen Bestimmungen dieses Tarifvertrages für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des betrieblichen und räumlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages verbindlich werden und damit zwingend anzuwenden sind. Die Tarifverträge gelten damit ähnlich wie ein Gesetz, unabhängig von der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft.</p>
Allgemeinverbindlichkeit	
Geltungsbereich:	<p>Der TV ZABB findet Anwendung auf alle gewerblichen Arbeitnehmer (persönlicher Geltungsbereich) in Betrieben oder selbständigen Baubetriebsabteilungen des Baugewerbes (betrieblicher Geltungsbereich) mit Sitz im Land Berlin (räumlicher Geltungsbereich).</p>
Ziele:	<p>Die Ziele, die mit Hilfe des TV ZABB erreicht werden sollen, sind:</p> <ul style="list-style-type: none">● Die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbes● Die Abwehr von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung● Die Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne
Instrument zur Zielerreichung	<p>Der TV ZABB ist ein weiteres Instrument bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung und Mindestlohnverstößen. Dazu dienen die zusätzlichen Meldedaten, wodurch sich die Kontrollmöglichkeiten der Sozialkasse verbessern.</p> <p>Sofern sich bei der Kontrolle der Daten durch die Sozialkasse Verdachtsmomente ergeben, die auf Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung oder einen Mindestlohnverstoß hindeuten, ist die Sozialkasse angehalten, entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe einzuleiten.</p> <p>Die Überprüfbarkeit und Verfolgung von Mindestlohnverstößen ist vor allem deshalb sinnvoll, damit faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen bzw. gewährleistet werden können, die auf der Einhaltung von Mindeststandards basieren. Daneben wird der TV ZABB auch präventive Wirkung haben, da die Arbeitgeber durch die Meldepflicht für die ZABB-Daten zur Einhaltung des Mindestlohnes angehalten werden.</p>

2 Mindestlohn

Ein wichtiges Ziel des TV ZABB ist es, die Einhaltung des Mindestlohnes zu unterstützen und damit Mindestlohnverstößen entgegenzuwirken. Aus diesem Grund wird vorab auf einige wichtige Bestimmungen des TV Mindestlohn eingegangen.

Betrieblicher Geltungsbereich

Der TV Mindestlohn ist allgemeinverbindlich und erfasst alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter den Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) fallen (betrieblicher Geltungsbereich). Er gilt auch für Betriebe mit Sitz im Ausland für ihre im Geltungsbereich der Mindestlohnverordnung beschäftigten Arbeitnehmer.

Persönlicher Geltungsbereich

Vom persönlichen Geltungsbereich werden alle **gewerblichen** Arbeitnehmer erfasst, unabhängig davon, ob sie in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis oder als geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs, Midi-Jobs) tätig sind. Der Tarifvertrag findet auch Anwendung auf sog. Aushilfsarbeitsverhältnisse, auch, wenn der Arbeitnehmer nur einen Tag beschäftigt wird.

Kurzzeitig Beschäftigte

Scheinselbständige

Scheinselbständige sind gewerbliche Arbeitnehmer und haben Anspruch auf die Zahlung von Mindestlohn.

Auslandsbaustellen

Ein Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich dem Recht des Staates, in dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Insofern unterliegen auch Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt oder für Auslandsbaustellen eingestellt werden, den tariflichen Bestimmungen des TV Mindestlohn.

nicht erfasst werden:

Von dem persönlichen Geltungsbereich nicht erfasst sind:

- **jugendliche Arbeitnehmer** (vor Vollendung des 18. Lebensjahres) ohne abgeschlossene Berufsausbildung;
- **gewerbliches Reinigungspersonal**, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Satz 2 TV Mindestlohn).
- **Praktikanten**, die nach einer Studien- oder Ausbildungsordnung ein Praktikum nachweisen müssen.

Arbeitsortsprinzip

Nach § 3 TV Mindestlohn gilt der Lohn der Arbeitsstelle, es sei denn, der Lohn des Einstellungsortes des Arbeitnehmers ist höher.

Höhe der Mindestlöhne

Die Höhe des an den Arbeitnehmer zu zahlenden Mindestlohnes richtet sich danach, ob er in die **Mindestlohngruppe 1 oder 2** einzugruppiert ist. Die Höhe der Mindestlöhne ergibt sich aus dem jeweils gültigen Tarifvertrag. Dieser ist auf der Webseite der Sozialkasse „www.sozialkasse-berlin.de“ abrufbar (vgl. auch Pkt. 6.2).

Abgrenzung Lohngruppe 1 Lohngruppe 2

Bei der Prüfung, ob der Mindestlohn für die Lohngruppe 1 oder der Mindestlohn für die Lohngruppe 2 zu zahlen ist, ist von den Eingruppierungskriterien (Ausbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse, auszuübende Tätigkeit) des § 5 Nr. 2 BRTV auszugehen. Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse und die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Führt der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, ist er in diejenige Lohngruppe einzugruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

überwiegend ausgeübte Tätigkeit

Für die Eingruppierung ist deshalb die überwiegend auszuübende Tätigkeit des Arbeitnehmers zunächst anhand des Tätigkeitsbereiches und der Tätigkeitsbeispiele zu prüfen (§ 5 Nr. 3 BRTV, siehe Pkt. 6.1).

Bestandteile des Mindestlohnes

Der Mindestlohn ist der **Gesamttarifstundenlohn (GTL)**, der sich aus dem Tariflohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) zusammensetzt. Der GTL ist für jede lohnzahlungspflichtige Stunde zu zahlen.

Lediglich für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord) muss nur der Tariflohn und nicht der Bauzuschlag gezahlt werden.

Die folgenden Zahlungen des Arbeitgebers dürfen nicht auf den Mindestlohn für die geleistete Stunde angerechnet werden, sie sind keine Bestandteile des Mindestlohnes. Sie sind zusätzlich zu dem Mindestlohn zu zahlen. Dazu gehören insbesondere alle Zuschläge und Zulagen, die dem Arbeitnehmer auf Grund einer Abweichung von der Normleistung gewährt werden:

- Mehrarbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien);
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien);
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit);
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen).

Ebenfalls kein Bestandteil des Mindestlohnes sind weiterhin die folgenden im BRTV aufgeführten Zahlungen, die zusätzlich neben dem Mindestlohn zu zahlen sind, z. B.:

- Wegekostenerstattung, Auslösungen; Verpflegungsmehraufwand;
- geldwerte Sachleistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung);
- Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung;
- Saison-Kurzarbeitergeld, Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld;
- Ansprüche aufgrund anderer Tarifverträge (z. B. TV Lohn/Berlin) oder einzelvertraglicher Vereinbarungen.

Kontrolle des Mindestlohnes

Primär zuständig für die Kontrolle des Mindestlohnes sind nach § 2 AEntG die Behörden der Zollverwaltung. Sie werden unterstützt durch eine Reihe von anderen Behörden (Bundesagentur für Arbeit u. a.). Die Koordination erfolgt durch die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)“.

Außenprüfungen (§§ 3-5 SchwarzArbG)

Die Kontrollen erfolgen durch Außenprüfungen auf der Baustelle und/oder im Betrieb. Sie erfolgen meist ohne Vorankündigung und auch außerhalb üblicher Arbeitszeiten und können ohne Anfangsverdacht durchgeführt werden. Die Prüfer dürfen Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers betreten und Lohn-, Melde- und andere Geschäftsunterlagen einsehen. Untersucht werden auch Aufzeichnungen, aus denen Umfang, Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen abgeleitet werden können (auch gespeicherte Daten).

Prüfungen durch FKS

Des Weiteren sind die Beamten der FKS zur Überprüfung der Personalien der dort tätigen Personen berechtigt. Die Prüfungen sind durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte zu dulden und auf Verlangen ist Auskunft zu erteilen. Die Beamten der Zollverwaltung sind in diesen Fällen Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Strafen

Verstöße gegen das AEntG können als Ordnungswidrigkeit mit **Geldbußen bis zu 500.000,-- EUR** geahndet werden. Außerdem kann eine Strafbarkeit wegen Wuchers sowie Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt vorliegen. Dieser Tatbestand kommt in den Fällen der Unterschreitung des Mindestlohnes in Betracht, da zugleich geringere Beiträge zur Sozialversicherung und an die Sozialkassen abgeführt worden sind. Zusätzlich zu einer Geldbuße kann eine Gewinnabschöpfung in unbegrenzter Höhe erfolgen.

Ab einer Geldbuße von wenigstens 2.500,-- EUR kann wegen Unzuverlässigkeit ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge für eine angemessene Zeit erfolgen. Ab einer Geldbuße von 100,-- EUR erfolgt die Eintragung in das Gewerbezentralregister.

3 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)

Der TV ZABB verlangt die Meldung von Daten, die sich im Wesentlichen aus der Anwendung des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) ergeben bzw. dessen Grundlagen im BRTV definiert werden. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf einige Bestimmungen des BRTV eingegangen.

**BRTV ist
allgemeinverbindlich**

Der **BRTV ist allgemeinverbindlich.**

Geltungsbereich

Im § 1 BRTV ist der Geltungsbereich definiert. Der BRTV ist im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland anzuwenden, erfasst werden alle gewerblichen Arbeitnehmer in Betrieben, die überwiegend Bauleistungen erbringen. Einzelheiten ergeben sich aus § 1 Abs. 2 BRTV bzw. § 1 Abs. 2 VTV.

**Arbeitsbedingungen
§ 2**

Im § 2 BRTV sind die Einstellungsbedingungen definiert. Danach hat der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten. Dieser Einstellungsbogen/Arbeitsvertrag hat neben den Daten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers insbesondere den Ort der Einstellung, den erlernten Beruf des Arbeitnehmers, die vorgesehene Tätigkeit, die Lohngruppe und den vereinbarten Bruttostundenlohn (GTL) zu enthalten.

**Arbeitszeit
§ 3**

Gewerbliche Arbeitnehmer arbeiten aufgrund des anzuwendenden allgemeinverbindlichen BRTV **grundsätzlich im Zeitlohn** mit der Folge, dass für jede geleistete Arbeitsstunde ein Anspruch auf Vergütung besteht. Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

Tarifliche Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeit beträgt in den Monaten Januar bis März und Dezember (Winterarbeitszeit) wöchentlich 38 Stunden (Mo.-Do. 8 Std., Fr. 6 Std.); in den Monaten April bis November (Sommerarbeitszeit) wöchentlich 41 Stunden (Mo.-Do. 8,5 Std., Fr. 7 Std.).

Arbeitszeitverteilung

Durch betriebliche Regelung können Abweichungen von der Regelarbeitszeit entweder in einem Ausgleichszeitraum von 2 Wochen oder 12 Monaten vereinbart werden (Weitere Einzelheiten siehe Tarifvertragstext unter Pkt. 6.1).

Eingruppierung

§ 5 BRTV enthält die Grundlagen der Eingruppierung in die Lohngruppen. Die **Angabe der Lohngruppe** ist gem. TV ZABB **meldepflichtig**. (Weitere Einzelheiten siehe Tarifvertragstext unter Pkt. 6.1)

4 Meldedaten des TV ZABB

4.1 Geleistete Arbeitsstunden

„geleistete Arbeitsstunden“

Zu den „geleisteten Arbeitsstunden“ zählen alle in Stunden auszudrückenden Zeiten für die ein **Entgeltanspruch** besteht mit Ausnahme von:

ohne Urlaub
ohne Ausfallzeiten
ohne Krankengeld

- Urlaubszeiten;
- durch Witterung oder wirtschaftliche Gründe bedingte Ausfallzeiten;
- Zeiten mit Krankengeld-Bezug.

Nach dieser Definition gehören zu den „geleisteten Arbeitsstunden“ nicht nur die Stunden, in denen tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde, sondern auch Zeiten, für die ein tariflicher oder gesetzlicher Entgeltanspruch besteht. Dazu gehören:

plus Krankenzeiten
plus Feiertage
plus Freistellungen

- Zeiten einer Krankheit mit Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes;
- Zeiten mit Feiertagsbezahlung;
- Zeiten einer Freistellung mit Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 4 Nrn. 2 und 3 BRTV.

Für Zeiten einer Krankheit mit **Lohnfortzahlungsanspruch** ist die individuelle, für den jeweiligen Arbeitnehmer ausgefallene Arbeitszeit zu melden, es gilt auch hier das sog. Lohnausfallprinzip, je nachdem, welche Arbeitszeitgestaltung gemäß § 3 BRTV im Betrieb angewendet wird.

Für die **Feiertagsbezahlung** ist nach § 3 Nr. 1.42 letzter Absatz BRTV auf die tarifliche Arbeitszeit abzustellen, auch in den Fällen einer Arbeitszeitflexibilisierung.

Bei einer **Freistellung aus familiären Gründen** nach § 4 Nr. 2 BRTV ist pro Tag die Stundenzahl der tariflichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV maßgebend, bei Freistellungen für Arztbesuche und Behördengänge nach § 4 Nr. 3 BRTV die benötigte Arbeitszeit, höchstens jedoch die tarifliche Arbeitszeit.

einschließlich Gutschriften auf Arbeitszeitkonto

Zu den geleisteten Arbeitsstunden zählen auch Arbeitsstunden, die einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (**Ausgleichskonto**) gutgeschrieben werden.

4.2 Ausgezählte Arbeitsstunden

„ausgezählte Arbeitsstunden“

Zu den „ausgezählten Arbeitsstunden“ zählen alle „geleisteten Arbeitsstunden“ gemäß vorstehender Definition,

- abzüglich** der geleisteten Arbeitsstunden, die bei Arbeitszeitflexibilisierung einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) gutgeschrieben werden;
- zuzüglich** aller Arbeitsstunden, die einem Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) entnommen werden.

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum (gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV) sind demnach die Stunden anzugeben, die in einem Monat abzurechnen und auszuzahlen sind.

Es sind dies im Zeitraum April bis November 178 Stunden/Monat und im Zeitraum Dezember bis März 164 Stunden/Monat. Die Stunden mindern sich um diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigter Fehlers ausfallen; sie mindern sich auch um diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Stunden eine Vergütung oder Lohnersatzleistung zu zahlen ist, wird diese neben dem Monatslohn ausgezahlt.

Bei den „ausgezählten Arbeitsstunden“ handelt es sich demnach um die Stunden, deren Arbeitsentgelt (ohne Zuschläge und Urlaub) im jeweiligen Meldezeitraum lohnsteuerpflichtig ist.

4.3 Lohngruppe

„Lohngruppe“

Nach § 5 Nr. 2.1 BRTV ist jeder Arbeitnehmer in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren und zwar nach den im § 5 Nr. 3 BRTV definierten Eingruppierungsmerkmalen und Tätigkeitsbeispielen.

Die Eingruppierung in eine Lohngruppe ist zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber hat diese zusammen mit allen wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einstellungsbogen anzugeben (§ 2 BRTV).

Sofern ein Arbeitnehmer in die Lohngruppe 1 oder Lohngruppe 2 und höher eingruppiert wurde, ist dies gemäß TV ZABB anzugeben. Zu den Einzelheiten der Eingruppierungsmerkmale vgl. den Tarifvertragstext unter Pkt. 6.1 dieser Broschüre.

Ausnahmen

Jugendliche AN ohne abg. Berufsausbildung

Der persönliche Geltungsbereich des TV Mindestlohn umfasst im Gegensatz zum Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) und dem TV ZABB **keine**

- jugendlichen Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) ohne abgeschlossene Berufsausbildung

gewerbliches Reinigungspersonal

und **kein**

- gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

Praktikanten

Gleiches gilt für Praktikanten, die nach einer Studien- oder Ausbildungsordnung ein Praktikum nachweisen müssen.

Lohngruppe 8

Damit diese Arbeitnehmer bei der Prüfung der Einhaltung des Mindestlohnes erkennbar werden, sind diese mit der **Lohngruppe "8"** zu melden. Alle anderen Angaben des TV ZABB sind für die oben genannten Arbeitnehmer unverändert zu melden.

4.4 Bruttostundenlohn (GTL)

„Bruttostundenlohn“

Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) setzt sich zusammen aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ). Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) der Lohngruppen 1 und 2 entspricht den im TV Mindestlohn festgelegten Mindestlöhnen.

vereinbarter Bruttostundenlohn

Anzugeben ist der jeweils vereinbarte Bruttostundenlohn, der der Definition des Gesamttarifstundenlohnes entspricht.

5 Begriffe und Beispiele

5.1 Beispiel: Tarifliche Arbeitszeitverteilung

Es wird eine Lohnabrechnung für den Januar 2008 für einen Arbeitnehmer erstellt. Vereinbart ist tarifliche Arbeitszeitverteilung. Es gilt demnach die Winterarbeitszeit von 38 Std./Woche (Mo-Do 8 Std. und Fr 6 Std.). Im Januar 2008 beträgt die tarifliche Arbeitszeit 176 Stunden. Der Arbeitnehmer ist eingruppiert in die Lohngruppe 2 mit einem Bruttostundenlohn von 13,00 €. Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung:

Kalendarium Januar 2008	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	ausgezahlte Arb.Std.
Feiertag	1.	Di	1	8	8	8
Urlaub	2.-4.	Mi-Fr	3	22		
Urlaub	7.-11.	Mo-Fr	5	38		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	14.-18.	Mo-Fr	5	38	38	38
Mehrarbeit (angeordnet)	19.	Sa	1	8	8	8
Krankheit mit Lohnfortzahlung	21.-23.	Mo-Mi	3	24	24	24
Arbeitszeit (Zeitlohn)	24.-25.	Do-Fr	2	14	14	14
Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	28.-31.	Mo-Do	4	32		
Summe				184	92	92

Anzugeben sind für den TV ZABB:

Lohngruppe 2 Bruttostundenlohn (GTL) 13,00 geleistete Arbeitsstunden 92,0 ausgezahlte Arbeitsstunden 92,0

Feiertag

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Feiertagsbezahlung erfolgt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der tariflichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 122,00 €.

Arbeitszeit (Zeitlohn)

Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet (ausgezahlt) werden.

Mehrarbeit (angeordnet)

Mehrarbeitsstunden gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden, die für den TV ZABB als geleistete und ausgezahlte Stunden zu melden sind. Für Mehrarbeitsstunden wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Der Zuschlag ist neben dem Mindestlohn auszuzahlen.

Krankheit mit Lohnfortzahlung

Krankheitszeiten mit Lohnfortzahlung gehören zu den geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden. Die anzurechnenden Stunden ermitteln sich gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz nach der individuellen ausgefallenen Arbeitszeit. Da in diesem Beispiel die tarifliche Arbeitszeit vereinbart ist, werden die Tage Mo-Mi mit jeweils 8 Std. pro Tag angesetzt.

Arbeitsausfall (witterungsbedingt)

Die durch einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen ausgefallenen Stunden **gehören nicht zu den geleisteten und ausgezahlten Stunden**. In diesem Beispiel wird angenommen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, für den als Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird.

Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Auszahlung des Lohnes	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	Ausgezählte Arbeitsstd.
Zeitlohn	60	13,00	780,00	60
Zuschlag Mehrarbeit	8	3,25	26,00	
Krankheit mit LFZ	24	13,00	312,00	24
Feiertagsbezahlung	8	13,00	104,00	8
Saison-Kurzarbeitergeld ¹⁾	32			
8 Tage Urlaub – Tagessatz -	60	122,00	976,00	
Summe Lohn (Brutto)			2.198,00	92

¹⁾ Das Saison-Kurzarbeitergeld wird hier nicht ausgewiesen

5.2 Festlohn / Pauschalvergütung (Mini-Jobs)**Festlohn / Festgehalt**

Einen Festlohn (Festgehalt) **kennt der BRTV nicht**, da es sich um gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) handelt, die nach Stunden entlohnt werden, also im Zeitlohn arbeiten.

Pauschalvergütung geringfügig Beschäftigte Nebenverdienst

Eine feste Pauschalvergütung nach den Grundsätzen der geringfügigen Beschäftigung (z.B.: 400,00 EUR Job) oder feste Nebenverdienste bei Bezug von Arbeitslosigkeit (z. B.: 165,00 EUR) sind daher unzulässig.

5.3 Nettolohnvereinbarung**Nettolohnvereinbarung**

Nettolohnvereinbarungen sind nach dem BRTV nicht vorgesehen und daher unzulässig. Dennoch werden gelegentlich „Tagelöhner“/Aushilfen über die Job-Vermittlungen der Bundesagentur für Arbeit zu einem bestimmten Nettolohn vermittelt. In der Lohnabrechnung muss dann entsprechend der Tätigkeit und dem anzuwendenden Mindestlohn 1 oder 2 auf den entsprechenden Bruttolohn hochgerechnet werden. Dabei kann es vorkommen, dass je nachdem welche Lohnsteuerklasse anzuwenden ist, der Mindestlohn nicht erreicht wird.

Gefahr eines Mindestlohnverstoßes

Bei einem Nettolohn von 8,- € pro Std. und bei 168 Arbeitsstunden erhält der Arbeitnehmer 1.344,- €. Bei Lohnsteuerklasse I ergibt sich ein Bruttolohn von ca. 2.088,- €, was einem Bruttostundenlohn von ca. 12,42 € entspricht. Der Mindestlohn ist eingehalten. Hat der Arbeitnehmer jedoch die Lohnsteuerklasse III, so ergibt sich ein Bruttolohn von ca. 1.710,- €, was einem Bruttostundenlohn von ca. 10,18 € entspricht. In diesem Fall wäre weder der Mindestlohn 2, noch der Mindestlohn 1 eingehalten. Es läge ein Mindestlohnverstoß vor.

5.4 Beispiel: Betriebliche Arbeitszeitverteilung (12 Monate) / Arbeitszeitkonto

Es ist eine betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV vereinbart. Es werden zur Veranschaulichung zwei Monatsabrechnungen, und zwar für den Mai 2007 und den Dezember 2007 gezeigt.

Beispiel: Mai 2007

Vereinbarte Arbeitszeit:

Mai 2007: Mo-Do 9 Std., Fr 8 Std. (44 Std./Woche) – 201,5 Std.¹⁾

Eingruppierung:

Mai 2007: Lohngr. 3 mit einem Bruttostundenlohn (GTL) von 13,21 €

¹⁾ Feiertage werden mit der

tariflichen Arbeitszeit angesetzt

Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung im Mai:

Kalendarium Mai 2007	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	
Feiertag	1.	Di.	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Arbeitszeit (Zeitlohn)	2.-4.	Mi-Fr	3	26,0	26,0	
Arbeitszeit (Zeitlohn)	7.-11.	Mo-Fr	5	44,0	44,0	
Urlaub	14.-16.	Mo-Mi	3	27,0		
Feiertag	17.	Do	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Urlaub	18.	Fr	1	8,0		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	21.-25.	Mo-Fr	5	44,0	44,0	
Feiertag	28.	Mo	1	8,5	8,5	tarifl. Arbeitszeit
Arbeitszeit (Zeitlohn)	29.-31.	Di-Do	3	27,0	27,0	
Summe				201,5	166,5	

Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden

Aus dem Kalendarium ermitteln sich - wie im Folgenden erläutert - 166,5 geleistete Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Arbeitszeit (Zeitlohn)

Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet bzw. dem Ausgleichskonto gutgeschrieben werden.

Feiertag

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden. Für den Urlaub sind die gemäß der vereinbarten Arbeitszeit anfallenden Stunden, insgesamt also 35 Std., zu berücksichtigen.

Ermittlung der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto

Nach § 3 Nr. 1.43 BRTV ist bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit monatlich auf dem Ausgleichskonto die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 3 Nr. 1.42 BRTV errechneten Monatslohn gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zunächst errechnet sich der Monatslohn wie folgt:

abzüglich:	Monatslohn (April - November)	178,0 Stundenlöhne
abzüglich:	bezahlte Feiertage	-25,5 Stundenlöhne
	<u>Urlaub</u>	<u>-35,0 Stundenlöhne</u>
	= vermindertes Monatslohn	117,5 Stundenlöhne

Die Gutschrift auf das Arbeitszeitkonto ermittelt sich wie folgt:

Arbeitszeit (Zeitlohn) =	tatsächlich geleistete Arbeit	141,0 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>vermindertes Monatslohn</u>	<u>-117,5 Stundenlöhne</u>
	= Gutschrift auf Arbeitszeitkonto	23,5 Stundenlöhne

Ermittlung der ausgezahlten Arbeitsstunden aus der Lohnabrechnung

Der verminderte Monatslohn wird für 117,5 Stunden gewährt. Zusätzlich dazu werden in der Lohnabrechnung die bezahlten Feiertage und der Urlaub nach § 3 Nr. 1.42 BRTV wieder berücksichtigt. Die entsprechende Vergütung für die in diesem Beispiel aufgeführten Feiertage und die Urlaubsvergütung werden demnach zusätzlich zu dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

verminderter Monatslohn

Der verminderte Monatslohn in Höhe von 117,5 Stunden wird ausgezahlt und gehört somit zu den ausgezahlten Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Feiertagsbezahlung

Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich nach der tariflichen Arbeitszeit. Sie gehören zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Feiertagsbezahlung erfolgt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Für den Urlaub sind die gemäß der vereinbarten Arbeitszeit anfallenden Stunden, insgesamt also 35 Std., zu berücksichtigen. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 125,00 €.

Die ausgezahlten Arbeitsstunden ergeben sich auch aus dem zu zahlenden Monatslohn abzüglich der auf den Urlaub entfallenden Stunden (178 Stunden – 35 Stunden Urlaub = 143 Stunden).

Es ergibt sich daher folgende Lohnabrechnung:

Lohnabrechnung	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	ausgezählte Arbeitsstd.
Verminderter Monatslohn	117,5	13,21	1.552,18	117,5
Feiertagsbezahlung	25,5	13,21	336,86	25,5
4 Tage Urlaub – Tagessatz -	35,0	125,00	500,00	
Summe Monatslohn (Brutto)	178,0		2.389,04	143,0
Ausgleichskonto				
Vortrag Arbeitszeitkonto	30,0	13,21	396,30	
Gutschrift auf Arbeitszeitkonto	23,5	13,21	310,44	
Stand Arbeitszeitkonto 31.05.2007:	53,5	13,21	706,74	

Für den TV ZABB sind 166,5 geleistete Arbeitsstunden und 143,0 ausgezahlte Arbeitsstunden zu melden. Die Differenz zwischen beiden Angaben von 23,5 Stunden entspricht genau der Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto.

Anzugeben sind für den TV ZABB demnach:

Lohngruppe	Bruttostundenlohn (GTL)	geleistete Arbeitsstunden	ausgezählte Arbeitsstunden
3	13,21	166,5	143,0

Beispiel: Dezember 2007 Im Folgenden wird beispielhaft die Abrechnung für den Monat Dezember 2007 gezeigt. In der Zwischenzeit ist das Arbeitszeitkonto auf 141,5 Stunden angewachsen und der Bruttostundenlohn hat sich erhöht.

Vereinbarte Arbeitszeit: Dez. 2007: Mo-Do 8,5 Std., Fr 0 Std. (34 Std./Woche) – 126,5 Std.¹⁾
Eingruppierung: Dez. 2007: Lohngr. 3 mit einem Bruttostundenlohn (GTL) von 13,61 €

¹⁾ Feiertage werden mit der

tariflichen Arbeitszeit angesetzt Folgende Daten bilden die Grundlage der Lohnabrechnung im Dezember:

Kalendarium Dezember 2007	Datum	Tag	Tage	Std.	geleistete Arb.Std.	
Arbeitszeit (Zeitlohn)	3.-7.	Mo-Fr	4	34,0	34,0	
Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	10.-14.	Mo-Fr	4	34,0		
Arbeitszeit (Zeitlohn)	17.-21.	Mo-Fr	4	34,0	34,0	
Arbeitsfrei	24.	Mo	1	8,5		§ 3 Nr. 1.7 BRTV
Feiertag	25.-26.	Di-Mi	2	16,0	16,0	tarifl. Arbeitszeit
Urlaub 27.12. – 04.01.	27.-28	Do-Fr	1	8,5		
Arbeitsfrei	31.	Mo	1	8,5		§ 3 Nr. 1.7 BRTV
Summe				143,5	84,0	

Ermittlung der geleisteten Arbeitsstunden Aus dem Kalendarium ermitteln sich - wie im Folgenden erläutert - 84,0 geleistete Arbeitsstunden, die gemäß TV ZABB zu melden sind.

Arbeitszeit (Zeitlohn) Dabei handelt es sich um geleistete Arbeitsstunden, die mit dem vereinbarten Bruttostundenlohn vergütet werden.

Arbeitsausfall (witterungsbedingt) Die durch einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen ausgefallenen Stunden **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Arbeitsfrei Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 BRTV Nr. 1.7 arbeitsfrei, ein Lohnanspruch besteht nicht. Die Tage wurden mit der tariflichen Arbeitszeit berücksichtigt, sie **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Feiertag Die auf Feiertage anzurechnenden Stunden ermitteln sich auch bei einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach der tariflichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 BRTV Nr. 1.2. Sie gehören zu den geleisteten Arbeitsstunden, da ein Entgeltanspruch besteht.

Urlaub Die Arbeitsstunden, die nach der Arbeitszeitverteilung auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den geleisteten Arbeitsstunden. In diesem Beispiel ist nur ein Urlaubstag zu berücksichtigen, da der Freitag (28.12.) nach der betrieblichen Arbeitszeitverteilung und der 31.12. gemäß BRTV § 3 Nr.1.7 arbeitsfrei sind. Nach der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ist der Urlaubstag mit 8,5 Stunden zu berücksichtigen.

Ermittlung der Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto Nach § 3 Nr. 1.43 BRTV ist bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit monatlich auf dem Ausgleichskonto die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach § 3 Nr. 1.42 BRTV errechneten Monatslohn gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zunächst errechnet sich der Monatslohn wie folgt:

abzüglich:	Winter-Monatslohn (Dezember – März)	164,0 Stundenlöhne
abzüglich:	arbeitsfreie Tage (24. u. 31.12.)	-17,0 Stundenlöhne
abzüglich:	bezahlte Feiertage (25. u. 26.12)	-16,0 Stundenlöhne
abzüglich:	Arbeitsausfall (witterungsbedingt)	-34,0 Stundenlöhne
	<u>Urlaub (27.12)</u>	<u>-8,5 Stundenlöhne</u>
	= verminderter Monatslohn	88,5 Stundenlöhne

Die Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto ermittelt sich wie folgt:

Arbeitszeit (Zeitlohn) =	tatsächlich geleistete Arbeit	68,0 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>verminderter Monatslohn</u>	<u>-88,5 Stundenlöhne</u>
	= Entnahme für verminderten Monatslohn	-20,5 Stundenlöhne
abzüglich:	<u>für witterungsbedingten Arbeitsausfall</u>	<u>-34,0 Stundenlöhne</u>
	= Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto	-54,5 Stundenlöhne

Ermittlung der ausbezahlten Arbeitsstunden aus der Lohnabrechnung

Der verminderte Monatslohn wird für 88,5 Stunden gewährt. Zusätzlich dazu werden in der Lohnabrechnung die bezahlten Feiertage, der Urlaub und die zum Ausgleich für den witterungsbedingten Arbeitsausfall entnommenen Arbeitsstunden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 3 Nr. 1.42 BRTV wieder berücksichtigt und entsprechend dem vereinbarten Bruttostundenlohn ausgezahlt.

verminderter Monatslohn

Der verminderte Monatslohn in Höhe von 88,5 Stunden wird ausgezahlt und gehört somit zu den ausgezahlten Arbeitsstunden, die gem. TV ZABB zu melden sind. Die mit dem verminderten Monatslohn ausgezahlten Stunden ergeben sich aus 68,0 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und 20,5 Guthabenstunden, die dem Arbeitszeitkonto entnommen werden.

Entnahme Arbeitszeitkonto

Für einen Arbeitsausfall infolge von witterungs- oder konjunkturbedingten Gründen wird als Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld nur in den Fällen gewährt, in denen der Arbeitnehmer kein Guthaben oder kein ausreichendes Guthaben auf seinem Ausgleichskonto hat. In dem Beispiel ist daher die ausgefallene Arbeitszeit mit Stunden aus dem Ausgleichskonto aufzufüllen. Diese 34 Stunden sind dann als ausgezahlte Stunden für den TV ZABB zu melden. Als geleistete Stunden sind sie schon beim Ansparen berücksichtigt worden.

Anm.: Wäre das Ausgleichskonto aufgebraucht, würde für diese Zeit Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld bestehen. Die Zeiten mit Anspruch Saison-Kurzarbeitergeld wären dann **nicht** als ausgezahlte Stunden für den TV ZABB zu melden.

Feiertagsbezahlung

Die auf Feiertage entfallenden Stunden gehören zu den ausgezahlten Arbeitsstunden.

Urlaub

Die Arbeitsstunden gemäß der betrieblichen Arbeitszeitverteilung, die auf den Urlaub entfallen, **gehören nicht** zu den ausgezahlten Arbeitsstunden. Die Urlaubsvergütung berechnet sich durch Multiplikation der Tage mit dem entsprechenden Tagessatz (wird von der Sozialkasse im Urlaubsverfahren monatlich als Vortrag mitgeteilt). Für dieses Beispiel beträgt der Tagessatz 126,50 €

Arbeitsfreie Zeiten

Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 BRTV Nr. 1.7 arbeitsfreie Zeiten ohne Lohnanspruch. Sie gehören nicht zu den ausgezahlten Arbeitsstunden.

Anm.: Der Arbeitnehmer kann zur Vergütung des 24./31.12. Guthabenstunden aus einem Arbeitszeitguthaben oder Urlaubstage einbringen. Sofern die dafür eingebrachte Zeit aus einem Arbeitszeitguthaben stammt, ist sie als ausgezahlte Stunde anzugeben.

Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung

Lohnabrechnung	Stunden ges.	Lohn/Std. in €	Lohn in €	ausgezählte Arbeitsstd.
Verminderter Monatslohn:	88,5	13,61	1.204,49	88,5
Entnahme Arbeitszeitkonto (witterungsbedingter Arbeitsausfall)	34,0	13,61	462,74	34,0
Feiertagsbezahlung	16,0	13,61	217,76	16,0
1 Tag Urlaub (Do) – Tagessatz -	8,5	126,50	126,50	
Arbeitsfreie Zeiten	17,0			
Leistungen in der Schlechtwetterzeit ¹⁾				
Summe Lohn (Brutto)	164,0		2.011,49	138,5
Ausgleichskonto				
Vortrag Arbeitszeitkonto	141,5	13,61	1.925,82	
Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto	-54,5	13,61	- 741,75	
Stand Arbeitszeitkonto 31.12.2007:	87,0	13,61	1.184,07	

¹⁾ Die Leistungen, sofern dafür ein Anspruch besteht, die ergänzend in der Schlechtwetterzeit bzw. bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall gewährt werden (MWG, ZWG, Saison-Kug), werden hier nicht ausgewiesen.

Anzugeben sind für den TV ZABB:



Die Differenz zwischen den geleisteten und den ausgezahlten Arbeitsstunden entspricht der Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto.

5.5 Hinweis: Führung und Absicherung von Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse

Führung und Absicherung der Arbeitszeitkonten durch die Sozialkasse

Aufgrund des TV ZABB sind die geleisteten und ausgezahlten Arbeitsstunden an die Sozialkasse zu melden. Diese Meldung versetzt die Sozialkasse in die Lage ihr Serviceangebot neben der Absicherung der Arbeitszeitkonten auch auf die Führung der Arbeitszeitkonten auszudehnen.

Im Betrieb sollte geprüft werden, ob die Serviceleistung der Sozialkasse in Anspruch genommen wird, mit der es möglich ist, das Arbeitszeitkonto direkt bei der Sozialkasse führen zu lassen und dabei gleichzeitig das Arbeitszeitguthaben abzusichern. Das bringt für dem Betrieb den Vorteil, dass die in § 3 Nr. 1.44 BRTV vorgeschriebene Absicherung des Ausgleichskonto erfolgt und zugleich die Verwaltung der Konten übernommen wird, der Betrieb also entlastet wird.

Informationen anfordern

Die Sozialkasse bietet die Absicherung des Guthabens zuzüglich 45 v. H. für den Sozialaufwand auf einem Treuhandkonto an. Über die Formalitäten können Sie sich weitere Informationen anfordern:

Telefon: 030 – 51539 – 116 (Frau Scherff)
E-Mail: scherff@sozialkasse-berlin.de

6 Tarifverträge / Gesetze

6.1 BRTV

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) ist im Internet verfügbar:

www.soka-bau.de (vollständige Version)

www.sozialkasse-berlin.de (Auszug §§ 1-4, 7-8)

BRTV - § 3 Arbeitszeit

Zunächst werden die Allgemeinen Regelungen zur Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 BRTV) wiedergegeben:

1. Allgemeine Regelung

1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

1.2 Tarifliche Arbeitszeit

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

1.3 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen

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

1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.41 Durchführung

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

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

1.42 Monatslohn

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

Der Monatslohn mindert sich um den Gesamttarifstundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigter Fehlers ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich für das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Zeiten eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

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

1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)

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

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

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

Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung kann abweichend vom vorherigen Satz eine Abgeltung

des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes vereinbart werden; die Rechtsfolgen des § 175 Abs. 5 Satz 3 SGB III sind dabei zu beachten.

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

1.44 Absicherung des Ausgleichskontos

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

1.5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

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

1.6 Nachholen von Ausfallstunden

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

1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember

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

1.8 Hinzuziehung der Organisationsvertreter

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

BRTV - § 5 Lohn

Im Folgenden werden die wesentlichen Grundlagen für den Lohn und die Eingruppierung in die Lohngruppen 1 und 2 (Mindestlohn) gem. § 5 BRTV auszugswise wiedergegeben:

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Baugewerbe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien - gegebenenfalls in Vollmacht der Mitgliedsverbände auf Arbeitgeberseite - getroffen. In dieser Regelung werden insbesondere die jeweiligen Ecklöhne für den räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge festgelegt, Ecklohn ist der Tarifstundenlohn des Spezialfacharbeiters der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.
2.2 Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm ausübende Tätigkeit maßgebend. Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen.
2.3 Führt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
2.4 Die Selbständigkeit des Arbeitnehmers wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit beaufsichtigt wird.

3. Lohngruppen

Es werden die folgenden Lohngruppen festgelegt:

Lohngruppe 1 – Werker/Maschinenwerker – Tätigkeit:

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

Regelqualifikation:

keine

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/Maschinen/
Krafffahrer –
Tätigkeit:**
- fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelegerte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung
- Regelqualifikation:**
- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe
 - 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

6.2 TV Mindestlohn

Der „TV Mindestlohn“ ist im Internet verfügbar:

www.sozialkasse-berlin.de oder www.soka-bau.de

**Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(TV Mindestlohn)
vom 29. Juli 2005
zwischen**

dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Kronenstraße 55-58, 10117 Berlin,
dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin,
und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,

wird folgender Tarifvertrag über ein einheitliches Mindestentgelt im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1.) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Nicht erfasst werden jugendliche Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung und gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

§ 2**Löhne der Lohngruppen 1 und 2/ Mindestlöhne**

(1) Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) der Lohngruppen 1 und 2 nach § 5 Nr. 3 BRTV setzt sich aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) zusammen. Der Bauzuschlag beträgt 5,9 v.H. des Tarifstundenlohnes. Der Bauzuschlag wird gewährt zum Ausgleich der besonderen Belastungen, denen der Arbeitnehmer insbesondere durch den ständigen Wechsel der Baustelle (2,5 v.H.) und die Abhängigkeit von der Witterung außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (2,9 v.H.) ausgesetzt ist; er dient ferner in Höhe von 0,5 v.H. dem Ausgleich von Lohneinbußen, die sich in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ergeben. Der Bauzuschlag wird für jede lohnzahlungspflichtige Stunde, nicht jedoch für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord), gewährt.

(2) Die Gesamttarifstundenlöhne der Lohngruppen 1 und 2 nach § 5 Nr. 3 BRTV sind zugleich Mindestlöhne im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 AentG für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Der Tarifstundenlohn, der Bauzuschlag und der Gesamttarifstundenlohn betragen

a) mit Wirkung vom 1. September 2005: (Tabelle weggelassen)

b) mit Wirkung vom 1. September 2006:

	TL	BZ	GTL
	€	€	€
<hr/>			
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen die Gebiete der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen			
- Lohngruppe 1	9,73	0,57	10,30
- Lohngruppe 2	11,71	0,69	12,40
<hr/>			
im Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen			
- Lohngruppe 1	8,40	0,50	8,90
- Lohngruppe 2	9,25	0,55	9,80

c) Mit Wirkung vom 1. September 2007:

	TL	BZ	GTL
	€	€	€
<hr/>			
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen die Gebiete der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen			
- Lohngruppe 1	9,82	0,58	10,40
- Lohngruppe 2	11,80	0,70	12,50
<hr/>			
im Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen			
- Lohngruppe 1	8,50	0,50	9,00
- Lohngruppe 2	9,25	0,55	9,80

(4) Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

Dies gilt nicht für Betriebe, soweit diese nachweislich eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 1.4 BRTV durchführen. Werden Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen in Ost und West eingesetzt, für welche der Mindestlohn in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, so ist die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufzuzeichnen.

(5) Abweichend von § 15 BRTV verfallen Ansprüche auf den Mindestlohn von Arbeitnehmern in den Lohngruppen 1 und 2 sechs Monate nach ihrer Fälligkeit.

(6) Für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausgezahlt worden ist, sondern dem Ausgleichskonto (§ 3 Nr. 1.43 BRTV) gutzuschreiben war, gilt § 15 BRTV nicht.

§ 3**Lohn der Baustelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung**

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf den Mindestlohn ihres Einstellungsortes. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle tätig sind.

§ 4 Geltung des Mindestlohnes

Der Mindestlohn gemäß § 2 findet ohne Aufnahme in die Bezirkslohntabellen Anwendung.

§ 5 Unterrichtungsrecht des Betriebsrates

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig über den Abschluss von Nachunternehmer-Verträgen und den Beginn der Ausführung der Nachunternehmer-Leistungen zu unterrichten. Der Betriebsrat ist über den Namen und die Anschrift des Nachunternehmers, den tatsächlichen Beginn und den Ort der Arbeitsleistungen sowie die auszuführenden Arbeiten zu unterrichten.

(2) Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeitnehmer eines Nachunternehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und aus diesem Tarifvertrag sowie über die Möglichkeiten der Durchsetzung dieser Rechte zu unterrichten.

§ 6 Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit zu beantragen.

§ 7 In-Kraft-Treten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2005, frühestens jedoch mit Beginn seiner Allgemeinverbindlichkeit bzw. mit dem Erlass einer Rechtsverordnung, nach welcher die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden, in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. August 2008, schriftlich gekündigt werden.

Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 29. Oktober 2003 außer Kraft.

Berlin/Frankfurt a. M., den 29. Juli 2005

6.3 TV ZABB

Der „Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB)“ ist im Internet verfügbar:

www.sozialkasse-berlin.de

Der TV ZABB wird im Folgenden vollständig wiedergegeben:

Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB) vom 19. Mai 2006

Zwischen dem

Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e. V.,
Nassauische Str. 15, 10717 Berlin,

dem

Bauindustrieverband Berlin-Brandenburg e. V.,
Karl-Marx-Straße 27, 14482 Potsdam,

dem

Landesverband Bauhandwerk Brandenburg und Berlin e. V.
Röhrenstr. 6, 14480 Potsdam

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) **Räumlicher Geltungsbereich:** Das Gebiet des Landes Berlin.

(2) **Betrieblicher Geltungsbereich:** Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) **Persönlicher Geltungsbereich:** Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2**Zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren**

(1) Der Arbeitgeber hat der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes (Soka-Berlin) auf den von ihr zur Verfügung stehenden Vordrucken für jeden Kalendermonat bis zum 15. des Folgemonats neben den in § 6 (1) Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) genannten Meldepflichten noch folgende Daten für jeden Arbeitnehmer mitzuteilen:

1. die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden
2. die mit der Lohnabrechnung zur Auszahlung gelangenden Arbeitsstunden
3. die Eingruppierung in die Lohngruppe 1 oder 2 und höher gemäß § 5 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV)
4. den der Lohnabrechnung zu Grunde liegenden Bruttostundenlohn (GTL) ohne Zuschläge

(2) Der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) bleibt unberührt.

§ 3**Prüfungsrecht**

Beauftragten der Sozialkasse ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung des Verfahrens notwendigen Unterlagen zu gestatten.

§ 4**Allgemeinverbindlichkeit**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages unverzüglich zu beantragen.

§ 5**Inkrafttreten/Vertragsdauer**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2007, frühestens jedoch mit Beginn seiner Allgemeinverbindlichkeit, in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten - jeweils zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2008 - gekündigt werden.

Berlin/Potsdam/Frankfurt am Main, den 19. Mai 2006

6.4 Nachweisgesetz - NachwG

Das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)“ ist im Internet verfügbar:

www.bundesrecht.juris.de/nachwg/index.html

Das Nachweisgesetz wird im Folgenden auszugsweise wiedergegeben:

**Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen
(Nachweisgesetz - NachwG)****§ 1 Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2 Nachweispflicht

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

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen

Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

6.5 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG

Das „Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG)“ ist im Internet verfügbar:

www.bundesrecht.juris.de/schwarzarbg_2004/index.html

Das SchwarzArbG wird im Folgenden auszugsweise wiedergegeben:

Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG)

§ 1 Zweck des Gesetzes

(1) Zweck des Gesetzes ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

(2) Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
2. als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
3. als Empfänger von Sozialleistungen seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt,
4. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat,
5. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).

(3) Absatz 2 findet keine Anwendung für nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete Dienst- oder Werkleistungen, die

1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,
2. aus Gefälligkeit,
3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder
4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076),

erbracht werden. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.

§ 3 Befugnisse bei der Prüfung von Personen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbstständig 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 von ihnen mitgeführte Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Ist eine Person zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen bei Dritten tätig, gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 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 in Satz 1 genannten Personen anhalten, sie nach ihren Personalien (Vor-, Familien- und Geburtsnamen, Ort und Tag der Geburt, Beruf, Wohnort, Wohnung und Staatsangehörigkeit) befragen und verlangen, dass sie mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung aushändigen.

(4) Im Verteidigungsbereich darf ein Betretensrecht nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Verteidigung ausgeübt werden.

(5) Die Bediensteten der Zollverwaltung dürfen Beförderungsmittel anhalten. Führer von Beförderungsmitteln haben auf Verlangen zu halten und den Zollbediensteten zu ermöglichen, in das Beförderungsmittel zu gelangen und es wieder zu verlassen. Die Zollverwaltung unterrichtet die Polizeivollzugsbehörden über groß angelegte Kontrollen.

§ 4 Befugnisse bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, 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 hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, 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.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen.

§ 5 Duldungs- und Mitwirkungspflichten

(1) Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Auftraggeber und Dritte, die bei einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte zu erteilen und die in den §§ 3 und 4 genannten Unterlagen vorzulegen. In den Fällen des § 3 Abs. 1 und 2 sowie des § 4 Abs. 1 und 2 haben sie auch das Betreten der Grundstücke und der Geschäftsräume zu dulden. Auskünfte, die die verpflichtete Person oder eine ihr nahe stehende Person (§ 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung) der Gefahr aussetzen, wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden, können verweigert werden. Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen und, sofern sich Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen ausländerrechtliche Vorschriften ergeben, zur Weiterleitung an die zuständige Ausländerbehörde zu überlassen. Werden die Dokumente einbehalten, erhält der betroffene Ausländer eine Bescheinigung, welche die einbehaltenen Dokumente und die Ausländerbehörde bezeichnet, an die die Dokumente weitergeleitet werden. Der Ausländer ist verpflichtet, unverzüglich mit der Bescheinigung bei der Ausländerbehörde zu erscheinen. Darauf ist in der Bescheinigung hinzuweisen. Gibt die Ausländerbehörde die einbehaltenen Dokumente zurück oder werden Ersatzdokumente ausgestellt oder vorgelegt, behält die Ausländerbehörde die Bescheinigung ein.

(2) In Fällen des § 4 Abs. 3 haben die Auftraggeber, die nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 sind, eine Prüfung nach § 2 Abs. 1 zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere die für die Prüfung erheblichen Auskünfte zu erteilen und die in § 4 Abs. 3 genannten Unterlagen vorzulegen. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Auftraggeber auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln. Der Arbeitgeber und der Auftraggeber dürfen automatisiert verarbeitbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, ungesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen nicht entgegenstehen. In diesem Fall haben die Behörden der Zollverwaltung die Daten zu trennen und die nicht nach Satz 1 zu übermittelnden Daten zu löschen. Soweit die übermittelten Daten für Zwecke der Ermittlung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, der Ermittlung von steuerlich erheblichen Sachverhalten oder der Festsetzung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Sozialleistungen nicht benötigt werden, sind die Datenträger oder Listen nach Abschluss der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Auftraggebers zurückzugeben oder die Daten unverzüglich zu löschen.