

Abbruch Verband Nord e.V. • Semperstraße 24 • 22303 Hamburg

Abbruch Verband Nord e.V.

Semperstraße 24

22303 Hamburg

Telefon: (040) 64 86 16 92

Telefax: (040) 64 86 16 98

e-mail: info@abbruchverband.de

internet: www.abbruchverband.de

An die
Mitglieder des Abbruchverbandes Nord e.V.

Ihr Zeichen

Datum

Unser Zeichen

Datum

28. Juli 2015

Mitgliederrundschreiben 2015 - 05

Sehr geehrte Damen und Herren,

beiliegend erhalten Sie aktuelle Informationen zum Tarifvertragswesen im Bau-/Abbruchgewerbe sowie zum Mindestlohngesetz. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Unterlagen:

- Hinweis auf die Bekanntmachung der „Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen des Baugewerbes“,
- Hinweis auf einen neuen Sozialkassenbeitrag für das Baugewerbe,
- Mindestlohngesetz - Auftraggeberhaftung: Erklärung zur Einhaltung des Mindestlohnes / Musterschreiben,
- Dokumentationspflichten im MiLoG, AEntG, AÜG und ArbZG
- Arbeitnehmerüberlassung / Kollegenhilfe im Baugewerbe

Für weitere Informationen stehen Ihnen Dr. Georg Groth sowie der Unterzeichner zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen eine schöne Sommer-/Ferienzeit und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Joachim von Jutrczenki

Abbruchverband Nord e.V.

- Geschäftsführer -

Abbruchverband Nord e.V.

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen des Baugewerbes - Bekanntmachung -

Nach Zustimmung des Tarifausschusses erfolgte die Allgemeinverbindlicherklärung folgender Tarifverträge:

1. Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04. Juli 2002 in der Fassung vom 10. Dezember 2014 (zum 01. Januar 2015),
2. Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) vom 10. Dezember 2014 (zum 01. Januar 2015),
3. Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren (VTV) vom 03. Mai 2013 in der Fassung vom 10. Dezember 2014 (zum 01. Januar 2015)
4. Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 05. Juni 2014 in der Fassung vom 10. Dezember 2014 (zum 01. Januar 2016).

Die Allgemeinverbindlicherklärungen vom 06. Juli 2015 wurden im Bundesanzeiger vom 14. Juli 2015 bekanntgemacht; sie können beim Unterzeichner angefordert werden.

Hinweis:

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) - siehe unten stehenden Auszug - wird bestätigt, dass (auch) die Mitgliedsbetriebe des Abbruchverbandes Nord e.V. nicht unter das Tarifrecht des Baugewerbes fallen. Für diese Gelten die einschlägigen Tarifverträge des Abbruchgewerbes, die im Intranet des Verbandes eingestellt sind.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für das Baugewerbe

Vom 6. Juli 2015

Auf Grund des § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 7 des Tarifvertragsgesetzes, dessen Absatz 1 und Absatz 7 durch Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a und d des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe für Arbeiter einschließlich Anhang (Einstellungsbogen) vom 4. Juli 2002 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 17. Dezember 2003, 14. Dezember 2004, 29. Juli 2005, 19. Mai 2006, 20. August 2007, 31. Mai 2012, 17. Dezember 2012, 5. Juni 2014 und 10. Dezember 2014 - kündbar jeweils zum Jahresende -

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

mit Wirkung vom 1. Januar 2015 mit den unten näher bezeichneten Einschränkungen und dem dort aufgeführten Hinweis für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrags:

räumlich: das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
betrieblich: der betriebliche Geltungsbereich ist in der Anlage abgedruckt (§ 1 Absatz 2 des Tarifvertrags);
persönlich: Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Einschränkungen und Hinweis:

1. Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung auf Antrag

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags ergeht mit folgenden Maßgaben:

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird gemäß den Maßgaben in der Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Baugewerbe vom 25. Oktober 2013 (BANz AT 04.11.2013 B2) und der Berichtigung vom 13. März 2014 (BANz AT 14.03.2014 B2) eingeschränkt.

Die Einschränkung wird im Folgenden erneut abgedruckt:

„(1) Diese Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt sich **nicht** auf Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen mit Sitz im Inland, die unter einen der in Anhang 1 abgedruckten fachlichen Geltungsbereiche der am 1. Januar 2003 geltenden Mantel- oder Rahmentarifverträge der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie, der Sägeindustrie und übrigen Holzbearbeitung, der Steine- und Erden-Industrie, der Mörtelindustrie, der Transportbetonindustrie, der chemischen oder kunststoffverarbeitenden Industrie oder der Metall- und Elektroindustrie fallen. Absatz 1 findet nur in Verbindung mit Absatz 2 Anwendung.“

- (2) Für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen mit Sitz im Inland gilt Absatz 1,
- a) solange diese unmittelbar oder mittelbar Mitglied des Hauptverbandes der Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e.V., der Vereinigung Deutscher Sägewerksverbände e.V., der Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft Steine und Erden, des Bundesverbandes der Deutschen Mörtelindustrie e.V., des Bundesverbandes der Deutschen Transportbetonindustrie e.V., des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V., der Verbände der kunststoffverarbeitenden Industrie oder eines in Anhang 2 genannten Arbeitgeberverbandes im Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. (Gesamtmetall) oder eines ihrer Mitgliedsverbände sind. Wurde die Mitgliedschaft bis zum 1. Juli 1999 (Stichtag) erworben, wird unwiderlegbar vermutet, dass die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind;
 - b) wenn sie aa) nachweislich als Niederlassung eines Betriebes nach Absatz 1 (Stammbetrieb), der bereits vor dem Stichtag unmittelbar oder mittelbar Mitglied eines der in Buchstabe a genannten Verbände war, nachgegründet worden sind, bb) überwiegend solche Tätigkeiten ausführen, die zum fachlichen Geltungsbereich der in Absatz 1 genannten Tarifverträge gehören, und cc) die Mitgliedschaft in einem der in Buchstabe a genannten Verbände erworben haben.
- Wenn diese Betriebe nachweislich zu drei Viertel ihrer betrieblichen Arbeitszeit für den Stammbetrieb tätig sind, wird unwiderlegbar vermutet, dass sie unter einen der fachlichen Geltungsbereiche der in Absatz 1 genannten Tarifverträge fallen;
- c) wenn sie ohne selbst Mitglied in einem der Verbände nach Buchstabe a zu sein
 - aa) nachweislich als Niederlassung eines Stammbetriebes, der bereits vor dem Stichtag unmittelbar oder mittelbar Mitglied eines der in Buchstabe a genannten Verbände war, nachgegründet worden sind,
 - bb) unter einen der fachlichen Geltungsbereiche der in Absatz 1 genannten Tarifverträge fallen und
 - cc) zumindest zu drei Viertel der betrieblichen Arbeitszeit für ihren Stammbetrieb tätig sind.
- (3) Für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen mit Sitz im Inland, die bereits seit einem Jahr Fertigbauarbeiten ausführen, gilt die Ausnahme gemäß Absatz 1, wenn sie unmittelbar oder mittelbar Mitglied eines der in Absatz 2 Buchstabe a genannten Verbände geworden sind.
- (4) Diese Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt sich **nicht** auf Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen mit Sitz im Inland,
- 1. die von einem der Rahmentarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland bzw. im Saarland oder deren Allgemeinverbindlicherklärung erfasst werden und überwiegend Tätigkeiten ausüben, die im fachlichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 6. April 2005 bzw. des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer des Maler- und Lackiererhandwerks im Saarland in der Fassung vom 6. Dezember 2005 (Anhang 3) genannt sind;
 - 2. die ganz oder teilweise Bauwerke, Bauwerksteile oder einzelne Elemente aus Mauerwerk, Beton, Stahlbeton, Eisen, Stahl oder sonstigen Baustoffen, technische Anlagen abbrechen, demontieren, sprengen, Beton schneiden, sägen, bohren, pressen, soweit sie unmittelbar oder mittelbar Mitglied im Deutschen Abbruchverband e.V., im Fachverband Betonbohren und -sägen Deutschland e.V. oder im Abbruchverband Nord e.V. sind;
3.“

Quelle: Bekanntmachung Bundesanzeiger vom 14. Juli 2015
www.bundesanzeiger.de

Joachim von Jutrczenki - 22. Juli 2015

Neuer Sozialkassenbeitrag im Baugewerbe

Im Baugewerbe werden die Sozialkassen des Baugewerbes nunmehr auch Baubetriebe zur Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens heranziehen, die keinen gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen.

Im Bundesanzeiger vom 14.07.2015 wurde die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 03.05.2013 in der Fassung der Änderungsverträge vom 03.12.2013 und 10.12.2014 mit Wirkung ab 01.01.2015 bekannt gemacht.

Der genannte Tarifvertrag regelt in § 17 den Mindestbeitrag für die Berufsbildung von jährlich 900 €.

Danach haben die Baubetriebe zur Aufbringung der Mittel für die tarifvertraglich festgelegten Leistungen im Berufsbildungsverfahren, auch wenn sie keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen, unter Anrechnung auf den Beitragsanteil nach § 15 Abs. 1 bis 3 einen jährlichen Betrag für den Zeitraum Oktober bis September des Folgejahres in Höhe von mindestens 900,00 € spätestens bis zum 20. November nach diesem Zeitraum zu zahlen.

Davon abweichend ist erstmals für den Zeitraum April bis September 2015 ein Mindestbeitrag in Höhe von 450,00 € unter Anrechnung auf den Beitragsanteil nach § 15 Abs. 1 bis 3 zu zahlen.

Entsteht oder endet die Beitragspflicht im Laufe dieser Zeiträume, so ist für jeden angefangenen Kalendermonat ein Zwölftel des jährlichen Mindestbeitrages abzuführen.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung gilt der genannte Tarifvertrag für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Baubetriebe, unter Berücksichtigung der in der Allgemeinverbindlicherklärung bezeichneten Einschränkungen.

Bisher finanzierten die Sozialkassen des Baugewerbes das Berufsbildungsverfahren ausschließlich über die Beiträge der Arbeitgeber, die gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigen. Zur Begründung der neuen Beitragsregelung wird angeführt, dass Baubetriebe, die keine gewerblichen Arbeitnehmer beschäftigen (Solo-Selbständige), auch von gut ausgebildeten Fachkräften profitieren.

Hinweis:

Aufgrund der Ausnahmeregelung in der „Allgemeinverbindlichkeiterklärung...“ findet der o.g. Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) für die Mitgliedsbetriebe des Deutschen Abbruchverband e.V., des Fachverbandes Betonbohren- und -sägen Deutschland e.V. und des Abbruchverband Nord e.V. keine Anwendung.

Die Sozialkassen des Baugewerbes können daher o.g. Betriebe nicht zur (Mit-)Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens heranziehen.

Informieren Sie Joachim von Jutrczenki, sofern Mitgliedsbetriebe dennoch zur Zahlung des Mindestbeitrags für die Berufsbildung aufgefordert werden.

Für weiterführende Ausführungen zur tarifrechtlichen Fragen steht Ihnen

Rechtsanwalt
Dr. Georg Groth
Friedrichstraße 2,
40217 Düsseldorf
Tel: 0211 / 37 26 59
Fax: 0211 / 38 29 99
E-Mail: info@georggroth.de
Internet: www.georggroth.de

zur Verfügung.

Joachim von Jutrczenki - 21. Juli 2015

Mindestlohngesetz: Auftraggeberhaftung

- Erklärung zur Einhaltung des Mindestlohnes: Musterschreiben -

Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 besteht in der betrieblichen Praxis offensichtlich erhebliche Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Reichweite der Haftung des Auftraggebers für die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne nach § 13 MiLoG. Nach dieser gesetzlichen Bestimmung findet für die "Haftung des Auftraggebers" § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsprechende Anwendung.

Insbesondere in den Auftragsbeziehungen zwischen privaten und gewerblichen Bauherren als Auftraggebern und unseren Mitgliedsbetrieben als Auftragnehmern besteht offenbar auf der Auftraggeberseite verbreitet die Rechtsauffassung, § 13 MiLoG finde in diesem Vertragsverhältnis Anwendung. Das ist aber nach ganz herrschender Auffassung nicht der Fall.

Gleichwohl haben wir aber Kenntnis davon erhalten, dass zahlreiche unserer Mitgliedsbetriebe von ihren Geschäftspartnern, d.h. vor allem von ihren Auftraggebern, zum Teil auch von Baustofflieferanten darum gebeten werden, Nachweise über die Zahlung des jeweils geltenden Mindestlohnes, Aufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden und gezahlte Entgelte, Übersichten über die im Rahmen des von ihnen erteilten Auftrages eingesetzten Arbeitnehmer und/oder sogar Bestätigungen der Arbeitnehmer über den tatsächlich erhaltenen Mindestlohn vorzulegen.

Zur Vorlage solcher Unterlagen besteht nach unserer Auffassung weder eine Verpflichtung noch eine Notwendigkeit.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits zu der Haftungsregelung in dem damaligen § 1 a AEntG (heute: § 14 AEntG) durch Urteil vom 28. März 2007 - 10 AZR 76/06 - festgestellt, die Ziele des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes träfen nicht auf Unternehmer zu, die als Bauherren eine Bauleistung in Auftrag geben, weil sie keine Subunternehmer beauftragen, die für sie eigene Leistungspflichten erfüllen. Bauherren fallen daher nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes nicht in den Geltungsbereich des § 1 a AEntG. Das gilt auch dann, wenn der Bauherr selbst ein Bauunternehmer ist.

Diese Rechtsprechung ist nach unserer Auffassung auf die neue Haftungsregelung in § 13 MiLoG, nach der § 14 AEntG entsprechende Anwendung findet, anwendbar. In den diesbezüglichen Beratungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages ist durch den DGB ein entsprechender Verweis in dem Mindestlohngesetz auf die Bestimmung des § 14 AEntG insbesondere in Hinblick darauf empfohlen worden, dass bei einem solchen Verweis die bisherige Rechtsprechung zur Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe Anwendung finden könne.

Auch in der bisher vorliegenden Kommentarliteratur zu dem am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetz wird - soweit erkennbar - durchgehend diese Rechtsauffassung vertreten. Beispielsweise vertritt Bayreuther (Der gesetzliche Mindestlohn, NZA 2016, Seite 871) die Auffassung, anders als es sich in den Überschriften des § 13 MiLoG und des § 14 AEntG lese, sehe die Rechtsprechung in § 14 AEntG keine Auftraggeberhaftung, sondern lediglich eine Generalunternehmerhaftung.

Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in den von ihm veröffentlichten "Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn" (online abrufbar unter: www.der-mindestlohn-gilt.de; klargestellt, die Auftraggeberhaftung aus § 13 MiLoG solle die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes nur dort sicherstellen, wo ein beauftragter Unternehmer zur Erledigung seiner Aufgabe weitere Unternehmer einschaltet. Damit solle verhindert werden, dass der gesetzliche Mindestlohn im Wege sogenannter Subunternehmerketten umgangen werden kann. Der Haftungsverteilung liege hierbei der Gedanke des "Veranlasserprinzips" zugrunde. Demnach solle derjenige das Vergütungsrisiko des gesetzlichen Mindestlohnes in jedem Fall mit tragen, der durch eine Weitergabe seines eigenen Auftrages an einen anderen Unternehmer eine zusätzliche Partei in die Leistungsabwicklung involviert habe.

Vor diesem Hintergrund ist ein Musterschreiben erarbeitet worden, welches den Mitgliedsbetriebe gegenüber ihren Auftraggebern zur Klarstellung der Rechtslage verwenden können. Dieses Musterschreiben ist als Anlage beigefügt.

Musterschreiben

*An den
privaten/gewerblichen Auftraggeber
eines Baubetriebes*

[Ort, Datum]

Erklärungen zur Einhaltung des Mindestlohnes

Sehr geehrte Damen und Herren,
im Rahmen unserer Auftragsbeziehungen haben Sie uns aufgefordert,

- ☐ Nachweise über die Zahlung des jeweils geltenden Mindestlohnes
- ☐ Aufzeichnungen über geleistete Arbeitsstunden und gezahlte Arbeitsentgelte
- ☐ Übersichten über die im Rahmen des von Ihnen erzielten Auftrages eingesetzten Arbeitnehmer
- ☐ Bestätigungen der Arbeitnehmer über den tatsächlich erhaltenen Mindestlohn vorzulegen.

Wir können Ihnen dazu zunächst bestätigen, dass wir jederzeit die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen über die Zahlung von Mindestlöhnen beachten.

Wir bitten Sie aber um Verständnis dafür, dass wir keine Verpflichtung und auch zum Ausschluss von Haftungsrisiken Ihrerseits als Auftraggeber keine Notwendigkeit erkennen können, die von uns erbetenen Unterlagen vorzulegen: Die sogenannte „Auftraggeberhaftung“ nach § 13 des Mindestlohngesetzes findet nach herrschender Auffassung in unseren laufenden Vertragsbeziehungen überhaupt keine Anwendung.

Das ist durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den veröffentlichten „Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn“ (online abrufbar unter: www.der-mindestlohn-gilt.de) bestätigt worden. Durch diese Haftungsregelung soll sichergestellt werden, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht im Wege sogenannter Subunternehmerketten umgangen werden kann, indem eigene Leistungspflichten an einen Subunternehmer weitergereicht werden. Das ist aber bei dem vorliegenden zwischen uns begründeten Vertragsverhältnis nicht der Fall.

Zu der entsprechenden Haftungsregelung in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes hat das Bundesarbeitsgericht bereits durch eine Entscheidung vom 28. März 2007 - 10 AZR 76/06 - festgestellt, dass die Ziele dieser Haftungsregelung nicht auf Unternehmer zutreffen, die als Bauherren eine Bauleistung in Auftrag geben, weil sie keine Subunternehmer beauftragen, die für sie eigene Leistungspflichten erfüllen. Bauherren fallen daher auch nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes nicht unter diese gesetzlichen Haftungsregelungen.

Eine Haftung Ihrerseits nach § 13 MiLoG ist daher von vornherein nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung ausgeschlossen, so dass es der gewünschten Erklärungen und Nachweise nicht bedarf.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift]

Dokumentationspflichten im MiLoG, AEntG, AÜG und ArbZG

Zu den unterschiedlichen Dokumentationspflichten der Arbeitszeit bei Mindestarbeitsvergütungen nach dem Mindestlohngesetz (Mi-LoG), dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AnEntG), dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) treten immer wieder Fragen auf.

Die einzelnen Pflichten werden nachfolgend erläutert. § 17 Abs. 1 MiLoG sieht vor, dass Arbeitgeber im In- und Ausland bei geringfügig Beschäftigten Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzeichnen müssen. Ausgenommen sind lediglich geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten i.S.d. § 8 a SGB IV.

Die Aufzeichnungspflicht gilt auch für Arbeitnehmer, die in Branchen tätig sind, die § 2 a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) unterfallen. Hierzu zählt auch das Baugewerbe, § 2 a Satz 1 Ziffer 1 SchwarzArbG. Die Aufzeichnungen sind mindestens für zwei Jahre aufzubewahren.

Diese Verpflichtungen treffen auch einen Einsatzbetrieb (Entleiher), dem ein Unternehmen der Zeitarbeit einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Tätigkeit in einem Wirtschaftszweig des § 2 a SchwarzArbG überlässt.

Nach der MiLoDokV entfallen diese Dokumentationspflichten bei Arbeitnehmern, die verstetigt regelmäßig monatlich mehr als 2.958,00 Euro verdienen und bei denen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 16 Abs. 2 ArbZG eingehalten werden, d.h. bei denen die Arbeitsstunden aufgezeichnet werden, sobald sie mehr als acht Stunden täglich betragen.

Die MiLoAufzV sieht zusätzlich vor, dass schließlich die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit bei Arbeitnehmern aufgezeichnet werden muss, soweit diese mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind, dabei keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen (Beginn und Ende) und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. Arbeitnehmer, die diese Voraussetzungen erfüllen, arbeiten bspw. in der Abfallsammlung, als Paketzusteller oder als Straßenreiniger (§ 1 Abs. 2 MiLoAufzV).

Dokumentationspflichten entstehen nach § 19 AEntG, wenn ein Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 bis 3 A-EntG in einer Branche erstreckt worden ist. Dies ist in der Bauwirtschaft der Fall. Der Tarifvertrag Mindestlohn (TV ML) ist durch die Neunte Verordnung über Zwingende Arbeitsbedingung im Baugewerbe (Neunte Mindestlohn VO) vom 16.05.2013 für allgemein verbindlich erklärt worden.

Auch dann haben Arbeitgeber im In- und Ausland sowie Entleiher Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen ebenfalls spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag vorgenommen werden. Die Aufzeichnungspflicht wird für mobile Arbeitnehmer eingeschränkt, so dass für diese nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist (MiLoAufzV; s.o.).

Nach § 1 Abs. 3 MiLoG haben die Vorschriften des AEntG vorrangige Geltung vor den Normen des MiLoG, wenn die Höhe der Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreitet.

Nach § 17c Abs. 1 AÜG muss der Einsatzbetrieb Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der von ihm eingesetzten Zeitarbeiter spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Voraussetzung für diese Pflichten des Einsatzbetriebs aus § 17c Abs. 1 AÜG ist, dass eine Rechtsverordnung nach § 3a AÜG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Daneben bleiben die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten des Einsatzbetriebs gemäß § 11 Abs. 6 AÜG i.V.m. § 16 Abs. 2 ArbZG bestehen, die über die gesetzliche werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Nach § 17c Abs. 2 AÜG ist das Zeitarbeitsunternehmen gegenüber dem Zoll als Prüfbehörde verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenze erforderlichen Unterlagen im Inland bereitzuhalten. Diese Aufzeichnungen müssen in deutscher Sprache geführt werden.

Das Zeitarbeitsunternehmen ist zudem nach § 7 Abs. 2 Satz 4 AÜG gegenüber der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde verpflichtet, alle erforderlichen Unterlagen für eine Kontrolle bereit zu halten. Hierzu gehören Zeitarbeitsverträge, Niederschriften nach § 17c Abs. 1 AÜG i.V.m. § 2 Abs. 1 NachwG, Lohnabrechnungen der Zeitarbeiter, Nachweise über eine tatsächliche Auszahlung der Entgelte wie etwa Kontoauszüge oder Quittungen, Stundennachweise, Unterlagen über beantragten und gewährten Urlaub sowie Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die Rückschlüsse auf eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung erlauben sowie Aufzeichnungen des Einsatzbetriebs gemäß § 17 Abs. 1 AÜG. Nach § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit - dies ist eine Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden - aufzuzeichnen.

Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Hinweis: Vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie wurde ein Leitfaden „Mindestlöhne im Baugewerbe“ herausgegeben. Dieser kann als pdf-Datei bei Joachim von Jutrczenki angefordert werden.

Quelle: Rundschreiben des Bauindustrieverbandes Hamburg / Schleswig-Holstein vom 23. Juli 2015

Anmerkung:

Der gewerbliche Arbeitnehmerverleih ist sowohl in der Bau- als auch in der Abbruchwirtschaft **nicht** zulässig. Zulässig ist die jedoch sogenannte „Kollegenhilfe“, die unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist.

Weitere Einzelheiten sind dem Beitrag „Arbeitnehmerüberlassung / Kollegenhilfe im Baugewerbe“ zu entnehmen.

Für weiterführende Informationen zu tarifrechtlichen Fragen steht Ihnen der Partner des Abbruchverbandes Nord e.V.

Rechtsanwalt
Dr. Georg Groth
Friedrichstraße 2,
40217 Düsseldorf
Tel: 0211 / 37 26 59
Fax: 0211 / 38 29 99
E-Mail: info@georggroth.de
Internet: www.georggroth.de

zur Verfügung.

Joachim von Jutrczenki - 23. Juli 2015

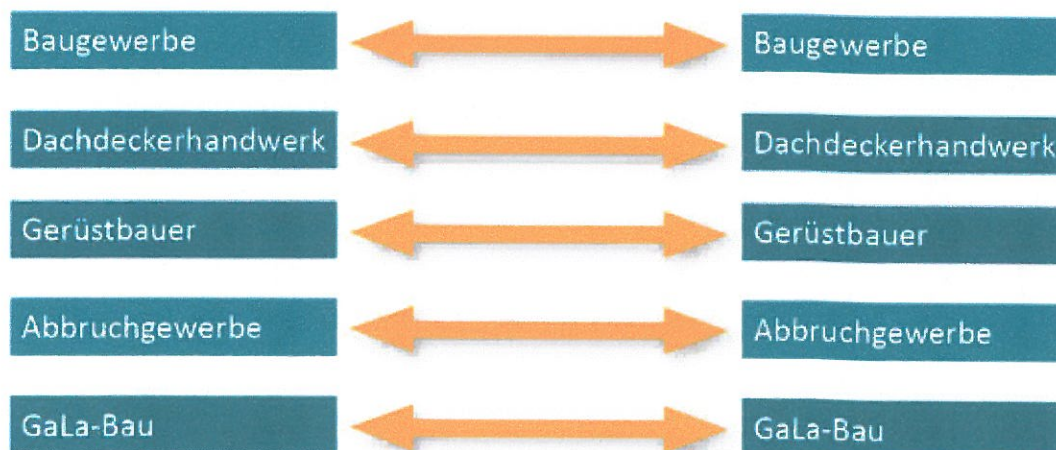
Arbeitnehmerüberlassung / Kollegenhilfe im Baugewerbe

Kollegenhilfe ist die zulässige Form der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) unter den Betrieben des Bauhauptgewerbes (darunter fallen alle Betriebe des § 1 Baubetriebe-Verordnung) somit auch die Betriebe des Abbruchgewerbes.

Ziele der Kollegenhilfe sind: Entlassungen und Kurzarbeit vermeiden, die ganzjährige Beschäftigung verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen.

Wie das geht? Bauunternehmen, die zu wenig eigenes Personal haben, um einen momentanen Auftragsüberhang zu bewältigen, können von anderen Bauunternehmen, die nicht voll ausgelastet sind, Arbeiter gegen Entgelt befristet ausleihen.

Beide Betriebe profitieren, Fachkräfte bleiben beschäftigt. Voraussetzung für diese Form der Arbeitnehmerüberlassung ist, dass der verleihende Betrieb und der entleihende Betrieb seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst sind,



Die Überlassung unter den dargestellten Gruppen im Schaubild 1 über Kreuz ist unzulässig - z.B. kann ein Betrieb des Baugewerbes über die Kollegenhilfe keinen Maurer an einen Dachdecker- oder Abbruchbetrieb verleihen.

Wird für die Kollegenhilfe eine Verleih-Erlaubnis benötigt?

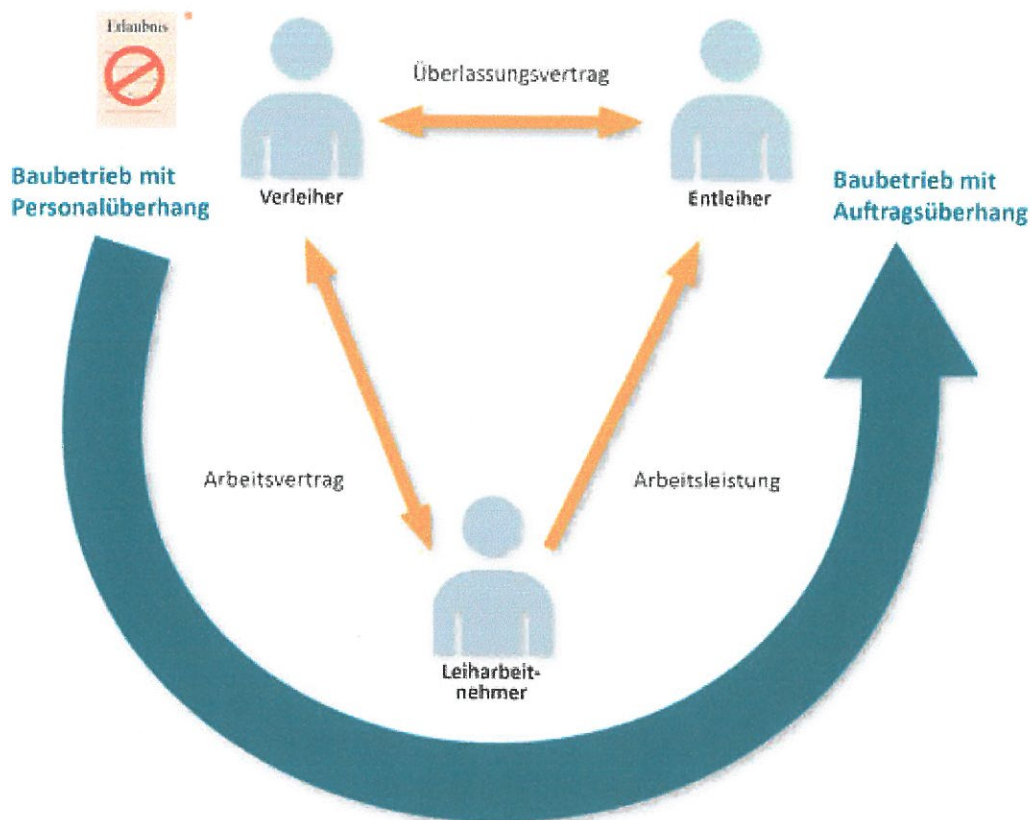
Grundsätzlich ist die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig, § 1 Abs.1 AÜG. D.h. der Verleiher benötigt eine Verleih-Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese Erlaubnispflicht entfällt, § 1a AÜG; wenn der Verleiher weniger als 50 Beschäftigte hat (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte zählen mit) die Über-

lassung der Arbeitnehmer dazu dient, Entlassungen oder Kurzarbeit beim Verleiher zu vermeiden die Überlassung weniger als 12 Monate dauert und der Verleiher die Überlassung zuvor der Bundesagentur für Arbeit schriftlich angezeigt hat.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor und hat der Verleiher auch sonst keine Verleih-Erlaubnis, ist die Arbeitnehmerüberlassung unzulässig. Verleiher und Entleiher drohen Bußgelder.

Wie läuft die Kollegenhilfe ab?

Das Schaubild verdeutlicht die Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher - Entleiher – und überlassenem Arbeitnehmer:



Grundlage für die Überlassung eines Arbeitnehmers ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher. Hier werden Einsatzort, Einsatzzeit, Tätigkeit, Anzahl und Qualifikation des überlassenen Personals und das Entgelt vereinbart.

Eine besondere Verleih-Erlaubnis braucht der Verleiher nicht, wenn er weniger als 50 Beschäftigte hat und von Entlassungen oder Kurzarbeit bedroht ist. Es genügt dann eine formularmäßige Anzeige an die zuständige Regionaldirektion bei der Bundesagentur für Arbeit, dass Arbeitnehmer verliehen werden sollen.

Ein Arbeitsvertrag besteht nur zwischen Verleiher und entliehenem Personal. Der Entleiher kann den überlassenen Arbeitnehmer wie eigenes Personal in seinen Betrieb eingliedern, ohne dass zwischen Entleiher und Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Welche Vorteile bietet die Kollegenhilfe gegenüber dem Nachunternehmereinsatz?

Der Vorteil der Kollegenhilfe gegenüber dem Einsatz von Nachunternehmern ist, dass der Entleiher die entliehenen Fachkräfte wie eigene Mitarbeiter einsetzen kann. Er hat das Direktionsrecht und kann sie wie eigene Mitarbeiter voll in seine Betriebsabläufe und die eigene Stammbesellschaft eingliedern. Werkverträge und Nachunternehmereinsatz ermöglichen das nicht. Der Personaleinsatz über die Kollegenhilfe ist damit flexibler.

Bei der Kollegenhilfe entfällt das Risiko, dass Scheinselbstständige als Nachunternehmer beschäftigt werden. Es werden keine Arbeitsverhältnisse mit Scheinselbstständigen begründet. Die Generalunternehmerhaftung auf Einhaltung der Mindestlöhne entfällt bei der Kollegenhilfe: Der entlehene Arbeitnehmer ist bei der Kollegenhilfe beim Verleiher beschäftigt und bleibt es auch. Dagegen steht das Risiko der Haftung für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag neben dem Verleiher, ggfs. auch auf die Lohnsteuer, wenn die Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung nicht vorlagen. Diese Bürgen-Haftung besteht auch beim Nachunternehmereinsatz im Rahmen von Werkverträgen.

Brauche ich für die Kollegenhilfe eine Verleih-Erlaubnis?

Grundsätzlich ist die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig, § 1 Abs.1 AÜG. D.h. der Verleiher benötigt eine Verleih-Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese Erlaubnispflicht entfällt, § 1a AÜG;

- wenn der Verleiher weniger als 50 Beschäftigte hat (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte zählen mit)
- die Überlassung der Arbeitnehmer dazu dient, Entlassungen oder Kurzarbeit beim Verleiher zu vermeiden,
- die Überlassung weniger als 12 Monate dauert und
- der Verleiher die Überlassung zuvor der Bundesagentur für Arbeit schriftlich angezeigt hat.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor und hat der Verleiher auch sonst keine Verleih-Erlaubnis, ist die Arbeitnehmerüberlassung unzulässig. Verleiher und Entleiher drohen Bußgelder.

Wann liegt der Verleih-Grund „Entlassung oder Kurzarbeit“ vor?

Die Arbeitnehmerüberlassung ohne Verleih-Erlaubnis ist nur Vermeidung von Entlassungen oder Kurzarbeit zulässig. Der Verleiher muss also vor der Wahl stehen: Arbeitnehmern die betriebsbedingte Kündigung auszusprechen oder Kurzarbeit anzumelden. Wesentliche

Voraussetzung für die Aufnahme von Kurzarbeit ist, dass ein erheblicher Arbeitsausfall droht. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Die gesamten Voraussetzungen der Kurzarbeit hat die Bundesagentur für Arbeit in einem Merkblatt zusammengefasst. Sie finden es unter **www.arbeitsagentur.de**.

Hinweis:

Liegen die Voraussetzungen „Entlassung oder Kurzarbeit“ beim Verleiher nicht vor und hat er auch sonst keine Verleih-Erlaubnis, ist die Arbeitnehmerüberlassung verboten - Verleiher und Entleiher drohen Bußgelder.

Quelle: www.kollegenhilfe-portal.de

Joachim von Jutrczenki - 27. Juli 2015

Voraussetzung für die Aufnahme von Kurzarbeit ist, dass ein erheblicher Arbeitsausfall droht. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Die gesamten Voraussetzungen der Kurzarbeit hat die Bundesagentur für Arbeit in einem Merkblatt zusammengefasst. Sie finden es unter **www.arbeitsagentur.de**.

Hinweis:

Liegen die Voraussetzungen „Entlassung oder Kurzarbeit“ beim Verleiher nicht vor und hat er auch sonst keine Verleih-Erlaubnis, ist die Arbeitnehmerüberlassung verboten - Verleiher und Entleiher drohen Bußgelder.

Weitere Informationen:

- www.arbeitsagentur.de
- www.zoll.de
- www.kollegenhilfe-portal.de

Joachim von Jutrczenki - 27. Juli 2015