

LEIHARBEIT IN DER BAU- & INFRASTRUKTUR- BRANCHE

**Tarifregeln für Leiharbeitskräfte,
Leiharbeitsunternehmen sowie Entleiher**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Regeln aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche mit Gültigkeit auf Leiharbeitskräfte	7
1.2 Funktionseinteilung	7
1.7 Abrechnung bei Beendigung des Arbeitsvertrags	7
2.2 Basis- und Rahmenregelung	8
2.4 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche	10
2.5 Instandhaltungsarbeiten am Samstag	11
2.6 Schichtdienst	11
2.7 Bereitschaftsdienst	12
2.8 Überstunden	12
3.2 Dienstfreie Stunden	13
3.3 Zusätzliche dienstfreie Tage für ältere Arbeitnehmer (Übergangsregelung)	14
4.2 Garantielohn bei 21 Jahren oder älter	15
(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)	16
4.3 Garantielohn bei 16 bis 20 Jahren	16
(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)	17
4.4 Garantielohn für Auszubildende	17
(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)	19
4.5 Starttabelle Bauarbeiter	20
(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)	20
4.6 Leistungszulage	21
4.8 Gehalt: Einleitung	21
4.9 Gehalt bei 21 Jahren oder älter	21
4.10 Gehalt von 16 bis 20 Jahre	22
4.11 Starttabelle UTA-Arbeitnehmer	23
4.12 Lohn- und Gehaltserhöhungen	23
4.17 Altersrente	24
5.1 Berufskraftfahrer	25
5.2 Bereitschaftsdienst	26
5.3 Sonderstunden	26
5.5 Handwerkzeug	27
5.7 Überstunden	28
5.8 Schichtdienst	29
5.9 Fahrtkosten	29
5.10 Fahrtzeiten	30
5.11 Steinbruch und Faschinenwerk	33
5.13 Fernarbeiten	33
5.15 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche	34
5.16 Vorarbeiter	35

5.17	Arbeitskleidung	35
5.18	Krankenversicherung	36
6.5	Vier-Tage-Woche 55-Plus	36
7.2	Arbeitsschutz- und Abwesenheitspolitik im Unternehmen	36
7.3	Arbeitsumstände auf der Baustelle	37
	(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)	39
10.13	Merkmale dieses Tarifvertrages	40
	Impressum	41



Einleitung

Warum diese Publikation?

- » Auf die Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche findet eine Anzahl an Regeln des für diesen Sektor geltenden Tarifvertrages.
- » Diese Regeln sind im Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte der ABU und NBBU im Tarifvertrag für Bau & Infrastruktur festgelegt.
- » Um welche Tarifregeln es sich dabei handelt, möchte diese Publikation im Folgenden verdeutlichen.

Tarifverträge für Leiharbeitskräfte

- » Das in der Bau- & Infrastruktur-Branche aktive Leiharbeitsunternehmen ist verpflichtet, einen Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte anzuwenden. Hierfür können entweder der ABU-Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte oder der NBBU-Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte herangezogen werden. In beiden Fällen finden die in dieser Publikation genannten Zusatzregeln aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche Anwendung.
- » Für diese Hauptregel gelten jedoch drei Ausnahmen.

Ausnahmen

- » In den nachstehenden Fällen gilt für das Leiharbeitsunternehmen nicht der ABU- oder NBBU-Tarifvertrag, sondern der Tarifvertrag der Bau- & Infrastruktur-Branche:
 - Wenn die Entsendung von Leiharbeitskräften an Arbeitgeber in der Bau- & Infrastruktur-Branche die Haupttätigkeit darstellt und dieses Leiharbeitsunternehmen darüber hinaus kein Mitglied des ABU oder des NBBU¹ ist.
 - wenn das Leiharbeitsunternehmen Teil eines Konzerns der Bau- und Infrastruktur-Branche ist und/oder
 - wenn es sich beim Leiharbeitsunternehmen um einen paritätisch vereinbarten Arbeitskräftepool handelt und die Arbeitskräfte an Arbeitgeber der Bau- und Infrastruktur-Branche entsendet werden.
- » In diesen Fällen ist das Leiharbeitsunternehmen verpflichtet, den gesamten Tarifvertrag der Bau- & Infrastruktur-Branche anzuwenden. Den vollständigen Text des Tarifvertrags für die Bau- & Infrastruktur-Branche finden Sie auf der Website der Tarifparteien für diesen Sektor sowie auf www.tbbouw.nl.

Leiharbeitskräfte aus anderen EU-Mitgliedstaaten

- » Handelt es sich bei der Leiharbeitskraft um eine Person aus einem anderen EU-Mitgliedstaat als den Niederlanden und arbeitet diese befristet in der niederländischen Bau- & Infrastruktur-Branche?² In diesem Fall gilt das Gesetz über die Arbeitsbedingungen für innerhalb der EU entsandte Arbeitnehmer (WagwEU).
- » In diesem Fall ist das Leiharbeitsunternehmen zur Anwendung des Folgenden verpflichtet:
 - den sog. Kernbestimmungen des ABU-Tarifvertrags sowie
 - die in dieser Publikation genannten Zusatzregeln des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche.

¹ „Haupttätigkeit“ meint hier, dass das Zeitarbeitsunternehmen den Arbeitgebern dieser Branche auf Jahresbasis für mehr als 50 % der jährlichen Lohnsumme Arbeitskräfte zur Verfügung stellt;

² Hier ist eine Leiharbeitskraft mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht gemeint.



- » Trifft eine der vorgenannten Ausnahmen auf das Leiharbeitsunternehmen zu? Dann werden die Kernbestimmungen des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche vom Leiharbeitsunternehmen angepasst. Diese Bestimmungen sind in [Anlage 6](#) des Tarifvertrags für die Bau- & Infrastruktur-Branche, der Publikation „De WagwEU en de kernbepalingen uit de cao Bouw & Infra“ (Das WagwEU und die Kernbestimmungen des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche) ausgearbeitet. Siehe hierzu auch die Websites der Tarifparteien der Bau- & Infrastruktur- Branche sowie unter www.tbbouw.nl.
- » Die Staatsangehörigkeit der Leiharbeitskraft ist in diesem Zusammenhang nicht ausschlaggebend.

Verpflichtungen des Entleiher und des Leiharbeitsunternehmens

- » Der Entleiher darf Arbeitnehmerüberlassungsverträge nur mit einem vom Register zur Normierung der Arbeit zertifizierten Leiharbeitsunternehmen abschließen. Siehe hierzu auch unter www.normeringarbeid.nl.
- » In diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag legt der Entleiher fest, dass das Leiharbeitsunternehmen die geltenden Regelungen des Tarifvertrags für die Bau- & Infrastruktur-Branche einhält. Um welche Regelungen es sich dabei handelt, wird dem Leiharbeitsunternehmen dann schriftlich vom Entleiher mitgeteilt. Dies erfolgt noch vor Beginn der Überlassung.
- » Das Leiharbeitsunternehmen nimmt diese Angaben dann in die Entsendebestätigung auf. Diese muss eindeutig angeben, auf welchen Lohn die Leiharbeitskraft dann Recht hat.
- » Die Entsendebestätigung wird der Leiharbeitskraft vom Leiharbeitsunternehmen ausgehändigt.
- » Das Leiharbeitsunternehmen kontrolliert, dass:
 - die Leiharbeitskraft über eine Entsendebestätigung mit den korrekten Angaben zum Lohn verfügt und
 - das Leiharbeitsunternehmen die geltenden Regelungen aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche einhält.

Leitfaden

- » Diese Publikation ist eine praktische Ausarbeitung der Anlage 7 des Tarifvertrags für die Bau- & Infrastruktur-Branche.
- » Die vollständigen Tarifbestimmungen, die für die Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche gelten, sind im folgenden Kapitel im Wesentlichen aufgeführt. Die für Leiharbeit geltenden Anpassungen an den Wortlaut sind darin ebenfalls verarbeitet.
- » Bei Leiharbeitskräften aus anderen EU-Mitgliedstaaten gelten in einigen Punkten abweichende Regelungen. Diese sind pro Punkt in einem Kästchen mit dem Titel „[Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht](#)“ dargestellt.
- » Da es hier um Leiharbeit geht, bekommen die nachstehenden Tarifvertragsbestimmungen einen anderen Inhalt. Siehe die nachstehende Tabelle.

Begriff aus Tarifvertrag	Bedeutung in dieser Publikation*
Arbeitnehmer	Leiharbeitskraft
Bauarbeiter	Leiharbeitskraft in einer Baustellenfunktion
UTA-Arbeitnehmer	Leiharbeitskraft in einer UTA-Funktion
Arbeitgeber	überlassender Arbeitgeber

* Sofern in dieser Publikation nicht davon abgewichen.



Schlussbemerkungen

- » Diese Publikation soll Leiharbeitsunternehmen, Leiharbeitskräften und Entleihern einen Einblick in die Regelungen für Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche geben.
- » Aus dieser Publikation können keine rechtlichen Ansprüche hergeleitet werden.



Regeln aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche mit Gültigkeit auf Leiharbeitskräfte

1.2 Funktionseinteilung

1.2.1 Bauarbeiter

- » Bauarbeiter werden in eine Funktion aus [Anlage 1.1](#) oder [Anlage 1.2](#) eingeteilt. Diese Einteilung erfolgt durch das Leiharbeitsunternehmen.
- » Jede Funktion gehört zu einer bestimmten Funktionsgruppe. Die Funktionsgruppe bestimmt den Garantielohn, auf den der Arbeitnehmer dann Anspruch hat. Dies gilt jedoch nicht:
 - für Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 20;
 - während der Teilnahme an einer Ausbildung über den berufsbegleitenden Lernweg (BBL) oder
 - die Starttabelle [4.5](#) gilt.Die Garantielöhne sind in [Kapitel 4](#) aufgeführt.
- » Wird die Funktion des Arbeitnehmers in den [Anlagen 1.1](#) oder [1.2](#) nicht genannt? In diesem Falle können das Leiharbeitsunternehmen und/oder der Arbeitnehmer bei den Tarifparteien eine Entscheidung bzgl. der Funktionseinteilung beantragen. Nach welcher Funktionsgruppe dann die Entlohnung dann vorläufig erfolgt, wird während des Wartens auf diese Entscheidung dann vom Leiharbeitsunternehmen bestimmt. Dabei wählt es die Funktionsgruppe mit - seiner Auffassung nach - vergleichbaren Funktionen aus.

1.2.2 UTA-Arbeitnehmer

- » UTA-Arbeitnehmern werden in die Funktionsstruktur von [Anlage 1.3](#) eingeteilt. Diese Einteilung erfolgt durch das Leiharbeitsunternehmen.
- » Der Arbeitnehmer wird vom Leiharbeitsunternehmen dann aufgrund der Art der Arbeiten eingeteilt. Hierbei hält es sich an das Verfahren gemäß [Anlage 1.3](#).
- » Das Funktionsniveau bestimmt das Gehalt, auf welches UTA-Arbeitnehmer Anrecht haben. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Starttabelle Anwendung findet. Die Gehälter sind in [Kapitel 4](#) aufgeführt.

1.7 Abrechnung bei Beendigung des Arbeitsvertrags

- » Beendet die Leiharbeitskraft ihre Arbeit für den entleihenden Arbeitgeber? In diesem Falle rechnen das Leiharbeitsunternehmen und die Leiharbeitskraft die (zusätzlichen) dienstfreien Tage wie folgt miteinander ab:
 - Dienstfrei: Die Leiharbeitskraft nimmt nach Absprache mit dem entleihenden Arbeitgeber die verbleibende Zeit in Anspruch. Hat die Leiharbeitskraft zu viele dienstfreie Tage genommen? In diesem Falle darf das Leiharbeitsunternehmen diese nur mit der Leiharbeitskraft verrechnen, wenn diese die Tätigkeiten aus eigener Initiative beendet.
 - Zusätzliche dienstfreie Stunden Älteren: Die verbleibenden oder zu wenig geleisteten Stunden werden in Zeit oder in Geld verrechnet.



2.2 Basis- und Rahmenregelung

2.2.1 Die Hauptlinien

- » Die wichtigsten Merkmale der Basis- und Rahmenregelung sind in [Tabelle 2.2](#) aufgeführt.

2.2.2 Lohnzahlung

- » Die Arbeitsdauer ist in beiden Regelungen in Form einer durchschnittlichen Stundenzahl pro Arbeitswoche ausgedrückt. Der Arbeitgeber zahlt jedoch den fest vereinbarten Lohn oder das Gehalt mindestens für die im Arbeitsvertrag vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit.
- » Ausnahme: Hat der Arbeitnehmer in einer Woche Urlaub ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung? In diesem Falle werden diese Urlaubszeiten vom Arbeitgeber von der auszahlenden Stundenanzahl abgezogen.

2.2.3 Bauarbeiter: Höchstgrenzen für Arbeitszeit, Pausen und Fahrtzeiten

- » Die Arbeitszeit, die vorgeschriebene(n) Pause(n) sowie die tatsächlichen Fahrtzeiten des Bauarbeiters dürfen die Höchstgrenze von insgesamt zwölf Stunden pro Tag nicht überschreiten. Um innerhalb dieser Höchstgrenzen zu bleiben, ist die Arbeitszeit gegebenenfalls zu verkürzen. Die in einem solchen Fall in die Arbeitszeit fallenden Fahrtzeiten werden als Arbeitsstunden gezahlt.
- » Ausnahme: Leistet der Arbeitnehmer Überstunden, so gilt eine Höchstgrenze von dreizehn Stunden pro Tag.

Tabelle 2.2 Merkmale der Basis- und Rahmenregelung

Thema	Basisregelung Für alle Arbeitnehmer	Rahmenregelung Grenzen für Abweichungen von der Basisregelung
Normale Arbeitszeit	Durchschnittlich 40 Stunden pro Woche und durchschnittlich 8 Stunden am Tag. Beide Durchschnittswerte gemessen über einen Zeitraum von 13 Wochen.	Beide Durchschnittswerte gemessen über einen Zeitraum von höchstens 26 Wochen (Infrastruktur: höchstens 52 Wochen).
Arbeitswoche/ Werktage	- Montag bis Freitag. - 5 Tage.	- Montag bis Samstag. - Nicht mehr als durchschnittlich 5 Tage, gemessen über einen Zeitraum von 4 Wochen.
Arbeitszeit pro Tag	Höchstens 9 Stunden gemäß Dienstplan.	- Höchstens 10 Stunden gemäß Dienstplan. - 16 und 17 Jahre: höchstens 9 Stunden gemäß Dienstplan.
Tagesfenster für Bauarbeiter	- Zwischen 07:00 Uhr und 19:00 Uhr. (bei Gezeiten: 06:00 Uhr-19:00 Uhr). - Der Dienstplan bleibt innerhalb dieses Tagesfensters.	- Zwischen 06:00 Uhr und 19:00 Uhr. - Terminplanung außerhalb des Tagesfensters ist zulässig. - Der Zuschlag für Sonderzeiten gilt von Montag bis Freitag nur außerhalb des Tagesfenster (siehe 5.3).



Thema	Basisregelung Für alle Arbeitnehmer	Rahmenregelung Grenzen für Abweichungen von der Basisregelung
Arbeiten an Samstagen	<ul style="list-style-type: none">- Samstag ist kein normaler Werktag.- Der Arbeitgeber kann jedoch an maximal 5 Samstagen pro Jahr zu Arbeiten verpflichten. Die Arbeitswoche bleibt jedoch aus 5 Werktagen bestehen.	Der Arbeitgeber kann Arbeiten an Samstagen zur Pflicht machen.
Arbeiten an Sonntagen*	Der Zuschlag für Sonderstunden gilt für alle geleisteten Stunden (siehe 5.3).	
Überstunden	<ul style="list-style-type: none">- Sonntag ist kein normaler Werktag.- Arbeiten an Sonntagen ist keine Pflicht.- Die Zuschlag für Sonderstunden gilt für alle geleisteten Stunden (siehe 5.3).	
Dienstplan: Allgemeines	<ul style="list-style-type: none">- Überstunden bedeuten, an einem Tag mehr als im Dienstplan vorgesehen zu arbeiten.- Zum Überstundenzuschlag siehe 5.7. <p>Der Arbeitgeber legt die täglichen und wöchentlichen Arbeits- und Ruhezeiten fest. Hierbei hält er sich an das nachstehende Verfahren:</p> <ul style="list-style-type: none">- zuvor angemessene Absprachen mit dem Arbeitnehmer;- persönliche Umstände des Arbeitnehmers berücksichtigen;- Sorge für ein möglichst regelmäßiges und vorhersehbares Arbeitsmuster tragen;- Dienstplan erstellen, der die Anforderungen der Basisregelung oder (gegebenenfalls) der Rahmenregelung erfüllt;- eindeutige Angabe der Anfangs- und Endzeit des Werktages im Dienstplan;- den Dienstplan dem Arbeitnehmer mindestens 14 Tage vorab bereitstellen; darf nur dann später geschehen, wenn der Arbeitnehmer diesem zugestimmt hat.	
Dienstplan: Unterschiede	Der Arbeitgeber gibt im Dienstplan zudem den Beginn und das Ende des 13-Wochen-Zeitraums für die durchschnittliche Arbeitszeit an.	Der Arbeitgeber gibt im Dienstplan zudem den Beginn und das Ende der Periode von höchstens 26 Wochen für die durchschnittliche Arbeitsdauer (für die Infrastrukturbranche: Periode von höchstens 52 Wochen) an.
Sonstige Merkmale	<ul style="list-style-type: none">- Nähere Bedingungen finden Sie in den Abschnitten 2.2.1 bis 2.2.3.- Für nicht in diesen Abschnitten genannte Teile der Arbeits- und Ruhezeiten gilt Anlage 3.	<ul style="list-style-type: none">- Nähere Bedingungen finden Sie in den Abschnitten 2.2.1 bis 2.2.3 und 2.3.- Für nicht in diesen Abschnitten genannte Teile der Arbeits- und Ruhezeiten gilt Anlage 3.



2.4 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche

2.4.1 Worum geht es hier?

- » Die Regelung über Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche gilt für Bauarbeiter.
- » Bei dieser Regelung geht es um:
 - Erneuerung, Instandhaltung und Reparatur infrastruktureller Werke (Arbeiten an Straßen, Gleisen, Abwasser- und Kabelnetzen sowie Kunstwerken,
 - wobei die Basisregelung innerhalb von die Grenzen der Abschnitte [2.4.2](#) und [2.4.3](#) erweitert wird.
- » Arbeiten im Rahmen von Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche werden auf das Allernotwendigste beschränkt. Zudem sind sie nur zulässig, wenn der Auftraggeber dieses in seinem Lastenheft fordert.
- » Ist in diesem Zusammenhang Asphalt herzustellen? In diesem Fall arbeiten die Arbeitnehmer in den Asphaltfabriken gemäß demselben Arbeitsmuster. Hierfür gilt der Inhalt von [2.4](#) in vollem Umfang.

2.4.2 Erweiterung gegenüber der Basisregelung

- » Normale Arbeitsdauer: Durchschnittlich 40 Stunden/Kalenderwoche, gemessen über einen Zeitraum von 13 Wochen.
- » Tagesfenster: Arbeiten außerhalb der Grenzen des Tagesfensters aus der Basisregelung ist zulässig, sofern dies vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart wurde.
- » Samstag und/oder Sonntag: Sind keine normalen Werktage. Arbeiten an Sams- und/oder Sonntagen ist jedoch zulässig. Diesbezüglich gelten dann die Bedingungen der Regelung zur Arbeitszeitversetzung im Infrastrukturbereich.
- » Zuschläge: Es gilt der Zuschlag für Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche aus Abschnitt [5.15](#), nicht jedoch der Zuschlag für Arbeiten an Sonderstunden.
- » Dienstplan: Unter unvorhergesehenen Umständen darf der Arbeitgeber auch ohne Absprache von der Regel abweichen, dass er dem Arbeitnehmer den Dienstplan mindestens 14 Tage vorab bereitzustellen hat.

2.4.3 Nähere Regelungen

- » Für das Arbeiten im Rahmen der Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche gelten zudem die nachstehenden Regeln.
 - Vier-Tage-Woche.

Eine Vier-Tage-Woche von höchstens zehn Stunden am Tag ist zulässig, wenn alle Dienstleistungen ab 20:00 Uhr beginnen. Diese Vier-Tage-Woche darf jedoch nicht zu einer niedrigeren Entlohnung oder einen niedrigeren Aufbau von Ansprüchen an Branchenfonds führen, als bei einer Fünf-Tages-Woche.
 - Ruhezeiten.
 - Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 48 Stunden pro Woche. Jede zweite Woche umfasst diese Ruhezeit den Zeitraum von Samstag 06:00 Uhr bis Sonntag 21:00 Uhr.
 - Wechselt der Arbeitnehmer während der Arbeitswoche vom Arbeiten in der normalen Arbeitszeit auf Arbeiten nach der Arbeitszeitversetzung? In diesem Falle hat er dazwischen Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden. Hinzu kommen zudem die ggf. anfallenden Fahrtzeiten für den Pendelverkehr. Um dieses zu ermöglichen, ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, die Arbeit am Vortag früher zu beenden. Der fest vereinbarte Lohn wird vom Arbeitgeber weitergezahlt.
 - Beginnt die Arbeitszeit nach 20:00 Uhr und nimmt der Arbeitnehmer eine oder mehrere Kollegen in seinem Fahrzeug mit zurück? In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhezeit von 30 Minuten, bevor er nach Hause fährt.



- Dienstfreie Tage und Feiertage.
Handelt es sich eine Kalenderwoche, in die dienstfreie Tage und/oder Feiertage fallen? In diesem Fall wird die Arbeitszeit für die, die unter Arbeitszeitversetzung arbeiten, genauso verkürzt wie für die, die gemäß Normalarbeitszeit tätig sind.
- Ältere Arbeitnehmer.
Arbeitnehmer mit einem Lebensjahr von 57 und höher müssen pro Kalenderjahr grundsätzlich nicht mehr als 30 Stunden gemäß Arbeitszeitversetzung arbeiten.

2.5 Instandhaltungsarbeiten am Samstag

2.5.1 Worum geht es hier?

- » Der Zeitarbeiter darf an Samstagen Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten an in Nutzung befindlichen Gebäuden ausführen. Zum Beispiel in Wohnungen, Büroräumen, Krankenhäusern und Industriegebäuden.

2.5.2 Bedingungen

- » In den Bedingungen des Auftraggebers wird verlangt, dass auch an Samstagen gearbeitet wird.
- » Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, an Samstagen zu arbeiten.
- » Die Arbeiten finden innerhalb des Tagesfenster der Basisregelung statt.
- » Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Zuschlag auf Sonderstunden gemäß 5.3. Zudem erfolgt eine Kompensation durch den Arbeitgeber in Zeit. Der Arbeitnehmer darf in der Periode von Montag bis Freitag einen festen freien Tag auswählen. Für diesen Tag wird vom Arbeitgeber jedoch kein Lohn gezahlt.

2.6 Schichtdienst

2.6.1 Für wen?

- » Die Tarifbestimmungen zum Schichtdienst gelten für Bauarbeiter.

2.6.2 Arbeitsdauer und Tagesfenster

- » Bei Schichtdienst gemäß Dienstplan gelten betreffend der Arbeitsdauer sowie das Tagesfensters die folgenden Regeln.
 - Bei Zweischichtendienst beträgt die Arbeitsdauer höchstens 80 Stunden pro zwei Wochen. Bei Dreischichtendienst beträgt diese höchstens 120 Stunden pro drei Wochen.
 - Das Tagesfenster dauert von Montagmorgen 00:00 Uhr bis Freitagabend 24:00 Uhr.

2.6.3 Zuschlag

- » Im Schichtdienst tätige Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Schichtdienstzuschlag gemäß 5.8.



2.7 Bereitschaftsdienst

2.7.1 Worum geht es hier?

- » Die Regelung über Bereitschaftsdienst in der Infrastruktur-Branche gilt für Bauarbeiter.
- » Der Arbeitnehmer, der Bereitschaftsdienst hat, steht außerhalb des Dienstplans für dringend anliegende Arbeiten zur Verfügung.
- » Bereitschaftsdienst ist verpflichtend, wenn dieser Teil der Funktion ist und dies bei der Annahme der Funktion vereinbart wurde.

2.7.2 Zuschläge

- » Im Bereitschaftsdienst tätige Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Zuschlag für Bereitschaftsdienst gemäß 5.2.
- » Wird der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdiensts zum Arbeiten gerufen? In diesem Fall gelten die Arbeitsstunden als Überstunden. Es gilt der Überstundenzuschlag gemäß 5.7.

2.7.3 Nähere Bedingungen

- » Der Arbeitgeber stellt in Absprache mit dem Arbeitnehmer ein Schema für den Bereitschaftsdienst auf. Dieses Schema erfüllt die Anforderungen gemäß Anlage 3.
- » Ist der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdiensts an einem der in diesem Tarifvertrag anerkannten Feiertagen tätig? Und handelt es sich bei diesem Tag um einen seiner normalen Arbeitswochen? In diesem Fall darf der Arbeitnehmer für diesen Feiertag einen anderen Tag freinehmen.

2.8 Überstunden

2.8.1 Worum geht es hier?

- » Überstunden zu arbeiten heißt, dass an einem Tag mehr als im Dienstplan vorgesehen gearbeitet werden muss.
- » Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten.
- » Überstundenzuschlag: siehe 5.7.

2.8.2 Bedingungen für Bauarbeiter

- » Für Überstunden durch die Bauarbeiter gelten die nachstehenden Bedingungen.
 - Sie sind ausschließlich in besonderen Fällen zulässig, in denen die Umstände hiernach verlangen.
 - Mindestens 70 % der betroffenen Arbeitnehmer müssen ihnen zustimmen.
 - Die Arbeitszeit, vorgeschriebene(n) Pause(n) sowie die tatsächliche Fahrtzeiten dürfen die Höchstgrenze von dreizehn Stunden pro Tag nicht überschreiten. Um innerhalb dieser Höchstgrenzen zu bleiben, ist die Arbeitszeit gegebenenfalls zu verkürzen. Die in einem solchen Fall in die Arbeitszeit fallenden Fahrtzeiten werden als Arbeitsstunden gezahlt.
 - Die Arbeitgeber führt pro Projekt eine Überstundenliste. In dieser verzeichnet er die Anzahl der Überstunden pro Arbeitnehmer und Woche sowie, ob der Arbeitnehmer eine Vergütung in Zeit oder in Geld wünscht (siehe 5.7). Diese Listen werden vom Arbeitgeber ein Mal pro Jahr an das Mitbestimmungsorgan weitergegeben. Besteht kein Mitbestimmungsorgan? Handelt es sich zudem um eine Unternehmen mit mindestens zehn Arbeitnehmern? In diesem Falle wird das Thema Überstunden vom Arbeitgeber ein Mal pro Jahr mit den Arbeitnehmern besprochen. Die Listen werden vom Arbeitgeber vor dieser Besprechungen vorab zur Verfügung gestellt.



- Lässt der Arbeitgeber über 25 % seiner an einem Projekt beteiligten Arbeitnehmer Überstunden arbeiten? Und gehen diese Überstunden über die Dauer von einer Woche hinaus? In diesem Falle fragt der Arbeitgeber beim Mitbestimmungsorgan nach einer Empfehlung an. Besteht kein Mitbestimmungsorgan? In diese Fall bittet er die betroffenen Arbeitnehmer um eine Empfehlung.
- Das strukturelle Leisten von Überstunden ist verboten. In besonderen Fällen können die Tarifparteien eine Befreiung von diesem Verbot gewähren.
- Arbeitnehmern unter 18 Jahren ist das Leisten von Überstunden untersagt.

2.8.3 Strukturelles Leisten von Überstunden von UTA-Arbeitnehmern

- » Grundsätzlich muss vermieden werden, dass UTA-Arbeitnehmer strukturell Überstunden leisten.

3.2 Dienstfreie Stunden

Tabelle 3.2 Dienstfreie Stunden pro Kalenderjahr

Arbeitnehmer	Anzahl dienstfreier Tage/Stunden		
	Gesamt	davon kollektiv**	davon frei aufnehmbar
Baustelle	20 Tage (160 Stunden)	10 Tage (80 Stunden)	10 Tage (80 Stunden)
UTA	17 Tage (136 Stunden)	0 Tage (0 Stunden)	17 Tage (136 Stunden)

** Siehe 3.2.3.

3.2.1 Anzahl dienstfreier Tage

- » **Tabelle 3.2** gibt an, wie viele dienstfreie Tage vom Arbeitnehmer pro Kalenderjahr aufgebaut werden. An dienstfreien Tagen wird vom Arbeitnehmer nicht gearbeitet.
- » Die Leiharbeitskraft in einer UTA-Funktion hat Anspruch auf 17 dienstfreie Tage (136 Stunden) pro Kalenderjahr, von denen 15 Tage bezahlte freie Zeit sind und 2 Tage in Geld vergütet werden.
- » Die Anzahl an Tagen gemäß **Tabelle 3.2** gelten für Arbeitnehmer, die während des gesamten Kalenderjahrs beim Arbeitgeber beschäftigt waren. Ist der Arbeitgeber nur einen Teil des Jahres beim Arbeitgeber beschäftigt? In diesem Fall hat der Arbeitnehmer anteilig Anspruch auf die Anzahl an Tagen, an denen er im Jahr bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war.
- » Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig? In diesem Fall hat er Anspruch auf die Anzahl an Tagen im Verhältnis zu seiner Arbeitszeit.

3.2.2 Lohn bei dienstfreien Tagen

- » Bei einem dienstfreien Tag wird der fest vereinbarte Lohn/das fest vereinbarte Gehalt von Leiharbeitsunternehmen bezahlt.
- » Pro in Geld vergüteter dienstfreier Tag gilt eine ADV-Kompensation von 0,4 %.

3.2.3 Aufnahme dienstfreier Tage

- » Die frei aufnehmbaren dienstfreien Tage werden gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt. Abweichungen durch den Arbeitgeber sind nur zulässig, wenn:
 - ansonsten die Kontinuität des Betriebsprozesses gefährdet wäre sowie
 - er dem Arbeitnehmer hierüber innerhalb von zwei Wochen nach dem Zeitpunkt, zu dem dieser seine Wünsche schriftlich mitgeteilt hat, in Kenntnis gesetzt hat.



- » Kollektive dienstfreie Tage gelten nur für Bauarbeiter. Deren Festlegung erfolgt nach frühzeitiger und ordnungsgemäßer Beratung mit dem Betriebsrat durch den Arbeitgeber. Besteht kein Betriebsrat? In diesem Fall erfolgt die Festlegung in Absprache mit den betreffenden Arbeitnehmern des entsendenden Arbeitgebers oder - auf deren Wunsch - einer von ihnen ausgewählten Abordnung von Arbeitnehmern des entsendenden Arbeitnehmers.
- » Kollektive dienstfreie Tage können zudem auch in Stunden festgelegt werden.
- » Die Daten/Stunden, an denen der Arbeitnehmer kollektiv dienstfrei ist, werden vom Arbeitgeber pro Kalenderjahr in einer Tabelle erfasst. Diese Übersicht wird dem Arbeitnehmer spätestens zehn Tage vor Beginn des Kalenderjahres übergeben. Wenn im Voraus vereinbart, kann dies auch eine Übersicht für einen kürzeren Zeitraum als ein Kalenderjahr sein.
- » Gibt es keine solche Übersicht vom Arbeitgeber? Auch dann nicht, nachdem der/die Arbeitnehmer oder eine der Arbeitnehmerorganisationen hiernach verlangt haben? In diesem Falle sorgen die Tarifparteien gemeinsam dafür, dass dies zu einem späteren Zeitpunkt noch geschieht.
- » Nicht genommene dienstfreie Tage erlöschen am Ende des Kalenderjahrs.

3.2.4 Dienstfreie Tage und Krankheit

- » Im Laufe eines krankheitsbedingten Ausfalls baut der Arbeitnehmer dienstfreie Tage auf.
- » Ist der Arbeitnehmer an einem festgelegten dienstfreien Tag krank? In diesem Fall ist er nicht berechtigt, diesen Tag zu einem späteren Zeitpunkt aufzunehmen.
- » Der Arbeitnehmer kann in Absprache mit dem Arbeitgeber allerdings beschließen, diesen Tag zu einem späteren Zeitpunkt aufnehmen zu lassen.

3.3 Zusätzliche dienstfreie Tage für ältere Arbeitnehmer (Übergangsregelung)

Tabelle 3.3 Zusätzliche dienstfreie Tage für ältere Arbeitnehmer pro Kalenderjahr

Geburtsjahr	Anzahl zusätzlicher Tage		ab (Altersgrenze)
	Baustelle	UTA	
1955 oder früher	13	11	60 Jahre
1956 - 1960	10	9	55 Jahre
1961	10	9	57 Jahre
1962	9	8	57 Jahre
1963	8	7	57 Jahre
1964	7	6	57 Jahre
1965	6	5	57 Jahre

3.3.1 Anzahl zusätzlicher dienstfreier Tage

- » [Tabelle 3.3](#) gibt an, wie viele dienstfreie Tage vom älteren Arbeitnehmer pro Kalenderjahr aufgebaut werden. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um Urlaubstage im Sinne von [Artikel 7:634 des niederl. Bürgerlichen Gesetzbuches](#).
- » Die Anzahl an Tagen gemäß [Tabelle 3.3](#) gelten für Arbeitnehmer:
 - die während des gesamten Kalenderjahrs beim Arbeitgeber beschäftigt waren und
 - die über dieses gesamte Jahr in die für ihn geltende Alterskategorie fallen.
- » Ist der Arbeitgeber nur einen Teil des Jahres beim Arbeitgeber beschäftigt? In diesem Fall hat der Arbeitnehmer anteilig Anspruch auf die Anzahl an Tagen, an denen er im Jahr bei diesem Arbeitgeber beschäftigt war.



- » Wird der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres 57 Jahre alt? In diesem Fall hat er ab diesem Datum Anspruch auf die Anteil an Tagen des Jahres, in dem er das 57. Lebensjahr vollendet.
- » Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig? In diesem Fall hat er Anspruch auf die Anzahl an Tagen im Verhältnis zu seiner Arbeitszeit.

3.3.2 Lohn für zusätzliche dienstfreie Tage

- » Nimmt der Arbeitnehmer einen zusätzlichen dienstfreien Tag auf? In diesem Fall bezahlt das Leiharbeitsunternehmen den fest vereinbarten Lohn bzw. das fest vereinbarte Gehalt.
- » Pro zusätzlichen in Geld vergüteten dienstfreien Tag gilt eine ADV-Kompensation von 0,4%.

3.3.3 Aufnahme zusätzlicher dienstfreier Tage

- » Der Arbeitnehmer nimmt seine zusätzlichen dienstfreien Tage in dem Jahr, in dem er sie aufbaut. Dieses muss ihm der Arbeitgeber ermöglichen.
- » Nicht genommene extra dienstfreie Tage erlöschen am Ende des Kalenderjahrs.

3.3.4 Zusätzliche dienstfreie Tage und Krankheit

- » Ist der Arbeitnehmer an einem festgelegten zusätzlichen dienstfreien Tag krank? In diesem Fall darf er diesen Tag zu einem anderen Zeitpunkt aufnehmen. Dies erfolgt in Absprache mit dem Arbeitgeber.

4.2 Garantielohn bei 21 Jahren oder älter

Tabelle 4.2 Garantielohn für Bauarbeiter von 21 Jahren und älter (in Euro/Stunde)

Funktionsgruppe	1.01.2022 (Periode 1)
A	14,97
B	15,84
C	16,84
D	18,01
E	18,91

4.2.1 Für wen gilt Tabelle 4.2?

- » Bauarbeiter von 21 Jahren oder älter haben Anspruch auf den Garantielohn gemäß [Tabelle 4.2](#).
- » Die Einteilung in die Funktionsgruppe erfolgt nach Maßgabe seiner Funktion. Siehe [1.2](#).

4.2.2 Ausnahmen

- » Während BBL: Befindet sich der Bauarbeiter in einer Ausbildung BBL 2 oder BBL 3? In diesem Falle siehe [4.4](#).
- » Starttabelle: War der Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle siehe [4.5](#).



(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

4.2.2 Ausnahmen

- » Befindet sich die Leiharbeitskraft in einer Baustellenfunktion in einer Berufsausbildung in der Bau- & Infrastruktur-Branche? In diesem Falle gilt [Tabelle 7.3.2](#).
- » Starttabelle: War der Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle siehe [4.5](#).

4.3 Garantielohn bei 16 bis 20 Jahren

Tabelle 4.3 Garantielohn für Bauarbeiter von 16 bis 20 Jahren und älter (in Euro/Stunde)

Alter	BBL-Abschluss?	1.01.2022 (Periode 1)
16	Kein Abschluss	5,98
17	Kein Abschluss	6,74
	Abschluss BBL 2	8,72
18	Kein Abschluss	8,22
	Abschluss BBL 2	10,30
	Abschluss BBL 3	13,08
19	Kein Abschluss	9,72
	Abschluss BBL 2	11,89
	Abschluss BBL 3	15,24
20	Kein Abschluss	11,22
	Abschluss BBL 2	13,87
	Abschluss BBL 3	17,44

4.3.1 Für wen gilt Tabelle 4.3?

- » [Tabelle 4.3](#) zeigt den Garantielohn, der für die nachstehenden Gruppen von Bauarbeitern im Alter zwischen 16 bis 20 Jahren gilt:
 - Kein Abschluss: Dieser Arbeitnehmer befindet sich in keiner der nachstehend genannten Ausbildungen und dementsprechend keinen Abschluss erzielt oder
 - Abschluss BBL 2 oder BBL 3: dieser Arbeitnehmer hat einen BBL-Abschluss für eine BBL-2- oder BBL-3-Ausbildung in den Bereichen:
 - Bau und Infrastruktur,
 - Abbruch, Holzwirtschaft und Instandhaltung oder
 - Technik und Prozessbranche.

4.3.2 Ausnahmen

- » Während BBL: Befindet sich der Bauarbeiter in einer Ausbildung BBL 2 oder BBL 3? In diesem Falle siehe [4.4](#).
- » Nicht in Ausbildung, jedoch Zusatzlohn: Besteht für den vom Arbeitnehmer ausgeübten Beruf keine BBL-Ausbildung? Oder besteht eine solche Ausbildung zwar, jedoch keine Gelegenheit, an dieser teilzunehmen? Und zeigt dieser Arbeitnehmer gute Leistungen? In diesem Falle kann der Arbeitgeber ihm den Garantielohn gemäß [Tabelle 4.3](#) zahlen, welcher für einen um ein Jahr älteren Arbeitnehmer gilt.
- » Starttabelle: War der Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle siehe [4.5](#).



(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

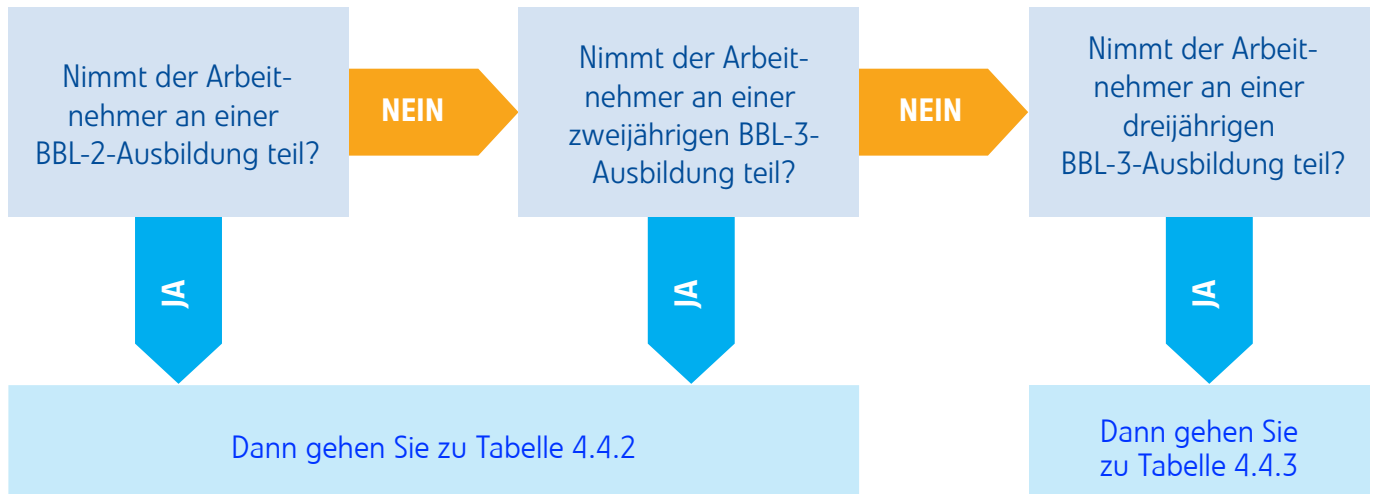
Die nachstehende Tabelle 7.3.1 ersetzt Tabelle 4.3 des Tarifvertrages.

Tabelle 7.3.1 Garantielohn für Leiharbeitskräfte in einer Baustellenfunktion im Alter von 16 bis 20 Jahren (in Euro/Stunde)

Alter	Berufsausbildung in der Bau- & Infrastruktur-Branche?	1.01.2022 (Periode 1)
16	Kein Abschluss	5,98
17	Kein Abschluss	6,74
	Abschluss erreicht	8,72
18	Kein Abschluss	8,22
	Abschluss erreicht	10,30
19	Kein Abschluss	9,72
	Abschluss erreicht	11,89
20	Kein Abschluss	11,22
	Abschluss erreicht	13,87

4.4 Garantielohn für Auszubildende

Flussschema 4.4 Zügig zur richtigen Ausbildungsvergütung



4.4.1 Lohn für geleistete Stunden

- » Die Mindestarbeitszeit für Auszubildende beträgt mindestens 32 Stunden/Woche. Für die geleisteten Stunden erhält er einen Lohn. Ein Lohn für die Tage, in welchen er die Schule besucht, wird jedoch nicht gezahlt.
- » Hat sich der Auszubildende für eine BBL-2- oder BBL-3-Ausbildung angemeldet und beginnt diese erst nach den Sommerferien? In diesem Fall erhält er für seine geleisteten Stunden den Lohn, auf welchen er zu Beginn seiner Ausbildung Anspruch hat.



4.4.2 Lohn während BBL 2 oder 2-jährigem BBL 3

Tabelle 4.4.2 Garantielohn für Auszubildende während BBL 2 oder der 2-jährigen BBL 3 (in Euro/Stunde)

Alter	Während BBL 2 oder 2-jähriger BBL 3	1.01.2022 (Periode 1)
16	BBL 2	4,96
	BBL 3, 1. Jahr	5,63
	BBL 3, 2. Jahr	6,34
17	BBL 2	5,72
	BBL 3, 1. Jahr	6,45
	BBL 3, 2. Jahr	7,22
18	BBL 2	6,57
	BBL 3, 1. Jahr	7,41
	BBL 3, 2. Jahr	8,35
19	BBL 2	7,60
	BBL 3, 1. Jahr	8,53
	BBL 3, 2. Jahr	9,61
20	BBL 2	8,92
	BBL 3, 1. Jahr	9,98
	BBL 3, 2. Jahr	11,26
21 oder älter	BBL 2	12,95
	BBL 3, 1. Jahr	13,93
	BBL 3, 2. Jahr	14,51

- » In [Tabelle 4.4.2](#) ist der Garantielohn genannt, der für den Auszubildenden in einer BBL-2-Ausbildung oder einer 2-jährigen BBL-3-Ausbildung in den nachstehenden Bereichen gilt:
- Bau und Infrastruktur,
 - Abbruch, Holzwirtschaft und Instandhaltung oder
 - Technik und Prozessbranche.



4.4.3 Lohn während 3-jährigem BBL 3

Tabelle 4.4.3 Garantielohn für Auszubildende während der 3-jährigen BBL 3 (in Euro/Stunde)

Alter	während 3-jährigem BBL 3	1.01.2022 (Periode 1)
16	1. Jahr	4,96
	2. Jahr	5,63
	3. Jahr	6,34
17	1. Jahr	5,72
	2. Jahr	6,45
	3. Jahr	7,22
18	1. Jahr	6,57
	2. Jahr	7,41
	3. Jahr	8,35
19	1. Jahr	7,60
	2. Jahr	8,53
	3. Jahr	9,61
20	1. Jahr	8,92
	2. Jahr	9,98
	3. Jahr	11,26
21 oder älter	1. Jahr	12,95
	2. Jahr	13,93
	3. Jahr	14,51

- » In [Tabelle 4.4.3](#) ist der Garantielohn genannt, der für den Auszubildenden in einer BBL-2-Ausbildung oder einer 2-jährigen BBL-3-Ausbildung in den nachstehenden Bereichen gilt:
- Bau und Infrastruktur,
 - Abbruch, Holzwirtschaft und Instandhaltung oder
 - Technik und Prozessbranche.

(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

Die nachstehende Tabelle 7.3.2 ersetzt Tabelle 4.4 des Tarifvertrages.

Tabelle 7.3.2 Garantielohn für auszubildende Leiharbeitskräfte in einer Baustellenfunktion während der Ausbildung (in Euro/Stunde)

Alter	1.01.2022 (Periode 1)
16	4,96
17	5,72
18	6,57
19	7,60
20	8,92
21 oder älter	12,95



4.5 Starttabelle Bauarbeiter

4.5 Starttabelle für Bauarbeiter(in Euro/Stunde)

Alter	max. Dauer	1.01.2022 (Periode 1)
16	1. Halbjahr	4,07
	2. Halbjahr	4,71
17	1. Halbjahr	4,63
	2. Halbjahr	5,34
18	1. Halbjahr	5,79
	2. Halbjahr	6,60
19	1. Halbjahr	6,91
	2. Halbjahr	7,85
20	1. Halbjahr	8,78
	2. Halbjahr	9,59
21 oder älter	1. Halbjahr	11,21
	2. Halbjahr	12,46

4.5.1 Für wen gilt Tabelle 4.5?

- » **Tabelle 4.5** zeigt den Garantielohn für UTA-Arbeitnehmer, die vorher noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche gearbeitet haben. Die Starttabelle gilt für maximal ein Jahr.
- » Ausnahme: Die Starttabelle gilt nicht während einer BBL-2- oder BBL-3-Ausbildung sowie nach dem Erreichen des Abschlusses für diese Ausbildung.

(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

4.5.1 Für wen gilt Tabelle 4.5?

- » **Tabelle 4.5** zeigt den Garantielohn für UTA-Arbeitnehmer, die vorher noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche gearbeitet haben. Die Starttabelle gilt für maximal ein Jahr.
- » Ausnahme: Die Starttabelle gilt nicht während einer Berufsausbildung in der Bau- & Infrastruktur-Branche sowie nach dem Erreichen des Abschlusses für diese Ausbildung.

4.5.2 Wie wird dieser Garantielohn berechnet?

- » Der Garantielohn entspricht im ersten Halbjahr dem gesetzlichen Mindest(jugend)lohn, zzgl. 25 % der Differenz dieses Lohns und dem Garantielohn von:
 - **Tabelle 4.2**, Funktionsgruppe A (21 Jahre oder älter) oder
 - **Tabelle 4.3**, kein Abschluss (16 bis 20 Jahre).
- » Im zweiten Halbjahr entspricht der Garantielohn dem gesetzlichen Mindest(jugend)lohn, zzgl. 50 % der vorgenannten Differenz.



4.6 Leistungszulage

4.6.1 Worum geht es hier?

- » Beahlt der entsendende Arbeitgeber den eigenen Bauarbeitern im Unternehmen oder dem Projekt eine Leistungszulage? In diesem Falle hat auch die Leiharbeitskraft in einer Baustellenfunktion Anspruch auf diese.

4.6.2 Verhältnis zum Garantielohn

- » Vereinbarte Leistungszulagen und ähnliches dürfen nicht verringert werden, um so eine Erhöhung des Garantielohns auszugleichen.
- » Ausnahme: Dies ist jedoch erlaubt, wenn der Garantielohn des Arbeitnehmers wegen der Einstufung in eine höhere Funktionsgruppe erhöht wird.

4.8 Gehalt: Einleitung

4.8.1 Umrechnung von Monatsgehalt in 4-Wochen-Gehalt

- » Für die UTA-Arbeitnehmer sind in diesem Tarifvertrag Monatsgehälter enthalten.
- » Die Umrechnung eines Monatsgehalts in ein Vier-Wochen-Gehalt verläuft wie folgt: Das Monatsgehalt multipliziert mit Zwölf und das Ergebnis geteilt durch Dreizehn.

4.8.2 Voll- und Teilzeit

- » Die Beträge in den Gehaltstabellen 4.9, 4.10 und 4.11 gelten für die UTA-Arbeitnehmer mit normaler Arbeitsdauer gemäß Tabelle 2.2.
- » Arbeitet der UTA-Arbeitnehmer in Teilzeit? In diesem Fall hat er Anspruch auf einen Betrag anteilig zu seiner Arbeitsdauer.

4.9 Gehalt bei 21 Jahren oder älter

Tabelle 4.9 Gehalt für UTA-Arbeitnehmer von 21 Jahren und älter (in Euro/Stunde)

Funktions-niveau	1.01.2022 (Periode 1)	
	Minimum	Maximum
1	2151,14	2830,48
2	2364,55	3155,43
3	2637,96	3563,56
4	2995,04	4103,44
5	3460,31	4805,13
6	4065,05	5713,95

4.9.1 Für wen gilt Tabelle 4.9?

- » UTA-Arbeitnehmer im Alter von 21 oder älter haben Anspruch auf das Gehalt gemäß Tabelle 4.9, das zu dem Funktionsniveau gehört, in das sie eingeteilt sind. Siehe 1.2.
- » Ausnahme: War dieser Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle siehe 4.11.



4.9.2 Aufstieg beim Gehalt

- » UTA-Arbeitnehmer im Alter von 21 oder älter haben spätestens zwei Jahre nach ihrer Einteilung in ein (höheres) Funktionsniveau Anspruch auf 104 % des Mindestgehalts, das zu diesem Funktionsniveau gehört. Nach vier Jahren besteht Anspruch auf 110 % und nach sechs Jahren auf 116 % dieses Minimums.

4.9.3 Gehalt während der Ausbildung BBL 4

- » Nimmt der UTA-Arbeitnehmer an einer BBL-4-Ausbildung teil? In diesem Fall hat er Anspruch auf das zu seiner Funktion/seinem Funktionsniveau gehörende Gehalt.

4.10 Gehalt von 16 bis 20 Jahre

Tabelle 4.10 Gehalt für UTA-Arbeitnehmer von 16 bis 20 Jahren (in Euro/Monat)

Alter	Funktionsniveau	1.01.2022 (Periode 1)	
		Minimum	Maximum
16	1	752,89	990,67
	2	827,56	1104,41
17	1	860,46	1132,19
	2	945,81	1262,15
18	1	1075,56	1415,26
	2	1182,29	1577,72
19	1	1344,44	1769,05
	2	1477,84	1972,15
	3	1648,71	2227,24
20	1	1613,35	2122,87
	2	1773,39	2366,58
	3	1978,48	2672,69

4.10.1 Für wen gilt die Tabelle 4.10?

- » UTA-Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 20 haben Anspruch auf das Gehalt gemäß [Tabelle 4.10](#), das zu dem Funktionsniveau gehört, in das sie eingeteilt sind. Siehe [1.2](#).
- » Ausnahme: War dieser Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle siehe [4.11](#).



4.11 Starttabelle UTA-Arbeitnehmer

Tabelle 4.11 Starttabelle für UTA-Arbeitnehmer (in Euro/Monat)

Alter	1.01.2022 (Periode 1)	
16	677,60	
17	774,42	
18	968,02	
19	1210,00	
20	1452,01	
	1. Halbjahr	2. Halbjahr
21 oder älter	1831,54	1938,07

4.11.1 Für wen gilt die Tabelle 4.11?

- » **Tabelle 4.11** zeigt das Gehalt für UTA-Arbeitnehmer an, die vorher noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche gearbeitet haben. Die Starttabelle gilt für maximal ein Jahr.

4.11.2 Berechnung des Gehalts der Starttabelle für 21 Jahre oder älter

- » Das Gehalt gemäß Starttabelle für UTA-Arbeitnehmer im Alter von 21 oder älter wird wie folgt berechnet:
 - Im ersten Halbjahr entspricht das Monatsgehalt dem gesetzlichen Mindestlohn, zzgl. 25 % der Differenz zwischen diesem Mindestlohn und dem Mindestlohn des Funktionsniveau 1 in **Tabelle 4.9**;
 - im zweiten Halbjahr entspricht das Monatsgehalt dem gesetzlichen Mindestlohn, zzgl. 50 % der genannten Differenz.

4.12 Lohn- und Gehaltserhöhungen

Tabelle 4.12 Strukturelle Erhöhungen und Einmalleistungen

strukturell	einmalig	Zahlungszeitraum	Auszahlung
1,5 %		Monat	ab 1. August 2021
		vier Wochen	ab Lohnperiode 08-2022
3,0 %		Monat	ab 1. Januar 2022
		vier Wochen	ab Lohnperiode 01-2022
	1,0 %	Monat	spätestens Dezember 2021
		vier Wochen	spätestens Lohnperiode 13-2021

4.12.1 Anwendung

- » Die in **Tabelle 4.12** genannte strukturelle Erhöhung wird vom Arbeitgeber auf die tatsächliche Entlohnung des Arbeitnehmers angepasst. Dies ist dann der fest vereinbarte Lohn bzw. das fest vereinbarte Gehalt.
- » Die Einmalzahlung aus **Tabelle 4.12** beträgt 1,0 % des fest vereinbarten Jahreslohns oder Jahresgehalts (einschl. Urlaubsgeld) anteilig zur Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im Jahr 2021. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag am 1. Dezember 2021 erhalten diese Einmalzahlung im Dezember 2021. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge zwischen 1. August 2021 und 1. Dezember 2021 endet, erhalten diese Einmalzahlung dann bei der Endabrechnung.



4.12.2 Feststellung des Lohnzeitraums bei 4-wöchentlicher Bezahlung

- » Fällt das Datum der Erhöhung in die ersten zwei Wochen einer Lohnperiode, so wird die Erhöhung mit Beginn der laufenden Lohnperiode wirksam. Fällt das Datum der Erhöhung in die letzten zwei Wochen einer Lohnperiode, dann tritt diese mit Beginn der zuerst folgenden Lohnperiode in Kraft.

4.17 Altersrente

(Entfällt für die Leiharbeitskraft mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

4.17.1 Verpflichtender Anschluss und Teilnahme

- » Die Fachkraft ist Teilnahme am bpfBOUW:
 - wenn diese vor der Leiharbeit bereits Teilnehmer am bpfBOUW war und/oder
 - nachdem er zwölf Monate in der Bau- & Infrastruktur-Branche gearbeitet hat.
- » Der entsendende Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass die Rentenprämien dieser Fachkraft am bpfBOUW vom Leiharbeitsunternehmen bezahlt werden.
- » Als „Fachkraft“ gilt in dieser Publikation die Leiharbeitskraft, welche:
 - als Arbeitnehmer und/oder Leiharbeitskraft unmittelbar vor und/oder während der Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche innerhalb einer Periode von insgesamt zwei Jahren zwölf Monate Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages verrichtet hat oder
 - als Leiharbeitskraft in einer Baustellenfunktion tätig ist und an einer Ausbildung gemäß 4.3 oder 4.4 teilnimmt oder diese Ausbildung mit Abschluss oder Praxiszertifikat beendet hat oder
 - als Leiharbeitskraft in einer UTA-Funktion tätig ist und einen Abschluss für eine bautechnische Fachausbildung der Stufe 2 oder höher erworben hat.
- » Ein Berufsanfänger ist eine Leiharbeitskraft, welcher keine Fachkraft ist.
- » Welche Rechte und Pflichten auf dem Leiharbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang haben, ist in den Vorschriften des bpfBOUW aufgeführt. In dieser sind auch die Prämienbeträge enthalten.

4.17.2 Bestandteile der Rentenregelung

- » Die Rentenregelung des bpfBOUW setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:
 - Durchschnittslohnregelung und
 - Erwerbsunfähigkeitsrente.

4.17.3 Prämien

- » Die Feststellung der Rentenprämien erfolgt jährlich durch den bpfBOUW.
- » Die Prämie für die Durchschnittslohnregelung für 2021 beträgt 25 % der Rentenbemessungsgrundlage.
- » Die Berechnung der Prämienverteilung zwischen Leiharbeitsunternehmen und Arbeitnehmer ist in [Tabelle 4.17.3](#) zu sehen.



Tabelle 4.17.3 Berechnung der Prämienverteilung Leiharbeitsunternehmen-Arbeitnehmer-Rentenregelung bpfBOUW 2021

Arbeitnehmer	Einziehung der Prämie auf Grundlage von Rentenbemessungsgrundlage*	
	Leiharbeitsunternehmen	Arbeitnehmer **
Bauarbeiter		
- bis zum Grenzwert von 22,2%	65,6 %	34,4 %
- ab dem Grenzwert von 22,2 %	50 %	50 %
UTA-Arbeitnehmer		
- bis zum Grenzwert von 20,8 %	60,6 %	39,4 %
- ab dem Grenzwert von 20,8 %	50 %	50 %

* Rentenfähiges Einkommen = Rentenfähiges Einkommen minus Grundeinkommen Die Prämie für die Erwerbsunfähigkeitsrente bleibt bei der Berechnung der Prämienverteilung zwischen Leiharbeitsunternehmen-Arbeitnehmer unberücksichtigt. Von dieser Prämie werden 50 % vom Leiharbeitsunternehmen, die anderen 50 % vom Arbeitnehmer bezahlt.

** Die Arbeitnehmerprämie wird auf vier Ziffern hinter dem Komma abgerundet.

5.1 Berufskraftfahrer

Tabelle 5.1 Zuschlag und Bonus für unfallfreies Fahren von Bauarbeitern in einer Fahrerfunktion

nach unfallfreiem Fahren während	Zuschlag/Bonus 1.01.2022
1. Quartal	11,05 € Zuschlag pro Quartal
2 Quartale	12,35 € Zuschlag pro Quartal
3 Quartale oder mehr	13,50 € Zuschlag pro Quartal
3 Jahre oder mehr	19,03 € Bonus pro Jahr (zusätzlich zum Zuschlag)

5.1.1 Nur in einer Kraftfahrerfunktion

- » Ist der Bauarbeiter in der Fahrerfunktion 23, 65 oder 93 gemäß der Funktionsliste aus [Anlage 1.1](#)? Und fährt dieser unfallfrei? In diesem Fall hat er Anspruch auf den Zuschlag sowie den Bonus gemäß [Tabelle 5.1](#).
- » Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig? In diesem Fall hat er Anspruch auf einen Bonus anteilig zu seiner Arbeitsdauer.

5.1.2 Unfallfreies Fahren

- » Der Fahrer ist unfallfrei gefahren, wenn an dem Fahrzeug kein Schaden beigebracht wurde oder ein möglicher Schaden nicht auf seiner Schuld beruht.
- » Wurde dem Fahrzeug doch ein Schaden beigebracht und beruht dieser doch auf einem Verhalten des Arbeitnehmers? In diesem Falle verfällt sein Zuschlag und Bonus für dieses Quartal. Der Aufbau beginnt im darauffolgenden Quartal aufs Neue.



5.2 Bereitschaftsdienst

Tabelle 5.2 Vorarbeiterzuschlag Bauarbeiter bei Bereitschaftsdienst

Tage	Mindestzuschlag (pro Tag) 1.01.2022
Montags bis Freitags	13,59 €
Samstag	20,91 €
Sonntag oder einem in diesem Tarifvertrag anerkannten Feiertag	27,18 €

5.2.1 Worum geht es hier?

- » Beim Zuschlag für Bereitschaftsdienst handelt es sich um eine Zulage für Bauarbeiter, die sich für Arbeiten außerhalb des Dienstplans bereit zu halten haben.
- » Die Höhe dieses Zuschlags wird vom Arbeitgeber und dem Bauarbeiter in gemeinsamer Absprache festgestellt. Die Mindestbeträge pro Tag sind der [Tabelle 5.2](#) zu entnehmen.
- » Die weiteren Regeln für Bereitschaftsdienst sind in [2.7](#) aufgeführt.

5.3 Sonderstunden

Tabelle 5.3 Zuschlag für Arbeiten an Sonderstunden

Zeitraum	00:00 Uhr - 07:00 Uhr*	07:00 Uhr - 19:00 Uhr*	19:00 Uhr - 24:00 Uhr
Wochentag			
Montag	100 %	--	30 %
Dienstag	30 %	--	30 %
Mittwoch	30 %	--	30 %
Donnerstag	30 %	--	30 %
Freitag	30 %	--	50 %
Samstag	50 %	35 %	75 %
Sonntag	75 %	100 %	100 %

* Bei Anwendung der Rahmenregelung ist dies 00.00 - 06:00 Uhr bzw. 06:00 - 19:00 Uhr.

5.3.1 Bauarbeiter

- » Bauarbeiter leisten Sonderstunden, wenn:
 - diese an einem Wochentag außerhalb des Tagesfensters tätig sind;
 - an einem Samstag tätig sind und/oder
 - an einem Sonntag tätig sind.
- » Arbeitnehmer, die Sonderstunden leisten, haben Anspruch auf einen Zuschlag gemäß [Tabelle 5.3](#). Die Berechnung des Zuschlags für Arbeiten an Sonderstunden erfolgt auf den fest vereinbarten Stundenlohn des Arbeitnehmers.

5.3.2 Ausnahmen für Bauarbeiter

- » Samstag als verpflichteter Werktag: Der Arbeitgeber ist gemäß der Grundregelung berechtigt, höchstens fünf Samstage pro Jahr als Pflichtarbeitstag festzulegen. In Abweichung von [Tabelle 5.3](#) gilt an diesen Samstagen innerhalb des Tagesfensters ein Zuschlag von 20 % statt 35 %.



- » Überstunden: Verrichtet der Arbeitnehmer an Sonderstunden Überstunden? Und liegt der Zuschlag für Sonderstunden höher als der für Überstunden? In diesem Falle gilt anstatt der Überstundenzuschlag der Zuschlag für Sonderstunden.
- » Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche: Ist der Arbeitnehmer in versetzter Arbeitszeit im Infrastrukturbereich tätig? In diesem Falle gilt für den Arbeitnehmer nicht der Zuschlag für Sonderstunden, sondern der für Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche. Siehe [5.15](#).
- » Gezeiten: Verrichtet der Bauarbeiter montags bis freitags vor 06:00 Uhr oder nach 19:00 Uhr gezeitenabhängige Arbeit? Und handelt es sich dabei um im Dienstplan aufgenommene Stunden? In diesem Falle gilt für diese Stunden in Abweichung von Tabelle 5.3 ein Zuschlag von 25 % auf den Garantiestundenlohn. Bei gezeitenabhängiger Arbeit im Schichtdienst gilt an dieser Stelle der Zuschlag für Schichtdienst. Siehe [5.8](#).

5.3.3 UTA-Arbeitnehmer

- » Arbeiten die UTA-Arbeitnehmer an Sonderstunden? In diesem Falle erhalten diese vom Leiharbeitsunternehmen eine schriftliche Mitteilung mit der Angabe, auf welche Art und Weise ein Ausgleich erfolgt. Bis zur dieser Mitteilung durch das Leiharbeitsunternehmen findet die [Tabelle 5.3](#) auch Anwendung für UTA-Arbeitnehmer.
- » Ausnahme: Gemäß der Basisregelung ist es dem Arbeitgeber pro Jahr gestattet, maximal fünf Samstage als Pflichtarbeitstag anzuweisen. An diesen Samstagen gilt für UTA-Arbeitnehmer für Arbeiten an Sonderstunden der folgende Zuschlag:
 - zwischen 00:00 Uhr und 07:00 Uhr: 50 %,
 - zwischen 07:00 Uhr und 19:00 Uhr: 20 % und
 - zwischen 19:00 Uhr und 24:00 Uhr: 75 %.

5.5 Handwerkzeug

5.5.1 Eigenes Werkzeug

- » Muss der Zimmermann, der Pflasterer, der Maurer oder der Fliesenleger sein eigenes Handwerkzeug benutzen? In diesem Falle besteht jeweils ein Anspruch auf Werkzeugvergütung gemäß [5.5.2](#).
- » Dieser Anspruch erlischt, wenn das Werkzeug vom Arbeitgeber ausgegeben oder zur Verfügung gestellt wird.

5.5.2 Vergütung

- » Zimmermann oder Pflasterer: Netto pro gearbeitetem Tag: 0,78 € ab 1. Januar 2022.
- » Maurer oder Fliesenleger: Netto pro gearbeitetem Tag: 0,56 € ab 1. Januar 2022.

5.5.3 Alternativregelung

- » Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat eine abweichende Regelung vereinbaren. Siehe [10.9](#).



5.7 Überstunden

5.7.1 Bauarbeiter

- » Bauarbeiter erhalten für jede Überstunde den fest vereinbarten Stundenlohn.
- » Und für jede Überstunde über der normalen Arbeitszeit erhalten diese Arbeitnehmer einen Zuschlag gemäß [Tabelle 5.7.1](#). Die Berechnung des Überstundenzuschlags erfolgt auf Grundlage des fest vereinbarten Stundenlohn.
- » Die Zahlung der Überstunden erfolgt durch das Leiharbeitsunternehmen bei der erstfolgenden Lohnzahlung. Die Zahlung erfolgt daher nicht erst am Ende des Dienstplans.

Tabelle 5.7.1 Überstundenzuschlag Bauarbeiter

Art Überstunde (über der normalen Arbeitszeit)	Zuschlag
die ersten drei Überstunden am Tag, dem Normalarbeitstag direkt vorangehend oder folgend	25 %
übrige Überstunden zwischen Montag 05:00 Uhr und Samstag 21:00 Uhr	50 %
Überstunden zwischen Samstag 21:00 und Montag 05:00 Uhr	100 %
Überstundenuren auf eine einem in diesem Tarifvertrag anerkannten Feiertag	100 %

5.7.2 Ausgleich in Freizeit

- » Bauarbeiter können sich dafür entscheiden, sich den Überstundenzuschlag - statt in Geld - auch in Freizeit vergüten zu lassen. Diese Auswahl besteht für Bauarbeiter auch für deren Überstunden.
- » Sie teilen dem Leiharbeitsunternehmen innerhalb von drei Tagen nach den Überstunden mit, für welche Vergütungsform sie sich entscheiden.
- » Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Vergütung in Form von Freizeit? In diesem Falle nimmt er diese in Absprache mit dem Leiharbeitsunternehmen. Für die aufgenommen Stunden erhält der Auftragnehmer vom Leiharbeitsunternehmen den fest vereinbarten Lohn.

5.7.3 Ausnahmen für Bauarbeiter

- » Leistet der Bauarbeiter auch Überstunden an Sonderstunden gemäß [5.3](#)? Und liegt der Zuschlag für Sonderstunden höher als der für Überstunden? In diesem Falle gilt anstelle des Überstundenzuschlags der Zuschlag für Sonderstunden.
- » Für Überstunden bei gezeitenabhängiger Arbeit gilt für Bauarbeiter ein Überstundenzuschlag gemäß [Tabelle 5.7.3](#).

Tabelle 5.7.3 Überstundenzuschlag bei gezeitenabhängiger Arbeit Bauarbeiter

Art Überstunde	Zuschlag
von Montag 05:00 Uhr bis Freitag 22:00 Uhr:	
- zwischen 05:00 Uhr und 22:00 Uhr	25 %
- zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr	50 %
von Freitag 22:00 Uhr bis Samstag 21:00 Uhr	50 %
von Samstag 21:00 bis Montag 05:00 Uhr	100 %



5.7.4 UTA-Arbeitnehmer

- » Leistet der UTA-Arbeitnehmer Überstunden erheblichem Umfangs? Und erfolgt dieses im Auftrag des Leiharbeitsunternehmens? In diesem Falle teilt der Arbeitnehmer seinen Vergütungswunsch schriftlich mit.
- » Hat die Leiharbeitsunternehmen dieses nicht getan? Oder liegt die Vergütung pro Stunde unter dem Stundenlohn? In diesem Falle haben Arbeitnehmer mit einer Funktion bis Niveau 3 pro Überstunde mindestens Anspruch auf eine Stunde Freizeit oder den Stundenlohn.

5.7.5 Weitere Regeln für Überstunden

- » Die weiteren Regeln für Überstunden sind in [2.8](#) aufgeführt.

5.8 Schichtdienst

Tabelle 5.8 Zuschlag für Schichtdienst Bauarbeiter

allgemeine Regelung	Zuschlag
Zweischichtendienst	10 %
Dreischichtendienst	15 %
Industriebau	Zuschlag
bei Beginn vor 06:00 Uhr oder Ende nach 19:00 Uhr (exklusive Überstunden):	
- Stunden zwischen 06:00 Uhr und 19:00 Uhr	5 %
- Stunden zwischen 19:00 Uhr und 06:00 Uhr	25 %

5.8.1 Worum geht es hier?

- » Ist der Bauarbeiter im Schichtdienst tätig? In diesem Falle hat er dann Anspruch auf einen Schichtdienstzuschlag gemäß [Tabelle 5.8](#). Die Berechnung des Zuschlags erfolgt auf der Grundlage des fest vereinbarten Stundenlohns.
- » Bei Überstunden im Schichtdienst erfolgt die Berechnung des Zuschlags auf der Grundlage des fest vereinbarten Lohns, einschließlich des Schichtdienstzuschlags.
- » Die weiteren Regeln für Schichtdienst sind in [2.6](#) aufgeführt.

5.9 Fahrtkosten

5.9.1 Bauarbeiter

- » Bauarbeiter in einer UTA-Funktion haben Anspruch auf eine Fahrtkostenvergütung gemäß [Tabelle 5.9.1](#), wenn sie:
 - im Pendelverkehr täglich insgesamt über 15 Kilometer fahren müssen und/oder
 - während ihrer Arbeit fahren müssen,
 - auf Verlangen des Arbeitgebers während des Frosturlaubs fahren müssen sowie
 - bei Krankheit den Arbeitsschutzdienst aufsuchen müssen.



Tabelle 5.9.1 Fahrtkostenvergütung Bauarbeiter

Transportmittel	Bemessungsgrundlage	Vergütung
öffentliche Verkehrsmittel	Klasse 2	100 %
Fahrrad	pro Tag	0,80 €
Moped	pro km	0,07 €
	pro Tag (mindestens)	0,89 €
Motorrad	pro km	0,22 €
PKW	pro km	0,32 €

5.9.2 Bauarbeiter: Nähere Regeln.

- » Welches Transportmittel gemäß [Tabelle 5.9.1](#) der Bauarbeiter nutzt, wird vom Arbeitgeber bestimmt.
- » Der Pendelverkehr erfolgt möglichst in Gruppen.
- » Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat eine abweichende Regelung vereinbaren. Siehe [10.9](#).

5.9.4 UTA-Arbeitnehmer: Pendelverkehr

- » Für Pendelverkehr besitzen UTA-Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung von 0,19 € pro km.
- » Ausnahmen.
 - Diese Vergütung gilt nicht, wenn vom Arbeitgeber einen Firmentransport organisiert oder eine ÖPNV-Karte bereitstellt.
 - Zieht der Arbeitnehmer aus eigener Initiative um? Und verlängert sich dadurch die dann zu pendelnde Strecke? In diesem Falle bleiben die zusätzlich hinzukommenden Kilometer unberücksichtigt.

5.9.5 UTA-Arbeitnehmer: geschäftlich gefahrene Kilometer

- » Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass der UTA-Arbeitnehmer mit dem eigenen PKW oder Motorrad Geschäftsfahrten durchzuführen hat? In diesem Falle hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kilometervergütung von 0,32 € (PKW) oder 0,22 € (Motorrad).
- » Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass der Arbeitnehmer mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV) zu fahren hat? In diesem Falle werden diese Kosten zum vorteilhaftesten ÖPNV-Tarif vergütet.

5.9.6 UTA-Arbeitnehmer: besondere Situationen

- » UTA-Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Fahrtkostenvergütung gemäß [5.9.5](#):
 - wenn diese im Auftrag des Arbeitgebers in einer anderen Gemeinde als der arbeitet, für die der Arbeitsvertrag vereinbart wurde sowie
 - wenn diese bei Krankheit den Arbeitsschutzdienst aufsuchen müssen.

5.10 Fahrtzeiten

5.10.1 Worum geht es hier?

- » Fahrtzeiten bezeichnen die Stunden, die Bauarbeiter für die Fahrt zum Arbeitsort und zurück aufwenden müssen.
- » Bauarbeiter, die außerhalb ihrer Heimatgemeinde tätig sind, haben Anspruch auf eine Fahrtzeitvergütung.
- » Die Vergütung gilt für Fahrten mit einem eigenen Transportmittel, einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder Fußwegen.
- » Die Vergütung gilt jedoch nur für die erste Fahrtstunde am Tag, wenn der Arbeitnehmer ein Fahrzeug führt, in dem er einen oder mehrere Kollegen mitnimmt.



- » Die Anzahl an Kilometern sowie die Fahrtzeitvergütung pro Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber schriftlich festgelegt.

5.10.2 Vergütung pro Stunde

- » Die Fahrtstundenvergütung pro Stunde entspricht dem Garantiestundenlohn des Arbeitnehmers. Hierbei gilt als Höchstgrenze der Garantielohn der Gruppe A gemäß [Tabelle 4.2](#).
- » Die Auszahlung erfolgt am Ende des jeweiligen Zahlungszeitraums.

5.10.3 Feststellung der Anzahl an Fahrtzeiten

- » Für die Feststellung der Anzahl auszubehaltender Fahrtzeiten gilt eine Normregelung. Diese stellt sich für das jeweilige Transportmittel wie folgt dar:
 - PKW: Siehe [Tabelle 5.10.3](#). Bei der zu bestimmenden Anzahl an Kilometern wird von der schnellsten Strecke ausgegangen. Bei einer Entfernung von 50 km (Einzelfahrt) gilt hierbei eine durchschnittliche Geschwindigkeit von 60 km/h als Norm.
 - Öffentliche Verkehrsmittel: Die Fahrtzeit gemäß Dienstplanregelung.
 - Bei anderen Verkehrsmitteln wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer die folgende Kilometerzahl pro Stunde zurücklegen kann: zu Fuß 5 km, mit dem Fahrrad 15 km, Moped 25 km, Motorrad 40 km.

Tabelle 5.10.3 Normenregelung für Pendelverkehr bei Fahrzeugnutzung des Bauarbeiters

km pro Einzelfahrt	auszuzahlende Fahrtstunden pro Tag	
	allein oder mit mehreren Kollegen fahrender Arbeitnehmer	Arbeitnehmer, der Kollegen mitnimmt (als Fahrzeugführer)
1	0,00	0,03
2	0,00	0,07
3	0,00	0,10
4	0,00	0,13
5	0,00	0,17
6	0,00	0,20
7	0,00	0,23
8	0,00	0,27
9	0,00	0,30
10	0,00	0,33
11	0,00	0,37
12	0,00	0,40
13	0,00	0,43
14	0,00	0,47
15	0,00	0,50
16	0,00	0,53
17	0,00	0,57
18	0,00	0,60
19	0,00	0,63
20	0,00	0,67
21	0,00	0,70



km pro Einzelfahrt	auszuzahlende Fahrtstunden pro Tag	
	allein oder mit mehreren Kollegen fahrender Arbeitnehmer	Arbeitnehmer, der Kollegen mitnimmt (als Fahrzeugführer)
22	0,00	0,73
23	0,00	0,77
24	0,00	0,80
25	0,00	0,83
26	0,00	0,87
27	0,00	0,90
28	0,00	0,93
29	0,00	0,97
30	0,50	1,00
31	0,52	1,03
32	0,53	1,07
33	0,55	1,10
34	0,57	1,13
35	0,58	1,17
36	0,60	1,20
37	0,62	1,23
38	0,63	1,27
39	0,65	1,30
40	0,67	1,33
41	0,68	1,37
42	0,70	1,40
43	0,72	1,43
44	0,73	1,47
45	0,75	1,50
46	0,77	1,53
47	0,78	1,57
48	0,80	1,60
49	0,83	1,66
50 bis 59	1,00	2,00
60 bis 70	1,20	2,20
71 bis 81	1,40	2,40
82 bis 92	1,50	2,50
93 bis 105	1,80	2,80
106 oder mehr	tatsächliche Fahrtzeit minus 1 Stunde; Mindestvergütung entspricht 1,8 Fahrtstunden	tatsächliche Fahrtzeit; Mindestvergütung entspricht 2,8 Fahrtstunden

5.10.4 Sonstige Bestimmungen

- » Besteht Schlechtwetter gemäß [Tarifvertrag Schlechtwetter in der Bau- & Infrastruktur-Branche](#)? In diesem Falle haben Arbeitnehmer, die von ihrer Wohnanschrift zur Arbeit und zurück fahren, Anspruch auf die Fahrtzeitvergütung. Dies gilt jedoch nicht, wenn vernünftigerweise davon ausgegangen werden konnte, dass eine Verrichtung von Arbeiten unmöglich wäre.



5.10.5 Alternativregelung

- » Für die Punkte 5.10.1 bis 5.10.3 kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine abweichende Regelung vereinbaren. Siehe [10.9](#).

5.11 Steinbruch und Faschinenwerk

5.11.1 Worum geht es hier?

- » Verrichtet der Bauarbeiter Steinsetzarbeiten an Strandabschnitten entlang der Nordseeküste? Oder verrichtet er diese Arbeiten unter vergleichbaren Umständen an einen anderen Ort? In diesem Falle hat er ab dem 1. Januar 2022 Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 8,27 €. Diesen Zuschlag erhalten auch Arbeitnehmer, die auf offener See Faschinenwerk durchführen.
- » Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig? In diesem Fall hat er Anspruch auf einen Betrag anteilig seiner Arbeitsdauer.

5.13 Fernarbeiten

5.13.1 Bauarbeiter

- » Fernarbeit liegt vor, wenn die Arbeit von der Wohnanschrift des Bauarbeiters in einer solchen Entfernung liegt, dass eine tägliche Heimfahrt unzumutbar wäre.
- » Hierbei finden die Bestimmungen [5.13.2 bis 5.13.5](#) Anwendung.

5.13.2 Fahrtkosten und Fahrtzeiten

- » Bei Fernarbeiten haben Bauarbeiter Anspruch auf Vergütung ihrer Fahrtkosten und Fahrtzeiten gemäß [5.9](#) und [5.10](#).
- » Dies gilt in den nachstehenden Fällen.
 - Bei Fahrten zwischen dem Arbeitsplatz und dem vorübergehenden Aufenthaltsort.
 - Bei einmaligen wöchentlichen Fahrten vom und zur Wohnanschrift In Abweichung von [5.9](#) und [5.10](#) vergütet das Leiharbeitsunternehmen alle sämtliche Fahrtkosten und Fahrtzeiten, die dem Arbeitnehmer für seine Arbeit beim Leiharbeitsunternehmen entstehen. Die in die Arbeitszeit fallenden Fahrtzeiten werden als geleistete Stunden bezahlt.

5.13.3 Aufenthaltskosten

- » Während der Abwesenheit von Zuhause gehen die Kosten für Verpflegung, angemessene Unterkunft sowie eine Vergütung für die weiteren notwendigen Aufenthaltskosten des Bauarbeiters zulasten des Leiharbeitsunternehmens.
- » Dies gilt jedoch nicht, wenn das Leiharbeitsunternehmen eine nach vernünftigen Maßstäben ausgestattete Unterkunft zur Verfügung stellt und als Entgegenkommen bei den Verpflegungskosten ab dem 1. Januar 2022 einen Zuschuss zu den Verpflegungskosten in Höhe von 6,95 € pro Tag zahlt.
- » Der Anspruch auf Vergütung der weiteren notwendigen Aufenthaltskosten verfällt, wenn die Gegenstände, auf welche sich diese Kosten beziehen, in Naturalien bereitgestellt werden.



5.13.4 Krankheit

- » Ist der Bauarbeiter erkrankt? Und ist es aus ärztlicher Sicht vertretbar, diesen zu seiner Wohnanschrift transportieren zu lassen? In diesem Fall darf das Leiharbeitsunternehmen dieses zu dessen Lasten tun. Ist der Krankentransport aus ärztlicher Sicht notwendig? In diesem Fall muss das Leiharbeitsunternehmen dieses tun.
- » Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage, ein Mal pro Woche zu seiner Wohnanschrift zu fahren? In diesem Falle bietet das Leiharbeitsunternehmen dessen Familienangehörigen oder Eltern ein Mal pro Woche die Gelegenheit zu einem Besuch des Arbeitnehmers. Die Fahrtkosten werden vom Leiharbeitsunternehmen vergütet.
- » Für den Zeitraum, in dem der erkrankte Arbeitnehmer am Arbeitsort zu verbleiben hat, besteht für ihn ein Anspruch auf freie Kost und Logis.

5.13.5 Aufenthaltzuschlag bei zeitenabhängigen Arbeiten

- » Diese Bestimmung gilt für Bauarbeiter, die zeitenabhängige Arbeiten in der Ferne verrichten.
- » Bringt das Leiharbeitsunternehmen diese nicht in einem Hotel, einer Pension o. ä. unter, sondern z. B. in einem Fahrzeug? In diesem Falle hat er ab dem 1. Januar 2022 Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 4,05 € pro Nacht.

5.13.7 UTA-Arbeitnehmer

- » Müssen UTA-Arbeitnehmer in einer Entfernung vom Arbeitsort arbeiten, sodass eine abendliche Heimfahrt unzumutbar wäre? Und ziehen diese nicht zum neuen Arbeitsort? In diesem Falle zahlt das Leiharbeitsunternehmen diesen für die zusätzlichen Fahrt- und Aufenthaltskosten eine angemessene Vergütung. Auf Verlangen des Leiharbeitsunternehmens unterzeichnet der Arbeitnehmer eine Empfangsbescheinigung für diese Vergütung.
- » Es ist dem Arbeitnehmer gestattet, in der Regel ein Mal pro Woche heimzufahren. Die Vergütung der Kosten für Hin- und Rückfahrt übernimmt das Leiharbeitsunternehmen.

5.15 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche

Tabelle 5.15 Zuschlag Arbeitszeitversetzung bei Infra- Bauarbeiter

geleistete Stunden	Zuschlag
vor 07:00 Uhr sowie nach 20:00 Uhr zwischen Montag 20:00 Uhr und Freitag 07:00 Uhr	30 %
zwischen Freitag 20:00 Uhr und Samstag 20:00 Uhr	50 %
zwischen Samstag 20:00 Uhr und Sonntag 07:00 Uhr	75 %
zwischen Sonntag 07:00 Uhr und Montag 07:00 Uhr	100 %
an einem der in diesem Tarifvertrag anerkannten Feiertage	100 %

5.15.1 Worum geht es hier?

- » Ist der Bauarbeiter im Rahmen der Arbeitszeitversetzung für die Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Falle hat er dann Anspruch auf einen Zuschlag gemäß [Tabelle 5.15](#). Die Berechnung des Zuschlags für Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche erfolgt auf der Grundlage des fest vereinbarten Stundenlohn.
- » Ist der Arbeitnehmer innerhalb einer Periode von dreizehn Wochen ausschließlich im Rahmen der Arbeitszeitversetzung tätig? Und arbeitet dieser dabei pro Kalenderwoche weniger als durchschnittlich vierzig Stunden? In diesem Falle zahlt ihm das Leiharbeitsunternehmen für die fehlenden Stunden den



fest vereinbarten Lohn, zuzüglich eines Zuschlags bei Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche in Höhe von 30 %.

5.15.2 Kombination mit Überstunden

- » Bei Überstunden im Rahmen der Arbeitszeitversetzung erhält der Arbeitnehmer - neben dem Zuschlag bei Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche - zudem den Überstundenzuschlag. Siehe 5.7. Die Berechnung des Überstundenzuschlags erfolgt auf Grundlage des fest vereinbarten Stundenlohns, jedoch nicht der für den Zuschlag bei Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche.

5.16 Vorarbeiter

Tabelle 5.16 Vorarbeiterzuschlag Bauarbeiter

ab Datum:	allgemein (pro Woche)	Gerüstbau (pro Woche)
1. Januar 2022	71,51 €	35,51 €

5.16.1 Worum geht es hier?

- » Bei einem Vorarbeiter handelt es sich um einen Bauarbeiter, der mindestens fünf andere Arbeitnehmer leitet. Dieser hat Anspruch auf den Vorarbeiterzuschlag gemäß Tabelle 5.16.
- » Ist dieser Arbeitnehmer in eine Funktion eingeteilt, die zu den Funktionsgruppen A bis D gehört? In diesem Falle hat er Anspruch auf den Zuschlag in der Spalte „Allgemein“.
- » Ist dieser in die Funktion eines Gerüstbau-Vorarbeiters (Funktionsgruppe E) eingeteilt? In diesem Falle gilt für ihn der in der Spalte „Gerüstbau“ aufgeführte Zuschlag.

5.17 Arbeitskleidung

Tabelle 5.17 Vergütung für Arbeitskleidung von Bauarbeitern

Art der Arbeitskleidung	Netto pro gearbeitetem Tag 1.01.2022
Arbeitskleidung	0,91 €
Dito, für das Spundwandunternehmen	0,99 €
Stiefel	0,56 €
Bei ausschließlich kniehohen Stiefeln	0,45 €
Stiefel und Ölzeug für Küsten- und Uferarbeiten	1,16 €

5.17.1 Worum geht es hier?

- » Die Kosten dieser notwendigen Arbeitskleidung gehen zulasten des Arbeitgebers.
- » Der Arbeitgeber kann diese Arbeitskleidung dem Bauarbeiter entweder bereitstellen oder diesem zur Verfügung stellen.
- » Tut er dieses nicht? In diesem Falle hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf eine Arbeitskleidungsvergütung gemäß Tabelle 5.17.

5.17.2 Alternativregelung

- » Der Arbeitgeber kann mit dem Betriebsrat eine abweichende Regelung vereinbaren. Siehe 10.9.



5.18 Krankenversicherung

(Entfällt für die Leiharbeitskraft mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

5.18.1 Vergütung

- » Arbeitnehmer mit einer Zusatzkrankenversicherung haben mit Wirkung vom 1. Januar 2022 Anspruch auf eine monatliche Vergütung des Leiharbeitsunternehmens in Höhe von 18,30 €.
- » Hierbei gilt als Bedingung, dass die Grundversicherung sowie die Zusatzversicherung des Arbeitnehmers zusammen in jedem Fall die Kosten für Physiotherapie, Ergotherapie und psychologische Betreuung decken.

6.5 Vier-Tage-Woche 55-Plus

6.5.1 Worum geht es hier?

- » Die Arbeitswoche von Arbeitnehmern im Alter von 55 oder älter kann auf deren Antrag auf eine Vier-Tage-Woche mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 32 Stunden/Woche gesenkt werden.
- » Ein Antrag auf die Vier-Tage-Woche für Arbeitnehmer 55-plus kann ab dem Zeitpunkt gestellt werden, an welchem der Arbeitnehmer das Alter von 55 Jahren erreicht. Dem Arbeitnehmer steht es frei, diese Vier-Tage-Woche jederzeit wieder zu beenden und zu einer Fünf-Tage-Woche mit durchschnittlich 40 Stunden zurückzukehren.

6.5.3 Einsatz von Tagen

- » Um die Vier-Tage-Woche zu ermöglichen, nutzt die Leiharbeitskraft: Urlaubstage, dienstfreie Tage sowie zusätzliche dienstfreie Tage für ältere Arbeitnehmer.
- » Verfügt der Arbeitnehmer jedoch nicht über ausreichend Tage, um das Kalenderjahr (den Rest davon) nur noch vier Tage pro Woche zu arbeiten? In diesem Falle kann er auf eigene Kosten zusätzliche Tage einsetzen oder über eine Anzahl von Wochen an fünf Tagen pro Woche arbeiten.

6.5.5 Ausgestaltung der Vier-Tage-Woche

- » Die Vier-Tage-Woche wird vom Arbeitgeber in einem Zeitplan ausgestaltet. Diesen händigt er dann dem Arbeitnehmer aus. Diese Aushändigung erfolgt mindestens einen Monat vor der Einführung oder vor dem Beginn des neuen Kalenderjahres.
- » Die Aufstellung dieses Zeitplans lautet wie folgt.
 - Die von der Leiharbeitskraft auf eigene Kosten eingesetzten freien und zusätzlichen Tage werden gleichmäßig über das Jahr verteilt. Dieses erfolgt in Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.
 - In einer Arbeitswoche mit einer in diesem Tarifvertrag anerkannten Feiertag oder (für Bauarbeiter) einem vom Unternehmen festgelegten dienstfreien Tag gilt für den betreffenden Arbeitnehmer dieser Tag dann als dessen freier Tag.

7.2 Arbeitsschutz- und Abwesenheitspolitik im Unternehmen

7.2.6 Einrichtungen des Arbeitsschutzes und Aufgaben

- » Erteilt der Arbeitgeber UTA-Arbeitnehmern den Auftrag, Aufgaben in Bereich Arbeitsschutz- und Abwesenheitspolitik auszuführen? Und handelt es sich bei diesen Aufgaben um das Ergebnis der Sorge



des Arbeitgebers um die Einhaltung des Gesetzes und/oder des Tarifvertrags? In diesem Falle informiert er diesen Arbeitnehmer schriftlich über die ihm in diesem Zusammenhang erteilten Verantwortlichkeiten und Befugnisse.

- » Der Bauführer kann in jedem Jahr an einer eintägigen Informations- und Schulungsveranstaltung zur Förderung guter Arbeitsbedingungen auf der Baustelle teilnehmen. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung ist nach erteilter Zustimmung des Auftraggebers möglich.

7.3 Arbeitsumstände auf der Baustelle

7.3.1 Sicherheit und Hygiene

- » Der Arbeitgeber trifft Ausführungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Sicherheit und Hygiene. Dies erfolgt in angemessener Absprache mit den betreffenden Arbeitnehmern.
- » Der Arbeitgeber hängt am Zugang zur Baustelle deutliche Hinweise dahingehend aus, ob das Tragen eines Schutzhelms obligatorisch ist.
- » Der Hauptauftragnehmer stellt einen ausreichenden Kantinenraum zur Verfügung.

7.3.2 Persönliche Schutzausrüstung

- » Die Kosten der im Arbeitsschutzgesetz bezeichneten persönlichen Schutzausrüstung gehen zulasten des Arbeitgebers. So zum Beispiel für den Schutzhelm, für Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe, Arbeitskleidung mit UV-Schutz sowie Hörschutz.
- » Die notwendige persönliche Schutzausrüstung wird vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausgegeben oder von diesem zur Verfügung gestellt. Tut der Arbeitgeber dies nicht? In diesem Falle ist dem Arbeitnehmer das Arbeiten auf der Baustelle untersagt. Dies hat keinerlei Auswirkungen auf dessen Lohn.
- » Nutzt der Arbeitnehmer die persönliche Schutzausrüstung nicht? In dem Falle ist der Arbeitgeber berechtigt, ihn der Baustelle zu verweisen. In diesem Falle wird für diese nicht geleistete Stunde vom Arbeitgeber kein Lohn gezahlt. Siehe [Artikel 7:628 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs](#).

7.3.3 Winterkleidung

- » Sind die Arbeitnehmer auch bei Frost tätig? In diesem Falle besteht Anspruch auf geeignete Winterkleidung.
- » Die Kosten für diese Winterbekleidung gehen zulasten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann diese Kleidung dem Bauarbeiter entweder bereitstellen oder diesem zur Verfügung stellen.
- » Diese Kleidung wird vom Arbeitnehmer auch angelegt. Ist diese kaputt oder verschlissen? In diesem Falle gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein neues Exemplar aus.

7.3.4 Infrastruktur

- » Setzt der Infrastruktur-Arbeitgeber auf der Baustelle eigenes Material ein, das Abgase erzeugt? In diese Falle sind die Auspuffe dieses Materials senkrecht nach oben gerichtet.
- » Bevor der Arbeitnehmer Arbeiten ausführen darf, muss dieser an einer Schulung in sicherem Arbeiten teilnehmen.
- » Für Abend- und Nachtarbeiten gelten die nachstehenden Regeln.
 - Die geltenden Sicherheitsvorschriften werden dem Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeit ausgehändigt und mündlich erläutert.
 - Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Arbeiten ohne Schutzweste auszuführen.
 - Bei Baustellen, bei denen der Verkehr fortgesetzt werden kann, dürfen nur Straßenbegrenzungs-



systeme verwendet werden, die den gesamten zu bearbeitenden Straßenabschnitt absperren.

- Bei Nachtfrost werden keine Arbeiten durchgeführt; eine Ausnahme bilden dringende Arbeiten, bei denen die Sicherheitsbestimmungen und die Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet sind.

7.3.5 Sonstige Arbeitsumstände

- » Hebetätigkeiten.
 - Verpackungseinheiten von Zement oder sonstigen Rohstoffen mit einem Gewicht von über 25 Kilogramm werden bei der Arbeit nicht verwendet.
 - Die Bearbeitung von Mauer- und Klebeblöcken mit einem Gewicht von 14 Kilogramm oder mehr erfolgt nur mit mechanischen Hilfsmitteln.
 - Die Verarbeitung von Pflastersteinen mit einer Länge von über 30 Zentimetern erfolgt nur mit einem geeigneten Hebezeug.
- » Gefährliche Stoffe.
 - Werden auf die Baustelle sicherheits- und gesundheitsgefährdende Stoffe und Produkte verwendet? In diesem Falle muss der Bauleiter über eine Liste dieser Stoffe und Produkte sowie über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen verfügen.
 - Teer darf nicht verarbeitet werden. Ausnahme: Die thermische Reinigung von teerhaltigem Asphalt ist gestattet.
 - Lösungsmittelreiche Produkte werden in geschlossenen Räumen oder bei Innenarbeiten nicht verwendet. Dies erfolgt in Verbindung mit dem Risiko auf das organische Psychosyndrom (OPS).
- » Stark verschmutzende Arbeit. Erteilt der Arbeitgeber den Auftrag, stark verschmutzende Arbeiten zu verrichten? Und sind die von ihm zum Schutz des Arbeitnehmers und/oder der Umwelt getroffenen Maßnahmen unzureichend? In diesem Falle ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, die Verrichtung dieser Arbeit abzulehnen.
- » Bodenuntersuchung. Wurde für eine Baustelle ein Analysebericht für die Bodenuntersuchung erstellt? In diesem Falle haben Arbeitnehmer, die auf dieser Baustelle arbeiten müssen, Recht auf Einsichtnahme in diesen Bericht.
- » Zugluftfreie Innenarbeit. Sind während des Zeitraums vom 1. September bis 1. Mai Innenarbeiten in zügigen Räumen zu verrichten? In diesem Falle schirmt der Arbeitgeber den Arbeitsplatz möglichst gegen Zugluft ab. Ein Raum ist zugluftfrei, wenn dieser rundum mit Glas oder anderem Material abgedichtet wurde.
- » Personenaufzug.
 - In Gebäuden und Wohnungen, deren oberstes Stockwerk 15 Meter oder mehr über dem angrenzenden Gelände liegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Personenaufzug einzurichten. Das Dachgeschoss, der Boden eines Technikraums oder die Böden von Gerüsten sowie sonstigen Hilfskonstruktionen gelten dabei nicht als oberstes Geschoss.
 - Diese Verpflichtung gilt nicht:
 - wenn die höchste Etage 15 bis 25 Meter über dem angrenzenden Gelände liegt,
 - auf einer der dazwischenliegenden Etagen Schacht- sowie Toilettenvorrichtungen angebracht sind sowie
 - der Abstand zwischen diesen Vorrichtungen sowie das anschließende Gelände bzw. die höchstliegende Etage maximal 15 Meter beträgt.
 - Für diese Verpflichtung kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat in den Fällen eine abweichende Regelung gemäß [10.9](#) vereinbaren, in denen:
 - der ordnungsgemäßen Umsetzung dieser Verpflichtung besondere Umstände entgegenstehen oder
 - die Umsetzung dieser Verpflichtung nicht zur Beschränkung der physische Belastung beiträgt.



- » Turmkräne. Ein Turmkran ist mit einem Kranführerlift ausgestattet, wenn:
 - die Kabine sich über den Zeitraum von zwei Monaten oder länger auf einer Höhe von 30 Metern oder mehr befindet sowie
 - die Montage eines solchen Lifts technisch möglich ist.
- » Hebezeugungen. Muss der Arbeitnehmer Lasten anschlagen? Oder erteilt er diesbezüglich Anweisungen? In diesem Falle fordert der Arbeitgeber ihn dazu auf, an einem entsprechenden Kurs teilzunehmen.
- » Gerüstbau. Arbeitnehmer, die Gerüste montieren, müssen im Besitz eines behördlich und in der Branche anerkanntes Zeugnisses auf Mittelstufenniveau oder eines gültigen Personenzertifikats (ISO 17024) sein. Diese Verpflichtung gilt für die Funktionen Hilfsmonteur für Gerüstbau, Monteur für Gerüstbau, 1. Monteur für Gerüstbau und Vorarbeiter für Gerüstbau. Die Zeugnisse und Bescheinigungen werden im zentralen Diplomregister der Stichting Samenwerking voor Veiligheid erfasst. Die Erfassung erfolgt durch die Stichting Veilig Werken Op Hoogte.
- » Hitze. Die Arbeitgeber ist verpflichtet, auf der Baustelle Sonnencreme bereitzustellen. Von dieser, oder der selbst mitgebrachten, hat der Arbeitnehmer auch Gebrauch zu machen.

7.3.6 Jüngere Arbeitnehmer

- » Es ist dem Arbeitnehmer bis 18 Jahren nicht erlaubt:
 - Akkordarbeit zu leisten;
 - bei Rammgerüsten arbeiten, sofern dies nicht unter Aufsicht eines Ausbilders geschieht;
 - selbstständig als Kranführer oder Mechaniker entsprechend der Funktionsliste für Bauarbeiter in [Anlage 1.1](#), Nummern 33, 35, 72, 96, 99, 100 und 101 arbeiten.
- » Arbeitnehmern im Alter von 18 oder 19 ist das selbstständige Arbeiten in den vorgenannten Funktionen als Kranführer und Mechaniker ausschließlich erlaubt, wenn:
 - sich in der Ausbildung zum Mechaniker GWW befindet oder diesen Abschluss erworben hat und
 - die Arbeit unter Aufsicht eines Bauleiters oder eines Arbeitnehmers im Alter von 22 Jahre oder älter mit derselben Funktion erfolgt.
- » Arbeitnehmern im Alter von 20 oder 21 Jahren ist das selbstständige Arbeiten in den vorgenannten Funktionen als Kranführer und Mechaniker nur gestattet, wenn diese im Besitz eines Zeugnisses für Mechaniker nach BBL 3 sind.

(Abweichend für Leiharbeitskräfte mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht)

7.3.6 Jüngere Arbeitnehmer

- » Leiharbeitskräfte im Alter von 18 oder 19 Jahren ist das selbstständige Arbeiten in den vorgenannten Funktionen als Kranführer und Mechaniker nur gestattet, wenn:
 - diese sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden oder im die Ausbildung zum Mechaniker erfolgreich abgeschlossen haben sowie
 - die Arbeit unter Aufsicht eines Bauleiters oder eines Arbeitnehmers im Alter von 22 Jahre oder älter mit derselben Funktion erfolgt.
- » Leiharbeitskräfte im Alter von 20 oder 21 Jahren ist das selbstständige Arbeiten in den vorgenannten Funktionen als Kranführer und Mechaniker nur gestattet, wenn diese eine Ausbildung zum Mechaniker erfolgreich abgeschlossen haben.



10.13 Merkmale dieses Tarifvertrages

10.13.4 Terminologie und Ausgangspunkte

» Arbeitgeber/Arbeitnehmer.

Diese Begriffe werden im Tarifvertrag in der männlichen Form ausgedrückt. Sie können jedoch sowohl Männer als auch Frauen bezeichnen.

» Geldbeträge.

Sämtliche in diesem Tarifvertrag genannten Beträge sind Bruttobeträge, sofern diese nicht ausdrücklich als Nettobetrag angegeben sind.

» Voll- und Teilzeit.

Dieser Tarifvertrag geht von Arbeitnehmern mit einer normalen Arbeitsdauer aus (d. h. von Vollzeitbeschäftigten). Für in Teilzeit tätige Arbeitnehmer finden die Bestimmungen dieses Tarifvertrag ebenfalls in vollem Umfang Anwendung. Dies gilt jedoch nicht für tarifvertragliche Bestimmungen, bei denen von dieser Annahme ausdrücklich abgewichen wird.

» Leistungsanreizsystem und Lohn für nicht gearbeitete Tage.

Ist der Bauarbeiter in einem Leistungsanreizsystem tätig? Und ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm für einen nicht gearbeiteten Tag den fest vereinbarten Lohn zu zahlen? In diesem Falle geht die durchschnittliche Leistungszulage für diese Lohnperiode an gearbeiteten Tagen in den fest vereinbarten Lohn pro nicht gearbeitetem Tag mit ein. Hat der Arbeitnehmer während der gesamten Zahlungsperiode nicht gearbeitet? In diesem Falle gilt als Maßstab die durchschnittliche für die vorangegangene Zahlungsperiode geltende Leistungszulage.



Impressum

Ausgabe

Im Auftrag der Parteien am Tarifvertrag für den Bau- & Infrastruktur-Sektor:

Technisch Bureau Bouw & Infra, Harderwijk

www.tbbouw.nl

Redaktion

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouw & Infra)

Teun Baak (Tekst & Beleid - tekstproducties, Bleiswijk)

Gestaltung

StudioTof!, Dronten - www.studiotof.nl

Aus dieser Publikation können keine rechtlichen Ansprüche hergeleitet werden.

Juni 2022

