WAGWEU
SOWIE DIE KERNBESTIMMUNGEN AUS DEM TARIFVERTRAG FÜR DIE BAU- & INFRASTRUKTUR-BRANCHE

Tarifvertragsregeln für die Entsendung aus anderen EU-Mitgliedstaaten

Eine Publikation der Tarifparteien der Bau- & Infrastruktur-Branche

Augustus 2022

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **4**
Kernbestimmungen aus der Bau- & Infrastruktur-Branche: **5**
1.2 Funktionseinteilung 6
1.7 Abrechnung bei Beendigung des Arbeitsvertrags 7
2.2 Basis- und Rahmenregelung 7
2.3 Rahmenregelung: Nähere Bedingungen 9
2.4 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche 10
2.5 Instandhaltungsarbeiten am Samstag 11
2.6 Schichtdienst 12
2.7 Bereitschaftsdienst 12
2.8 Überstunden 13
3.1 Urlaub 13
3.2 Dienstfreie Tage 15
3.3 Zusätzliche dienstfreie Tage für ältere Arbeitnehmer (Übergangsregelung) 16
3.4 Feiertage 17
3.6 Kurzfristiges Fernbleiben 18
4.2 Garantielohn bei 21 Jahren oder älter 19
4.3 Garantielohn bei 16 bis 20 Jahren 20
4.4 Garantielohn für Auszubildende 20
4.5 Starttabelle Bauarbeiter 21
4.6 Leistungszulage 21
4.7 Regeln für die Lohnzahlung 22
4.8 Gehalt: Einleitung 22
4.9 Gehalt bei 21 Jahren oder älter 23
4.10 Gehalt von 16 bis 20 Jahre 23
4.11 Starttabelle UTA-Arbeitnehmer 24
4.12 Lohn- und Gehaltserhöhungen 24
4.13 Urlaubsgeld 25
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 31
5.11 Steinbruch und Faschinenwerk 33
5.13 Fernarbeiten 34
5.15 Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche 35
5.16 Vorarbeiter 35
5.17 Arbeitskleidung 36
7.2 Arbeitsschutz- und Abwesenheitspolitik im Unternehmen 36

7.3 Arbeitsumstände auf der Baustelle 36
10.1 Begriffsbestimmungen und Begriffe 39
10.11 Compliance-Untersuchung 42
10.13 Merkmale dieses Tarifvertrages 43
Impressum 44

Einleitung

WagwEU

» Diese Publikation verdeutlicht, welche Regeln aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche für Arbeitnehmer gelten, die:
- in einem Land innerhalb der Europäischen Union (EU) wohnen und arbeiten;
- vorübergehend in den Niederlanden Bau- und/oder Infrastrukturarbeiten durchführen, während sie
- bei ihrem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt bleiben.

» Der ausländische Arbeitgeber hat seinen Sitz in der EU und verrichtet vorübergehend in den Niederlanden Arbeiten für einen niederländischen Auftraggeber aus.

» In diesem Fall liegt eine Entsendung vor. In diesem Fall gilt das Gesetz über die Arbeitsbedingungen für innerhalb der EU entsandte Arbeitnehmer (im Folgenden: WagwEU).

Entsendung von Arbeitnehmern

» Für entsendete Arbeitnehmer gelten in den ersten zwölf Monaten die Kernbestimmungen des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche.[1] Die Kernbestimmungen sind in dieser Publikation komplett übernommen.

» Ab dem dreizehnten Monat gelten für diese Arbeitnehmer alle als allgemein verbindlich erklärte Bestimmungen des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche.[2] Diese als allgemein verbindlich erklärten Tarifvertragsbestimmungen sind kein Teil dieser Publikation. Diese finden Sie auf: www.tbbouw.nl.

Entsendung durch ein Leiharbeitsunternehmen

» Handelt es sich beim entsendeten Arbeitnehmer um eine Leiharbeitskraft? In diesem Fall gelten die folgenden Tarifvertragsregeln:
- In den ersten zwölf Monaten: die als allgemein verbindlich erklärten Kernbestimmungen aus dem ABU-Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte.[3]
- ab dem dreizehnten Monat: *alle* als allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen des Tarifvertrages.

In beiden Zeiträumen gelten auch die genannten Zusatzregeln des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche. Siehe auch die Publikation: „Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche".

» Für diese Hauptregel gelten jedoch drei Ausnahmen. Für die entsendete Leiharbeitskraft gelten dieselben Regelungen, die auch für entsendete Arbeitnehmer, die keine Leiharbeitskräfte sind, wenn das Leiharbeitsunternehmen:
1. 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 NBBU ist und/oder
2. Teil eines Konzerns der Bau- und Infrastruktur-Branche ist[4] und/oder
3. es sich um einen paritätisch vereinbarten Arbeitskräftepool handelt, der die Arbeitskräfte an Arbeitgeber der Bau- und Infrastruktur-Branche entsendet.

[1] *Die niederländische Gesetzgebung macht es - unter Auflagen - möglich, diese 12-Monats-Frist auf maximal achtzehn Monate zu verlängern (im Folgenden: „AVV-Gesetz").*
[2] *Ausgenommen sind Bestimmungen zu Verfahren, Formalitäten sowie Bedingungen für das Schließen und Beenden des Arbeitsvertrages sowie zu weiteren Betriebsrentenregelungen.*
[3] *Ggf. auf maximal 18 Monate verlängerungsfähig.*
[4] *„Haupttätigkeit" meint hier, dass das Leiharbeitsunternehmen den Arbeitgebern dieser Branche auf Jahresbasis für mehr als 50 % der niederländischen Lohnsumme Arbeitskräfte zur Verfügung stellt. ABU oder NBBU: siehe www.abu.nl sowie www.nbbu.nl.*

Pflichten des Entleihers

- Der Entleiher vergewissert sich, dass der ausländische Arbeitgeber die geltenden Regelungen aus dem Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche einhält.
- Diesbezüglich trifft der Entleiher in seinem Vertrag eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Schließt der Entleiher keinen Vertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber? In diesem Fall sorgt dieser dafür, dass diese Vereinbarung im Vertrag mit dem Arbeitgeber aufgenommen wird.
- Der Entleiher kontrolliert, ob der ausländische Arbeitgeber die Ankunft des/der entsendeten Arbeitnehmer vorab beim niederländischen bei der Online-Meldestelle angemeldet hat. Dieser kontrolliert auch die Korrektheit der Meldung.

Leitfaden

- Diese Publikation ist eine praktische Ausgestaltung von 10.4 sowie der Anlage 6 zum Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche.
- Die Kernbestimmungen des Tarifvertrages für die Bau- & Infrastruktur-Branche sind in diesem Kapitel vollständig aufgenommen. Die in Anlage 6 des Tarifvertrages vorgeschriebenen Textanpassungen sind in diesem verarbeitet.
- In den Kernbestimmungen kommen regelmäßig die Begriffe „Bauarbeiter“ und „UTA-Arbeitnehmer“ vor. Diese Begriffe haben die folgende Bedeutung:
  - Bauarbeiter: Arbeitnehmer, die Arbeiten auf einer Baustelle ausführen. Beispielsweise Zimmermänner, Maurer, Straßenbauer oder Kranführer. Eine Übersicht über Baustellenfunktionen finden Sie in den Anlagen 1.1 und 1.2 des Tarifvertrages.
  - UTA-Arbeitnehmer: Arbeitnehmer, welche administrative oder technische Arbeiten verrichten. So zum Beispiel Büroangestellte, technische Zeichner oder Qualitätskontrolleure. Eine Übersicht von UTA-Funktionen finden Sie in Anlage 1.3 zum Tarifvertrag.

Schlussbemerkungen

- Diese Publikation soll entsendeten Arbeitnehmern, ausländischen Arbeitgebern sowie Entleihern einen Einblick in die Regelungen für Leiharbeit in der Bau- & Infrastruktur-Branche geben.
- Aus dieser Publikation können keine Rechtsansprüche hergeleitet werden.

Kernbestimmungen aus der Bau- & Infrastruktur-Branche

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 den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber tut dies auf Basis der Arbeiten, welche vom Arbeitnehmer in den Niederlanden auszuführen sind.

» ede 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 Jahren;
- 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 Fall können der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber bestimmt. Dabei wählt er die Funktionsgruppe mit - seiner Auffassung nach - vergleichbaren Funktionen aus.

1.2.2 UTA-Arbeitnehmer

» UTA-Arbeitnehmern werden in die Funktionsstruktur der Anlage 1.3 eingeteilt. Diese Einteilung erfolgt durch den Arbeitgeber.

» Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber dann aufgrund der Art der Arbeiten, die er in den Niederlanden auszuführen hat, eingeteilt. Hierbei hält es sich an das Verfahren gemäß Anlage 1.3.
Anstelle der Schritte 6 und 7 der Gebrauchsanweisung in der Anlage gilt das Folgende:
Schritt 6: Vergleichen Sie das Minimum dieser Stufe mit dem derzeitigen Gehalt des Arbeitnehmers und setzen Sie das höchste Gehalt an.
Schritt 7: Teilen Sie dem Arbeitnehmer Ihren Beschluss mit.

» Das Funktionsniveau bestimmt das Gehalt, auf welches UTA-Arbeitnehmer Anspruch haben. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Starttabelle Anwendung findet. Die Gehälter sind in Kapitel 4 aufgeführt.

» Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer dann mit, wie dieser die Gehaltsstruktur anwendet.

1.7 Abrechnung bei Beendigung des Arbeitsvertrags

Tabelle 1.7 Abrechnung bei Beendigung des Arbeitsvertrags

Arbeitsbedingung/ Thema	Spezifikation	Art der Verrechnung
Lohn-/Gehalts-komponenten	z. B. Überstunden, Fahrtzeiten und Urlaubsgeld	zum Lohn-/zur Gehaltsauszahlung
Urlaub	noch nicht genommene Urlaubstage	auszahlen oder Aufnahme dieser Tage durch den Arbeitnehmer noch vor dem Ende des Arbeitsvertrages
	zu viel genommene Urlaubstage	Verrechnung ist zulässig.
Dienstfrei:	noch nicht genommene Urlaubstage	nach Absprache mit dem Arbeitgeber vor dem Ende des Arbeitsvertrages nehmen (siehe 1.7.2)
	zu viel genommene Urlaubstage	nicht verrechnen, es sei denn, dass (siehe 1.7.2)
zusätzliche dienstfreie Stunden ältere Arbeitnehmer:	noch nicht genommene Urlaubstage	auszahlen oder Aufnahme dieser Tage durch den Arbeitnehmer noch vor dem Ende des Arbeitsvertrages
	zu viel genommene Urlaubstage	Verrechnung ist zulässig.

1.7.1 Worum geht es hier?

» In Tabelle 1.7 steht, wie der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer untereinander am Ende des Arbeitsvertrages abrechnen können.

1.7.2 Ausnahme beim Abrechnen dienstfreier Tage

» Zu viel genommene dienstfreie Tagen dürfen jedoch verrechnet werden:
- wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder
- bei Kündigung, deren Gründe aus einem dem Arbeitnehmer zuweisbaren Verhalten herrühren.

2.2 Basis- und Rahmenregelung

2.2.1 Die Hauptlinien

» Die wichtigsten Merkmale der Basis- und Rahmenregelung finden Sie in Tabelle 2.2.

» Wenn der entsendende Arbeitgeber eine Rahmenregelung anwendet, gilt diese auch für den Arbeitnehmer.

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 Fall werden diese Urlaubszeiten vom Arbeitgeber von der auszuzahlenden 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 Zschlag für Sonderzeiten gilt von Montag bis Freitag nur außerhalb des Tagesfenster (siehe 5.3).
Arbeiten an Samstagen	- 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.
	Der Zuschlag für Sonderstunden gilt für alle geleisteten Stunden (siehe 5.3).	
Arbeiten an Sonntagen*	- Sonntag ist kein normaler Werktag. - Arbeiten an Sonntagen ist keine Pflicht. - Die Zuschlag für Sonderstunden gilt für alle geleisteten Stunden (siehe 5.3).	
Überstunden	- Überstunden bedeuten, an einem Tag mehr als im Dienstplan vorgesehen zu arbeiten. - Zum Überstundenzuschlag siehe 5.7.	

Thema	Basisregelung Für alle Arbeitnehmer	Rahmenregelung Grenzen für Abweichungen von der Basisregelung
Dienstplan: Allgemeines	Der Arbeitgeber legt die täglichen und wöchentlichen Arbeits- und Ruhezeiten fest. Hierbei hält er sich an das nachstehende Verfahren: - 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	- 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.	- 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.

2.3 Rahmenregelung: Nähere Bedingungen

2.3.1 Bedingungen für Abweichungen von der Basisregelung

» Die Arbeitgeber darf unter den nachstehenden Bedingungen eine Rahmenregelung anwenden.

» Nachdem er hierüber eine schriftliche Vereinbarung mit dem/den Folgenden erreicht hat:
- dem Organ, über dem die Angestellten des Arbeitgebers ein Mitbestimmungsrecht haben sowie
- mit mindestens 70 % der betroffenen Arbeitnehmer (kann nicht über einzelne Arbeitsverträge geregelt werden).

» Die Beratungen des Organs werden hierbei vom Arbeitgeber in einer Art und Weise organisiert, in der die Angestellten des Arbeitgebers sowie die betroffenen Arbeitnehmer ein Mitspracherecht haben. Das Organ, mittels welchem die Arbeitnehmer des Arbeitgebers Mitspracherecht haben, kann sich dabei von einem oder mehreren Gewerkschaftsvertreter(n) beistehen lassen.

» Die Dauer einer vereinbarten Rahmenregelung wird in der Regelung genannt. Diese Dauer endet allerdings in jedem Fall mit dem Ende dieses Tarifvertrages. Eine stillschweigende Verlängerung der Regelung ist nicht zulässig.

» Der Arbeitgeber informiert die Tarifparteien über die getroffenen Absprachen. Dies erfolgt über die digitale Meldestelle des Technisch Bureau Bouw & Infra (www.tbbouw.nl). Dort fügt er Nachweise der

verlangten Übereinstimmung mit dem Organ, mittels dem Angestellte des Arbeitgebers und die Arbeitnehmer ein Mitspracherecht haben.

» Solange beim Technisch Bureau Bouw & Infra keine Rahmenregelung gemeldet ist, gilt für dieses Unternehmen die Basisregelung.
» Die Ausführung der getroffenen Absprachen wird vom Arbeitgeber beurteilt. Er unterrichtet die Tarifparteien auf deren Wunsch über die Ergebnisse. Dies erfolgt über das Technisch Bureau Bouw & Infra.

2.3.2 Bedingungen für Abweichungen von der Rahmenregelung

» Möchte der Arbeitgeber Absprachen treffen, die über die Grenzen des nach der Rahmenregelung Zulässigen hinausgehen? Dies ist ihm nur dann gestattet, nachdem:
  - die Arbeitnehmerorganisationen FNV und CNV Vakmensen diesem zugestimmt haben und
  - die Tarifparteien über die getroffenen Absprachen informiert wurden; dies erfolgt über das Technisch Bureau Bouw & Infra.

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 Fall 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.
- Älter: 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, die nicht bis zum nächsten Tag Zeit haben, 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 Arbeitswoche? In diesem Fall darf der Arbeitnehmer für diesen Feiertag einen anderen Tag freinehmen.

2.7.4 Alternativregelung

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

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 Fall 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 Fall 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.

3.1 Urlaub

Tabelle 3.1 Urlaubstage pro Kalenderjahr

Alter	bis 18 Jahre		18 Jahre und älter
	Baustelle	UTA	Baustellen- und UTA-Funktionen
Gesamt	29	27	25
- davon gesetzlich	20	20	20
- davon übergesetzlich	9	7	5

3.1.1 Anzahl Urlaubstage

- Tabelle 3.1 gibt an, wie viele Urlaubstage vom Arbeitnehmer pro Kalenderjahr aufgebaut werden. Der Bauarbeiter erhält für jedes Jahr, in dem zwischen Weihnachten und Neujahr fünf Werktage fallen, einen zusätzlichen Urlaubstag.
- Die Anzahl an Tagen gemäß Tabelle 3.1 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 18 Jahre alt? In diesem Fall hat er ab diesem Datum Anspruch auf die Anteil an Tagen des Jahres, in dem er das 18. Lebensjahr vollendet.
- Ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig? In diesem Fall hat er Anspruch auf die Anzahl an Tagen im Verhältnis zu seiner Arbeitszeit.

3.1.2 Lohn an Urlaubstagen

- Für einen Urlaubstag zahlt der Arbeitgeber den Lohn gemäß Artikel 7:639 des niederl. Bürgerlichen Gesetzbuches.
- Dieser Lohn besteht aus den Lohnkomponenten, die der Arbeitgeber für die vereinbarten Arbeiten, die der Arbeitgeber hätte bezahlen müssen, wenn der Arbeitnehmer an dem Urlaubstag gearbeitet hätte. Als Urlaubslohn gelten jedoch keine Erstattungen für Kosten, die dem Arbeitnehmer bei der Ausführung seiner Arbeiten stehen.

3.1.3 Urlaub und Krankheit

- Der Aufbau übergesetzlicher Urlaubstage endet nach sechs Monaten Krankheit. Arbeitet der erkrankte Arbeitnehmer nach dieser Zeit zum Teil seiner normalen Stundenanzahl? In diesem Fall baut er auf den gearbeiteten Stunden ebenfalls übergesetzliche Urlaubstage auf.
- Ist der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als sechs Monate krank gewesen? Und hat er dadurch nicht ausreichend Urlaubstage für gemeinsame Betriebsferien im Sommer aufgebaut? In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber die fehlenden Tage bis zu einem Minimum von 2,5 Tagen.
- Ist der Arbeitnehmer an einem festgelegten Urlaubstag krank? In diesem Fall darf er diesen Tag zu einem anderen Zeitpunkt aufnehmen.
- Kann der Arbeitnehmer aus Gründen, wie den in Artikel 7:635 niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch genannten Gründen, keinen Gebrauch von einem oder mehreren Urlaubstagen machen? Und hat er dieses dem Arbeitgeber gemeldet? In diesem Fall gibt der Arbeitgeber ihm zu einem anderen Zeitpunkt noch die Gelegenheit, um diesen Tag oder diese Tage aufzunehmen. Zu welchem Zeitpunkt dies geschieht, wird vom Arbeitgeber in Absprache mit dem Arbeitnehmer festgelegt.

3.1.4 Aufnahme von Urlaubstagen: Allgemeines

- Der Ausgangspunkt ist, dass zunächst die gesetzlichen und im Anschluss danach die übergesetzlichen Tage aufgenommen werden.
- Die Urlaubsdaten werden vom Arbeitgeber festgelegt. Hierbei folgt er den Wünschen der Arbeitnehmer. 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.

3.1.5 Aufnahme von Urlaub: Bauarbeiter

» Für die Bauarbeiter gilt - neben den Bestimmungen unter 3.1.4 - das Nachstehende.
  - Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Sommerurlaub von drei aufeinanderfolgenden Wochen. Dies gilt jedoch nur, wenn er hierfür ausreichend Urlaubstage aufgebaut hat. Der Arbeitgeber stellt die Daten für diesen Urlaub soweit möglich noch vor dem 1. Dezember des Vorjahres fest. Dies tut er auf Anfrage des Arbeitnehmers.
  - Müssen Bauarbeiter an Betriebsferien teilnehmen? In diesem Fall dürfen diese einen Urlaub von drei aufeinanderfolgenden Wochen nehmen. Dies gilt jedoch nur, wenn diese hierfür ausreichend Urlaubs- und dienstfreie Tage aufgebaut haben.

3.1.6 Aufnahme von Urlaubstagen: UTA-Arbeitnehmer

» Für UTA-Arbeitnehmer gilt - neben den Bestimmungen unter 3.1.4 -, dass diese einen Urlaub von mindestens drei aufeinanderfolgenden Wochen Urlaub nehmen, wenn das Betriebsinteresse dies verlangt. Dies erfolgt in Absprache zwischen dem Arbeitgeber und de Arbeitnehmer.

3.1.7 Lohn für zusätzliche Urlaubstage älterer Arbeitnehmer

» Nimmt der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaubstag für ältere Arbeitnehmer, den dieser vor dem 1. Januar 2016 aufgebaut hat? In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber für den Tag den Lohn gemäß Artikel 7:639 niederl. Bürgerliches Gesetzbuch.

3.2 Dienstfreie Tage

Tabelle 3.2 Dienstfreie Tage 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 und in welcher Art und Weise die Bezahlung für diese Tage erfolgt. An dienstfreien Tagen wird vom Arbeitnehmer nicht gearbeitet.

» 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 für dienstfreie Tage

» Bei einem dienstfreien Tag wird der fest vereinbarte Lohn/das fest vereinbarte Gehalt vom Arbeitgeber bezahlt.

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 Fall 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.

3.2.5 Wert für dienstfreie Tage UTA-Arbeitnehmer

» Der Wert eines dienstfreien Tage für UTA-Arbeitnehmer beträgt 0,4 % des Jahresgehalts.

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 zahlt der Arbeitgeber den fest vereinbarten Lohn bzw. das fest vereinbarte Gehalt.

3.3.3 Aufnahme zusätzlicher dienstfreier Tage

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

3.3.4 Zusätzliche dienstfreie Tage und Krankheit

» Der Aufbau von zusätzlichen dienstfreien Tagen endet nach einer Krankheitsdauer von sechs Monaten. Arbeitet der erkrankte Arbeitnehmer nach dieser Zeit zum Teil seiner normalen Stundenanzahl? Dann baut dieser für diese Stunden ebenfalls zusätzliche dienstfreie Tage auf.
» 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.

3.4 Feiertage

3.4.1 Im Tarifvertrag anerkannte Feiertage

» Arbeitnehmer haben an den folgenden Tagen Anspruch auf bezahlten Urlaub: Neujahr, Ostermontag, Königstag, Himmelfahrt, Pfingstmontag, beide Weihnachtsfeiertage sowie alle 5 Jahre am 5. Mai (2025, 2030 usw.).
» An diesen Feiertagen zahlt der Arbeitgeber den fest vereinbarten Lohn bzw. das fest vereinbarte Gehalt.
» Leistet der Arbeitnehmer an einem tarifvertraglich anerkannten Feiertag Schichtdienst? In diesem Fall bekommt der Arbeitnehmer an einem anderen Tag bezahlten Urlaub.

3.6 Kurzfristiges Fernbleiben

In den unter 3.6.1 bis 3.6.3 genannten Fällen hat der Arbeitnehmer insgesamt bis zu 24 Stunden pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Für diese Stunden zahlt der Arbeitgeber den fest vereinbarten Lohn bzw. das fest vereinbarte Gehalt.

3.6.1 Familiäre Ereignisse (bezahlter Urlaub)

» Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für:
- festliche Ereignisse im Familienkreis, wie z. B. Verlobungen, Hochzeit(sfeste), Taufen oder (Dienst-)Jubiläum, sowie
- sonstige besondere Umstände im Familienkreis, wie z. B. Krankheit oder Todesfall des Ehepartners/der Ehepartnerin, eines Mitbewohners, eines (Pflege-)Kinds oder eines anderen Familienmitglieds oder Verwandten.

3.6.2 Medizinische Angelegenheiten (bezahlter Urlaub)

» Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für:
- notwendige Besuche beim Zahnarzt, Haus- oder Facharzt,
- poliklinische Behandlung,
- regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung sowie
- Krankenhausaufnahme sowie -entlassung eines Hausbewohners.

3.6.3 Sonstige Situationen mit bezahltem Urlaub

» Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub an bzw. für:
- religiösen nicht-christlichen Feiertagen,
- Musterung oder Neumusterung (z. B. eine medizinische oder militärische),
- Umzug,
- Abschlussprüfungen ,
- Zusammenkünfte von Arbeitnehmerorganisationen, sofern der Arbeitnehmer als Mitglied zu diesen persönlich eingeladen wurde,
- Meldung als Arbeitsuchende beim Arbeitsamt und Vorstellungen nach Ankündigung der Entlassung,
- Vorbereitungskurs auf den Renteneintritt,
- Ausübung des Wahlrechts sowie
- Verpflichtungen, welche dem Arbeitnehmer gesetzlich auferlegt sind.

3.6.4 Finanzielle Entschädigung

» Ist der Arbeitnehmer chronisch krank oder hatte dieser einen schweren Unfall erlitten? Und ist vorherzusehen, dass dieser infolge dessen innerhalb eines Jahres mehr als 24 Stunden an unbezahltem Urlaub nehmen muss? In diesem Fall suchen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer hierfür nach einer geeigneten Lösung. Befindet sich der betroffene Arbeitnehmer in der Behandlung eines Arztes oder Therapeuten, so gilt in jedem Fall das Folgende. Ab der 25. Stunde, an der dieser für seine Behandlung Urlaub nehmen muss, zahlt der Arbeitgeber mindestens 50 % des fest vereinbarten Lohns bzw. Gehalts.

3.6.7 Allgemeine Bedingungen

» Bei Urlaub gemäß 3.6 gelten die nachstehenden Regeln.
  - Der Urlaub wird in Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt.
  - Hierüber informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens einen Tag vorab. Ist dies nicht möglich, so erfolgt dies so schnell wie möglich durch den Arbeitnehmer.
  - Der Arbeitnehmer gibt an, aus welchen Gründen er Urlaub nimmt. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, diesbezüglich Nachweise zu verlangen.
  - Handelt es sich einen Bauarbeiter, der weit von zu Hause entfernt gemäß 5.13.1 arbeiten muss? In diesem Fall hat er bei Aufnahme dieses Urlaub Anspruch auf eine Vergütung der ihm dabei entstehenden Fahrtkosten. Als Höchstgrenze gelten dabei die gemäß 5.9 berechneten Fahrtkosten vom Wohnort und zurück.

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

» Befindet sich der Bauarbeiter in einer Berufsausbildung in der Bau- & Infrastruktur-Branche? In diesem Fall gilt Tabelle 6.3.2.

» Starttabelle: War der Arbeitnehmer zuvor noch nicht in der Bau- & Infrastruktur-Branche tätig? In diesem Fall siehe 4.5.

4.3 Garantielohn bei 16 bis 20 Jahren

Die nachstehende Tabelle 6.3.1 ersetzt Tabelle 4.3 des Tarifvertrages.

Tabelle 6.3.1 Garantielohn für Bauarbeiter 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

Die nachstehende Tabelle 6.3.2 ersetzt Tabelle 4.4 des Tarifvertrages.

Tabelle 6.3.2 Garantielohn für Auszubildende während der Ausbildung in der Bau- & Infrastruktur-Branche (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

Tabelle 4.5 Starttabelle für Bauarbeiter (in Euro/Stunde)

Alter	max. Dauer	1.01.2022 (Periode 1)	1.07.2022 (Periode 7)
16	1. Halbjahr	4,07	4,12
	2. Halbjahr	4,71	4,74
17	1. Halbjahr	4,63	4,69
	2. Halbjahr	5,34	5,37
18	1. Halbjahr	5,79	5,86
	2. Halbjahr	6,60	6,65
19	1. Halbjahr	6,91	6,99
	2. Halbjahr	7,85	7,90
20	1. Halbjahr	8,78	8,89
	2. Halbjahr	9,59	9,67
21 oder älter	1. Halbjahr	11,21	11,34
	2. Halbjahr	12,46	12,55

4.5.1 Für wen gilt Tabelle 4.5?

» Tabelle 4.5 zeigt den Garantielohn für Bauarbeiter, 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 (gemäß dem Gesetz über Mindestlöhne und Mindesturlaubsgeld (im Folgenden: „WML")), zzgl. 25 % der Differenz nach diesem Gesetz und dem Garantielohn von:
- Tabelle 4.2, Funktionsgruppe A (21 Jahre oder älter) oder
- Tabelle 6.3.1, kein Abschluss (16 bis 20 Jahre).

» Im zweiten Halbjahr entspricht der Garantielohn dem gesetzlichen Mindest(jugend)lohn (WML), zzgl. 50 % der vorgenannten Differenz.

4.6 Leistungszulage

4.6.1 Worum geht es hier?

» Der Arbeitgeber darf über den für Bauarbeiter geltenden Garantielohn hinaus eine Leistungszulage zahlen.

» Diese Leistungszulage kann mit einem leistungsfördernden System verbunden werden. Der Arbeitgeber darf ein solches System lediglich anpassen, wenn der Arbeitnehmer diesem auch zustimmt. Die getroffenen Absprachen werden schriftlich festgelegt.

» Arbeitnehmern unter 18 Jahren ist Akkordarbeit nicht erlaubt.

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.

4.7 Regeln für die Lohnzahlung

4.7.1 Zahlungszeitraum

» Für Bauarbeiter wählt der Arbeitgeber einen Zahlungszeitraum von vier Wochen oder einem Monat.
» Die Zahlung an den Bauarbeiter erfolgt dann spätestens fünf Werktage nach Ablauf des jeweiligen Zahlungszeitraums.
» Hat der Arbeitgeber den Lohn acht Werktage nach Ablauf des Zahlungszeitraums noch nicht gezahlt? Und ist dies dem Arbeitgeber anzurechnen? In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Erhöhung wegen Verzögerung. Die entsprechende Regelung ist in Artikel 7:625 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs zu finden.

4.7.2 Lohnspezifikation

» Bauarbeiter erhalten vom Arbeitgeber bei jeder Lohnauszahlung eine Lohnabrechnung. Diese kann entweder in digitaler Form oder als Lohnstreifen erfolgen.
» Auf der Lohnabrechnung ist der Bruttolohn, unterteilt in den Garantielohn sowie den relevanten Vergütungen, Zuschlägen, Abzügen sowie Prämien, aufgeführt.
» Dazu gibt der Arbeitgeber bei jeder Lohnzahlung den Saldo der Urlaubstage, dienstfreien Tagen sowie der zusätzlichen dienstfreien Tage für ältere Arbeitnehmer an.

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 Fall 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 Fall siehe 4.11.

4.11 Starttabelle UTA-Arbeitnehmer

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

Alter	1.01.2022 (Periode 1)		1.07.2022 (Periode 7)	
16	677,60		677,60	
17	774,42		774,42	
18	968,02		968,02	
19	1210,00		1210,00	
20	1452,01		1452,01	
	1. Halbjahr	2. Halbjahr	1. Halbjahr	2. Halbjahr
21oder älter	1831,54	1938,07	1854,94	1953,67

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 Startabelle 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.

4.13 Urlaubsgeld

4.13.1 Die Regelung

» Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 8 % des fest vereinbarten Lohns bzw. Gehalts. Die Zahlung erfolgt pro Zahlungszeitraum.

» Das Urlaubsgeld darf die in Artikel 16 Absatz 2 WML genannten Höhen unter keinen Umständen unterschreiten.

5.1 Berufskraftfahrer

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

nach unfallfreiem Fahren im/in	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 tätig? 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 Fall 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 Wochentag	00:00 Uhr - 07:00 Uhr*	07:00 Uhr - 19:00 Uhr*	19:00 Uhr - 24:00 Uhr
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 Basisregelung 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 Fall gilt anstelle des Überstundenzuschlags der Zuschlag für Sonderstunden.
- Arbeitszeitversetzung Infrastruktur-Branche: Ist der Arbeitnehmer in versetzter Arbeitszeit im Infrastrukturbereich tätig? In diesem Fall gilt für den Arbeitnehmer nicht der Zuschlag für Sonderstunden, sondern der für Arbeitszeitversetzung in der Infrastruktur-Branche. Siehe 5.15.
- Gezeitenabhängige Arbeit: 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 Fall 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

- Leistet der UTA-Arbeitnehmer Sonderstunden? In diesem Fall erhält dieser vom Arbeitgeber eine schriftliche Mitteilung mit der Angabe, auf welche Art und Weise ein Ausgleich erfolgt. Bis zur dieser Mitteilung des Arbeitgebers 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 Fall 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

- Zimmerman 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 über die normale Arbeitszeit hinaus geleistete Stunde 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 den Arbeitgeber 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 Arbeitgeber 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 Fall nimmt er diese in Absprache mit dem Arbeitgeber. Für die genommen Stunden erhält der Auftragnehmer vom Arbeitgeber 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 Fall 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 für Bauarbeiter bei gezeitenabhängiger Arbeit

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 in erheblichem Umfang? Und erfolgt dieses im Auftrag des Arbeitgebers? In diesem Fall teilt der Arbeitnehmer seinen Vergütungswunsch schriftlich mit.

» Tut der Arbeitgeber dies nicht? Oder liegt die Vergütung pro Stunde unter dem Stundenlohn? In diesem Fall 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 Fall 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

„Pendelverkehr“ bezeichnet in 5.9.1 sowie 5.9.2 Fahrten vom zeitweiligem Wohnort in den Niederlanden zum Arbeitsort und zurück.

5.9.1 Bauarbeiter

» Bauarbeiter 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.

5.9.3 Bauarbeiter:

» Bauarbeiter haben Anspruch auf einen Fahrerzugschlag gemäß Tabelle 5.9.3, wenn sie:
- auf der Hin- und Rückfahrt einen oder mehrere Kollegen in seinem Fahrzeug mitnimmt,
- dieses Fahrzeug nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde und
- den/die Kollegen auf Bitten des Arbeitgebers oder diese mindestens zwei Wochen lang mitnimmt.

» Der Zuschlag gilt für jeden Werktag, an dem der Arbeitnehmer einen oder mehrere Kollegen in seinem Fahrzeug mitnimmt.
» Die Auszahlung erfolgt am Ende des jeweiligen Zahlungszeitraums.

Tabelle 5.9.3 Überstundenzuschlag Bauarbeiter

Entfernung pro Tag (Einzelfahrt)	Zuschlag (Pro Tag)
0 bis 30 km	6,-- €
31 bis 65 km	9,-- €
über 65 km	12,-- €

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 bereitgestellt wird.

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 Fall 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 Fall 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

Der Begriff „Wohnung" in 5.10 bezeichnet den zeitweiligen Wohnort in den Niederlanden. Der Begriff „Wohnsitzgemeinde" bezeichnet die Gemeinde in den Niederlanden, in welcher der Arbeitnehmer zeitweilig wohnhaft ist.

5.10.1 Worum geht es hier?

» Fahrtzeiten bezeichnen die Stunden, die Bauarbeiter für die Fahrt vom Wohn- zum Arbeitsort und zurück aufwenden müssen.
» Bauarbeiter, die außerhalb ihrer Wohnsitzgemeinde tätig sind, haben Anspruch auf eine Fahrtzeitvergütung.
» Die Vergütung gilt für Fahrten mit einem eigenen Fahrzeug, 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 auszubezahlender Fahrtzeiten gilt eine Normregelung. Diese stellt sich für das jeweilige Fahrzeug 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
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

km pro Einzelfahrt	auszuzahlende Fahrtstunden pro Tag	
	allein oder mit mehreren Kollegen fahrender Arbeitnehmer	Arbeitnehmer, der Kollegen mitnimmt (als Fahrzeugführer)
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 Fall 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 Fall 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 Die Fahrtstundenvergütung gilt jedoch nicht hierfür. In Abweichung von 5.9 und 5.10 vergütet der Arbeitgeber sämtliche Fahrtkosten und Fahrtzeiten, die dem Arbeitnehmer hierbei entstehen.

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 Arbeitgebers.
» Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber 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 der Arbeitgeber dieses zu seinen Lasten tun. Ist der Krankentransport aus ärztlicher Sicht notwendig? In diesem Fall muss der Arbeitgeber dieses tun.
» Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage, ein Mal pro Woche zu seiner Wohnanschrift zu fahren? In diesem Fall bietet der Arbeitgeber dessen Familienangehörigen oder Eltern ein Mal pro Woche die Gelegenheit zu einem Besuch des Arbeitnehmers. Die Fahrtkosten werden vom Arbeitgeber 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 Aufenthaltszuschlag bei gezeitenabhängigen Arbeiten

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

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 Fall 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 Stundenlohns.

» 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 Fall zahlt ihm der Arbeitgeber 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 Fall hat er Anspruch auf den Zuschlag in der Spalte „Allgemein".

» Ist dieser in die Funktion eines Gerüstbau-Vorarbeiters (Funktionsgruppe E) eingeteilt? In diesem Fall 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 Fall hat der Arbeitnehmer 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.

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 welche, die aus der Sorge des Arbeitgebers um die Einhaltung des Gesetzes und/oder des Tarifvertrags hervorgehen? In diesem Fall 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 zum Thema Förderung guter Arbeitsbedingungen auf der Baustelle teilnehmen. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung ist nach erteilter Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

7.3 Arbeitsumstände auf der Baustelle

7.3.1 Sicherheit und Hygiene

» Der Arbeitgeber trifft Ausführungsmaßnahmen für 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 die Kosten für Schutzhelme, Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe, Arbeitskleidung mit UV-Schutz sowie für Hörschutz.
» Die notwendige persönliche Schutzausrüstung wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausgegeben oder von diesem zur Verfügung gestellt. Tut der Arbeitgeber dies nicht? In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer das Arbeiten auf der Baustelle untersagt. Dies hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf dessen Lohn.
» Nutzt der Arbeitnehmer die persönliche Schutzausrüstung nicht? In dem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, ihn der Baustelle zu verweisen. In diesem Fall wird für diese nicht geleisteten Stunden vom Arbeitgeber kein Lohn gezahlt. Siehe Artikel 7:628 niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch.

7.3.3 Winterkleidung

» Sind die Arbeitnehmer auch bei Frost tätig? In diesem Fall 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 Fall gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein neues Kleidungsstück aus.

7.3.4 Infrastruktur

» Setzt der Infrastruktur-Arbeitgeber auf der Baustelle eigenes Material ein, das Abgase erzeugt? In diese Fall sind die Auspuffe dieses Materials senkrecht nach oben gerichtet.
» Bevor der Arbeitnehmer Arbeiten ausführen darf, muss dieser an einer Schulung für sicheres 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 Straßenbegrenzungssysteme verwendet werden, die den gesamten zu bearbeitenden Straßenabschnitt absperren.
  - Bei Nachtfrost werden keine Arbeiten durchgeführt, es sei denn, es handelt sich um 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 der Baustelle sicherheits- und gesundheitsgefährdende Stoffe und Produkte verwendet? In diesem Fall muss der Bauleiter über eine Liste dieser Stoffe und Produkte sowie über die zu treffenden Vorsichtsmaßnahmen verfügen.
  - Die Verarbeitung von Teer ist nicht erlaubt. 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 Fall ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, die Verrichtung dieser Arbeit abzulehnen.
- Bodenuntersuchung. Wurde für eine Baustelle ein Analysebericht für die Bodenuntersuchung erstellt? In diesem Fall haben Arbeitnehmer, die auf dieser Baustelle arbeiten müssen, Recht auf Einsichtnahme in diesen Bericht.
- Zugluftfreie Innenarbeit. Sind im Zeitraum vom 1. September bis 1. Mai Innenarbeiten in zügigen Räumen zu verrichten? In diesem Fall 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 weiter 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 gibt er diesbezüglich Anweisungen? In diesem Fall fordert der Arbeitgeber ihn dazu auf, an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen.
- Gerüstbau. Arbeitnehmer, die Gerüste montieren, müssen im Besitz eines behördlich und in der Branche anerkannten 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 von selbst mitgebrachter Sonnencreme hat der Arbeitnehmer auch Gebrauch zu machen.

7.3.6 Jüngere Arbeitnehmer

» Es ist dem Arbeitnehmer unter 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 zu arbeiten.

» Arbeitnehmern im Alter von 18 oder 19 ist das selbstständige Arbeiten in den vorgenannten Funktionen als Kranführer und Mechaniker ausschließlich erlaubt, 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.

10.1 Begriffsbestimmungen und Begriffe

A

» **Arbeitgeber**: siehe 10.2.1.

» **Arbeitnehmer**: siehe 10.2.1.

» **Arbeitskleidung**: Kleidung, die (beinahe) ausschließlich zum Tragen bei der Arbeit bestimmt ist. Ebenfalls unter diesen Begriff fallen (kniehohe) Stiefel sowie Ölzeug für Arbeitnehmer, die gezeitenabhängig arbeiten müssen.

» **Ausbilder**: der Arbeitnehmer eines Ausbildungsunternehmens, der für die Ausbildung, Schulung, Beurteilung und Betreuung des Teilnehmers innerhalb des Ausbildungsbetriebs verantwortlich ist.

» **Ausbilder**: der Arbeitnehmer, der:
- ein gültiges Ausbilderdiplom und einen gültigen Lehrerausweis von Volandis besitzt,
- dem Auszubildenden im Auftrag seines Arbeitgebers im Ausbildungsbetrieb Fachkenntnis vermittelt, diesen betreut und beurteilt sowie
- neben diesen Aufgaben als Ausbilder - in der ggf. verbleibenden Zeit - produktive Arbeit verrichtet.

» **Ausbildungsbetrieb**: siehe 10.2.5.

» **Auszubildender**: der Baustellenmitarbeiter, der an einer BBL-2- oder BBL-3-Schulung in den folgenden Bereichen teilnimmt:
- Bau und Infrastruktur,
- Abbruch, Holzwirtschaft und Instandhaltung oder
- Technik und Prozessbranche.

B

» **Bauarbeiter**: Arbeitnehmer, die in einer Funktion gemäß Anlage 1.1, Anlage 1.2 sowie in einer gleichartigen Funktion tätig sind.

- **Baustelle**: jedweder Ort, an dem Arbeiten im Bau- und Infrastruktur-Bereich ausgeführt und/oder realisiert werden.
- **BBL** (berufsbegleitender Lernweg): Eine Ausbildung innerhalb der beruflichen Bildung der Sekundarstufe II gemäß dem Gesetz über die Erwachsenen- und Berufsbildung (im Folgenden: „Web") für Schüler mit einem Arbeits- und einem Ausbildungsvertrag. Die praktische Ausbildung des Auszubildenden erfolgt bei einem anerkannten Ausbildungsbetrieb. Die theoretische Ausbildung findet dann im Schnitt an einem Tag pro Woche im Regionalen Ausbildungszentrum (RAZ) statt.
- **BBL 2**: eine Berufsausbildung über den BBL auf Stufe 2.
- **BBL 3**: eine Berufsausbildung über den BBL auf Stufe 3.
- **BBW** (Berufsbildungsweg): Ein Lehrweg innerhalb der beruflichen Bildung der Sekundarstufe II gemäß dem WEB-Gesetz für Schüler mit einem Arbeits- und einem Ausbildungsvertrag. Hierbei erfolgt die Ausbildung hauptsächlich im Regionalen Ausbildungszentrum. Von Zeit zu Zeit verbringen Auszubildende Praxistage in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb.
- **„Bouwcombinatie"**: ein Zusammenschluss zwischen:
  - zwei oder mehreren Unternehmen der Bau- & Infrastruktur-Branche oder
  - ein oder mehrere Unternehmen der Bau- & Infrastruktur-Branche sowie ein oder mehrere Unternehmen

  mit (unter anderem) dem Ziel, gemeinsam ein oder mehrere Bau- & Infrastruktur-Werk(e) umzusetzen. Zudem bezeichnet der Begriff „Zusammenschluss", dass man gemeinsam als (indirekter) Geschäftsführer, (indirekter) Anteilseigner und/oder (indirekter) Partner an derselben juristischen Person und/oder Gesellschaft beteiligt ist oder ihr angehört.
- **bpfBOUW**: Die „Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid" (Stiftung Branchenrentenfonds für das Baugewerbe).
- **BW**: Das niederländische Bürgerliche Gesetzbuch.

E

- **Ehepartner/-in**: die Person, mit welcher der Arbeitnehmer verheiratet ist. Mit dieser Person gleichgestellt sind der unverheiratete Partner, mit dem, sofern dem Arbeitgeber durch einen notariellen Partnerschaftsvertrag und/oder eine Partnerschaftsanmeldung bekannt gegeben, der Arbeitnehmer einen gemeinsamen Haushalt führt.

F

- **Fest vereinbarter Lohn**: der Garantielohn, zzgl. der ggf. mit dem Bauarbeiter vereinbarten Leistungszulage.

G

- **Garantielohn**: der Mindestfunktionslohn, auf den der Bauarbeiter gemäß Tarifvertrag Anspruch hat.
- **Gehalt**: der zwischen dem UTA-Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbarte feste Bruttobetrag, den der UTA-Arbeitnehmer vom Arbeitgeber als Lohn für seine Arbeit in der von ihm ausgeübten Funktion erhält. Dieser Betrag ist exklusive Urlaubsgeld, festen und/oder variablen Gratifikationen sowie pauschal und allen sonstigen Zuschlägen.
- **Gezeitenabhängige Arbeit**: Arbeiten, deren Möglichkeit zur Ausführung von den Gezeiten abhängig sind (Hoch- und Niedrigwasser aufgrund Ebbe und Flut).

I

» **Individueller Ausbildungsbetrieb**: ein Arbeitgeber, der mit einem Auszubildenden eine Vereinbarung BPV sowie einen Arbeitsvertrag schließt und dabei als Ausbildungsbetrieb gemäß dem WEB auftritt.

K

» **Krankheit**: die aufgrund einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung Unfähigkeit, die vereinbarten Arbeiten verrichten zu können.

L

» **Leiharbeitskraft**: der Arbeitnehmer gemäß Artikel 7:690 niederl. Bürgerliches Gesetzbuch.
» **Leiharbeitsunternehmen**: der Arbeitgeber gemäß Artikel 7:690 niederl. Bürgerliches Gesetzbuch.

M

» **Mitbestimmungsorgan**: der Betriebsrat oder das Personalvertretungsorgan im Sinne des niederl. Betriebsrätegesetzes (Wet op de ondernemingsraden).

P

» **Payroll-Arbeitskraft**: die Arbeitskraft mit einem Arbeitsvertrag, welche auf Basis des Artikels 1 Absatz 1 unter d des niederl. Arbeitskräfte-Überlassungsgesetzes (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)) gemäß 10.2.1 an einen Arbeitgeber entsendet wird.
» **Payrolling**: die Bereitstellung einer Payroll-Arbeitskraft bei einem Arbeitgeber gemäß 10.2.1.
» **Persönliche Schutzausrüstung**: Ausrüstungsstücke oder -mittel, die dazu bestimmt sind, von einer Person zum Schutz vor einer oder mehreren Gefahren, die ihre Gesundheit oder Sicherheit bedrohen können, getragen oder gehalten zu werden.

R

» **RAZ**: Regionales Ausbildungszentrum gemäß WEB.

S

» **Schultag**: der Tag, an dem der Auszubildende unter der Verantwortlichkeit des RAZ am Schulunterricht teilnimmt.

T

» **Tarifparteien**: die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die diesen Tarifvertrag geschlossen haben.
» **Tarifvertrag**: der Tarifvertrag für die Bau- & Infrastruktur-Branche.
» **Tarifvertrag BTER Bau & Infra**: der Tarifvertrag über die branchenspezifischen Regelungen für die Bau- & Infrastruktur-Branche („Cao BTER Bouw & Infra", hier: „Tarifvertrag BTER" genannt).
» **Tätigkeiten in der Bau- und Infrastruktur-Branche**: siehe 10.2.2.
» **Teilzeit(arbeit)**: eine Arbeitsdauer, die auf Basis des individuellen Arbeitsvertrages weniger als die übliche Arbeitszeit nach Tabelle 2.2 beträgt.

U

» **Überstunden**: die Arbeitszeit, diese über die in diesem Tarifvertrag festgelegte Dienstzeit hinausgeht.
» **Überstunden, strukturelle**: Überstunden, die in einer festen Häufigkeit und über mehrere Wochen hinweg geleistet werden.

- **Unternehmen der Bau- en Infrastrukturbranche**: siehe 10.2.2.
- **UTA-Arbeitnehmer**: die Arbeitnehmer, die in einer ausführenden, technischen oder administrativen Funktion gemäß Anlage 1.3 oder einer gleichwertigen Funktion tätig ist.

V

- **Vereinbarung BPV** (Vereinbarung über die berufspraktische Ausbildung): Die zwischen dem Auszubildenden, dem Ausbildungsbetrieb bzw. dem einzelnen Lehrbetrieb sowie der betreffenden Bildungseinrichtung bei Beginn der BBL-Ausbildung geschlossene Vereinbarung. In dieser Vereinbarung sind dann auch die Rechte und Pflichten im Hinblick auf die Durchführung der berufspraktischen Ausbildung festgelegt.
- **Volandis**: das Wissens- und Beratungszentrum im Bereich der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Bau- und Infrastruktur-Branche. Volandis hat den Auftrag, um auf kollektivem und individuellem Niveau:
  - Informationen zu erheben, zu verarbeiten und zu erschließen sowie
  - nachhaltige Einsetzbarkeit zu erleichtern und zu fördern.

W

- **WagwEU**: Das Gesetz über die Arbeitsbedingungen für innerhalb der Europäischen Union entsandte Arbeitnehmer (niederl. Staatsblatt 2016, 219).
- **WEB**: Das Gesetz über die Erwachsenen- und Berufsbildung (Gesetz vom 31. Oktober 1995 (niederl. Staatsblatt 1995, 501), letzte Änderung kraft Gesetz von 25. Februar 2021 (niederl. Staatsblatt 2021, 171)).

Z

- **Zahlungszeitraum**: der Zeitraum von vier Wochen oder einem Kalendermonat, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den fest vereinbarten Lohn oder das fest vereinbarte Gehalt sowie die Zulagen und Zuschläge, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, zahlt.
- **Zeitsparfonds**: Die „Stichting Tijdspaarfonds Bouw & Infra“.

10.11 Compliance-Untersuchung

10.11.1 Worum geht es hier?

- Eine Compliance-Untersuchung ist eine Untersuchung dahingehend, ob ein Arbeitgeber die Bestimmungen dieses Tarifvertrags, des Tarifvertrages bei Schlechtwetter in der Bau- & Infrastruktur-Branche sowie des Tarifvertrages BTER für die Bau- & Infrastruktur-Branche einhält.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, an einer schriftlichen Compliance-Untersuchung mitzuwirken. Auf diesem beruht auch die Beweislast, nachzuweisen, dass dieser den Tarifvertrag einhält.
- Hält dieser den Tarifvertrag nicht ein, so muss er eine Entschädigung zahlen. Siehe auch die Regelungen zur Compliance.
- Diese Regelungen zur Compliance enthalten die Vorschriften im Hinblick auf die Compliance-Untersuchungen. Der Arbeitnehmer ist zur Einhaltung der dort festgelegten Bestimmungen verpflichtet. Diese Untersuchung ist Teil des Tarifvertrages BTER für die Bau- & Infrastruktur-Branche.

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 Fall 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 Fall 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.

August 2022