

**Herausgeber:**

IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Bundesvorstand Vorstandsbereich  
Stellv. Bundesvorsitzender  
Bauwirtschaft und  
Organisationsentwicklung (VBII)  
Olof-Palme-Straße 19  
60349 Frankfurt

Stand: Oktober 2012

## **Hintergrundinformationen zu Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe und zum Mindestlohn in Deutschland**

### **Info 1: Arbeitszeit- und Pausenregelung in Deutschland**

In Deutschland gelten für alle Beschäftigten – gleichgültig aus welchem Staat Ihre Firma kommt – Höchstarbeitszeiten für den einzelnen Arbeitstag. Die Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden am Tag. Sie kann nur dann auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von 6 Monaten durchschnittlich 8 Stunden pro Arbeitstag erreicht werden. Zwischen Ende der Arbeit an dem einem Tag und dem Beginn der Arbeit am nächsten Tag muss eine Mindestruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden; dasselbe gilt bei Schichtarbeit entsprechend. Das alles ist Gesetz und bei Verstößen dagegen wird der Arbeitgeber bestraft.

Im Baugewerbe in Deutschland wird normalerweise von Montag bis Freitag gearbeitet. Arbeit am Samstag ist gesetzlich zulässig und muss gesondert angeordnet werden. Für Überstunden (Mehrarbeit) muss der Arbeitgeber Ihnen nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe zusätzlich zum normalen Stundenlohn einen Zuschlag von 25 % bezahlen, für Nachtarbeitsstunden zusätzlich 20 %, für Arbeit am Sonntag zusätzlich 75 % und für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen in Deutschland zusätzlich 200 % (Wenn Sie an einem gesetzlichen Feiertag frei bekommen, muss der normale Lohn für diesen Tag gezahlt werden).

In der Winterzeit (Monate Dezember, Januar, Februar und März) gilt aufgrund eines allgemeinverbindlichen und damit auch für Sie geltenden Tarifvertrages (BRTV) im Bauhauptgewerbe eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche und von 8 Stunden pro Arbeitstag von Montag bis Donnerstag und 6 Stunden am Freitag. In den restlichen Monaten gilt eine Normalarbeitszeit von 41 Stunden pro Woche und von 8,5 Stunden pro Arbeitstag von Montag bis Donnerstag sowie 7 Stunden am Freitag. Werden diese Arbeitszeiten überschritten, sind die weiteren Arbeitsstunden zuschlagspflichtige Überstunden (Mehrarbeit) und müssen entsprechend bezahlt werden. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit bei einschichtiger Arbeitsweise sind Arbeitsstunden zwischen 20.00 Uhr und 5.00 Uhr, bei zweischichtiger Arbeitsweise die Stunden zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr. Fällt eine Arbeitsstunde unter mehrere Zuschlagskriterien, ist also beispielsweise eine Überstunde gleichzeitig Nachtarbeit, sind alle zutreffenden Zuschläge nebeneinander zu zahlen.

**Beispiel:** Der Feiertag 3. Oktober fällt auf einen Samstag und Sie haben schon von Montag bis Freitag voll gearbeitet und sollen jetzt am Feiertag arbeiten: Sie haben dann Anspruch auf den normalen Stundenlohn plus 25 % Überstundenzuschlag plus 200 % Feiertagszuschlag.

Schreiben Sie Ihre täglichen Arbeitsstunden und Pausenzeiten auf und lassen Sie dies durch Ihren direkten Arbeitskollegen unterschreiben, damit Sie Ihre Abrechnung kontrollieren können und im Streitfall etwas in der Hand haben! Unterschreiben Sie auf keinen Fall nicht korrigierte fehlerhafte Stundenzettel oder -listen Ihres Arbeitgebers, auch nicht im Zusammenhang mit Lohnzahlungen! Sie können sonst im Streitfall nicht beweisen, dass Sie länger gearbeitet haben. Wenn Ihr Arbeitgeber zur unkorrekten Sorte gehört, wird er Ihnen irgendwelche Märchen erzählen, um Sie zur Unterschrift unter unkorrekte Listen zu bewegen. Spielen Sie nicht mit. Es geht um Ihr Einkommen!

## **Pausenregelung**

Bei der Arbeitszeit ist auf die vom Gesetz vorgeschriebene Pausenregelung zu achten. Die Mindestdauer der Ruhepausen beträgt bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden 45 Minuten. Länger als 6 Stunden hintereinander darf ein Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt

werden! Die tatsächlichen Pausenzeiten bleiben unbezahlt. Der Arbeitgeber darf Ihnen bei der Bezahlung der Arbeitszeit keine Pausenzeiten von der Anwesenheitszeit abziehen, wenn er Ihnen die Pausenzeit nicht tatsächlich als freie Zeit zu Ihrer eigenen Verfügung gewährt hat. Rein arbeitsbedingte Arbeitsunterbrechungen mit Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz – zum Beispiel Warten auf Material auf der Baustelle – sind keine Pausenzeiten und müssen im Normalfall bezahlt werden. Auch hier gilt: unterschreiben Sie keine fehlerhaften Listen des Arbeitgebers, es geht um Ihr Geld. Bringen Sie notfalls handschriftliche Korrekturen an. Sprechen Sie sich mit Ihren Kollegen entsprechend ab, damit das möglichst viele tun.

## **Info 2: Transport und Heimfahrten, Auslösung, Unterkunft**

Der Mindestlohn darf nicht unterschritten werden. Auch nicht durch Fahrtkosten oder Transportkosten zur Baustelle, Wochenendheimfahrten oder Kosten für Werkzeuge, Arbeitsmittel oder Sicherheitskleidung.

Den Transport zur Baustelle darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht in Rechnung stellen. Übernimmt der Arbeitgeber für Sie die Kosten der Wochenendheimfahrt, so darf er diese ebenfalls nicht mit dem Mindestlohn verrechnen.

In Betrieben mit Sitz in Deutschland besteht bei auswärtiger Beschäftigung (auswärtige Übernachtung) ein Anspruch auf Spesen in Höhe von 34,50 € je Kalendertag. Zahlt der Arbeitgeber Ihnen diese Spesen und stellt er Ihnen die Unterkunft zur Verfügung, darf er von der Auslösung höchstens 6,50 € pro Arbeitstag abziehen. Die Regierungsabkommen zwischen Deutschland und vielen anderen Ländern gehen davon aus, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen zusätzlich zum Lohn Spesen zahlt. Bestehen Sie darauf. Zahlt Ihnen der Arbeitgeber trotzdem nur den Mindestlohn, darf er davon keinen Abzug für Unterkunft vornehmen. Keine Spesen = kein Abzug. Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine abweichende Spesenregelung getroffen und zieht er Ihnen Kosten für Unterkunft ab, darf der Mindestlohn dadurch nicht unterschritten werden. Der Arbeitgeber darf am Abzug von den Spesen auch nichts verdienen, indem er die Unterkunftskosten künstlich hoch ansetzt. Abzüge von 200,- Euro und mehr im

Monat für ein Bett im Container legen den Verdacht nahe, dass er überhöhte Abzüge vornimmt. Wehren Sie sich dagegen – es geht um Ihr Einkommen.

Generell müssen Unterkünfte menschenwürdig sein, mit sanitären Einrichtungen einschließlich Warmwasser und mit Trockeneinrichtungen für nasse Kleidung ausgestattet sein.

### **Info 3: Werkzeug und Arbeitssicherheitskleidung**

Der Arbeitgeber muss Ihnen alle Arbeitsmittel, Werkzeuge und Sicherheitskleidung kostenfrei zur Verfügung stellen. Abzüge hierfür sind illegal. Die Art der Sicherheitsbekleidung richtet sich nach den besonderen Gefahren auf der Baustelle allgemein und bei Ihrer spezifischen Arbeit. Sicherheitsschuhe sind ein Muss, Helm und Arbeitshandschuhe sind ebenfalls nahezu immer vorgeschrieben, Staubmasken und andere Sicherheitsausrüstung müssen je nach anfallender Arbeit getragen werden. Das alles ist in Sicherheitsvorschriften geregelt, über die Sie Ihr Arbeitgeber vor der Arbeit gründlich informieren muss. Sie gelten für jede Person, die auf einer Baustelle in Deutschland tätig wird. Informieren Sie sich deshalb bitte gründlich. Bitte melden Sie jeden Arbeitsunfall und arbeitsbedingte Verletzung sofort bei der Baustellenleitung.

Achten Sie darauf, dass der Vorfall schriftlich festgehalten wird. Nur so sichern Sie sich eventuelle Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland.

Schäden oder Mängel an Werkzeugen sind regelmäßig nicht Ihr Problem, sondern das des Arbeitgebers. Für Schadensbehebung, Ersatzwerkzeuge oder Arbeitsmittel ist der Unternehmer zuständig und hat die Kosten zu übernehmen. Dies gilt auch bei Schäden an Firmenfahrzeugen. Die einzigen Ausnahmen davon gelten bei Vorsatz (beispielsweise Sabotage) und grober Fahrlässigkeit (beispielsweise bewusste Missachtung von klaren Vorschriften und Anweisungen oder betrunken Auto fahren), aber nicht bei Unaufmerksamkeit oder sonstiger normaler Fahrlässigkeit.

## **Info 4: Urlaubsverfahren**

Wie in vielen anderen Ländern auch, gibt es in Deutschland am Bau ein geregeltes Urlaubsverfahren. Jeder Arbeitgeber zahlt für alle bei ihm beschäftigten Bauarbeiter einen Betrag in die Urlaubskasse (SOKA-BAU) ein.

Aus der Urlaubskasse werden Ihre 30 Arbeitstage bezahlter Urlaub finanziert bzw. die Kosten dem Arbeitgeber zurückerstattet, wenn er Ihnen die Urlaubstage, wie weiter unten beschrieben, direkt bezahlt hat. Für den Urlaub gibt es ein Urlaubsentgelt in Höhe des regulären Lohnes und darüber hinaus ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 % des jeweiligen Lohnes. Der Lohn, der bei der Arbeit in Deutschland zu zahlen wäre, ist dabei die Berechnungsgrundlage, nicht der Lohn des Heimatlandes! Für die Bezahlung ist es auch gleichgültig, ob Sie Ihren Urlaub hier oder im Heimatland verbringen. Das gilt selbst dann, wenn der Urlaub vor dem Ende des Arbeitseinsatzes in Deutschland nicht mehr genommen werden konnte. In diesem Fall können Sie selbst direkt bei der SOKA-BAU (ULAK, HA Europa, Postfach 5711, D-65047 Wiesbaden) die Urlaubsbezahlung beantragen (ein Formular dafür in verschiedenen Sprachen finden Sie im Internet unter [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)). Keine Angst vor Sprachproblemen: die Mitarbeiter der Urlaubskasse sprechen viele europäische Sprachen, Sie können also auch in Ihrer Muttersprache dorthin schreiben. Hatte Ihr Arbeitgeber für Sie Beiträge in die Kasse gezahlt – dazu ist er gesetzlich verpflichtet – und Ihnen noch keinen bezahlten Urlaub in Deutschland gewährt, zahlt die Kasse an Sie direkt.

Auch für einzelne Beschäftigungsmonate oder -tage besteht Anspruch auf Urlaub: Für je 12 Tage der Beschäftigung besteht Anspruch auf einen Tag bezahlten Urlaub.

## **Info 5: Abrechnung und Fälligkeit von Lohnzahlungen**

Die Löhne und die Zuschläge müssen spätestens am 15. des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats ausgezahlt werden, das heißt, Ihnen zur Verfügung stehen. Sie haben Anspruch auf eine detaillierte schriftliche Abrechnung. Ansprüche auf den Mindestlohn können Sie bis zu 6 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen!

## **Also: Kein Geld verschenken!**

Überprüfen Sie jede Abrechnung genau und unterschreiben Sie keine Erklärungen, wonach alles seine Richtigkeit hat, wenn dies aber in Wirklichkeit nicht der Fall ist. Kontrollieren Sie zum Beispiel die Arbeitszeiten für den Monat. Wenn beispielsweise 200 Stunden gearbeitet worden sind, müssen auch 200 Stunden aufgeschrieben werden, nicht weniger.

Bestehen Sie auf Ihre Rechte. Die Gewerkschaft für alle Bauarbeiter in Deutschland, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), berät und unterstützt Sie gerne.

Fairer Wettbewerb und saubere Arbeitsbedingungen sind für alle Baubeschäftigten wichtig – dies kann nur durch eine starke gewerkschaftliche Vertretung erreicht werden!

Hier finden Sie Kontakt zur Gewerkschaft IG BAU:

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

03 91-4 08 52 22

oder im IG BAU Büro vor Ort