

I. Die Einstellung von Arbeitnehmern

1. Fragen an den Stellenbewerber

Das Arbeitgeberfragerecht bei den Einstellungen befindet sich durch Rechtsprechung und Literaturmeinungen in einem ständigen Fluss. Durch das am 14. 08. 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁾ wurde das Fragerecht des Arbeitgebers weiter eingeschränkt.

1.1 Welche Fragen sind zulässig?

Fragen an den Stellenbewerber bezüglich abgeschlossene Berufsausbildung, Zeugnis-, Prüfungsnoten, beruflicher Werdegang etc. sind immer zulässig. Dies gilt auch nach Inkrafttreten des AGG. Nachstehend sollen jedoch einige Fragen aufgezählt werden, die über diese Fragen hinaus dem Stellenbewerber vorgelegt werden können, wenn sie mit der zu leistenden Arbeit in sachlichem Zusammenhang stehen.²⁾

Beispiele:

- Liegt eine Krankheit oder Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt sein könnte?³⁾
- Ist in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?
- Ist mit einer demnächst anstehenden Einberufung zum Wehrdienst oder zu einer Wehrübung zu rechnen?
- Sind Sie im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis der Klasse 2 bzw. 3 bzw. C, CE etc.?⁴⁾
- Sind Sie wegen eines Verkehrsdelikts/Vermögensdelikts vorbestraft oder läuft ein solches Verfahren gegen Sie?⁵⁾
- Bei welchen Arbeitgebern waren Sie bisher beschäftigt und von wann bis wann dauerten diese Beschäftigungsverhältnisse?⁶⁾

1) BGBl. 2006, I, 1897.

2) Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Fragen haben (BAG, Urteil vom 11. 11. 1993, 2 AZR 467/93, DB 94, 939).

3) BAG, Urteil vom 07. 06. 1984, 2 AZR 270/83, DB 84, 2706 f. Beachte aber §§ 1 und 7 AGG.

4) Frage nur zulässig, wenn Fahrerlaubnis für die Tätigkeit erforderlich ist.

5) Die Frage nach Vorstrafen ist nur dann zulässig, soweit dies für die zu besetzende Arbeitsstelle wichtig ist (BAG, Urteil vom 20. 05. 1999, 2 AZR 320/98, DB 99, 1859 f.). So darf z. B. ein Kraftfahrer nach Verkehrsdelikten, ein Kassierer nach vermögensrechtlichen Vorstrafen befragt werden.

6) LAG Köln, Urteil vom 13. 11. 1995, 3 Sa 832/95, DB 1996, 892.

1.2 Welche Fragen sind unzulässig?

Dem Informationsinteresse des Arbeitgebers stehen die schutzwürdigen Belange des Stellenbewerbers gegenüber, die zu einer Einschränkung der Informationsfreiheit des Arbeitgebers führen. Nachstehend sind einige Fragen aufgeführt, die von Literatur und Rechtsprechung als unzulässig angesehen wurden.

Beispiele:

- Sind Sie schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt?⁷⁾
- Sind Sie Mitglied der IG Bauen-Agrar-Umwelt?⁸⁾
- Welcher Religion/Partei gehören Sie an?⁹⁾
- Welcher politischen Partei stehen Sie nahe? Welche Partei wählen Sie?
- Haben Sie vor, innerhalb der nächsten 12 Monate zu heiraten?¹⁰⁾
- Besteht eine Schwangerschaft?¹¹⁾
- Wie hoch war Ihr Gehalt bei Ihrem früheren Arbeitgeber?¹²⁾
- Liegen Lohnpfändungen oder -abtretungen vor?¹³⁾

1.3 Welche Konsequenzen kann die Falschbeantwortung von Fragen haben?

Die wahrheitswidrige Beantwortung von unzulässigen Fragen hat keine negativen Auswirkungen für den Arbeitnehmer („Recht zur Lüge“).¹⁴⁾

Bei unvollständiger oder unrichtiger Beantwortung von zulässigen Fragen kann u. U. der Arbeitsvertrag nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.¹⁵⁾ Voraussetzung hierfür ist, dass die falsche Beantwortung für den Abschluss des Arbeitsvertrages wesentlich und auch ursächlich war¹⁶⁾ und dass der Stellenbewerber dies erkennen musste. Die Anfechtungsfrist beträgt ein Jahr; sie beginnt, sobald der Anfechtungsberechtigte (Arbeitgeber) vom Irrtum und vom arglistigen Verhalten des anderen Teils (Arbeitnehmer) Kenntnis erlangt hat. Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche oder eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen.

⁷⁾ Wegen des Benachteiligungsverbotes nach § 164 Abs. 2 SGB IX i. V. m. AGG.

⁸⁾ BAG, Beschluss vom 28. 03. 2000, NZA 2000, 1294.

⁹⁾ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 26 II, 6.

¹⁰⁾ Schaub, a. a. O.

¹¹⁾ EuGH vom 04. 10. 2001, DB 2001, 2451; Frage sogar dann unzulässig, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zunächst nicht aufnehmen kann, BAG, Urteil vom 06. 02. 2003, 2 AZR 621/01, NZA 2003, 848.

¹²⁾ So BAG, Urteil vom 19. 05. 1983, 2 AZR 171/81, BB 1984, 533, wenn die Höhe der bisherigen Vergütung für die angestrebte Stelle keine Aussagekraft hat.

¹³⁾ Erfurter Kommentar § 611a BGB, RN 280: Frage nur zulässig, wenn es um eine besondere Vertrauensposition geht.

¹⁴⁾ BAG, Urteil vom 05. 10. 1995, 2 AZR 923/94, NZA 1996, 371.

¹⁵⁾ BAG, Urteil vom 05. 10. 1995, 2 AZR 923/94, BB 1996, 696 f.

¹⁶⁾ BAG, Urteil vom 07. 07. 2011, 2 AZR 396/10, NZA 2012, 34.

2. Sofortmeldung und Mitführungspflicht von Ausweispapieren

Sofortmeldung

Arbeitgeber des Baugewerbes¹⁷⁾ sind verpflichtet, den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses **spätestens bei dessen Aufnahme** an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung zu melden (§ 28a Abs. 4 SGB IV). Die Meldung muss folgende Angaben über die Beschäftigten enthalten:

- Familien- und Vornamen
- Versicherungsnummer (soweit bekannt, ansonsten Übermittlung der für die Vergabe der Versicherungsnummer notwendigen Angaben wie Tag und Ort der Geburt, Anschrift),
- Betriebsnummer und
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Hiervon unberührt bleibt die mit der ersten Lohnabrechnung vorzunehmende umfassende Meldung zur Sozialversicherung (sogenannte „DEÜV-Meldung“). Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Sofortmeldung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € belegt werden (§ 111 SGB IV).

Mitführungspflicht der Ausweispapiere

Jede im Baugewerbe tätige Person ist zudem verpflichtet, während der Beschäftigung einen Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung bei einer Kontrolle auf Verlangen vorzulegen (§ 2a Abs. 1 Schwarz-ArbG). Die Verpflichtung gilt nicht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, sondern auch für Betriebsinhaber, Angestellte, Poliere, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Praktikanten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Personen stationär (z. B. im Bauhof, in der Betriebswerkstatt, im Büro) oder an ständig wechselnden Arbeitsstätten (Baustellen) beschäftigt werden. Sinn und Zweck dieser umfassenden Verpflichtung ist die bessere Möglichkeit der Identitätsfeststellung aller bei einer Prüfung im Baugewerbe angetroffenen Personen.

Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 € belegt werden.

Die früher bestehende Mitführungspflicht des **Sozialversicherungsausweises** ist mit Ablauf des 31. 12. 2008 entfallen.

Der Arbeitgeber muss

- seine Arbeitnehmer und Auszubildenden nachweislich und **schriftlich** auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht hinweisen,
- diesen Hinweis während des gesamten Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses in den Lohnunterlagen aufbewahren und
- der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Verlangen vorlegen.

Diese Verpflichtung besteht nicht nur bei Neueinstellungen, sondern **auch in schon bestehenden Arbeitsverhältnissen**. Ein Verstoß gegen die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten kann mit einem Bußgeld von bis zu 1.000 € belegt werden.

¹⁷⁾ Baugewerbe i. S. v. §§ 1 und 2 BaubetriebeVO (siehe Seite 352 ff.).

3. Arbeitsverträge

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses bedarf nicht der Schriftform. Entsprechend sind auch mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge wirksam. Bei vorformulierten Arbeitsvertragsmustern ist das AGB Recht zu beachten. Das heißt, derartige Verträge unterfallen einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB – allerdings unter angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten, § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB.

So kann in einem vorformulierten Arbeitsvertrag z. B. die Vereinbarung einer zweistufigen Ausschlussfrist unwirksam sein, wenn sie kürzer als drei Monate ist.¹⁸⁾ Sind Vertragsklauseln allerdings individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehandelt, findet keine Billigkeitskontrolle im Sinne einer allgemeinen, nicht auf die Besonderheiten des Falles bezogenen Angemessenheitsprüfung statt.

Wenn eine **flexible Arbeitszeit** gelten soll, empfiehlt es sich, die Einzelheiten hierzu umfassend zu regeln, um die tatsächlichen Umsetzungsmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis zu sichern. Wegen der tariflichen Grenzen einer Flexibilisierung der Arbeitszeit siehe § 3 BRTV und § 3 RTV-Angestellte und Poliere.

3.1 Nachweisgesetz

Mit Inkrafttreten des Änderungsgesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie) zum 01. August 2022, hat das bereits seit 1995 bestehende Nachweisgesetz (NachwG) wesentliche Änderungen erfahren. Aufgrund des NachwG a. F. war der Arbeitgeber schon zuvor verpflichtet, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Bedeutung des NachwG war bis dato jedoch überschaubar, da die Einhaltung der Hinweispflichten weder Wirksamkeitsvoraussetzung für arbeitsvertragliche Vereinbarungen noch die Missachtung selbiger sanktioniert war.

Auch mit Inkrafttreten des neuen NachwG zum 01. August 2022 bedarf ein Arbeitsvertrag ausdrücklich nicht der Schriftform. Arbeitsverhältnisse können nach wie vor auch mündlich oder konkludent (durch schlüssiges Verhalten) zustande kommen.

Allerdings kann ein Verstoß gegen die Nachweispflichten aus dem NachwG nunmehr mit einem **Bußgeld bis 2.000,00 €** sanktioniert werden.

Nach § 2 NachwG n. F. hat der Arbeitgeber wie schon zuvor die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Katalog der Nachweispflichten wurde jedoch deutlich ausgeweitet und enthält nun im Wesentlichen folgende Punkte:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

¹⁸⁾ BAG, Urteil vom 25. 05. 2005, 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111. Tarifvertragliche Ausschlussfristen können kürzer als drei Monate sein.

4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01. August 2022 begründet werden, ist die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift mit den Angaben nach Nummer 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben spätestens einen Monat nach dem vereinbarten

Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.¹⁹⁾ Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01. August 2022 bestanden, muss der Arbeitgeber nur auf entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers die Nachweise erbringen. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer immer spätestens am dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen.

Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

3.2 Arbeitsvertrag mit einem gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes

Nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der Nachweispflichten aus § 2 NachwG bei gewerblichen Arbeitnehmern den Einstellungsbogen zu verwenden, der dem BRTV als Anhang beigelegt ist. Der Einstellungsbogen wurde von den Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Änderungen im NachwG zum 01. August 2022 angepasst und enthält im Wesentlichen die geforderten Nachweise.²⁰⁾ Er ist nachstehend abgedruckt.

Da der Bundesrahmentarifvertrag wegen seiner Allgemeinverbindlicherklärung für gewerbliche Arbeitnehmer, die in einem Baubetrieb beschäftigt werden, zwingend gilt, müssen die im BRTV getroffenen Regelungen (wie z. B. Arbeitszeit, Urlaub oder Ausschlussfristen) im Arbeitsvertrag nicht nochmals vereinbart werden. Es empfiehlt sich dann jedoch, in den Arbeitsvertrag einen Hinweis aufzunehmen, dass der Bundesrahmentarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist oder den Text des Bundesrahmentarifvertrags als Anhang zum Arbeitsvertrag beizufügen.

¹⁹⁾ Da diese vom Gesetzgeber vorgesehene zeitliche Staffelung wenig sinnvoll ist, wird sich in der Praxis vermutlich die Aushändigung der Niederschrift über sämtliche Angaben bereits spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung durchsetzen.

²⁰⁾ Siehe oben Seite 20 ff.: 3.1. Nachweisgesetz.

EINSTELLUNGSBOGEN²¹⁾ (gewerbliche Arbeitnehmer²²⁾)

ARBEITGEBER

Name: _____

Anschrift: _____

ARBEITNEHMER

Name (Vor- und Zunahme): _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Staatsangehörigkeit: _____ Familienstand:²³⁾ _____

Schwerbehindert:²⁴⁾ _____

Erlerner Beruf: _____

Vorgesehene Tätigkeit: _____

Tag der Einstellung: _____ **Arbeitsbeginn:** _____

Bei befristeten Arbeitsverträgen:²⁵⁾

☐ Befristung bis zum: _____ oder

☐ Vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses: _____

Ort der Einstellung:²⁶⁾ _____

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden (§ 7 BRTV).

Lohngruppe: _____

Tarifstundenlohn (brutto): _____ €

Gesamtтарifstundenlohn (brutto): _____ €

Vereinbarter Stundenlohn (brutto): _____ € (je Stunde)

Anspruch und Höhe der Vergütung von Überstunden, Zulagen und Zuschlägen richten sich nach § 3 Nrn. 5 und 6 BRTV sowie § 6 BRTV.

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer tarifliche Zusatzleistungen/Vergütungen/Einmalzahlungen/Prämien im Geltungsbereich folgender Tarifverträge:²⁷⁾

☐ TV Lohn _____ ☐ TV Lohnstrukturen ☐ RTV Leistungslohn

☐ ZusatzTV Feuerungsbau ☐ TV Feuerungsbauzuschläge ☐ ZusatzTV Isoliergewerbe

☐ TV TZR ☐ TV 13. Monatseinkommen ☐ _____

²¹⁾ Fassung nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) vom 28. September 2018 in der Fassung vom 5. November 2021 und 10. November 2022.

²²⁾ Gemeint sind Arbeitnehmer jeder Geschlechtsidentität. Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet.

²³⁾ Angabe freiwillig.

²⁴⁾ Angabe freiwillig; bei Bejahung: Vorlage des Schwerbehindertenausweises (siehe Seite 17 f.).

²⁵⁾ Konkretes Enddatum bei kalendermäßiger Befristung oder bei Zweckbefristung Art oder Zweck der Befristung (vorhersehbare Dauer) eintragen.

²⁶⁾ Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte im Sinne des Steuerrechts.

²⁷⁾ Anzukreuzen sind die anzuwendenden Tarifverträge (Kurzbezeichnungen; ggf. ergänzen).

Die jeweilige Vergütung wird gemäß § 5 Nr. 8.2 BRTV fällig und auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen:

Kreditinstitut: _____

IBAN: _____

BIC: _____

Steuerliche Identifikationsnummer: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass im Baugewerbe für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis besondere tarifliche Ausschlussfristen gelten.

Die durchschnittliche wöchentliche **Arbeitszeit** im Kalenderjahr beträgt _____ Stunden (§ 3 BRTV). Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung in der Zeitspanne von _____ bis _____ mit einer Mindestpausenzeit von _____ Minuten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Ruhezeit nach §§ 5, 14 Arb-ZG (in der Regel 11 Stunden).

Bei Vereinbarung von Schichtarbeit:²⁸⁾ Schichtsystem _____ Schichtrythmus _____

Überstunden: Möglichkeit zur Anordnung Ja ☐ Nein ☐

Verpflichtung zur Leistung von Überstunden besteht bei Anordnung des Arbeitgebers aufgrund betrieblicher Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines Anfalls nicht planbarer Mehrarbeit; bei Bestehen eines Betriebsrates hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei vorübergehender Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Urlaub: Anspruch und Dauer richten sich nach § 8 BRTV.

Fortbildung: Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht
Ja ☐ Umfang der bereitgestellten Fortbildung _____ Nein ☐

betr. AV: Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge besteht
Ja ☐ Versorgungsträger²⁹⁾ _____ Nein ☐

Für die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gelten die Vorschriften des § 11 BRTV. Eine Kündigung kann mit einer Frist von sechs Werktagen erfolgen und bedarf der Schriftform. Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

Neben den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind folgende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder schriftliche einzelvertragliche Vereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

²⁸⁾ Schichtarbeit: Arbeitszeitmodell, bei dem ein Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern zeitversetzt besetzt wird. Bei Vereinbarung von Schichtarbeit sind Schichtsystem (z. B. Zwei-Schicht-System) und Schichtrythmus (z. B. Früh- und Spätschicht) anzugeben.

²⁹⁾ Wurde eine betriebliche Altersvorsorge zugesagt, sind Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen. Zu der von der ZVK AG durchgeführten Tarifrunde Bau muss keine Angabe gemacht werden; die ZVK AG übersendet die gesetzlich vorgesehenen Mitteilungen direkt.

- ☐ Vereinbarung über Beförderung anderer Arbeitnehmer³⁰⁾
- ☐ Vereinbarung über eine Befristung³¹⁾
- ☐ Vereinbarung von Arbeit auf Abruf³²⁾

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

- Meldeschein/Arbeitnehmerkontoauszug der ULAK** ☐
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen** ☐
- Unterlagen für betriebliche Altersversorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente)** ☐
- Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit** ☐
- Schwerbehindertenausweis** ☐

Bescheinigung über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:

Aufenthaltstitel³³⁾/Arbeitsgenehmigung-EU ☐

(Ort/Datum)

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

³⁰⁾ Übernimmt ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit die Beförderung anderer Arbeitnehmer (§ 5 Nr. 4.4 BRTV, sog. „Bullifahrer-Regelung“), ist eine gesonderte Vergütung zu vereinbaren.

³¹⁾ Bei einer Befristung sind die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 14 TzBfG, zu beachten.

³²⁾ Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist die Erbringung der Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall mit Angabe der Mindestzahl der zu erbringenden Stunden (durch Referenztage und Referenzstunden – Zeitfenster – für die Erbringung der Arbeitsleistung) sowie der Ankündigungsfrist für die Erbringung der Arbeitsleistung zu vereinbaren.

³³⁾ Für ausländische Arbeitnehmer, die nicht Staatsangehörige eines EU-Landes, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind (sog. „Drittstaatsangehörige“).

In den Arbeitsvertrag können **Zusatzvereinbarungen** aufgenommen werden. Welche als sinnvoll oder notwendig angesehen werden, muss im Einzelfall entschieden werden.

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er seinen Personalausweis bei Ausübung seiner Tätigkeit mit sich führen muss.
- Zusätzliche Leistungen (13. Monatseinkommen, Weihnachtsgeld, etc.).
- Bleibt der Arbeitnehmer unentschuldigt oder unberechtigt der Arbeit fern, ist er verpflichtet, für jede dadurch nicht geleistete Arbeitsstunde eine **Vertragsstrafe**³⁴⁾ in Höhe seines Bruttostundenlohns an den Arbeitgeber zu zahlen. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer unberechtigterweise ohne Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist kündigt. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine **Nebentätigkeit**, durch die die betrieblichen Interessen berührt werden, ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers auszuüben.
- Im Falle einer **Lohnpfändung** hat der Arbeitnehmer die damit verbundenen Kosten pauschal mit _____ Euro für jede Lohnabrechnung zu tragen. Entstehen nachweislich höhere Kosten, können auch diese dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt werden. Die Lohnpfändungskosten werden gegen den Lohnanspruch aufgerechnet.³⁵⁾
- Alkoholverbot, Rauchverbot.

3.3 Arbeitsvertrag mit einem Angestellten/Polier

Der Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten und die Poliere des Baugewerbes ist im Gegensatz zum Bundesrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer nicht allgemeinverbindlich. Er gilt daher nur, wenn eine der auf Seite 103 oben unter a), c) oder d) genannten Voraussetzungen erfüllt ist. Wenn ein Tarifvertrag gilt, darf der Arbeitsvertrag keine Regelungen enthalten, die von den tariflichen Bestimmungen zuungunsten des Angestellten abweichen (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Musterformulare für einen Arbeitsvertrag enthält das Buch von Frikell/Orlop, „Arbeitsrecht in Formularen – Bau/Ausbau“, erschienen im Verlag E. Vögel.

Die Vorschriften des **Nachweisgesetzes** (siehe Seite 20) gelten auch für Arbeitsverträge mit Angestellten/Polieren.

3.4 Das befristete Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen einem **zeitbefristeten** (z. B. 6-Wochen-Ferienbeschäftigung) und einem **zweckbefristeten** Arbeitsverhältnis (z. B. Krankheitsvertretung, Einsatz für bestimmtes Bauvorhaben).

³⁴⁾ Kein Verstoß gegen das seit 01. 01. 2002 auch im Arbeitsrecht geltende Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen, sofern die Vertragsstrafe nicht unangemessen hoch ist, BAG, Urteil vom 04. 03. 2004, 8 AZR 328/03, NZA 2004, 727.

³⁵⁾ Eine Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer die Bearbeitungskosten einer Lohnpfändung tragen muss, ist rechtlich zulässig (Hannewald, NZA 2001, 19 ff.)