

Information für den Ausschuss

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Juni 2020 zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
BT-Drs. 19/19371
- b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Für einen unbürokratischen Binnenmarkt - Auslandsentsendungen vereinfachen und Protektionismus bekämpfen
BT-Drs. 19/19259
- c) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden
BT-Drs. 19/19231

siehe Anlage



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE** **ZDB**

Stellungnahme

zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung BT-Drucksache 19/19371

zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates

vom 28. Juni 2018 zur Änderung der

Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

vom 2. Juni 2020

Vorbemerkung

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) vertritt bundesweit rund 35.000 überwiegend kleine und mittelständische Betriebe des Baugewerbes, in denen mehr als 70 % aller Arbeitnehmer und Auszubildende der Bauwirtschaft beschäftigt werden. In unseren überwiegend inhabergeführten Mitgliedsbetrieben werden die Bauleistungen überwiegend oder sogar ausschließlich mit eigenem Personal ausgeführt. Als mobiler Wirtschaftszweig mit ständig wechselnden Baustellen war und ist das Baugewerbe anfällig für unlautere Wettbewerbsbedingungen und soziale Verwerfungen, insbesondere durch die Entsendung von Arbeitnehmern aus sogenannten Niedriglohnländern.

Die Europäische Kommission erkannte bereits Ende der 80er Jahre, dass es im Zuge der Weiterentwicklung des europäischen Binnenmarktes im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen zu Wettbewerbsverzerrungen kommen könne. Zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs wurde schließlich am 16. Dezember 1996 die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsenderichtlinie) erlassen. Der Regelungsansatz dieser Richtlinie lag darin, hinsichtlich eines „harten Kerns“ von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen das sogenannte „Arbeitsortsprinzip“ einzuführen. Damit sollten für vorübergehend entsandte Arbeitnehmer für die Zeit der Entsendung bestimmte Bedingungen des Staates zwingend gelten, in dem sie vorübergehend tätig werden. Die Richtlinie wurde schließlich mit dem „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) sowie durch die auf diesem Gesetz basierenden und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohntarifverträge sowie verpflichtenden tarifvertraglichen Regelungen zur Abführung des Urlaubskassenbeitrages in das deutsche Recht umgesetzt.

Mit der Entsenderichtlinie und dem darauf basierenden Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist rückblickend der richtige rechtliche Rahmen geschaffen worden. Allerdings müssen wir nach über 20 Jahren feststellen, dass weiterhin versucht wird, die gesetzlichen Regelungen durch Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zu unterlaufen.

Nicht eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie, sondern ihre bessere Durchsetzung in der Praxis wäre somit der bessere Ansatz gewesen. Die flächendeckende Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“) (Durchsetzungsrichtlinie) wäre hierfür vorerst ausreichend gewesen. Unter anderem ermöglicht sie einen verbesserten Datenaustausch der Behörden in den EU-Mitgliedsstaaten untereinander, was einen weiteren Baustein in der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung darstellt.

Der nun vorliegende Gesetzesentwurf zur Änderung der Entsenderichtlinie auf Grundlage der Vorgaben des Europäischen Rechts ist nach unserer Einschätzung in weiten Teilen ausgewogen. Er führt allerdings in der Entwurfsfassung der Bundesregierung im Unterschied zum ursprünglichen Referentenentwurf zu einer nach Einschätzung des Bauhauptgewerbes vom Zoll nicht leistbaren Ausweitung der Kontrollpflichten des Zolls auf deutschen Baustellen.

Im Einzelnen:

1. Ausweitung des „harten Kerns“ von Mindestarbeitsbedingungen

a) Geplante Änderungen

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf wird der „harte Kern“ der Mindestarbeitsbedingungen im deutschen Recht ausgeweitet. Zukünftig sollen insbesondere nicht nur die Pflicht zur Zahlung des Bau-Mindestlohns 1 und 2 sowie der Urlaubskassenbeiträge auf ausländische Arbeitgeber erstreckt werden, sondern u.a. auch

- die Entlohnung,
- die Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, zur Verfügung gestellt werden sowie
- die Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind (§ 2 Abs. 1 AEntG n.F.).

Unter Entlohnung versteht der Gesetzgeber alle Bestandteile der Vergütung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält. Zur Entlohnung zählen insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Differenzierungen nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und nach Regionen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundenzusätze (§ 2a Satz 1 AEntG n.F.).

Diese Arbeitsbedingungen können in der Regel nur dann auf ausländische Arbeitsverhältnisse erstreckt werden, wenn sich diese Rechtsnormen in einem bundesweiten Tarifvertrag wiederfinden, der für allgemeinverbindlich erklärt worden ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG vorliegt (§ 3 Satz 1 AEntG n.F.).

b) Auswirkungen auf das Baugewerbe

Für das Baugewerbe bedeutet dies, dass bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland zukünftig die Regelungen des „Tarifvertrages zur Regelung von Mindestlöhnen im Baugewerbe“ sowie die Entlohnungsbestandteile des „Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe“ (BRTV) auch auf ausländische Arbeitsverhältnisse Anwendung finden. Damit müssen ausländische Arbeitgeber zukünftig nicht nur den Mindestlohn 1 oder 2 an ihre Arbeitnehmer zahlen oder Urlaubskassenbeiträge an die SOKA-BAU abführen, sondern auch Zulagen und Zuschläge der §§ 3, 6 BRTV (insbesondere Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Erschwerungszuschläge) an ihre Arbeitnehmer abführen, wenn entsprechende Tätigkeiten ausgeführt werden.

Gleichzeitig muss der ausländische Betrieb ergänzend zu den ansonsten auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechtsvorschriften für die Zulagen und Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die die Reisen während der Beschäftigung im Aufnahmestaat betreffen, auch die entsprechenden Vorschriften eines bundesweiten allgemeinverbindlichen Tarifvertrages anwenden. Dies beträfe im Baugewerbe auch die Fahrtkostenabgeltung sowie den Verpflegungszuschuss nach § 7 BRTV.

Der ZDB befürwortet, dass entsandte Arbeitnehmer zukünftig denselben allgemeinverbindlichen Entlohnungsbestandteilen sowie Zulagen/Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten unterliegen sollen wie heimische Bauunternehmen. Dies führt zu Wettbewerbsgleichheit auf deutschen Baustellen.

2. Konzentration der Kontrollen des Zolls auf ausgewählte Bestandteile

a) Geplante Änderungen

Auch zukünftig soll für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen unter anderem nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1-4 AEntG n.F. der Zoll zuständig sein. Dies gilt auch für die Mindestentgeltsätze nach §§ 7, 7a AEntG (Rechtsverordnung). Von der Prüfungskompetenz des Zolls erfasst sein sollen zukünftig auch weitere Entlohnungsbestandteile wie Erschwerniszuschläge und Zeitzuschläge nach einem für allgemeinverbindlich erklärten bundesweiten Tarifvertrag. Laut der Gesetzesbegründung will der Gesetzgeber damit die Zuständigkeit der Zollverwaltung auf alle Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1-4 AEntG n.F. ausweiten und nicht nur auf Mindestentgeltsätze aufgrund von Rechtsverordnungen nach §§ 7, 7a AEntG beschränken. Im Übrigen soll der Zoll zuständig bleiben für die Kontrolle sozialkassenrelevanter und sonstiger Mindesturlaubsbedingungen und der Unterkunftsbedingungen.

b) Auswirkungen auf das Baugewerbe

Bereits heute schon prüft der Zoll im Baugewerbe, ob der Mindestlohn 1 oder 2 an die Arbeitnehmer ausgezahlt wird. Ebenso kontrolliert er, ob die Urlaubskassenbeiträge abgeführt wurden. Hierbei soll es nach dem Willen des Gesetzgebers bleiben. Neu soll hingegen sein, dass auch Unterkunftsregelungen, die ein Arbeitgeber zur Verfügung stellt, bei einer Entsendung geprüft und sanktioniert werden können. Für deutsche Betriebe ergibt sich dies bereits heute schon aus § 5 Nr. 4, § 17 Satz 1 Nr. 3 AEntG a.F..

Der ZDB nimmt zur Kenntnis, dass sich der Zoll nicht mehr nur auf ausgewählte Lohnbestandteile konzentrieren wird, sondern nun auch prüfen soll, ob beispielsweise Zuschläge und Zulagen gezahlt wurden (§ 19 AEntG n.F.). Bereits in der Vergangenheit haben wir darauf hingewiesen, dass der Zoll schon heute mit den vorhandenen Mitteln nicht in der Lage ist unterschiedliche Mindestlöhne im Baugewerbe zu kontrollieren. Die Überprüfung der Einhaltung der unterschiedlichen Zulagen und Zuschläge in Tarifverträgen würde die Zollkontrollen noch mehr erschweren und damit einer effektiven Schwarzarbeitsbekämpfung entgegenstehen. Alleine der Blick in den § 6 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (als **Anlage** beigefügt) zeigt, dass dies den Zoll überfordern würde. So wünschenswert eine bessere Kontrolle auch wäre, so ist sie mit den vorhandenen Mitteln des Zolls nicht zu leisten. Müsste der Zoll noch mehr Positionen überprüfen, wäre eine effektive flächendeckende Kontrolle in der Baubranche überhaupt nicht mehr möglich. Dies könnte zu massiven Verwerfungen in unserer Branche führen. Angesichts der massiven Sanktionen, die bei Verstößen drohen - §§ 21 und 23 AEntG – und dem hohen Unsicherheitspotential, dass einigen Zuschlagsregelungen innewohnt (beispielsweise Zuschlag für „besonders gefährliche Abbrucharbeiten“ oder Zuschlag für „Tauchen unter erschwerten Umständen“) – sollte eine Kontrolle der Zuschlagsregelungen durch den Zoll überdacht werden. Der ZDB schlägt daher vor, dass nur einzelne Entgeltbestandteile, denen ein wesentlicher Stellenwert in der Branche zukommt - das sind in der Regel die Mindestentgeltsätze -, durch den Zoll überprüft werden sollen.

Nicht akzeptabel ist es, dass die neuen Kontrollbefugnisse des Zolls – und damit auch die Sanktionen bei festgestellten Verstößen gegen Aufzeichnungspflichten – siehe dazu nachfolgend Ziffer 3. – auch solche tarifvertraglichen Zulagen- und Zuschlagsregelungen erfassen soll, die bereits bei Inkrafttreten der Neuregelung des Arbeitnehmerentsendegesetzes allgemeinverbindlich sind. Während bisher der Verstoß gegen die Vorschriften lediglich zivilrechtlich verfolgt werden konnte durch entsprechende Leistungsklagen bzw. ggfs. nicht korrekter Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ein Verstoß gegen § 266a StGB vorlag, würde nun erstmals bereits die Nichteinhaltung der insoweit neu eingeführten Aufzeichnungspflicht sanktioniert werden und könnte für das Bauunternehmen im Extremfall sogar mit einem Ausschluss von öffentlichen Aufträgen geahndet werden. Vor diesem Hintergrund muss den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt werden, die bestehenden Zulagen- und Zuschlagsregelungen zu überarbeiten, um ggfs. bestehende Unklarheiten ausräumen zu können. Von daher sollte durch eine Klarstellung im Gesetzestext sichergestellt werden, dass die neuen Verpflichtungen auch nur tarifliche Regelungen erfasst, die nach Inkrafttreten der Gesetzesänderung mit Hilfe des Arbeitnehmerentsendegesetzes allgemeinverbindlich werden.

3. Bereithaltungspflichten nach § 19 AEntG

a) Geplante Änderungen

Nach § 19 Abs. 1, 2 n.F. AEntG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Gleichzeitig ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die für die Kontrolle von Arbeitsbedingungen, deren Einhaltung nach § 19 AEntG von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird, erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer in deutscher Sprache bereitzuhalten.

b) Auswirkungen auf das Baugewerbe

Damit sind ausländische Arbeitgeber zukünftig dazu verpflichtet neben den bereits heute für die Entgeltabrechnung erforderlichen Unterlagen wie Arbeitszeitaufzeichnungen, Arbeitsverträge oder Belege über Entgeltzahlungen auch Unterlagen bereit zu halten, um Unterkünfte zu überprüfen, in denen Arbeitnehmer untergebracht sind. Für deutsche Baubetriebe besteht diese Verpflichtung bereits heute schon, so dass es konsequent ist, die Bereithaltungspflichten auch auf ausländische Betriebe zu erstrecken, um die Kontrolle der Unterkünfte zu gewährleisten.

4. Begrenzung der Mindestentgeltsätze

a) Geplante Änderungen

Nach § 5 Nr. 1 AEntG n.F. sollen die Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Regionen differieren und Gegenstand eines bundesweiten Tarifvertrages sein können, insgesamt bis zu drei Stufen umfassen.

b) Auswirkungen auf das Baugewerbe

Eine Festlegung auf drei Mindestentgeltstufen ist aus unserer Sicht nicht notwendig. Bereits heute schon existieren im Baugewerbe zwei Mindestlöhne, die der Zoll aber mit den heutigen Mitteln nicht eindeutig kontrollieren kann.

5. Anwendbarkeit zusätzlicher Arbeitsbedingungen am Arbeitsort nach Ablauf von 12 bzw. 18 Monaten

a) Geplante Änderungen

Nach § 13 b ff AEntG n.F. soll auf Arbeitnehmer, die länger als 12 bzw. 18 Monate nach Deutschland entsandt werden, mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaates Anwendung finden. Wird der Arbeitnehmer im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen im Inland beschäftigt, werden zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland alle Zeiten berücksichtigt, in denen er im Rahmen dieser Verträge im Inland beschäftigt wird. Laut Gesetzesbegründung ist der Begriff der „Beschäftigung“ weit zu verstehen. Erfasst werden zudem nur arbeitsrechtliche Vorschriften, nicht jedoch z.B. steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Regelungen. Für Langzeitinlandsbeschäftigte gelten somit nach Ablauf der 12 bzw. 18 Monate alle nach § 5 TVG allgemeinverbindlichen Tarifverträge unabhängig von ihrer bundesweiten Geltung.

b) Auswirkungen auf das Baugewerbe

Der ZDB hat sich in der Vergangenheit dafür eingesetzt, dass entsandte Betriebe zu denselben Lohnkosten auf deutschen Baustellen tätig werden wie heimische Facharbeiter. Dies wird nach unserer Auffassung durch den vorliegenden Vorschlag gefördert.

6. Ergänzende Vorschläge des ZDB

Der ZDB schlägt vor, die Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auch zum Anlass zu nehmen, das vorhandene Gesetz an zwei Stellen nachzubessern.

a) Erstreckungsmöglichkeit von tariflichen Regelungen zur Kontrolle von Entlohnungsbedingungen

Das AEntG sieht in § 14 die Auftraggeberhaftung vor. Vor diesem Hintergrund besteht einerseits das Bedürfnis der Auftraggeber, sich zu vergewissern, dass die Auftragnehmer ihren Arbeitnehmern das Mindestentgelt gewähren. Angesichts der aufgrund der personellen Kapazitäten nur eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten des Zolls besteht auch ein Interesse der Arbeitnehmer daran, dass eine Überprüfung der Mindestentgelte durch den Auftraggeber stattfindet und so der Druck auf die Auftragnehmer hin zu einer gesetzeskonformen Entlohnung erhöht wird. Zu diesem Zweck haben die Bau-Tarifvertragsparteien in den aktuellen § 2 Absatz 7 TV Mindestlohn Bau eine Regelung eingefügt, die dem Auftraggeber eine Entsprechende Kontrolle beispielsweise durch eine Übersendung der Lohnlisten ermöglicht. Die Tarifvertragsparteien greifen dabei auf die Möglichkeiten des Art. 88 Datenschutzgrundverordnung und

des § 26 Bundesdatenschutzgesetz zurück, die eine Einwilligung in die Verarbeitung und Übertragung personenbezogener Daten auch durch kollektivrechtliche Vereinbarungen ermöglichen.

Das Bundesarbeitsministerium sieht jedoch aktuell keine Möglichkeit, diese tarifliche Regelung im Rahmen einer Rechtsverordnung nach dem AEntG zu erstrecken, da derartige tarifliche Regelungen vom Katalog des § 5 AEntG weder in der aktuellen noch in der vorgesehenen neuen Fassung erfasst seien.

Artikel 5 der Entsenderichtlinie führt jedoch aus: *„Die Mitgliedstaaten stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen.“* Der Europäische Gerichtshof hat in der Entscheidung EuGH, Urteil vom 12. 10. 2004 – C-60/03 zu Artikel 5 der Entsenderichtlinie folgendes ausgeführt: *„Nach Artikel 5 der Richtlinie 96/71 sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vor. Sie stellen insbesondere sicher, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen. Zu diesen Verpflichtungen gehört nach Artikel 3 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich Buchstabe c der Richtlinie die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass die Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern die Zahlung des Mindestlohns garantieren. Infolgedessen müssen die Mitgliedstaaten insbesondere dafür sorgen, dass den entsandten Arbeitnehmern geeignete Verfahren zur Verfügung stehen, damit sie den Mindestlohn tatsächlich erhalten. Wie sich aus Artikel 5 der Richtlinie 96/71 ergibt, verfügen die Mitgliedstaaten über ein weites Ermessen bei der Festlegung der Form und der Art und Weise der geeigneten Verfahren im Sinne des zweiten Absatzes dieser Bestimmung“.*

Von daher liefert die Entsende-Richtlinie bereits in ihrer aktuellen Fassung eine Rechtsgrundlage für eine entsprechende Erweiterung des Katalogs des § 5 AEntG. Der ZDB schlägt dazu folgende Gesetzesänderung in § 5 Satz 2 AEntG a.F. vor:

*„Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur **Kontrolle und** Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.“*

b) Repräsentativitätsprüfung in § 7 Abs. 2 AEntG

§ 7 Abs. 2 AEntG regelt die Frage, wie mit konkurrierenden Tarifverträgen umzugehen ist. Die Vorschrift stellt Kriterien auf, nach denen die Repräsentativität der Tarifverträge zu ermitteln wäre. Die Regelung ist allerdings unklar gefasst. Schon der Blick in die Kommentarliteratur zeigt, dass sie vielfältig ausgelegt werden kann und ausgelegt wird.

Von daher ist anzuraten, sie klarer zu fassen. Der Gesetzgeber sollte sich für eine der in der Kommentarliteratur genannten Auslegungsmöglichkeit klar entscheiden, da andernfalls die Ergebnisse nicht mehr kalkulierbar wären und dem Zufall überlassen bleiben. Angesichts einer Materie mit derartiger Brisanz, bei der die Anfechtung einer Rechtsverordnung zu erheblichen finanziellen Schäden für die betroffenen Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien bei einer bereicherungsrechtlichen Rückabwicklung führen kann – wie dies beispielhaft die Diskussion um das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz gezeigt hat – ist eine präzisere Formulierung unbedingt erforderlich.

Anlage:**Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe i.d.F. vom 28. September 2018****§ 6
Erschwerniszuschläge****1. Anspruchsgrundlage**

Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, wenn die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften eingehalten und die nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.

1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung je Stunde**1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung**

Arbeiten, bei denen ein luftundurchlässiger Einwegschutzanzug getragen wird 0,40 €

Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug ohne Gesichtsschutz (Form B) oder ein Kontaminationsschutzanzug getragen wird 0,90 €

Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug mit Gesichts- und Atemschutz (Vollschutzanzug Form C), eine Schutzkleidung gegen Wärmestrahlung oder ein Schallschutzanzug getragen wird 4,10 €

Neben diesem Zuschlag wird ein Zuschlag für Arbeiten mit Atemschutzgeräten nach Nr. 1.12 nicht gezahlt.

1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten

Arbeiten, bei denen eine filtrierende Halbmaske verwendet wird (keine "Hunde-schnauze") 0,65 €

Arbeiten, bei denen eine Halbmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird 1,30 €

Arbeiten, bei denen eine Vollmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird 1,80 €

Arbeiten, bei denen ein Frischluft-Druckschlauchgerät verwendet wird 1,30 €

Arbeiten, bei denen ein Frischluft-Saugschlauchgerät, ein Druckluft-Schlauchgerät (Pressluftatmer) oder ein Regenerationsgerät verwendet wird 2,05 €

1.2 Schmutzarbeiten

1.21 Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig und das Fach des Arbeiters typischen Arbeiten außergewöhnlich schmutzig sind 0,80 €

1.22 Arbeiten in im Betrieb befindlichen Abort- und Kläranlagen, wenn der Arbeitnehmer mit Schmutzwasser in Berührung kommt 3,70 €

Neben dem Zuschlag nach Nr. 1.22 wird kein weiterer Zuschlag gezahlt.

1.3 Wasserarbeiten

1.31 Arbeiten in Schaftstiefeln 0,35 €

1.32	Arbeiten in Wathosen, Kanallatzhosen	1,70 €
1.33	Arbeiten in Watanzügen oder in Taucheranzügen ohne Helm	4,85 €
1.4	Hohe Arbeiten	
1.41	Herstellung und Beseitigung von Gerüsten; Arbeiten auf Rüstungen, deren Belagfläche weniger als 90 cm breit ist; Richten und Aufstellen von Türmen; Abbrucharbeiten an Schornsteinen; Mitfahren auf dem Betonkübel, an dem Einrichtungen für die Personenaufnahme vorhanden sind, am Kran; Arbeiten von Arbeitskörben aus bei einer Höhe von	
	- mehr als 20 m	1,45 €
	- mehr als 30 m	1,70 €
	- mehr als 50 m	2,00 €
1.42	Der Zuschlag für besonders gefährliche Abbrucharbeiten muss frei vereinbart werden. Er beträgt mindestens	1,70 €
1.5	Heiße Arbeiten	
	Arbeiten in Räumen, in denen eine Temperatur von 40 bis 50 Grad Celsius herrscht,	1,10 €
	jedoch bei einer Temperatur von mehr als 50 Grad Celsius	1,70 €
1.6	Erschütterungsarbeiten	
1.61	Bedienung von handgeführten Bohr- und Schlaghämmern, die vom Hersteller nicht als schwingungsgedämpft gekennzeichnet sind, mit einem Eigengewicht von 13 kg und mehr	1,00 €
1.62	Fahren und Mitfahren auf Baumaschinen einschließlich Anbaugeräten und Fahrzeugen, die vom Hersteller nicht als schwingungsgedämpft gekennzeichnet sind	0,30 €
1.63	Handarbeiten mit den Pistolen der Höchstdruckgeräte von 500 bar und einer Wasserdurchflussmenge von mehr als 30 l/min	1,30 €
1.7	Schacht- und Tunnelarbeiten	
1.71	Unterfangungsarbeiten unter den zu unterfangenden Bauteilen	
	Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 qm und mehr als 3,60 m Tiefe haben	0,70 €
	Arbeiten in Tunneln mit einer lichten Höhe von weniger als 2,20 m beim Rohrvortrieb, im Schildvortrieb bis zur Erstellung eines stationären Stütztragewerkes, im Ausbau und in Felstunneln	0,70 €
	Bei einer lichten Höhe von weniger als 1,60 m erhöhen sich die Zuschläge um	1,55 €
	Bei einer lichten Höhe von weniger als 1,20 m erhöhen sich die Zuschläge um	2,40 €
1.72	Kanalarbeiten	
	Arbeiten ohne Maschineneinsatz in offenen Baugruben und unter 1 m Grabenbreite und über 3,60 m Tiefe	1,00 €

Arbeiten in geschlossenen Kanälen	1,05 €
-----------------------------------	--------

1.73 Arbeiten in Bergwerken

Arbeiten in Bergwerken unter Tage	1,00 €
-----------------------------------	--------

Neben diesem Zuschlag wird der Zuschlag für die in Nr. 1.71 genannten Arbeiten nicht gezahlt.

1.8 Druckluftarbeiten

- bis 100 kPA Überdruck	1,70 €
- bis 150 kPA Überdruck	2,45 €
- bis 200 kPA Überdruck	3,90 €
- bis 250 kPA Überdruck	5,75 €
- bis 300 kPA Überdruck	8,50 €
- bis 370 kPA Überdruck	12,05 €

1.9 Taucherarbeiten

Bei einer Tauchtiefe

- bis zu 5 m	18,10 €
- bis zu 10 m	24,15 €
- bis zu 15 m	33,20 €
- bis zu 20 m	48,60 €
- bis zu 25 m	58,80 €
- bis zu 30 m	71,60 €

Bei größeren Tauchtiefen und bei Tauchen unter erschwerten Umständen (Schlick, Moor, starke Strömung und nötigenfalls im Winter) sind entsprechende Zuschläge betrieblich festzusetzen.

Als Tauchzeit gilt die Zeit, während der die Tauchausrüstung geschlossen ist.

2. Fortfall von Erschwerniszuschlägen

2.1 Der Anspruch nach Nrn. 1.11, 1.12 und 1.3 schließt den Anspruch nach Nr. 1.21 aus.

2.2 Für die Arbeitnehmer des Schacht- und Tunnelbaues, Fachwerker, Schlepper (Werker) entfallen die unter Nr. 1.6 und 1.72 vorgesehenen Zuschläge.

Für die Zeit, in der der Werker im Tunnel- oder Stollenbau Pressluftgeräte bedient, erhält er als Zulage den Unterschiedsbetrag zwischen seinem Lohn und dem Lohn der nächsthöheren Lohngruppe im Tunnel- und Stollenbau. Dies gilt nicht für Werker, die in Bergwerken unter Tage beschäftigt werden; diese erhalten abweichend von Nr. 2.2 den Zuschlag für Erschütterungsarbeiten, wenn die Voraussetzungen der Nr. 1.6 vorliegen.