

Berufseinstieg für Baumanager_innen und Bauingenieure_innen

Welche Infos bieten wir Ihnen?

- Wer ist die IG BAU
- Was ist eigentlich ein Entgelt?
- Einstiegsgehälter für Absolventen
- Informationen zu Verdienstmöglichkeiten in der Bau-Branche
- Tücken im Berufsleben
 - Zielentgelt
 - Jährliche Entgeltüberprüfung
- Tipps zum Arbeitsvertrag
- Nützliche Adressen
- Exkurs DGB: Gewerkschaften und Demokratie
- Eure Fragen

Mein Verständnis von Gewerkschaft



„Der Zirkuselefant flieht nicht, weil er schon seit frühester Kindheit an einen solchen Pflock gekettet ist.

Ich schloß die Augen und stellte mir den wehrlosen neugeborenen Elefanten am Pflock vor.

Ich war mir sicher, daß er in diesem Moment schubst, zieht und schwitzt und sich zu befreien versucht. Und trotz aller Anstrengung gelingt es ihm nicht, weil dieser Pflock zu fest in der Erde steckt.

Ich stellte mir vor, daß er erschöpft einschläft und es am nächsten Tag gleich wieder probiert,

und am nächsten Tag wieder, und am nächsten ... Bis eines Tages, eines für seine Zukunft verhängnisvollen Tages, das Tier seine Ohnmacht akzeptiert und sich in sein Schicksal fügt.

Dieser riesige, mächtige Elefant, den wir aus dem Zirkus kennen, flieht nicht, weil der Ärmste glaubt, daß er es nicht kann.

Allzu tief hat sich die Erinnerung daran, wie ohnmächtig er sich kurz nach seiner Geburt gefühlt hat, in sein Gedächtnis eingebrannt.

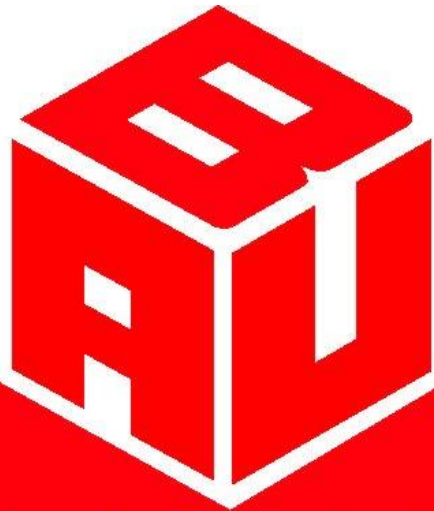
Und das Schlimme dabei ist, daß er diese Erinnerung nie wieder ernsthaft hinterfragt hat.

Nie wieder hat er versucht, seine Kraft auf die Probe zu stellen.“



Jorge Bucay:
*„Komm, ich erzähl dir eine
 Geschichte“*

Dafür gibt es Gewerkschaften...



**Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
www.igbau.de**

...für Tarifverträge!

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Die IG BAU vertritt rund 270.000 Mitglieder und ist die zuständige Gewerkschaft für die Branchen:

- Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe
- Baustoffindustrie
- Land- und Forstwirtschaft
- Garten- und Landschaftsbau
- Gebäudereinigung
- ...

Wir sind Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit seinen rund 6 Mio. Mitgliedern.

Was steht in Tarifverträgen?

Tarifverträge regeln die Rahmenbedingungen des Arbeitslebens. Dazu gehören:

- Arbeitszeit
- Löhne und Gehälter
- Entgeltgruppen
- Zuschläge (z.B. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit)
- Urlaubsanspruch
- Urlaubsgeld bzw. 13. Monatsgehalt
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsfristen

Auf das Jahresentgelt kommt es an!

Zusammensetzung:	d. h. auf ein Jahr bezogen:
12 Monatsentgelte	12 Monatsgehälter
13 Monatsentgelte	13 Monatsgehälter
Tarifentgelt Bauhauptgewerbe West	
12 Monatsentgelte	12,00 Monatsgehälter
+ Urlaubsgeld	+ 720 Euro
+ Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	+ 0,55 Monatsgehälter
	12,55 +x Monatsgehälter

Vorteil von tarifgebundenen Unternehmen

Fächergruppen	Jahresentgelt ohne Tarifvertrag	Jahresentgelt mit Tarifvertrag
Gehaltsgruppe A V Bauingenieur BA (FH)	30.000 Euro	39.768 Euro
Gehaltsgruppe A VI Bauingenieur MA (FH)	33.000 Euro	44.220 Euro

Laut WSI verdient ein Bauingenieur in tarifgebundenen Firmen durchschnittlich **22,8 % mehr!**

Durchschnittliche Entgelte für Akademiker/-innen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung in der Baubranche auf Basis einer 40-Stunden-Woche ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung.

Quelle: www.lohnspiegel.de (WSI-Lohnspiegeldatenbank)

Einstiegsgentgelt 2015

Einstiegsgentgelt nach Entgelt-Tarifvertrag de Bauhauptgewerbes Ost ab **1. Mai 2017**,

Basis: 40 Std./Woche

	Bachelor oder FH-Diplom (Entgeltgruppe 11 Stufe A)	Master oder Uni-Diplom (Entgeltgruppe 12 Stufe A)
Monatsgrundentgelt	3.394 €	3.773 €
+ durchschnittliche tarifliche Leistungszulage	x	x
Zwischensumme	3.394 €	3.773 €
Einkommen für 12 Monate	40.728 €	45.276 €
+ Urlaubsvergütung (50 % für 30 Tage)	720 €	720 €
+ Sonderzahlung Variable Gewinnbeteiligung	?	?
= Jahreseinkommen	41.448 €	45.996 €

Tücke 1: Das Zielentgelt

- Gelegentlich werden Absolventen „Ziel“-Entgelte angeboten.
- Vorsicht beim Vergleich mit Fixgehältern.
- Bewertung hängt von den Details ab.
- Im Zweifelsfall nur Garantieeinkommen zu Grunde legen.

Beispiel (Jahresentgelt):	
<u>Garantie-Einkommen</u>	
70 %	35.000 €
<u>Ziel erreicht</u>	
100 %	50.000 €
<u>Ziel übertroffen</u>	
160%	80.000 €

Tücke 2: Gewinnbeteiligung

- In manchen Arbeitsverträgen gibt es eine **Beteiligungsregelung am Baustellengewinn:**
 - z.B. **3%** vom Baustellengewinn als „**Jahresendprämie**“
- **Problem:**
 - Betriebsklima, wenn nur Leitungspersonal für gute Arbeit belohnt wird
 - Führungskraft wird in Unternehmerposition gebracht
 - Jede Sparmaßnahme auf der Baustelle kommt der Prämie zu Gute
 - Manchmal: Rechtsverstöße für Prämien:
 - z.B. Arbeitszeit, Hygiene, Arbeitsschutz...
 - Prämie kann nicht als festes Einkommen gerechnet werden

Tücke 3: „Jährliche Entgeltüberprüfung“

- „Zum 1.1. eines Jahres findet eine Überprüfung des Entgelts statt.“ Die Formulierung begründet keinen Anspruch auf eine Erhöhung, sondern nur auf eine Überprüfung. Das Ergebnis kann auch eine „Erhöhung“ um 0 % sein.
- Die Tarife der IG BAU beinhalten eine starke Entgeltynamik je nach Aufgaben- und Verantwortungsspektrum:
 - Jährliche Tariferhöhung
 - Höherstufung
- Zusätzliche individuelle Erhöhungen und Bonuszahlungen sind immer möglich.

Einstellung und Arbeitsvertrag



Bewerbung I: Auskunftspflicht des Arbeitnehmers

- Was muss der Bewerber bzw. Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber offenbaren?
 - Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich **keine Gesundheitsdaten und Krankheiten** mitteilen!
Ausnahmen: Krankheiten die die Ausübung der Arbeit dauerhaft unmöglich machen und ggf. eine Kur bei Dienstantritt.
 - Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Geschlechtsumwandlung und Vorstrafen müssen grundsätzlich nicht angegeben werden!
- Grundsätzlich gilt: Es müssen nur solche Umstände mitgeteilt werden, die einen rechtzeitigen Arbeitsbeginn verhindern oder die arbeitsvertragliche Arbeitspflicht dauerhaft unmöglich machen.

Bewerbung II: Fragerecht des Arbeitgebers

■ Welche Fragen darf der Arbeitgeber stellen?

- Grundsätzlich gilt, der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Beantwortung einer bestimmten Frage haben!
- Zulässig sind Fragen nach beruflichem Werdegang, Vorbeschäftigung und Ausbildung. Vorstrafen nur bei Relevanz!
- Die Frage nach bisheriger Vergütung nur ausnahmeweise!
- Gesundheit: Nur zulässig, wenn Einsatz dauerhaft unmöglich. AIDS-Infektion: nur bei Ansteckungsgefahr; AIDS-Erkrankung: ja
- Unzulässig sind Fragen nach Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Religions-, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit.

■ Unzulässige Fragen dürfen falsch beantwortet werden!

Ansonsten: Anfechtung des Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung möglich.

Bewerbung III: Kosten und Entschädigung



- Fordert der Arbeitgeber den Bewerber auf, sich persönlich vorzustellen, sind die üblichen und erforderlichen Auslagen zu erstatten.
- Bei Anreise mit dem Pkw kann die steuerliche km-Pauschale von 0,30 € / km angesetzt werden. Auch der Verpflegungsaufwand ist regelmäßig in Höhe der steuerlichen Pauschalen zu erstatten.
- Übernahme von Taxi-, Flug- und Übernachtungskosten sollten vorher zugesagt bzw. vereinbart werden.
- Der Arbeitgeber hat den Eingang der Bewerbung zu bestätigen und Unterlagen nach Abschluss kostenfrei zurückzusenden. Auf unverlangte Bewerbungen (Blindbewerbungen) braucht der Arbeitgeber nicht zu reagieren.
- Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligen. Sonst kann ein Anspruch auf Entschädigung oder Schadenersatz bestehen.

Einstellung I

- Wichtig: Geht es um ein reguläres Arbeitsverhältnis?
 - **Praktikum:** Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen im Beruf. Auch ein Praktikum kann Vergütungsansprüche begründen. Fehlt der Ausbildungszweck liegt im Regelfall ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegen!
 - **Trainee:** Berufseinstiegsprogramme, i.d.R. für akademische Einsteiger in das Arbeitsleben nach Abschluss des Studiums. Aufgrund der betrieblichen Eingliederung besteht regelmäßig ein Arbeitsverhältnis.
 - **Volontariat:** Ausbildung, die kein Arbeitsverhältnis und keine Berufsausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf ist. Angemessene Vergütung ist nach § 17 BBiG zwingend vorgeschrieben!
 - Werkstudenten werden regelmäßig in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt.

Einstellung I

- **Einstellungsuntersuchungen** können nur verlangt werden, soweit an der Feststellung der gesundheitlichen Eignung ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse besteht, das gegenüber dem Persönlichkeitsrecht und der Intimsphäre des Arbeitnehmers Vorrang hat.
Sondervorschriften für Piloten u.a.
- **Sicherheitsüberprüfungen** sind nur zulässig, soweit eine gesetzliche Verpflichtung oder ein berechtigtes Interesse besteht.

Einstellung II

- **Arbeitsbeginn:** Besseres Jobangebot? Grundsätzlich kann bereits vor Dienstbeginn gekündigt werden! Achtung: Wenn eine entsprechende Vertragsstrafe vereinbart ist, droht bei fehlendem Dienstantritt oder Nichteinhaltung der Kündigungsfrist regelmäßig eine Zahlung bis zu einem Monatsgehalt!
- **Probezeit** darf höchstens sechs Monate betragen. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- **Befristet oder unbefristet?** Eine Befristung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist. Sie ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (wie z.B. Krankheits- oder Elternzeitvertretung) nur für maximal 2 Jahre zulässig. Der Vertrag darf dabei höchstens 3 x verlängert werden. Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn in den letzten 3 Jahren zuvor ein Arbeitsverhältnis mit dem-selben Arbeitgeber bestanden hat.

Der Arbeitsvertrag I: Form und Inhalt

- **Schriftform:** Ein mündlicher Arbeitsvertrag ist möglich!
- **Inhalt:** Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist jedoch besser und sollte zumindest folgende Angaben enthalten:
 - Namen der Vertragspartner, Beginn, Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitszeit, Arbeitsort, Gehalt, Urlaub, Verweis auf Tarifverträge u. Betriebsvereinbarungen.
 - Denn der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind (§ 106 GewO) .

Der Arbeitsvertrag II

- **Arbeitsaufgabe:** Die Tätigkeit sollte **möglichst genau beschrieben** werden, denn je allgemeiner die Beschreibung des Aufgabengebietes, umso leichter kann der Arbeitnehmer mit einer anderen Aufgabe betraut werden. **Für die tarifliche Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit maßgeblich.** Wer lediglich als „kaufmännische Angestellte“ eingestellt wird, kann später ggf. mit geringwertiger Tätigkeit in einer anderen Abteilung beschäftigt werden.
- Arbeitszeit ist regelungsbedürftig,
 - da nach dem Arbeitszeitgesetz von Montag bis Samstag bis zu 10 Stunden täglich und wöchentlich bis zu 60 Stunden gearbeitet werden darf, wenn im Halbjahresdurchschnitt 48 Wochenstunden nicht überschritten werden.
 - Überstunden müssen nicht automatisch und schon gar nicht unbezahlt geleistet werden. In welchem Rahmen Überstunden nach dem Arbeitsvertrag mit dem Grundgehalt abgegolten werden können, ist umstritten.

Der Arbeitsvertrag III

- **Arbeitsort:** Ist er nicht festgelegt, kann eine Versetzung an einen anderen Standort möglich sein.
- **Entgelt und Eingruppierung**
- **Dienstreisen und Dienstwagen:**
 - In vielen Betrieben gibt es Reisekostenregelungen. Die Kosten-erstattung muss nicht im Vertrag geregelt sein, jedoch vor Reiseantritt geklärt werden.
 - Dienstwagen sind angenehm, doch Vorsicht: Es gibt häufig Streit um Fahrtenbücher und bei Privatnutzung ist geldwerter Vorteil zu versteuern (1%-Regelung)!

Der Arbeitsvertrag IV

- **Weiterbildung und Rückzahlungsklauseln:** Arbeitgeber bestehen bei umfangreichen berufsspezifischen Weiterbildungen häufig auf Rückzahlungsvereinbarungen. Sie sind nur für nachgewiesene Aufwendungen zulässig, die dem Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil bringen. Nach der Rechtsprechung ist Bindungsdauer begrenzt: Die zulässige Spanne reicht von 1 Monat Lehrgang / 6 Monate Rückzahlungspflicht bis mehr als 2 Jahre Weiterbildung / 5 Jahre Bindung.
- **Urlaub:** Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nur 4 Wochen. Tarifverträge sehen oft 6 Wochen vor, gelten jedoch nur für Mitglieder.
- **Ausschlussfristen:** Insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es Streit geben. Häufiger Fehler: Arbeitsvertragliche Verfallsklauseln die mindestens 3 Monate betragen sind zu beachten!

Der Arbeitsvertrag V

- **Kündigungsschutz:** Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten und erst nach 6 Monaten Beschäftigungsdauer. Die gesetzlichen Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Eine Klage gegen eine Kündigung muss 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben, eine Klage auf Entfristung 3 Wochen nach dem letzten Arbeitstag erhoben werden.
- Weitere Einzelheiten:
- Bei deiner IG BAU: www.igbau.de
- Büros in Thüringen: Erfurt, Nordhausen, Gera, Jena, Suhl, Eisenach, Gotha, Altenburg,
- Das Team der IG BAU und des DGB steht hier gern für Fragen zur Verfügung.

Weitere Leistungen der IG BAU

- Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht
- Bundesweite und regionale Fortbildungen
- Vernetzungstreffen zwischen den Studierenden der IG BAU
- Betriebsrätenetzwerk für Berufseinstieg und Praktika
- Unterstützung bei der Bewerbung um ein Stipendium der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung (HBS)

Wo gibt es wertvolle Informationen?

- Beim Betriebsrat – der kennt das Unternehmen am besten.
- Bei der IG BAU– vielfältige Informationen und Netzwerke für Exkursionen, Praktika, gute Kontakte in die Unternehmen
 - www.hochschulinformationsbuero.de
 - **Fachgruppen für Angestellte des BHG der IG BAU**
 - Studierendennetzwerk der IG BAU

