



**Bauwirtschaft**

# **Mindestlohn im Bauhauptgewerbe**

**Aktualisierte Ausgabe 2021**

# Fairer Wettbewerb

in der Bauwirtschaft



# Inhalt

---

Einführung	2
Mindestlohn in der Entstehung	6
Entwicklung der Mindestlöhne	8
Aktuelle Situation der Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe	10
Abgrenzung der Mindestlöhne I und II	12
Bedeutung des Mindestlohns in Zahlen	15
Ausblick	16
Abdruck Tarifvertrag Mindestlohn	18
Weiterführende Literatur und Empfehlenswertes für Neugierige	23
Die IG BAU: eine starke Gemeinschaft	25



## Einführung

**Die folgenden Seiten bieten eine Orientierung zum Mindestlohn im Bauhauptgewerbe. Der Bau-Mindestlohn wird nicht von der Regierung festgelegt. Er wird zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDB) und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) verhandelt. Das ist Ausdruck der vom Grundgesetz vorgesehenen Tarifautonomie. Sie schreibt den nahe am Arbeitsleben stehenden Tarifvertragsparteien die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu. Der Staat hat sich in diesem Bereich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen daher zu Recht weit zurückgenommen.**

Diese Broschüre schafft einen ersten Überblick, sie erläutert, wie sich die Situation um den Branchenmindestlohn im Bauhauptgewerbe darstellt.

Der Tarifvertrag Mindestlohn ist eine für alle Beschäftigten am Bau zwingende Mindestarbeitsbedingung. Er ordnet seit dem Jahr 1997 normativ den Wettbewerb. Im Bauhauptgewerbe sind derzeit rund 850.000 Arbeitnehmer\*innen tätig, von ihnen sind rund 600.000 gewerblich beschäftigt.

**Anders als ein „normaler“ Tarifvertrag gilt er nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder, sondern für alle Beschäftigten am Bau.**

Der Tarifvertrag Mindestlohn regelt den fairen Wettbewerb am Bau. Er sichert die Konkurrenzfähigkeit der tarifgebundenen Unternehmen. Zudem bietet er den Beschäftigten Schutz vor prekärer Beschäftigung. Im Tarifvertrag Mindestlohn sind zwei Mindestlöhne vorgesehen: Gewerbliche Arbeitnehmer\*innen, die ausschließlich Helfer\*innentätigkeiten nach Anweisung ausführen, werden nach Mindestlohn I vergütet. Beschäftigte, die Tätigkeiten darüber hinaus ausüben (Facharbeiten), haben im Tarifgebiet West und Berlin Anspruch auf den Mindestlohn II. Wer als Arbeitnehmer\*in zudem in einem tarifgebundenen Betrieb arbeitet und Gewerkschaftsmitglied ist, hat Rechtsanspruch auf den höheren Tariflohn.



Der Mindestlohn I ist seit dem 1. März 2019 bundesweit einheitlich und beträgt 12,85 Euro. Der Mindestlohn II für Facharbeiten gestaltet sich anders. Für das Gebiet des Landes Berlin beträgt er 15,55 Euro, im Gebiet der alten Bundesländer liegt der Mindestlohn II bei 15,77 Euro. Im Gebiet der neuen Bundesländer gibt es keinen Mindestlohn II mehr. Er ist bei der Schlichtung der tariflichen Auseinandersetzung im Jahr 2008 auf Druck der Arbeitgeber weggefallen. Die Folge war, dass ein Großteil der Neueinstellungen nur zum Mindestlohn I erfolgte.

Der Mindestlohn II sorgt für Entlastung vom Konkurrenzdruck bei tarifgebundenen Unternehmen. Denn er stellt eine wichtige Grundlage dar, auf der Angebote für fachliche Tätigkeiten kalkuliert werden müssen – für alle Firmen. Deswegen fordern wir die Wiedereinführung des Mindestlohnes II im Tarifgebiet Ost sowie eine insgesamt deutliche Erhöhung der Mindestlöhne im gesamten Bundesgebiet.

Grund für die Einführung des Mindestlohns im Jahr 1997 war der Versuch, den ruinösen Wettbewerb am Bau zu stoppen. Es ging dabei um den Schutz vor Lohndumping sowie der wettbewerbsverzerrenden Vergabe von Bauaufträgen an ausländische Unternehmen. Seit der Einführung sind die Mindestlöhne eine Erfolgsgeschichte. Sie schaffen Sicherheit für eine ganze Branche – für Firmen und für Bauarbeiter\*innen.

Und heute? Die Arbeitgeber\*innen haben mehrfach geäußert, dass die bei der Einführung der allgemeinverbindlichen Mindestlöhne bestandenen Rahmenbedingungen nicht mehr gelten.

Das ist falsch: Im Jahr 2008 waren 53.456 entsendete Beschäftigte aus 2.183 ausländischen Betrieben auf dem Bau in Deutschland tätig. Im Jahr 2020 ist die Anzahl auf 82.351 Arbeitnehmer\*innen aus 4.360 Betrieben geklettert. Von einer gänzlich geänderten Situation kann also nicht die Rede sein, denn

die Anzahl der Entsendungen ist sogar gestiegen. Die weiterhin hohen Zahlen im Entsendeverfahren und die geringe Arbeitslosigkeit in der Branche zeigen zudem deutlich, dass der Bau-Arbeitsmarkt hervorragend ist.



Ein wichtiges Ziel der Arbeitgeber\*innen scheint nach wie vor die Abschaffung des Mindestlohns II im Westen zu sein. Dies haben Vertreter\*innen von Handwerk und Industrie im Rahmen von Gesprächen deutlich gemacht. Die Verbandsvertreter\*innen verfolgen nach Wahrnehmung der IG BAU den Plan, den Mindestlohn und damit die Mindeststandards systematisch zu senken. Im Jahr 2008 fiel der Mindestlohn II im Osten im Rahmen einer Schlichtung auf Druck der Arbeitgeber weg. Die Arbeitgeber\*innen in den neuen Bundesländern argumentierten damals mit der fehlenden Kontrollierbarkeit der Mindestlöhne durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Zudem war ihnen scheinbar der Mindestlohn bereits damals zu hoch. Sie stellten Vergleiche zu anderen Branchen, die bauähnliche Tätigkeiten wie etwa Maler- und Lackiererarbeiten oder Garten- und Landschaftsbauarbeiten ausüben, an. Die Bezugsgröße sollen nach dieser Auffassung also nicht faire Wettbewerbsbedingungen am Bau sein, sondern die niedrigeren Löhne in anderen Branchen, die allenfalls in Randbereichen im Wettbewerb zu Bauunternehmen stehen.

Und auch heute wird das Argument der angeblich fehlenden Kontrollierbarkeit oft herangezogen. Die Frage der Kontrollierbarkeit scheint vor allem vorgehoben zu sein. Um einem etwaigen Kontrolldefizit entgegenzutreten, hat die IG BAU Vorschläge zur besseren Abgrenzung der Mindestlöhne I und II

gemacht: zum Beispiel könnte die Differenzierung sowohl über die Spezifizierung des zeitlichen Faktors als auch der Qualifikation erfolgen. Entsprechend gute Erfahrungen gibt es im Dachdeckerhandwerk.

An den genannten Punkten kann es also nicht liegen. Stattdessen geht es um den Versuch, gemeinsam erreichte Erfolge für die Branche zurückzudrehen. Die mehrfach von Arbeitgeber\*innenseite vertretene Philosophie ist nach unserer Wahrnehmung, dass die Beschäftigten auf Grundlage von niedrigen Mindest-Tarifniveaus wesentliche Regelungen zu ihren Arbeitsbedingungen durch individuelle Verhandlungen absichern müssen. Dies stellt nach fester Überzeugung der IG BAU nicht nur die gemeinsamen Versuche den Wettbewerb am Bau zu ordnen in Frage. Stattdessen steht die Sozialpartnerschaft am Bau insgesamt auf dem Spiel. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt verfolgt ein anderes Ziel. Wir wollen den Bau insgesamt als attraktive Branche fit für die Zukunft machen. Wir wollen, dass die Beschäftigten für ihre starke Leistung einen gerechten Anteil am Erfolg der Branche haben. Das geht nur über solide, verlässliche und faire Arbeitsbedingungen. Die tariflichen Mindestlöhne sind dabei eine wichtige Stütze für eine sichere, tariflich geregelte Zukunft am Bau. Und nicht zuletzt gilt für unsere tariflichen Mindestlöhne am Bau das, was das Bundesverfassungsgericht schon 1977 für die Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung insgesamt zutreffend erkannt hat:

*„Die fehlende Tarifbindung eines Partners oder beider Partner von Arbeitsverhältnissen [...] kann insbesondere in Zeiten nachlassender Konjunktur und gefährdeter Vollbeschäftigung schwerwiegende Nachteile für die Tarifgebundenen und Gefahren für die Verwirklichung des Tarifvertrags zur Folge haben: Nichtorganisierte Arbeitnehmer können Gewerkschaftsmitglieder beim Wettbewerb um knapp gewordene Arbeitsplätze dadurch verdrängen, daß sie auf untertarifliche Arbeitsbedingungen eingehen; Arbeitgeber können sich durch bevorzugte Einstellung von Außenseitern zu untertariflichen Löhnen Konkurrenzvorteile verschaffen. Diesen als ‚Lohnrückerei‘ und ‚Schmutzkonkurrenz‘ bezeichneten Mißständen wirkt die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags entgegen.“ (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 24.05.1977 – 2 BvL 11/74)*

# Mindestlohn in der Entstehung

**Ausgangspunkt für die Vereinbarung von Mindestlöhnen in der Bauwirtschaft waren gravierende Verwerfungen auf dem Bau-Arbeitsmarkt, die durch Entsendung von Arbeitnehmer\*innen innerhalb Europas in den 90er Jahren hervorgerufen wurden. Insbesondere die im Baugewerbe vorherrschende Praxis, Bauaufträge an ausländische Unternehmen zu vergeben, welche diese mit eigenem Personal und den in der Heimat geltenden, oftmals deutlich niedrigeren Arbeitsbedingungen erledigten, spielte dabei eine Rolle.**

Diese Praxis führte zu erheblichen Einkommensunterschieden zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmer\*innen, erheblicher Wettbewerbsverzerrung und damit zunehmendem Druck auf die Tarifverträge der deutschen Bauwirtschaft.

Nach europäischem Recht sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit von Bauunternehmen aus dem EU-Ausland zulässig, wenn für die inländischen Unternehmen dieselben Mindestarbeitsbedingungen gelten und die ausländischen Arbeitnehmer\*innen durch diese Regelung einen zusätzlichen sozialen Schutz erhalten.

In diesem Sinn wurden die EU-Entsenderichtlinie und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 1. März 1996 erlassen. Dieses Gesetz regelt, dass tarifvertragliche Mindestarbeitsbedingungen wie Mindestlöhne, Arbeitszeit oder Urlaubsbestimmungen unter bestimmten Voraussetzungen für international zwingend erklärt werden. Was bedeutet, dass sich deutsche Tarifverträge auch auf nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer\*innen ausländischer Unternehmen erstrecken können.



Die Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes – die IG BAU, der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie – haben mit Wirkung zum 1. Januar 1997 die ersten Mindestlöhne vereinbart.

Mit diesem Instrument werden die oft zitierten schlechten Arbeitsbedingungen von ausländischen Beschäftigten eingedämmt. Gleiches gilt natürlich für inländische Beschäftigte, die in nicht tarifgebundenen Firmen arbeiten.

Ein Abbau oder sogar der Wegfall dieser Mindestarbeitsbedingungen würde also wieder zu einem ruinösen Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten führen.



# Entwicklung der Mindestlöhne

**Die im Jahr 1997 eingeführten Mindestlöhne betragen für den Westen 17,00 DM und im Osten 15,64 DM. Seitdem hat sich im Bereich der Mindestlöhne einiges getan. Im Jahr 2003 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung des Mindestlohns II und schufen damit eine neue Untergrenze für Beschäftigte, die Facharbeiten ausführen. Eine Übersicht zur Einwicklung der einzelnen Mindestlöhne findet sich am Ende des Kapitels.**

In den vergangenen zwanzig Jahren haben sich die Mindestlöhne in Ost, West und Berlin nicht nur erhöht, einen ersten gravierenden Einschnitt im Mindestlohn gab es im Jahr 2008. Im Rahmen einer Schlichtung fiel der Mindestlohn II im Osten wieder weg.

Im Jahr 2014 wurde ein weiterer signifikanter, positiver Schritt in der Entwicklung der Mindestlöhne beschlossen. Die Tarifvertragsparteien einigten sich auf eine Absichtserklärung und einen Stufenplan, welche das Ziel der Angleichung der Mindestlöhne in Ost und West und damit eines einheitlichen Mindestlohns in Deutschland hatten. Der Mindestlohn I beträgt seit dem 1. März 2019 im gesamten Bundesgebiet einheitlich 12,20 Euro.



## Übersicht der Mindestlöhne in den Jahren 1997–2021

Mindestlöhne	Ost		West		Berlin	
	LG 1	LG 2	LG 1	LG 2	LG 1	LG 2
01.01.1997–31.08.1997	15,64 DM		17,00 DM			
01.09.1997–31.08.1999	15,14 DM		16,00 DM			
01.09.1999–31.08.2000	16,28 DM (8,32 €)		18,50 DM (9,46 €)			
01.09.2000–31.08.2001	16,60 DM (8,49 €)		18,87 DM (9,65 €)			
01.09.2001–31.08.2002	16,87 DM (8,63 €)		19,17 DM (9,80 €)			
01.09.2002–31.08.2003	8,75 €		10,12 €			
01.09.2003–31.10.2003	8,95 €	10,01 €	10,36 €	12,47 €		
01.11.2003–31.08.2004	8,95 €	9,65 €	10,36 €	12,47 €		
01.09.2004–31.08.2005	8,95 €	10,01 €	10,36 €	12,47 €		
01.09.2005–31.08.2006	8,80 €	9,80 €	10,20 €	12,30 €		
01.09.2006–31.08.2007	8,90 €	9,80 €	10,30 €	12,40 €		
01.09.2007–31.08.2008	9,00 €	9,80 €	10,40 €	12,50 €		
01.09.2008–31.08.2009	9,00 €	9,80 €	10,70 €	12,85 €	10,70 €	12,70 €
01.09.2009–31.08.2010	9,25 €		10,80 €	12,90 €	10,80 €	12,75 €
01.09.2010–30.06.2011	9,50 €		10,90 €	12,95 €	10,90 €	12,75 €
01.07.2011–30.12.2011	9,75 €		11,00 €	13,00 €	11,00 €	12,85 €
01.01.2012–31.12.2012	10,00 €		11,05 €	13,40 €	11,05 €	13,25 €
01.01.2013–31.12.2013	10,25 €		11,05 €	13,70 €	11,05 €	13,55 €
01.01.2014–31.12.2014	10,50 €		11,10 €	13,95 €	11,10 €	13,80 €
01.01.2015–31.12.2015	10,75 €		11,15 €	14,20 €	11,15 €	14,05 €
01.01.2016–31.12.2016	11,05 €		11,25 €	14,45 €	11,25 €	14,30 €
01.01.2017–31.12.2017	11,30 €		11,30 €	14,70 €	11,30 €	14,55 €
01.01.2018–28.02.2019	11,75 €		11,75 €	14,95 €	11,75 €	14,80 €
01.03.2019–31.03.2020	12,20 €		12,20 €	15,20 €	12,20 €	15,05 €
01.04.2020–31.12.2020	12,55 €		12,55 €	15,40 €	12,55 €	15,25 €
01.01.2021–31.12.2021	12,85 €		12,85 €	15,70 €	12,85 €	15,55 €

# **Aktuelle Situation der Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe**

**Die Lohn- und Gehaltstarifverträge im Baugewerbe unterscheiden in ihrem räumlichen Geltungsbereich nach neuen und alten Bundesländern sowie dem Bundesland Berlin. Der Tarifvertrag Mindestlohn umfasst zudem den Mindestlohn I und Mindestlohn II. Ihm liegen insbesondere die Eingruppierungsregelungen des Bundesrahmentarifvertrags (BRTV) zugrunde, er differenziert dabei zwischen der Lohngruppe 1 und Lohngruppe 2.**

Im Bauhauptgewerbe in Deutschland sind rund 850.000 Arbeitnehmer\*innen beschäftigt, rund 600.000 von ihnen arbeiten im gewerblichen Bereich. In den alten Bundesländern wird fast die Hälfte aller gewerblichen Arbeitnehmer\*innen nach den unteren Lohngruppen vergütet.

In den neuen Bundesländern liegt dieser Anteil sogar bei über 80 Prozent aller gewerblich Beschäftigten. 43.000 Arbeitnehmer\*innen erhalten im Osten nur den Mindestlohn I, das entspricht ca. 40 Prozent der Beschäftigten. Im Tarifgebiet West, wo der Mindestlohn II Facharbeit auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgeber\*innen und ausländischen Entsendebetrieben gegen Lohndumping absichert, liegt dieser Anteil bei nur rund 30 Prozent. Angesichts der komplexen Herausforderungen im Alltag der Bauleute, die nur mit erfolgreichem Abschluss der Stufenausbildung am Bau oder vergleichbaren Fähigkeiten und Kenntnissen bewältigt werden können, erhalten viel zu wenige Kolleg\*innen auch die ihnen zustehenden Tariflöhne für Fach- bzw. Spezialbaufacharbeiter\*innen.

Damit wird deutlich, dass die Mindestlöhne nicht nur für ausländische Beschäftigte eine wichtige Rolle spielen. Das Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) hat bereits 2012 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Entwicklung und Auswirkung des Mindestlohns im Bauhauptgewerbe untersucht.



Schon damals stellte sich heraus, dass im Osten viele Beschäftigte von der Mindestlohneinführung profitierten – deutlich mehr als im Westen der Republik. Zudem ist der Lohnunterschied schon acht Jahre nach Einführung der Mindestlöhne im unteren Bereich der Lohngruppen zurückgegangen. Die Löhne haben sich in den unteren Lohngruppen gestaucht, man spricht hier auch von einer Kompression der Lohngruppen. Das bedeutet, dass die Abstände zwischen den Einkommen der Beschäftigten in den unteren Lohngruppen geringer wurden. Dies lag insbesondere daran, dass Beschäftigte mit einem Einkommen unter dem tariflichen Mindestlohn nach seiner Einführung nun mehr Geld bekamen. Leider hat diese erwartete Kompression nicht nur in den unteren Bereichen stattgefunden. Schon 2012 war festzustellen, dass Facharbeiter\*innen nur geringfügig höher entlohnt werden als einfache Arbeiter\*innen.

Die Lohnentwicklung in Ost- und Westdeutschland hat die gleichen Effekte. Diese fallen in Ostdeutschland allerdings stärker aus und betreffen einen höheren Anteil an Beschäftigten.

*„Auch der im Jahr 2003 eingeführte Mindestlohn II für Facharbeiten hatte sowohl im Osten als auch im Westen einen positiven Einfluss auf das Lohnwachstum der betroffenen Beschäftigten“, so die Erkenntnis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.*



## Abgrenzung der Mindestlöhne I und II

**Der Tarifvertrag Mindestlohn bildet die unterste Grenze bei der Entlohnung von gewerblichen Arbeitnehmer\*innen im Bauhauptgewerbe. Er ist damit die Kalkulationsgrundlage – auch für alle nicht tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigte. Darüber hinaus muss beim Mindestlohn für das Bauhauptgewerbe zwischen dem Mindestlohn I und Mindestlohn II unterschieden werden.**

Die Lohngruppen sind in § 5 des Bundesrahmentarifvertrages (BRTV) geregelt. Er ist allgemeinverbindlich und umfasst die Beschreibungen der Lohngruppen 1 bis 6. Dabei sind die Merkmale „Qualifikation“ und „Tätigkeit“ wesentlich. Für den Mindestlohntarifvertrag sind die Beschreibungen der Lohngruppe 1 und Lohngruppe 2 relevant, sie regeln die Eingruppierungsmerkmale des Mindestlohn I und Mindestlohn II.

**Beschäftigte der Lohngruppe 1 verfügen über keine Regelqualifikation und führen einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung aus. Beschäftigte der Lohngruppe 2 führen fachlich begrenzte Arbeiten nach Anweisung aus.** Sie verfügen entweder über die erste Stufe einer baugewerblichen Stufenausbildung, eine anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsgärtner, Tischler oder eine anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet.

Zur Regelqualifikation können hier auch die Teilnahme an einem Lehrgang für Baumaschinenisten oder anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten zählen. Hier zeigt sich bereits: **Der Mindestlohn II ist kein „Facharbeiter\*innenmindestlohn“, sondern sichert die in höhere Lohngruppen einzustufenden Facharbeiten bei nicht tarifgebundenen in- und ausländischen Arbeitgeber\*innen nach unten ab.** Eine angemessene und damit höhere Entlohnung für Facharbeiten erfolgt bei tarifgebundenen Arbeitgeber\*innen durch die entsprechenden höheren Tarifröhne.

In den Verhandlungen zum Mindestlohn haben die Vertreter\*innen von Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und Zentralverband des Deutschen Handwerks sehr deutlich gemacht, dass sie keinen Mindestlohn II mehr wollen. Sie führten dabei unter anderem an, dass dieser nicht kontrollierbar sei. Zudem würden einige Firmen ohnehin nur den Mindestlohn I, also den für Beschäftigte ohne jegliche Qualifikation, als Kalkulationsgrundlage verwenden. Damit geben sie zu, dass es Lohndumping in großem Stil gibt und sogar bußgeldbewehrte Mindestlohnverstöße offenbar an der Tagesordnung sind.

Die IG BAU hat zur besseren Überprüfbarkeit von Mindestlohn I und II folgende Vorschläge:

- › Die Beschreibung der Lohngruppe II kann so konkretisiert werden, dass die Überprüfung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) erleichtert wird. Eine mögliche Option ist, die Entlohnung an einen zeitlichen Faktor zu knüpfen. Durch die Tätigkeit auf der Baustelle erwerben Beschäftigte Praxiserfahrung und in aller Regel auch die entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse, die nach einer bestimmten Zeit auch den Anspruch auf den Mindestlohn II begründen. Die Höhergruppierung soll dieser Praxiserkenntnis folgend nach den Vorstellungen der IG BAU nach einer durch die Tarifvertragsparteien festgelegten Zeit erfolgen (Regelaufstieg). Somit muss nur die Dauer der Beschäftigung in der Branche durch den Zoll festgestellt werden; dabei kann er auf die bei SOKA-BAU erfassten branchenweiten Beschäftigungsdaten zurückgreifen.

- › Eine weitere Option ist, die Entlohnung an das Merkmal der Qualifikation zu knüpfen. So muss die Bezahlung von Beschäftigten mit einer einschlägigen Ausbildung nach dem Mindestlohn II erfolgen. Eine Variante wäre, die Beweislast dafür, dass Facharbeiter\*innen trotz einschlägiger Qualifikation eine niedriger einzugruppierende Tätigkeit ausüben, auf den\*die Arbeitgeber\*in zu übertragen. So hätten alle Beschäftigten einen Mindestanspruch auf die Entlohnung nach Lohngruppe II, sofern der\*die Arbeitgeber\*in keinen Nachweis erbracht hat, dass die\*der Beschäftigte ausnahmsweise Tätigkeiten ausübt, die nicht deren Qualifikation entsprechen. Neben der einfacheren Handhabbarkeit bei Kontrollen durch den Zoll könnte SOKA-BAU mit den Daten aus dem Berufsbildungsverfahren die Routinen der flächenwirksamen Mindestlohnkontrolle deutlich schärfen.

### **Option Zeitfaktor:**

---

- › „Arbeitnehmer\*innen, die mindestens X Monate im Bauhauptgewerbe gearbeitet haben, haben Anspruch auf den Mindestlohn II.“

### **Option Qualifikation:**

---

- › „Haben Arbeitnehmer\*innen einen Abschluss als Spezialaufarbeiter\*in oder einen gleichgestellten, staatlich anerkannten, in- oder ausländischen Berufsabschluss bzw. einen entsprechenden Nachweis, der zur Ausführung von Arbeiten im Bauhauptgewerbe qualifiziert, so wird widerleglich vermutet, dass sie überwiegend fachlich qualifizierte Arbeiten des Bauhauptgewerbes ausführen.“
- › Alle Arbeitnehmer\*innen erhalten den Mindestlohn II, soweit nicht der Nachweis erbracht ist, dass sie mehrheitlich keine qualifizierten Tätigkeiten ausführen.



# Bedeutung des Mindestlohns in Zahlen

**Der Mindestlohn ist für nicht tarifgebundene Firmen und Arbeitnehmer\*innen die Kalkulationsgrundlage. Damit ist die Differenz zwischen den Mindestlöhnen und den Tariflöhnen eine wichtige Größe im Wettbewerb. Fällt der Mindestlohn II weg, wird der Spielraum für Firmen, die sich nicht an die Tarifverträge halten, größer – und damit auch die Schmutzkonzurrenz.**

## Ein Beispiel:

---

Tariflohn für Maurer (Ost):	20,53 €/Stunde
Mindestlohn I:	12,85 €/Stunde
Differenz:	7,68 €/Stunde → im Monat rund 1.330 € pro Beschäftigtem

---

Tariflohn für Maurer (West):	21,49 €/Stunde
Mindestlohn I:	12,85 €/Stunde
Differenz:	8,64 €/Stunde → im Monat rund 1.450 € pro Beschäftigtem

---

Tariflohn für Maurer (West):	21,49 €/Stunde
Mindestlohn II (West):	15,70 €/Stunde
Differenz:	5,79 €/Stunde → im Monat rund 1.000 € pro Beschäftigtem





## Ausblick

**Ziel von Tarifverträgen, so auch dem Tarifvertrag für den Mindestlohn, ist es, eine Branche zukunftsfähig zu gestalten – besonders, wenn sie so heterogen ist wie das Baugewerbe. Dabei helfen klare und für alle am Bau beteiligten Akteur\*innen geltende und bindende tarifliche Standards. Der Mindestlohn fördert den fairen Wettbewerb am Bau. Er sichert insbesondere die Konkurrenzfähigkeit der tariftreuen Unternehmen. Der Wettbewerb wird über die besten Ideen und nicht über Lohndrückerei geführt. So muss eines der Ziele der Sozialpartner\*innen eine vernünftige Regelung des Mindestlohns sein. Die IG BAU empfiehlt, den Abstand bzw. die Schere zwischen Mindestlohn und Tariflohn nicht noch größer werden zu lassen, um den Druck auf tarifgebundene Betriebe nicht noch weiter zu erhöhen.**

Nur mit guten Arbeitsbedingungen für die gesamte Branche kann den anstehenden Herausforderungen, wie beispielsweise Fachkräftebedarf und Digitalisierung, entgegengewirkt und die Realisierung großer Projekte, wie Bau bezahlbaren Wohnraums und Ausbau der Infrastruktur in Deutschland, angegangen werden.



Ebenso muss ein gemeinsames Ziel sein, die Branche in wirtschaftlich guten Zeiten so zukunftsfähig und stabil und mit ordentlichen Bedingungen zu gestalten, um zukünftig auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gute Ergebnisse zu erzielen. Im Übrigen sollte das Ziel aller Beteiligten, insbesondere der Verbände, sein, dass mehr Tariflohn und weniger Mindestlohn bezahlt wird. Dies trägt erheblich zur Attraktivität des Baus bei, und macht unsere Bauunternehmen konkurrenzfähiger gegenüber anderen Branchen.

Die Herausforderungen der Bauwirtschaft können durch gelebte Sozialpartnerschaft und gemeinsame Anstrengungen von IG BAU und Arbeitgeber\*innenverbänden erfolgreich bewältigt werden.

Darum setzt sich die IG BAU auch weiterhin für die Gestaltung des Wettbewerbs am Bau ein. Weg von Dumping und hin zu fairen Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen.

# Abdruck Tarifvertrag Mindestlohn

## Tarifvertrag

zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe  
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

(TV Mindestlohn)

vom 29. Januar 2021

Zwischen

dem **Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.,  
Kronenstraße 55-58, 10117 Berlin,**

dem **Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.,  
Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin,**

und

der **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt a.M.,**

wird folgender Tarifvertrag über ein einheitliches Mindestentgelt im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) geschlossen:

### § 1

#### Geltungsbereich

**(1) Räumlicher Geltungsbereich:**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

**(2) Betrieblicher Geltungsbereich:**

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

### **(3) Persönlicher Geltungsbereich:**

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden

1. Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und -kollegs,
2. Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden,
3. Arbeitnehmer, soweit sie außerhalb ihrer Arbeitszeit Beförderungsleistungen nach § 5 Nr. 4.4 BRTV übernehmen,
4. gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

## **§ 2**

### **Löhne der Lohngruppen 1 und 2 / Mindestlöhne**

(1) Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) der Lohngruppen 1 und 2 nach § 5 Nr. 3 BRTV setzt sich aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) zusammen. Der Bauzuschlag beträgt 5,9 v.H. des Tarifstundenlohnes. Der Bauzuschlag wird gewährt zum Ausgleich der besonderen Belastungen, denen der Arbeitnehmer insbesondere durch den ständigen Wechsel der Baustelle (2,5 v.H.) und die Abhängigkeit von der Witterung außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (2,9 v.H.) sowie durch Lohneinbußen in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (0,5 v.H.) ausgesetzt ist. Der Bauzuschlag wird für jede lohnzahlungspflichtige Stunde, nicht jedoch für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord), gewährt.

(2) Die Gesamttarifstundenlöhne der Lohngruppen 1 und 2, in dem in Abs. 3 Buchst. b) genannten Gebiet jedoch nur der Gesamttarifstundenlohn der Lohngruppe 1, sind zugleich Mindestlöhne im Sinne des § 2 Nr. 1 AEntG für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

(3) Der Tarifstundenlohn, der Bauzuschlag und der Gesamttarifstundenlohn betragen

- a) im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen die Gebiete der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

	TL €	BZ €	GTL €
mit Wirkung vom 1. Januar 2021			
Lohngruppe 1	12,13	0,72	12,85
Lohngruppe 2	14,83	0,87	15,70

- b) im Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

	TL €	BZ €	GTL €
mit Wirkung vom 1. Januar 2021			
Lohngruppe 1	12,13	0,72	12,85

- c) im Gebiet des Landes Berlin

	TL €	BZ €	GTL €
mit Wirkung vom 1. Januar 2021			
Lohngruppe 1	12,13	0,72	12,85
Lohngruppe 2	14,68	0,87	15,55

(4) Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

Dies gilt nicht für Betriebe, soweit diese nachweislich eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 1.4 BRTV durchführen.

Werden Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen in verschiedenen Gebieten eingesetzt, für welche der Mindestlohn in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, so ist die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufzuzeichnen.

(5) Die Ansprüche auf den Mindestlohn verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden.

(6) Für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausgezahlt worden ist, sondern dem Ausgleichskonto (§ 3 Nr. 1.43 BRTV) gutzuschreiben war, gilt die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist.

(7) Arbeitgeber sind berechtigt, ihren Auftraggebern von Werkleistungen geeignete Nachweise zur Kontrolle der Einhaltung der tarifvertraglichen Mindestlöhne unter Beachtung der da-

tenschutzrechtlichen Bestimmungen zur Verfügung zu stellen (insbesondere Mindestlohnbescheinigungen und baustellenbezogene Mitarbeiterlisten).

### **§ 3**

#### **Lohn der Baustelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung**

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf den Mindestlohn ihres Einstellungsortes. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle tätig sind.

### **§ 4**

#### **Geltung des Mindestlohnes**

Der Mindestlohn gemäß § 2 findet ohne Aufnahme in die Bezirkslohntabellen Anwendung.

### **§ 5**

#### **Unterrichtungsrecht des Betriebsrates**

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig über den Abschluss von Nachunternehmer-Verträgen und den Beginn der Ausführung der Nachunternehmer-Leistungen zu unterrichten. Der Betriebsrat ist über den Namen und die Anschrift des Nachunternehmers, den tatsächlichen Beginn und den Ort der Arbeitsleistungen sowie die auszuführenden Arbeiten zu unterrichten.

(2) Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeitnehmer eines Nachunternehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und aus diesem Tarifvertrag sowie über die Möglichkeiten der Durchsetzung dieser Rechte zu unterrichten.

### **§ 6**

#### **Allgemeinverbindlichkeit**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Erlass einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

### **§ 7**

#### **Inkrafttreten und Laufdauer**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2021, schriftlich gekündigt werden.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 17. Januar 2020 außer Kraft.

Berlin/Frankfurt a.M., den 29. Januar 2021

Zentralverband des  
Deutschen Baugewerbes e.V.,  
Kronenstraße 55 - 58,  
10117 Berlin



Nostitz

Hauptverband der  
Deutschen Bauindustrie e.V.,  
Kurfürstenstraße 129,  
10785 Berlin



Beeke

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt a.M.



Feiger



Burckhardt



**Anhang** zum Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)

### **Lohngruppe 1 – Werker/Maschinenwerker –**

**Tätigkeit:**

- einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung

**Regelqualifikation:**

keine

**Tätigkeitsbeispiele:**

- Sortieren und Lagern von Bau- und Bauhilfsstoffen auf der Baustelle
- Pflege und Instandhaltung von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten
- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Baugerüsten und Schalungen
- Mischen von Mörtel und Beton
- Bedienen von einfachen Geräten, z. B. Kompressor, handgeführte Bohr- und Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

### **Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer –**

**Tätigkeit:**

- fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung

**Regelqualifikation:**

- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe
- anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler
- anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet
- Baumaschinenlehrgang
- anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten

## **Tätigkeitsbeispiele:**

### **1. Asphaltierer (Asphaltabdichter, Asphaltteur):**

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen und Herstellen von Asphalten
- Aufbringen und Verteilen der Asphaltmasse

### **2. Baustellen-Magaziner:**

- Lagern von Bau- und Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
- Bereithalten und Warten der Werkzeuge und Geräte und Schutzausrüstungen
- Führen von Bestandslisten

### **3. Betonstahlbieger und Betonstahlflechter (Eisenbieger und Eisenflechter):**

- Lesen von Biege- und Bewehrungsplänen
- Messen, Anreißen, Schneiden und Biegen
- Bündeln und Einteilen der Stähle nach Zeichnung
- Einteilen und Einbauen von Stahlbetonbewehrungen

### **4. Fertigteilbauer:**

- Herstellen, Abbau und Wartung von Form- und Rahmenkonstruktionen für Fertigteile
- Einlegen oder Einbauen von Bewehrungen oder Einbauteilen
- Herstellen von Verbundbauteilen
- Fertigstellen und Nachbehandeln von Fertigteilen

### **5. Fuger, Verfuger:**

- Herstellen von Fugenmörtel aller Art
- Vorbereiten des Baukörpers zum Verfugen
- Ausführen von Fugarbeiten - auch mit dauerelastischen Fugenmassen - und der erforderlichen Reinigungsarbeiten; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

### **6. Gleiswerker:**

- Herstellen des Unterbaus
- Verlegen von Schwellen und Schienen

### **7. Mineur:**

- Ausführen von einfachen Verbauarbeiten durch Vortrieb und Verbau im Tunnel-, Schacht- und Stollenbau
- Ausführen einfacher Beton- und Maurerarbeiten

### **8. Putzer (Fassadenputzer, Verputzer):**

- Vorbereiten des Untergrundes
- Herstellen und Aufbereiten der gebräuchlichsten Mörtel
- Zurichten und Befestigen von Putzträgern
- Herstellen und Aufbringen von Putzen
- Oberflächenbearbeitung von Putzen; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

**9. Rabitzer:**

- Herstellen der Unterkonstruktionen
- Anbringen der Putzträger, Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

**10. Rammer (Pfahlrammer):**

- Vorbereiten, Aufstellen, Ansetzen und Abbauen von Ramngeräten
- Ansetzen, Rammen und Ziehen der Pfähle und Wände

**11. Rohrleger:**

- Herstellen von Rohrgräben und Rohrgrabenverkleidungen sowie Verlegen von Rohren
- Abdichten von Rohrverbindungen
- Ausführen von einfachen Dichtigkeitsprüfungen

**12. Schalungsbauer (Einschaler):**

- Zurichten von Schalungsmaterial und Bearbeiten durch Sägen und Hobeln
- Herstellen von Schalplatten
- Zusammenbauen und Aufstellen von Schalungen nach Schalungsplänen sowie Ausschalen

**13. Schwarzdeckenbauer:**

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen von Bindemitteln und Herstellen von Mischgut
- Einbauen und Verdichten des Mischgutes
- Oberflächenbehandlung von Schwarzdecken

**14. Betonstraßenwerker:**

- Ausführen der gebräuchlichsten Betonstraßenbauarbeiten
- Herstellen von Betonstraßendecken

**15. Schweißer (Gasschweißer, Lichtbogenschweißer):**

- Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung, insbesondere Sägen, Feilen und Bohren
- Ausführen einfacher Schweißarbeiten, autogen und elektrisch

**16. Terrazzoleger:**

- Herstellen von Terrazzomischungen
- Vorbereiten des Untergrundes und Aufteilen der Fläche
- Einbringen, Verdichten, Schleifen, Polieren und Nachbehandeln von Terrazzo

**17. Wasser- und Landschaftsbauer:**

- Herstellen von Uferbefestigungen
- Herstellen einfacher Dränagen und Wasserführungen
- Ausführen einfacher Mauer-, Beton- und Pflasterarbeiten

**18. Maschinisten:**

- Aufstellen, Einrichten, Bedienen und Warten von kleineren Baumaschinen und Geräten

**19. Kraftfahrer:**

- Führen von Kraftfahrzeugen



# Weiterführende Literatur und Empfehlenswertes für Neugierige

## **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)**

---

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

- Branchen
  - Bauhauptgewerbe
  - Themen
    - Arbeit
    - Bildung
  - Über uns
    - Organisationsstruktur

## **Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)**

---

[www.efbww.org](http://www.efbww.org)

[www.posting-workers.eu](http://www.posting-workers.eu)

(gemeinsam mit dem Europäischen Verband der Bauarbeitgeber FIEC)

## **Faire Mobilität**

---

[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

## **SOKA-BAU (Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft)**

---

[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)

- Arbeitgeber/  
Arbeitnehmer
  - Leistungen
    - Urlaubsverfahren
    - Berufsausbildung
    - Rente
    - Absicherung von Arbeitszeitkonten
  - Hilfe & Service
    - Häufig gestellte Fragen
    - Formulare & Downloads

## **Sozialkasse des Berliner Baugewerbes**

---

[www.sozialkasse-berlin.de](http://www.sozialkasse-berlin.de)

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- Leitfäden
- Rundschreiben

## **Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V. (UKB)**

---

[www.urlaubskasse-bayern.de](http://www.urlaubskasse-bayern.de)

- Tarifliche Leistungen
- Verfahren/Finanzierung
- Service → Downloads und Infomaterial

## **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

---

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

- Themen
  - Arbeitsrecht
    - Arbeitnehmerentsendung
    - Mindestlohn
    - Teilzeit
  - Arbeitsschutz
    - Aus- und Weiterbildung
    - Rente

## **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**

---

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

- Forschung und Beratung
- Publikationen → IAB Kurzbericht

## **Bundesagentur für Arbeit (BA)**

---

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

- Unternehmen → finanzielle Hilfen und Unterstützung
- Weitere finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld/Insolvenzgeld  
(Informationen für Arbeitgeber)

## **Bundesministerium für Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV)**

---

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

- Service → Gesetze im Internet

## **Zoll**

---

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

- Unternehmen → Fachthemen → Arbeit → Bekämpfung der  
Schwarzarbeit und illegalen  
Beschäftigung

**Die IG BAU:**

**eine starke Gemeinschaft**

**Wir sind 250.000 Menschen und jede\*r von uns hat viele gute Gründe, in der IG BAU zu sein. Wir sind Frauen und Männer, Jung und Alt, und wir kommen aus vielen Nationen. Wir haben unterschiedliche Meinungen und Weltanschauungen, aber wir wissen: Nur als starke Gemeinschaft können wir etwas erreichen.**

Niemand kann alleine ein gutes, solides Haus bauen. Unsere Fähigkeiten, unsere Möglichkeiten, unsere Stärken müssen wir endlich zusammenbringen und für uns selbst einsetzen. Nicht für andere und ihre Gewinne – sondern für unsere Zukunft und unsere Familien.

### **Leistung – Verlässlichkeit – Sicherheit**

Wir setzen uns für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen ein. Für Vollbeschäftigung, für Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Chancengleichheit aller. Dafür handelt die IG BAU Tarifverträge aus und nimmt Einfluss auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wir sind unabhängig von Arbeitgeber\*innen, Regierungen oder politischen Parteien.



**IG BAU: die Solidargemeinschaft.**

\*) Die IG BAU ist zuständig für folgende Branchen: Bauwirtschaft, Baustoffindustrie, Entsorgung und Recycling, Agrar- und Forstwirtschaft, Gebäudereinigung/-management, Umwelt- und Naturschutz.

# Fairer Wettbewerb

in der Bauwirtschaft

## **Impressum**

Herausgeberin:

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Bundessvorstand

Vorstandsbereich Bauwirtschaft – Baustoffindustrie

Abteilung Bauwirtschaft

Olof-Palme-Straße 19

60439 Frankfurt am Main

V. i. S. d. P.: Carsten Burckhardt

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann GmbH

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

November 2021