

Rahmentarifvertrag

für die Angestellten und Poliere

im Baugewerbe

vom 4. Juli 2002

**in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 29. Juli 2005, 20. August 2007, 17. Dezember 2012
und 05. Juni 2014**



Rahmentarifvertrag

für die Angestellten und Poliere

des Baugewerbes

vom 4. Juli 2002

**in der Fassung der Änderungstarifverträgen
vom 29. Juli 2005, 20. August 2007, 17. Dezember 2012 und 5.
Juni 2014**

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 am Main,**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses	8
§ 3 Arbeitszeit	9
§ 4 Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall	13
§ 5 Gruppeneinteilung und Gehaltsregelung	15
§ 6 Gehaltszahlung im Todesfall	23
§ 7 Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung	23
§ 8 Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften	26
§ 9 Versetzung	26
§ 10 Urlaub	27
§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	29
§ 12 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30
§ 13 Ausschlussfristen	30
§ 14 Durchführung des Vertrages	30
§ 15 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer	30

§ 1 Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe des Baugewerbes. Das sind alle Betriebe, die unter einen der nachfolgenden Abschnitte I bis IV fallen.

Abschnitt I

Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeiten geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung gewerblich Bauten aller Art erstellen.

Abschnitt II

Betriebe, die, soweit nicht bereits unter Abschnitt I erfasst, nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeiten geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung gewerblich bauliche Leistungen erbringen, die - mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen - der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Abschnitt III

Betriebe, die, soweit nicht bereits unter Abschnitt I oder II erfasst, nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeiten geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung - mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen - gewerblich sonstige bauliche Leistungen erbringen.

Abschnitt IV

Betriebe, in denen die nachstehend aufgeführten Arbeiten ausgeführt werden:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen;
2. Bauten- und Eisenschutzarbeiten;
3. technische Dämm- (Isolier-) Arbeiten, insbesondere solche an technischen Anlagen, soweit nicht unter Abschnitt II oder III erfasst, einschließlich von Dämm- (Isolier-) Arbeiten an und auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen.

4. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit einem oder mehreren Betrieben des Baugewerbes bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – für die angeschlossenen Betriebe des Baugewerbes entweder ausschließlich oder überwiegend die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, oder ausschließlich oder in nicht unerheblichem Umfang (zumindest zu einem Viertel der betrieblichen Arbeitszeit) den Bauhof und / oder die Werkstatt betreiben, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.
5. Erfasst werden ferner überbetriebliche Ausbildungsstätten mit eigener Rechtspersönlichkeit, die überwiegend von Mitgliedsverbänden des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie oder des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes getragen werden und in denen nicht der BAT oder ein Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts i. S. des § 20 Abs. 2 Buchst. c BAT angewandt wird.

Abschnitt V

Zu den in den Abschnitten I bis III genannten Betrieben gehören z. B. diejenigen, in denen Arbeiten der nachstehend aufgeführten Art ausgeführt werden:

1. Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit;
2. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen einschließlich der Grabenräumungs- und Faschinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstellens von Vorflut- und Schleusenanlagen;
3. Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerksteilen (z. B. Entfernen, Verfestigen, Beschichten von Asbestprodukten);
4. Bautrocknungsarbeiten, d. h. Arbeiten, die unter Einwirkung auf das Gefüge des Mauerwerks der Entfeuchtung dienen, auch unter Verwendung von Kunststoffen oder chemischen Mitteln sowie durch Einbau von Kondensatoren;
5. Beton- und Stahlbetonarbeiten einschließlich Betonschutz- und Betonsanierungsarbeiten sowie Armierungsarbeiten;
6. Bohrarbeiten;
7. Brunnenbauarbeiten;
8. chemische Bodenverfestigungen;
9. Dämm- (Isolier-) Arbeiten (z. B. Wärme-, Kälte-, Schallschutz-, Schallschluck-, Schallverbesserungs-, Schallveredelungsarbeiten) einschließlich Anbringung von Unterkonstruktionen;

10. Erdbewegungsarbeiten (Wegebau-, Meliorations-, Landgewinnungs-, Deichbauarbeiten, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau sowie Errichtung von Schallschutzwällen und Seitenbefestigungen an Verkehrswegen);
11. Estricharbeiten (unter Verwendung von Zement, Asphalt, Anhydrit, Magnesit, Gips, Kunststoffen oder ähnlichen Stoffen);
12. Fassadenbauarbeiten;
13. Fertigbauarbeiten: Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken; ferner das Herstellen von Fertigbauteilen, wenn diese zum überwiegenden Teil durch den Betrieb, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der gewählten Rechtsform - durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zusammengefügt oder eingebaut werden;
14. Feuerungs- und Ofenbauarbeiten;
15. Fliesen-, Platten- und Mosaik-Ansetz- und Verlegearbeiten;
16. Fugarbeiten an Bauwerken, insbesondere Verfugung von Verblendmauerwerk und von Anschlüssen zwischen Einbauteilen und Mauerwerk sowie dauerelastische und dauerplastische Verfugungen aller Art;
17. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen;
18. Gleisbauarbeiten;
19. Herstellen von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der gewählten Rechtsform - die Baustellen des Betriebes mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt werden;
20. Hochbauarbeiten;
21. Holzschutzarbeiten an Bauteilen;
22. Kanalbau- (Sielbau-) Arbeiten;
23. Maurerarbeiten;
24. Rammarbeiten;

25. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen;
26. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten;
27. Schalungsarbeiten;
28. Schornsteinbauarbeiten;
29. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten;
30. Stahlbiege- und -flechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden;
31. Stakerarbeiten;
32. Straßenbauarbeiten (Stein-, Asphalt-, Beton-, Schwarzstraßenbauarbeiten, Fahrbahnmarkierungsarbeiten, ferner Herstellen und Aufbereiten des Mischgutes, sofern mit dem überwiegenden Teil des Mischgutes der Betrieb, ein anderer Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der gewählten Rechtsform - der Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt wird) sowie Pflasterarbeiten aller Art;
33. Straßenwalzarbeiten;
34. Stuck-, Putz-, Gips- und Rabetarbeiten, einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern;
35. Terrazzoarbeiten;
36. Tiefbauarbeiten;
37. Trocken- und Montagebauarbeiten (z. B. Wand- und Deckeneinbau bzw. -verkleidungen, Montage von Baufertigteilen), einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern;
38. Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen;
39. Vermieten von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden;
40. Wärmedämmverbundsystemarbeiten;
41. Wasserwerksbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten (z. B. Wasserstraßenbau, Wasserbeckenbau, Schleusenanlagenbau);
42. Zimmerarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgeführt werden.

Abschnitt VI

Betriebe, soweit in ihnen die unter den Abschnitten I bis V genannten Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht von Abschnitt I bis IV erfassten Betriebes baugewerbliche Arbeiten ausführt.

Werden in Betrieben des Baugewerbes in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden

Abschnitt VII

Nicht erfasst werden Betriebe

1. des Betonwaren und Terrazzowaren herstellenden Gewerbes,
2. des Dachdeckerhandwerks,
3. des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt,
4. des Glaserhandwerks,
5. des Herd- und Ofensetzerhandwerks, soweit nicht Arbeiten der in Abschnitt IV oder V aufgeführten Art ausgeführt werden,
6. des Maler- und Lackiererhandwerks, soweit nicht Arbeiten der in Abschnitt IV oder V aufgeführten Art ausgeführt werden,
7. der Naturstein- und Naturwerksteinindustrie, soweit nicht Arbeiten der in Abschnitt I bis V aufgeführten Art ausgeführt werden,
8. der Nassbaggerei, die von dem Rahmentarifvertrag des Nassbaggergewerbes erfasst werden,
9. des Parkettlegerhandwerks,
10. der Säurebauindustrie,
11. des Schreinerhandwerks sowie der holzbe- und -verarbeitenden Industrie, soweit nicht Fertigbau-, Dämm- (Isolier-), Trockenbau- und Montagebauarbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden,

12. des Klempnerhandwerks, des Gas- und Wasserinstallationsgewerbes, des Elektroinstallationsgewerbes, des Zentralheizungsbauer- und Lüftungsbauergewerbes sowie des Klimaanlagenbaues, soweit nicht Arbeiten der in Abschnitt IV oder V aufgeführten Art ausgeführt werden,
13. des Steinmetzhandwerks, soweit die in § 1 Nr. 2.1 des Tarifvertrages über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 1. Dezember 1986 in der Fassung vom 28. August 1992 aufgeführten Tätigkeiten überwiegend ausgeübt werden.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Angestellte, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und

- a) als Angestellte
- in überbetrieblichen Ausbildungsstätten jedoch nur die hauptberuflichen Ausbilder -
- b) zur Ausbildung für den Beruf eines Angestellten
beschäftigt sind oder
- c) als Poliere angestellt sind.

Ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Angestellten.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die einzustellenden Angestellten dürfen nicht aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, des Geschlechts, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Der Angestellte hat bei seiner Einstellung die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch das Versicherungsnachweisheft für Angestellte des Baugewerbes gehört, dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Arbeitgeber hat gemäß § 2 des Nachweisgesetzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen, aus denen sich bei Polieren auch ergeben muss, dass die Einstellung als Polier erfolgt ist, schriftlich festzuhalten.
2. Bei einer Neueinstellung auf Baustellen, die von einer Arbeitsgemeinschaft betrieben werden, ist dem Angestellten dessen Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben.
3. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu ersetzen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Arbeitszeitregelungen

1.1 Tarifliche Arbeitszeit

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt montags bis freitags acht Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Für Poliere sowie für Angestellte, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht, beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, sofern betrieblich nicht die werktägliche Arbeitszeitverteilung nach Absatz 1 vereinbart worden ist, in den Monaten Januar bis März und Dezember ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit); in den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit). Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

1.2 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen

Die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich). Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Angestellten auf die Werktage verteilt werden.

1.3 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.31 Voraussetzung und Durchführung

Poliere sowie Angestellte, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht, können in betriebliche Arbeitszeitregelungen nach § 3 Nr. 1.4 BRTV einbezogen werden.

Bei einer solchen Einbeziehung kann durch die Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch die einzelvertragliche Vereinbarung für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Gehaltsabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) bei unveränderter Zahlung des Monatsgehaltes nach § 5 Nr. 3.1 eine von der regelmäßigen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Angestellten festzulegen.

Eine entsprechende betriebliche Regelung kann unter Berücksichtigung der Nrn. 1.32 und 1.33 auch für solche Angestellte getroffen werden, deren Tätigkeit nicht unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht.

1.32 Arbeitszeitkonto

Für jeden Angestellten wird ein individuelles Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf diesem Arbeitszeitkonto ist die Differenz zwischen den Stunden, für welche ein Gehaltsanspruch oder ein Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung besteht, und 173 Stunden gutzuschreiben bzw. zu belasten; gesetzliche Wochenfeiertage, Urlaubstage und Freistellungstage (§ 4 Nr. 3) sind dabei entsprechend der tariflichen Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.1 Abs. 2 zu berücksichtigen. Für die Errechnung dieser Differenz sind den Stunden mit Gehaltsanspruch diejenigen Stunden gleichgestellt, für die wegen unbezahlter Freistellung oder unentschuldigter Fehlers kein Gehaltsanspruch besteht. Die auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Stunden werden bei einer betrieblich reduzierten Arbeitszeit zum Ausgleich der entsprechenden Arbeitszeitschwankung verwendet.

Das Arbeitszeitguthaben darf zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld darf zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Arbeitszeitguthaben für 150 Stunden erreicht, so ist das Entgelt für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem monatlichen Gehalt auszuzahlen. Die Frage einer Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln.

Das Arbeitszeitkonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, das nicht mehr durch arbeitsfreie Tage ausgeglichen werden kann, so sind die Guthabenstunden abzugelten (Nrn. 2.14, 3.1). Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können diese Guthabenstunden unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes ganz oder teilweise in diesen übertragen werden. In einer solchen Betriebsvereinbarung muss dem Angestellten ein Anspruch auf Auszahlung seines Guthabens eingeräumt werden; dieser muss bis zum Ende des laufenden Ausgleichszeitraumes schriftlich geltend gemacht werden.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

1.33 Absicherung des Arbeitszeitkontos

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Entgelt für die Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Entgelts für die gutgeschriebenen Stunden muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettogehalt zurückgestellt wird, das Bruttogehalt und 20 v. H. des Bruttogehalts für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer der Bezirks- oder Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Entgelt für das Zeitguthaben an den Angestellten auszuzahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

1.4 Gleitende Arbeitszeit

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine Gleitzeitregelung eingeführt werden. In dieser Vereinbarung sind im Regelfall der Geltungsbereich, die Dauer und die Lage der Kernarbeitszeit und der Gleitzeitspanne, die Dauer des Abrechnungszeitraumes sowie die Kontrolle der Gleitzeiten zu regeln. Die Übertragbarkeit von Zeitsalden (Zeitguthaben oder Zeitschulden) ist auf 15 Stunden je Kalendervierteljahr begrenzt; für den Fall der Anordnung von Arbeitsstunden, die bis zum Ende des Kalendervierteljahres nicht mehr ausgeglichen werden können, können Sonderregelungen getroffen werden. Jede bezahlte Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder individualrechtlicher Ansprüche erfolgt für die sich aus Nr. 1.1 bzw. aus einer Arbeitszeitregelung gemäß Nr. 1.2 ergebende werktägliche Arbeitszeit.

1.5 Hinzuziehung der Organisationsvertreter

Ist eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit nach Nrn. 1.1 Abs. 2, 1.2, 1.3 und 1.4 nicht zu erzielen, so sind die Organisationsvertreter hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.

1.6 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember

Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei; die dadurch ausfallende Arbeitszeit gilt als abgeleistet.

2. Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Überstunden, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden.

2.1 Überstunden

Überstunden sind

- 2.11** bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.1 die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; bei zweiwöchigem Arbeitszeitausgleich nach Nr. 1.2 die über die jeweils vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden;
- 2.12** bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.3 die nach Nr. 1.32 Abs. 1 auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden; dabei bleiben die ersten 150 Überstunden innerhalb von zwölf Kalendermonaten zuschlagsfrei;
- 2.13** bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.3 die nach Nr. 1.32 Abs. 2 neben dem monatlichen Gehalt zu vergütenden Arbeitsstunden;
- 2.14** ferner die auf dem Arbeitszeitkonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstunden: Ende des Ausgleichszeitraumes, soweit die Guthabenstunden nicht nach Nr. 1.32 Abs. 3 in den neuen Ausgleichszeitraum übertragen werden, Ausscheiden des Angestellten aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Soweit bereits ein Zuschlag nach Nr. 2.12 gezahlt wurde, entfällt der Zuschlag nach Nr. 2.14.

2.2 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 Uhr und 5.00 Uhr geleistete Arbeit; bei Zwei-Schichten-Arbeit die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr und bei Drei-Schichten-Arbeit die in der Nachtschicht geleistete Arbeit.

2.3 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- bzw. gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

2.4 Anordnung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, soweit sie betrieblich notwendig ist, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Wenn in dringenden Fällen Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet werden muss, ist der Betriebsrat nachträglich zu verständigen. In beiden Fällen darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 Arbeitszeitgesetz vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen kann die tägliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.¹ Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

Als Mehrarbeit gelten nur die auf vorherige Anordnung des Arbeitgebers oder eines seiner Beauftragten geleisteten Arbeitsstunden. Kann in dringenden Fällen eine solche ausdrückliche vorherige Anordnung nicht eingeholt werden, ist der Angestellte

¹)§ 3 Nr. 2.4 Satz 4 gilt ab 1. Januar 2015

berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen zu handeln; der Arbeitgeber oder sein Beauftragter sind dann jedoch unverzüglich von der notwendig gewordenen Mehrarbeit zu unterrichten.

3. Zuschläge

Für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind je Stunde 1/173 des vereinbarten Gehaltes zu zahlen sowie hieraus folgende Zuschläge:

3.1 für Überstunden 25 v. H.

Zur Abgeltung von Überstunden nach Nr. 2.11 kann eine angemessene monatliche Pauschalzahlung oder ein Freizeitausgleich vereinbart werden. Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs sind die Wünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

3.2 für Nachtarbeit 20 v. H.

3.3 für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 75 v. H.

für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und am 1. Weihnachtsfeiertag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen 200 v. H.

für Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen 200 v. H.

Fallen mehrere Zuschläge an, sind alle Zuschläge nebeneinander zu zahlen.

4. Erschwerniszulage

Für Angestellte, die eine nach den Unfallverhütungsvorschriften zu stellende persönliche Schutzausrüstung tragen (Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung) oder die in Räumen mit mindestens 100 kPa Überdruck tätig werden müssen (Druckluftarbeiten), kann betrieblich eine Erschwerniszulage vereinbart werden.

5. Teilzeitarbeit

Bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze und bei der Neubesetzung vorhandener Arbeitsplätze soll der Arbeitgeber den Wünschen vollzeitbeschäftigter Angestellter auf einen Teilzeitarbeitsplatz und den Wünschen teilzeitbeschäftigter Angestellter auf einen Vollzeitarbeitsplatz Rechnung tragen; dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse und die persönliche Eignung der Angestellten zu berücksichtigen.

§ 4

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Unterrichtung des Arbeitgebers

Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit von mehr als fünftägiger Dauer hat der Angestellte eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Soweit dem nicht

versicherungspflichtigen Angestellten hierfür Kosten entstehen, hat sie der Arbeitgeber zu tragen.

2. Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall

- 2.1** Für die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen
- 2.2** Nach dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhalten Angestellte, wenn sie infolge von Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind (Arbeitsunfähigkeit), von der 7. Woche an einen Zuschuss vom Arbeitgeber bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Zuschuss wird in Höhe des Betrages gewährt, der sich als Unterschied zwischen 90 v. H. des Nettogehalts und den beitragspflichtigen Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung oder Unfallversicherung ergibt. Ist der Angestellte nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, so ist das Krankengeld oder Hausgeld der Berechnung zugrunde zu legen, das er als Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung in der Höchststufe erhalten würde.

Nach siebenjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wird der Zuschuss nach Absatz 2 bis zur Dauer von acht Wochen und nach zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von zwölf Wochen gewährt.

- 2.3** Der infolge von Krankheit arbeitsunfähige Angestellte hat den Anspruch auf den Zuschuss nach Nr. 2.2 auch während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Das gilt auch, wenn eine solche Maßnahme nicht von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte gewährt wird, sondern auf Veranlassung einer anderen Stelle. Jedoch müssen in diesem Fall die sinngemäß gleichen Voraussetzungen erfüllt sein, wie sie bei Bewilligung einer solchen Maßnahme durch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vorliegen müssen.
- 2.4** Bei der Berechnung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Nr. 2.2 wird die Dauer früherer Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn die frühere Betriebszugehörigkeit durch Umstände unterbrochen wurde, die der Angestellte nicht zu vertreten hatte. Dabei werden aber die jeweiligen Unterbrechungszeiträume nicht mitgezählt.

3. Freistellung aus familiären Gründen

Der Angestellte ist unter Fortzahlung seines Gehaltes bei folgenden Ereignissen von der Arbeit freizustellen:

- 3.1** eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 3 Arbeitstage,
- 3.2** Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage,
- 3.3** Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern für 2 Arbeitstage,
- 3.4** schwere Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,
- 3.5** Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, jedoch nur einmal im Kalenderjahr und

nicht während eines wirksam gekündigten
Arbeitsverhältnisses

für 2 Arbeitstage.

Darüber hinaus hat der Angestellte bei sonstigen besonderen familiären Ereignissen unter Verwendung eines bestehenden Arbeitszeitguthabens einen Anspruch auf Freistellung, wenn der Freistellung keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

4. Freistellung für Arztbesuche und Behördengänge

Der Angestellte ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Fortzahlung seines Gehalts von der Arbeit freizustellen, wenn er

- 4.1.** den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er
- 4.2.** von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

5. Freistellung zur Ausübung von Ehrenämtern

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von Prüfungsausschüssen, für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung und nach dem Berufsbildungsgesetz und für die Teilnahme an Tarifverhandlungen und deren vorbereitenden Sitzungen als gewähltes Mitglied der Verhandlungskommission auf Bundesebene ist der Angestellte für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freizustellen.

6. Beantragung der Freistellung

Ist eine vorherige Beantragung der Freistellung nicht möglich, so hat der Angestellte den Grund hierfür unverzüglich glaubhaft zu machen; anderenfalls entfällt der Gehaltsanspruch.

§ 5

Gruppeneinteilung und Gehaltsregelung

1. Grundlagen der Eingruppierung

- 1.1** Jeder Angestellte ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Gehaltsgruppen A I bis A X einzugruppieren.
- 1.2** Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Angestellten innerhalb eines Monats unter Hinweis auf die Ausschlussfristen des § 13 schriftlich zu bestätigen. Das gleiche gilt für eine Umgruppierung und die Ablehnung einer beantragten Umgruppierung.
- 1.3** Für die Eingruppierung und Höhergruppierung des Angestellten sind die Art und der Umfang seiner Tätigkeit, der Grad der Selbständigkeit und der Umfang der Verantwortung und, soweit dies für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist, darüber hinaus seine Berufsausbildung entscheidend, es sei denn, die fehlende Berufsausbildung wird durch eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation ersetzt.

- 1.4** Die Selbständigkeit und die Verantwortung des Angestellten wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit durch Vorgesetzte beaufsichtigt wird.
- 1.5** Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- 1.6** Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Gruppe mit Ausnahme von Urlaubsvertretungen begründen mit Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge; der Anspruch erlischt mit Beendigung dieser Tätigkeit. Wiederholt sich eine stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit innerhalb eines Jahres in einer höheren Gruppe, so werden diese Zeiten zusammengerechnet.
- 1.7** Hebt sich ein Angestellter durch seine Tätigkeit deutlich und dauerhaft über die Tätigkeitsmerkmale seiner Gruppe heraus, ohne die Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, so hat er Anspruch auf eine Zulage. Die Höhe und Ausgestaltung sind in einem Mitarbeitergespräch zu vereinbaren. Bei einer Höhergruppierung wird die Zulage auf das höhere Tarifgehalt angerechnet.

2. Gehaltsgruppen

Es werden die folgenden Gehaltsgruppen festgelegt, wobei die Richtbeispiele nicht abschließend sind:

A I

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen, die eine kurze Einarbeitungszeit und keine Berufsausbildung erfordern.

A II

Angestellte, die fachlich begrenzte Tätigkeiten nach Anleitung ausführen, für die

- eine abgeschlossene Berufsausbildung oder
- eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Erstellen einfacher Schal-, Bewehrungs- und sonstiger einfacher Pläne;
2. Massenermittlungen für einfache Bauteile;
3. Ausführen einfacher Vermessungsarbeiten;
4. Vorbereiten und Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Untersuchungen und Messungen unter Anleitung in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Arbeiten im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Schreiben vorgegebener Texte und Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Sekretariatsarbeiten;
7. Bedienen von Kommunikationsanlagen.

A III

Angestellte, die fachlich begrenzte Tätigkeiten nach allgemeiner Anleitung ausführen, für die

- eine abgeschlossene Berufsausbildung und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Erstellen von Schal-, Bewehrungs- und sonstigen Plänen;
2. Massenermittlungen für Bauteile;
3. Ausführen von Vermessungsarbeiten nach allgemeiner Anleitung;
4. Vorbereiten und Ausführen fachlich begrenzter Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Ausführen von Arbeiten im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Schreiben vorgegebener Texte und Tabellen sowie Ausführen fachlich begrenzter Sekretariatsarbeiten;
7. Bedienen von Kommunikationsanlagen in Verbindung mit anderen Kommunikations- oder Verwaltungsaufgaben;
8. Archivarbeiten.

A IV

Angestellte, die fachlich erweiterte Tätigkeiten teilweise selbständig ausführen, für die

- eine abgeschlossene Ausbildung an einer staatlich anerkannten Technikerschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie) oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Plänen;
2. einfache Aufmasserstellungen und Massenermittlungen;
3. Ausführen von Vermessungsarbeiten;
4. Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Bearbeiten von Teilaufgaben im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Ausführen von Sekretariatsarbeiten.

A V

Angestellte, die schwierige Tätigkeiten teilweise selbständig und teilweise eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer staatlich anerkannten Technikerschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie) und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Plänen, Konstruktionen sowie Massenermittlungen;
2. Ausführen von Vermessungsarbeiten einschließlich Dokumentation;
3. teilweise selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
4. Erstellen von Aufmaßen und einfachen Bauabrechnungen;
5. Erstellen von einfachen Kalkulationen;
6. Erstellen von Terminplänen sowie Planen und Organisieren von Baustelleneinrichtungen in der Arbeitsvorbereitung;
7. Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
8. Einrichten von EDV-Arbeitsplätzen;
9. umfangreiche Sekretariatsarbeiten;
10. Korrespondenz in einer Fremdsprache.

A VI

Angestellte, die schwierige Tätigkeiten weitgehend selbständig und teilweise eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule oder
- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule mit Diplomabschluss oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) oder
- eine abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche durch berufliche Fortbildung erworbene Fachkenntnisse oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Eingabe- und Konstruktionsplänen;
2. Anfertigen von Entwurfs-, Genehmigungs- und Ausführungsplänen;
3. Anfertigen von einfachen statischen Berechnungen;
4. Ausführen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. weitgehend selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von schwierigen Aufmaßen und Bauabrechnungen;
7. Erstellen von Kalkulationen;
8. Planen von Schalungen und Baubehelfen in der Arbeitsvorbereitung;
9. Koordinieren und Überwachen von Bauausführungen unter Aufsicht eines verantwortlichen Bauleiters;
10. schwierige Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
11. Ausführen von Teilaufgaben im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
12. Betreuen von EDV-Anwendern und Ausführen von Arbeiten an der Hardware;
13. Führen eines Sekretariats;
14. Korrespondenz in Fremdsprachen.

A VII

Angestellte, die schwierigere Tätigkeiten selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Technischen Hochschule oder Universität oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss oder
- ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule und die entsprechende Berufserfahrung oder
- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche durch berufliche Fortbildung erworbene Fachkenntnisse oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist

und Poliere, welche die Prüfung gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Polier“ erfolgreich abgelegt haben und als Polier angestellt wurden oder die als Polier angestellt wurden, ohne diese Prüfung abgelegt zu haben, sowie Meister.

Richtbeispiele:

1. Entwerfen, Konstruieren, Berechnen von Bauwerken mit mittlerem Schwierigkeitsgrad;
2. Anfertigen von Entwurfs-, Genehmigungs- und Ausführungsplänen mit mittlerem Schwierigkeitsgrad;
3. Anfertigen von statischen Berechnungen;
4. Planen und Ausführen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von schwierigen Kalkulationen;
7. Berechnen und Erstellen von Plänen für Schalungen und Baubehelfe in der Arbeitsvorbereitung;
8. Koordinieren und Überwachen von Bauausführungen oder Abschnittsbauleitung;
9. Veranlassen und Überwachen von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
10. Einsatzplanung und Führung des gewerblichen Baustellenpersonals und der gewerblichen Auszubildenden, ohne selbst überwiegend körperlich mitzuarbeiten;
11. schwierige und umfangreiche Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
12. Arbeiten im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
13. Beraten bei EDV-Systemanwendungen, Betreuen von EDV-Netzwerken;
14. Führen des Sekretariats der Geschäftsleitung.

A VIII

Angestellte, die besonders schwierige Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Technischen Hochschule oder Universität und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und die entsprechende Berufserfahrung oder
- ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist

und Poliere, welche die Prüfung gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Polier“ erfolgreich abgelegt haben und als Polier angestellt wurden oder die als Polier angestellt wurden, ohne diese Prüfung abgelegt zu haben, sowie Meister.

Richtbeispiele:

1. Entwerfen, Berechnen von Baukonstruktionen;
2. Anfertigen von Objektplänen;
3. Anfertigen von umfangreichen statischen Berechnungen;
4. Planen, Ausführen und Überwachen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. Überwachen, selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von besonders schwierigen Kalkulationen;
7. Entwickeln und Bearbeiten aller Aufgaben der Arbeitsvorbereitung;
8. Selbständiges Leiten von Bauausführungen;
9. Selbständiges und eigenverantwortliches Veranlassen und Überwachen von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
10. Koordinieren und Überwachen umfangreicher Bauausführungen, ggf. einschließlich der eigenverantwortlichen Einsatzplanung und Führung des gewerblichen Baustellenpersonals und der gewerblichen Auszubildenden;
11. Verhandeln mit Bauauftraggebern und Behörden;
12. Leiten und Durchführen der kaufmännischen Arbeiten auf einer Baustelle;
13. Vorbereiten von Bilanzen;
14. Besonders schwierige Arbeiten im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
15. Bearbeiten aller Aufgaben im Personalwesen, im Einkauf oder in der Angebotsbearbeitung;
16. Erstellen von EDV-Konzepten.

A IX

Angestellte, die umfassende Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master oder Bachelor und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Leiten, Überwachen und Durchführen komplizierter und umfangreicher technischer oder kaufmännischer Arbeiten;
2. Entwerfen, Berechnen komplizierter Baukonstruktionen;
3. Anfertigen komplizierter Objektpläne;
4. Leiten, Überwachen und Durchführen aller Aufgaben der Arbeitsvorbereitung;
5. Selbständiges Leiten von komplizierten Bauausführungen;
6. Erstellen von Bilanzen;
7. Verhandlungsführung mit Bauauftraggebern und Behörden;
8. Erstellen von umfangreichen, komplizierten EDV-Konzepten.

A X

Angestellte, die umfassende Tätigkeiten selbständig ausführen, eine besondere Verantwortung haben sowie über eine eigene Dispositions- und Weisungsbefugnis verfügen, für die

- ein Abschluss als Master oder Bachelor und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

3. Gehaltsregelungen

- 3.1** Dem Monatsgehalt liegt die tarifliche Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.1 zugrunde.
- 3.2** Bei Ereignissen, die nach diesem Tarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung zum Ersten des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
- 3.3** Auszubildende, die vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden haben, haben ab dem ersten Tag nach der erfolgreichen Ablegung der Prüfung Anspruch auf Gehalt entsprechend der für sie geltenden Gehaltsgruppe.
- 3.4** Angestellte, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Prüfung noch nicht haben ablegen können, haben Anspruch auf die Vergütung der Gruppe A I. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Gehalt und dem ihnen zustehenden Tarifgehalt ist ihnen ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nachzuzahlen, wenn sie die Prüfung bestehen.
- 3.5** Poliere, die zum Zeitpunkt ihrer Anstellung noch nicht fünf Jahre als Werkpolier oder ein Jahr bei einem anderen Arbeitgeber als Polier beschäftigt waren, erhalten im ersten Jahr 95 % des Gehalts der Tarifgruppe A VII.
- 3.6** Falls dem Polier keine oder nicht ausreichende Arbeit als Polier zugewiesen werden kann, können ihm andere Arbeiten unter Fortzahlung seines Gehaltes übertragen werden.
- 3.7** Für hauptberufliche Ausbilder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden die Eingruppierungsgrundlagen für die Poliere auch dann zugrunde gelegt, wenn die Ausbilder keine Poliere sind.
- 3.8** Eine Abtretung und eine Verpfändung von Gehaltsansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

4. Poliere des feuerungstechnischen Gewerbes

Für Feuerungs- und Ofenbau-Poliere, Koksofen- und Gaswerksofenbau-Poliere, Ofenmeister sowie Schornsteinbau-Poliere gelten lediglich die Nrn. 3.1, 3.6 und 3.8 dieses Paragraphen.

§ 6

Gehaltszahlung im Todesfall

1. Stirbt ein Angestellter, so ist sein Gehalt vom Todestag an bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wenn ihm im Sterbemonat noch Ansprüche auf Gehalt oder Zuschuss zum Krankengeld nach § 4 Nr. 2.2 zustanden.
2. Über die Bestimmung der Nr. 1 hinaus sind zu zahlen:
 - 2.1 nach mehr als einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Monatsgehalt;
 - 2.2 nach mehr als dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zwei Monatsgehälter;
 - 2.3 nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit drei Monatsgehälter.
3. Bei der Berechnung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Nr. 2 wird die Dauer früherer Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn die frühere Betriebszugehörigkeit durch Umstände unterbrochen wurde, die der Angestellte nicht zu vertreten hatte. Dabei werden aber die jeweiligen Unterbrechungszeiträume nicht mitgezählt.
4. Stirbt ein Angestellter an den Folgen eines Arbeitsunfalles, so sind ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus drei Monatsgehälter zu zahlen.
5. Anspruchsberechtigt sind nur der hinterbliebene Ehegatte, sofern beim Tode eheliche Gemeinschaft bestand, anderenfalls die Kinder und sonstige Unterhaltsberechtigten, die der Verstorbene überwiegend unterhalten hat.

§ 7

Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung

1. **Allgemeines**

Der Angestellte kann sowohl im Büro als auch auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen (Arbeitsstelle) des Betriebes eingesetzt werden, auch wenn er diese von seiner Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Entfernungen

Entfernungen sind nach Maßgabe des kürzesten mit Personenkraftwagen befahrbaren öffentlichen Weges zwischen der Arbeitsstelle und der Wohnung (Unterkunft) des Angestellten zu bestimmen. Ist ein anderer Weg offensichtlich verkehrsgünstiger, so ist die Entfernung danach zu bestimmen.²

2.2 Betrieb

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle oder die sonstige ständige Vertretung des Arbeitgebers, in welcher der Angestellte eingestellt wird. Wird der Angestellte auf einer Arbeitsstelle eingestellt, so gilt die nächstgelegene Vertretung des Arbeitgebers als Betrieb.

3. Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

Der Angestellte, der außerhalb des Betriebes arbeitet und dem kein Auslösungsanspruch nach Nr. 4 zusteht, hat nach folgender Maßgabe Anspruch auf eine Fahrtkostenabgeltung und einen Verpflegungszuschuss.

3.1 Fahrtkostenabgeltung

Arbeitet der Angestellte auf einer mindestens 10 km von seiner Wohnung entfernten Arbeitsstelle und benutzt er für die Fahrt ein von ihm gestelltes Fahrzeug, so erhält er eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe von 0,20 €³ je Arbeitstag und gefahrenem Kilometer (Kilometergeld). Der arbeitstägliche Anspruch ist auf 20,00 €⁴ begrenzt.

Bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels werden dem Angestellten die hierfür notwendigen Kosten erstattet.

Ein Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber gestellten ordnungsgemäßen Fahrzeug besteht.

Soweit die gewährte Fahrtkostenabgeltung zu versteuern ist, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Angestellten ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Abs. 3) als Sachbezug zu versteuern ist.

3.2 Verpflegungszuschuss

Ist der Angestellte ausschließlich aus beruflichen Gründen mehr als 10 Stunden von seiner Wohnung abwesend, so erhält er einen Verpflegungszuschuss in Höhe von 4,09 € je Arbeitstag in Betrieben in den alten Bundesländern und in Höhe von 2,56 € je Arbeitstag in Betrieben in den neuen Bundesländern.

3.3 Poliere in Berlin

Die Nrn. 3.1 und 3.2 gelten im Gebiet des Landes Berlin nicht für die Poliere.

²) Satz 2 gilt ab 1. Januar 2015

³) bis 31. Dezember gelten 0,30 € je Arbeitstag und Entfernungskilometer

⁴) bis 31. Dezember 2014 ist der Anspruch auf 15,- € begrenzt

4. Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

Arbeitet der Angestellte auf einer mindestens 50 km vom Betrieb entfernten Arbeitsstelle und beträgt der normale Zeitaufwand für seinen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 1 ¼ Stunden, so hat er nach folgender Maßgabe Anspruch auf eine Auslösung.

Die Auslösung ist Ersatz für den Mehraufwand für Verpflegung und Übernachtung im Sinne der steuerlichen Vorschriften.

4.1 Auslösung

Die Auslösung beträgt für jeden Kalendertag 34,50 €.

4.2 Unterkunft

Übernachtet der Angestellte in einer von dem Arbeitgeber gestellten ordnungsgemäßen Unterkunft (Baustellenunterkunft/ Pension/Hotel), so kann der Arbeitgeber für jede Übernachtung einen Betrag von 6,50 € von der tariflichen Auslösung einbehalten. Für Fahrten von einer vom Arbeitgeber gestellten Unterkunft zur Arbeitsstelle erhält der Angestellte eine Fahrkostenerstattung nach Maßgabe der Nr. 3.1, sofern die Entfernung zwischen Unterkunft und Arbeitsstelle mehr als 10 km beträgt.⁵

4.3 An- und Abreise

Der Arbeitgeber hat den Angestellten kostenlos zur Arbeitsstelle zu befördern oder ihm die Fahrtkosten in Höhe von 0,20 € je gefahrenem Kilometer⁶ ohne Begrenzung zu erstatten. Das gilt auch für den unmittelbaren Wechsel zu einer anderen Arbeitsstelle⁷ und für die Rückfahrt zu seiner Wohnung nach Beendigung der Tätigkeit auf der Arbeitsstelle. Im Übrigen gilt Nr. 3.1.

In diesen Fällen hat der Angestellte für die erforderliche Zeit Anspruch auf Fortzahlung seines Gehalts ohne jeden Zuschlag.

4.4 Wochenendheimfahrten

Bei Wochenendheimfahrten erhält der Angestellte eine Fahrkostenabgeltung nach Maßgabe der Nr. 3.1, wobei das Kilometergeld 0,20 € je gefahrenem Kilometer⁸ ohne Begrenzung beträgt.

Beträgt die Entfernung zwischen Betrieb und Arbeitsstelle mehr als 250 km, so ist der Angestellte nach Ablauf von jeweils acht Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit für einen Arbeitstag, bei einer Entfernung von mehr als 500 km für zwei Arbeitstage unter Fortzahlung seines Gehaltes in Zusammenhang mit einer Wochenendheimfahrt von der Arbeit freizustellen.

Dies gilt nicht, wenn die Wochenendheimfahrt auf Kosten des Arbeitgebers mit dem Flugzeug durchgeführt wird und die Kosten für die An- und Abfahrt zum bzw. vom Flughafen erstattet werden.

4.5 Wegfall der Auslösung

Bei Wochenendheimfahrten, Krankenhausaufenthalt oder unentschuldigtem Fehlen des Angestellten entfällt der Auslösungsanspruch. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Beibehaltung der Unterkunft

⁵) §7 Nr. 4.2 Satz 2 gilt ab 1. Januar 2015

⁶) bis 31. Dezember 2014 0,30 € je Entfernungskilometer

⁷) bis 31. Dezember 2014 0,30 € je gefahrenem Kilometer

⁸) bis 31. Dezember 2014 0,30 € je Entfernungskilometer

sind dem Angestellten aber bei Wochenendheimfahrten für deren Dauer und bei Krankenhausaufenthalt bis zur Dauer von 14 Tagen zu erstatten.

§ 8

Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften

1. Voraussetzungen der Freistellung

- 1.1** Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch zu einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist, freistellen.
- 1.2** Die Freistellung kann nur mit Zustimmung des Angestellten erfolgen.
- 1.3** Dem Angestellten ist vor der Arbeitsaufnahme in der Arbeitsgemeinschaft eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich u. a. der Name und die Anschrift der Arbeitsgemeinschaft, die voraussichtliche Dauer der Freistellung, Art und Umfang seiner Tätigkeit, die Höhe seines Gehalts, etwaige Vereinbarungen im Rahmen des § 7 und die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen ergibt.

2. Rechtsverhältnisse während der Dauer der Freistellung

- 2.1** Während der Dauer der Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis des Angestellten zum Stammbetrieb. Mit der Arbeitsaufnahme tritt der Angestellte in ein Arbeitsverhältnis zur Arbeitsgemeinschaft.

Während der Dauer der Zugehörigkeit zur Arbeitsgemeinschaft hat der Angestellte gegen die Arbeitsgemeinschaft die tariflichen Ansprüche, die ihm gegenüber dem Stammbetrieb zustehen würden.

- 2.2** Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsgemeinschaft lebt das Arbeitsverhältnis zum Stammbetrieb wieder auf. Dem Angestellten ist die Zeit der Freistellung als Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Das gleiche gilt für von der Arbeitsgemeinschaft neu eingestellte Angestellte, sofern sie von einem Partner der Arbeitsgemeinschaft in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes gelten nicht im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung durch die Arbeitsgemeinschaft.

- 2.3** Die Regelungen des § 7 gelten sinngemäß für die Freistellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist.

§ 9

Versetzung

1. Begriff der Versetzung

- 1.1** Versetzt ist, wer auf Grund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber auf eine Beschäftigungsstelle oder Betriebsstätte außerhalb seines Einstellungsortes geschickt wird und bei dem im Zeitpunkt der Verschiebung feststeht oder bei dem sich während der Tätigkeit auf der neuen Beschäftigungsstelle herausstellt, dass er in absehbarer Zeit nicht an den Einstellungsort zurückkehrt und deshalb auf Veranlassung des Arbeitgebers an seinem neuen Beschäftigungsort oder in dessen Nähe einen neuen Wohnsitz nimmt.
- 1.2** Eine Versetzung kann nur mit Zustimmung des Angestellten erfolgen.

2. Umzugskosten

- 2.1** Der Arbeitgeber hat die gesamten Kosten des Umzugs des Versetzten vom Einstellungsort oder Wohnsitz des Versetzten zum neuen Wohnsitz zu tragen. Das gleiche gilt für die Kosten, die dem Angestellten nach Beendigung der Beschäftigung am Versetzungsort durch den Umzug an seinen früheren Wohnsitz entstehen oder entstehen würden.
- 2.2** Der Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Angestellten oder durch Umstände gelöst wird, die der Angestellte zu vertreten hat.

3. Versetzung und Arbeitsvertrag

Der Inhalt des bestehenden Arbeitsvertrages wird durch die Versetzung nicht berührt.

§ 10 Urlaub

1. Urlaubsanspruch

- 1.1** Jeder Angestellte hat in jedem Jahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.
- 1.2** Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erworben.
- 1.3** Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses hat der Angestellte
- 1.31** für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- 1.32** wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet,
- 1.33** wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet.
- 1.4** Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

2. Urlaubsdauer

Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

3. Zeitliche Festlegung des Urlaubs

- 3.1** Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist zu beachten.
- 3.2** Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Eine Teilung des Urlaubs ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig.

- 3.3** Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Ist dies wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit des Angestellten nicht möglich, so verfällt der Anspruch nach Ablauf weiterer 12 Monate.

Auf Verlangen des Angestellten ist ein nach Nr. 1.31 entstandener Teilurlaub auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.

4. Unterbrechung des Urlaubs

- 4.1** Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Angestellte hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs, oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird nach Maßgabe der Nr. 3.1 festgelegt.
- 4.2** Unterbrechungen des Urlaubs durch Vorkommnisse, die eine Freistellung des Angestellten gemäß § 4 Nr. 3.3 begründet hätten, dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

5. Urlaubsentgelt

- 5.1** Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Angestellte in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Jugendlichen ist als Urlaubsentgelt das Entgelt fortzuzahlen, das sie ohne den Urlaub erhalten hätten. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs ausbezahlen.
- 5.2** Der Urlaub darf nur insoweit abgegolten werden, als infolge Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die Freizeit nicht mehr gewährt werden kann.
- 5.3** Während des Urlaubs darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er diesem Verbot entgegen, so entfällt der Anspruch auf Bezahlung des Urlaubs.
- 5.4** Ist bereits ein höherer Urlaub gewährt, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

6. Zusätzliches Urlaubsgeld

6.1

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für jeden tarifvertraglich festgelegten Urlaubstag des Angestellten 24,00 €, des Auszubildenden 16,00 €.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für Urlaub, der nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018 entstanden ist, für jeden tarifvertraglich festgelegten Urlaubstag des Angestellten 19,00 €, des Auszubildenden 16,00 €.

- 6.2** Teilzeitbeschäftigten ist das zusätzliche Urlaubsgeld anteilig zu gewähren, und zwar im Verhältnis der vertraglichen Teilarbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.1.
- 6.3** Das zusätzliche Urlaubsgeld wird im Zusammenhang mit dem Urlaubsentgelt gezahlt. Es kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.
- 6.4** Nr. 5.4 gilt sinngemäß für die Rückforderung von zusätzlichem Urlaubsgeld.
- 6.5** Das zusätzliche Urlaubsgeld kann in einem Betrag, spätestens mit dem Gehalt für den Monat Juli, gezahlt werden.

7. Ergänzend gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 11

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigung

- 1.1** Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 1.2** Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
- 1.3** Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden. Eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.
- 1.4** Bei einer aushilfsweisen Beschäftigung bis zu einem Monat ist eine Kündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten.

2. Zeugnis

- 2.1** Eine angemessene Zeit vor Ablauf eines zeit- oder zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses oder nach erfolgter Kündigung ist dem Angestellten auf sein Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das bei Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses zurückzugeben ist.
- 2.2** Das Zeugnis muss Angaben über Dauer und Art der Beschäftigung, auf Wunsch auch über Führung und die Leistungen unter Angabe des Spezialfaches und der besonderen Tätigkeit enthalten.
- 2.3** Der Angestellte kann nach angemessener Zeit auch ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat. Dieses gilt insbesondere bei der Beendigung einer Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft.

§ 12

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Angestellten über alle einschlägigen Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu unterrichten.

Der Arbeitgeber muss für Führungskräfte eine Haftpflichtversicherung abschließen oder sie in eine Betriebshaftpflichtversicherung einbeziehen.

§ 13

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden; besteht bei Ausscheiden des Angestellten ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch 6 Monate.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Angestellten, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Ausschlussfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 14

Durchführung des Vertrages

1. Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages und der damit in Zusammenhang stehenden Gehalts- und sonstigen Tarifverträge einzusetzen.
2. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, mit anderen Organisationen und einzelnen Arbeitgebern keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen. Schließt eine Tarifvertragspartei gleichwohl einen Satz 1 widersprechenden Tarifvertrag ab, so kann die andere Tarifvertragspartei verlangen, dass die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Tarifvertrages werden.

§ 15

In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2006 gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt am Main, den 4. Juli 2002
Berlin/Frankfurt am Main, den 29. Juli 2005
Berlin/Frankfurt am Main, den 20. August 2007
Berlin/Frankfurt a.M., den 17. Dezember 2012
Berlin/ Frankfurt a.M. , den 5. Juni 2014

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

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

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Straße 19,
60439 Frankfurt am Main**