



Tarfbereich/Branche

Baugewerbe

Stand: 07.01.2025

Einschlägig gem. § 11 Abs. 1 TVergG LSA sind folgende Tarifverträge:

- Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin (TV Lohn/Ost) **vom 14. Juni 2024, gültig bis 31. März 2027**

Im Lohn-TV werden einzelne Entgelte wie folgt durch das im jeweiligen Zeitraum geltende vergabespezifische Mindeststundenentgelt gem. § 11 Abs. 3 TVergG LSA

(https://evergabe.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/eVergabe/dokumente_evergabe/Handlungsanleitungen/MiLO_01.25/Handlungsanleitung_Ermittlung_vergabesz. Mindestlohn.pdf)

ersetzt:

⇒ Im Zeitraum 01.01. – 31.01.2025: Entgelt der Lohngruppe 1

⇒ Im Zeitraum 01.02. – 31.10.2025: Entgelt der Lohngruppe 1

- Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin (TV Gehalt/Ost) – **vom 14. Juni 2024, gültig bis 31. März 2027**
 - ⇒ Sofern im Gehalts-TV für einzelne Gehaltsgruppen lediglich Monatsgehälter benannt werden, sind diese in Stundenlöhne umzurechnen (Formel siehe unten) und gegebenenfalls durch das vergabespezifische Mindeststundenentgelt gem. § 11 Abs. 3 TVergG LSA zu ersetzen.
- Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) - **vom 28. September 2018 in der Fassung vom 5. November 2021 und 10. November 2022**
- 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**

Auskunft

im Kontext von § 11 TVergG LSA

– *Tarifregister Sachsen-Anhalt* –



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Datenblatt – 14001

Tarfbereich/Branche

Baugewerbe

Stand: 07.01.2025

Im Übrigen wird auf die im Baugewerbe bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge hingewiesen https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=9

*Die Höhe des Stundenlohns wird auf der Basis der folgenden Formel ermittelt: **Stundenlohn (brutto) = 3 x Monatslohn / Wochenarbeitszeit / 13***

Entsprechende Berechnungstools (Stundenlohnrechner) sind auf verschiedenen Internetseiten zu finden, u. a. beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Mindestlohnrechner -

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html>

Tarifvertrag
zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen
im Baugewerbe im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin

(TV Lohn/Ost)

vom 14. Juni 2024

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 geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

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

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter),
2. zur Ausbildung für den Beruf eines Arbeiters Beschäftigte,

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

§ 2 Lohnregelung

(1) Ab dem 1. April 2024 beträgt der Ecklohn (Tarifstundenlohn der Lohngruppe 4 gemäß § 5 Nr. 1 BRTV) 20,47 Euro. Die am 30. April 2024 geltenden Tarifstundenlöhne werden mit Wirkung vom 1. Mai 2024 um 2,2 v.H. sowie weitere 1,33 Euro pro Stunde, mit Wirkung vom 1. April 2025 um 5,0 v.H. und mit Wirkung vom 1. April 2026 auf ein bundeseinheitliches Lohnniveau gemäß Abs. 9 erhöht. Der Ecklohn beträgt ab dem 1. Mai 2024 22,25 Euro, ab dem 1. April 2025 23,36 Euro und ab dem 1. April 2026 24,60 Euro.

(2) Der Arbeitnehmer erhält einen zusätzlichen Betrag in Höhe von 5,9 v.H. seines Tarifstundenlohnes (Bauzuschlag). Der Bauzuschlag wird gewährt zum Ausgleich der besonderen Belastungen, denen der Arbeitnehmer insbesondere durch den z.B. mit Wegstrecken verbundenen 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.

(3) Der Bauzuschlag wird für jede lohnzahlungspflichtige Stunde, nicht jedoch für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord) gewährt.

(4) Der Gesamttarifstundenlohn (GTL) setzt sich aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) zusammen.

(5) Die Lohngruppe 2 a gilt für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. September 2002 in der bisherigen Berufsgruppe V im Baugewerbe beschäftigt waren, unabhängig von einer Unterbrechung oder einem Wechsel ihres Arbeitsverhältnisses.

(6) Mit Wirkung vom **1. April 2024** gelten nachstehende Löhne:

| | TL € | BZ € | GTL € |
|--|---------|---------|----------|
| Lohngruppe 6 | 23,53 | 1,38 | 24,91 |
| Lohngruppe 5 | 21,53 | 1,27 | 22,80 |
| Lohngruppe 4 | 20,47 | 1,20 | 21,67 |
| Lohngruppe 3 | 18,78 | 1,11 | 19,89 |
| Lohngruppe 2 a | 18,26 | 1,08 | 19,34 |
| Lohngruppe 2 | 14,45 | 0,85 | 15,30 |
| | | | |
| Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4 | 21,14 | 1,24 | 22,38 |
| | | | |
| Baumaschinenführer der Lohngruppe 4 | 20,81 | 1,22 | 22,03 |

(7) Mit Wirkung vom **1. Mai 2024** gelten nachstehende Löhne:

| | TL € | BZ € | GTL € |
|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Lohngruppe 6 | 25,38 | 1,49 | 26,87 |
| Lohngruppe 5 | 23,33 | 1,38 | 24,71 |
| Lohngruppe 4 | 22,25 | 1,31 | 23,56 |
| Lohngruppe 3 | 20,52 | 1,21 | 21,73 |
| Lohngruppe 2 a | 19,99 | 1,18 | 21,17 |
| Lohngruppe 2 | 16,10 | 0,94 | 17,04 |
| Lohngruppe 1 | 13,73 | 0,81 | 14,54 |

Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
der Lohngruppe 4

| | | | |
|--|-------|------|-------|
| | 22,94 | 1,35 | 24,29 |
|--|-------|------|-------|

Baumaschinenführer der
Lohngruppe 4

| | | | |
|--|-------|------|-------|
| | 22,60 | 1,33 | 23,93 |
|--|-------|------|-------|

(8) Mit Wirkung vom **1. April 2025** gelten nachstehende Löhne:

| | TL € | BZ € | GTL € |
|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Lohngruppe 6 | 26,65 | 1,57 | 28,22 |
| Lohngruppe 5 | 24,50 | 1,44 | 25,94 |
| Lohngruppe 4 | 23,36 | 1,38 | 24,74 |
| Lohngruppe 3 | 21,55 | 1,27 | 22,82 |
| Lohngruppe 2 a | 20,99 | 1,23 | 22,22 |
| Lohngruppe 2 | 16,91 | 0,99 | 17,90 |
| Lohngruppe 1 | 14,42 | 0,85 | 15,27 |

Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
der Lohngruppe 4

| | | | |
|--|-------|------|-------|
| | 24,09 | 1,42 | 25,51 |
|--|-------|------|-------|

Baumaschinenführer der
Lohngruppe 4

| | | | |
|--|-------|------|-------|
| | 23,73 | 1,40 | 25,13 |
|--|-------|------|-------|

(9) Mit Wirkung vom **1. April 2026** gelten nachstehende Löhne:

| | TL € | BZ € | GTL € |
|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Lohngruppe 6 | 28,06 | 1,66 | 29,72 |
| Lohngruppe 5 | 25,77 | 1,52 | 27,29 |
| Lohngruppe 4 | 24,60 | 1,45 | 26,05 |
| Lohngruppe 3 | 22,64 | 1,33 | 23,97 |
| Lohngruppe 2 a | 22,10 | 1,30 | 23,40 |

| | | | |
|--|-------|------|-------|
| Lohngruppe 2 | 17,69 | 1,04 | 18,73 |
| Lohngruppe 1 | 14,98 | 0,88 | 15,86 |
| | | | |
| Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4 | 25,34 | 1,50 | 26,84 |
| | | | |
| Baumaschinenführer der Lohngruppe 4 | 24,98 | 1,47 | 26,45 |

§ 3

Löhne für stationär beschäftigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die in dem jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum arbeitszeitlich überwiegend nicht auf Baustellen, sondern stationär, insbesondere in Bauhöfen und Werkstätten einschließlich Produktionsstätten für Fertigteile oder als Kraftfahrer der Bauhöfe und der Fahrdienste beschäftigt werden, erhalten den Tarifstundenlohn gemäß § 2 Abs. 6 bis 9, nicht jedoch den Bauzuschlag, soweit dadurch der jeweilige Mindestlohn nicht unterschritten wird. Für die auf Baustellen geleisteten Arbeitsstunden erhalten diese Arbeitnehmer den Tarifstundenlohn und den Bauzuschlag (Gesamtтарifstundenlohn).

§ 4

Löhne für Stuck-, Putz- und Trockenbauarbeiten

(1) Stuckateure, die ihre Berufsausbildung in der Form der Stufenausbildung mit der obersten Stufe abgeschlossen haben, erhalten nach einjähriger Tätigkeit in ihrem Beruf den in Absatz 2 genannten Lohn der Stuckateure und Gipser, wenn sie überwiegend folgende Arbeiten ausführen:

- Ausführen von Stuckarbeiten, Anfertigen von Schablonen und Unterkonstruktionen sowie Ziehen und Ansetzen von Profilen;
- Aufreißen, Antragen und Modellieren von Antragestuck;
- Mischen, Schneiden, Antragen, Schleifen und Polieren von Stuckmarmor und Stuccolustro;
- Zeichnen, Aufreißen, Modellieren und Herstellen von Formen, Abgüssen, Architektur- und Geländemodellen sowie Dekorelementen.

(2) Der Lohn für die Stuckateure und Gipser der Lohngruppe 4 beträgt:

| | TL € | BZ € | GTL € |
|------------------|---------|---------|----------|
| ab 1. April 2024 | 21,14 | 1,24 | 22,38 |
| ab 1. Mai 2024 | 22,94 | 1,35 | 24,29 |
| ab 1. April 2025 | 24,09 | 1,42 | 25,51 |
| ab 1. April 2026 | 25,34 | 1,50 | 26,84 |

(3) In Betrieben, die überwiegend Arbeiten nach § 1 Abschnitt V Nr. 34 oder Nr. 37 BRTV (Stuck-, Putz- und Trockenbauarbeiten) ausüben, haben Arbeitnehmer der Lohngruppen 3 und 4 für die Zeit der tatsächlichen Ausübung der folgenden Tätigkeiten

- Herstellen von Wänden und Decken im Trockenbau einschließlich Unterkonstruktionen,
- Herstellen und Sanieren von Innenputz (Trocken- und Nassputz),

- Sanieren von Außenputz,
- dünnlagige Beschichtungsarbeiten,
- Herstellen von Wärmedämmverbundsystemen,
- Anbringen von Innendämmungen an oberster und unterster Geschossdecke und an Wänden

abweichend von § 2 Anspruch auf die nachstehenden Löhne:

ab 1. April 2024

| | GTL € |
|--------------|-----------------|
| Lohngruppe 4 | 18,44 |
| Lohngruppe 3 | 17,52 |

Die Betriebe teilen diesen Arbeitnehmern einmal im Jahr schriftlich mit, für welche Aufträge und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen.

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden Gesamttarifstundenlöhne, Berechnungsgrundlage für das 13. Monatseinkommen dagegen die in § 2 ausgewiesenen Gesamttarifstundenlöhne.

§ 5

Löhne für das Holz- und Bautenschutzgewerbe

In Betrieben des Holz- und Bautenschutzgewerbes haben Arbeitnehmer der Lohngruppen 3 und 4 für die Zeit der tatsächlichen Ausübung der folgenden Tätigkeiten

- oberflächennahe Betonsanierungsarbeiten bei statisch nicht relevanter Schädigung,
- Abdichtungsarbeiten,
- Sanierputzarbeiten,
- Schimmelpilzbekämpfung

abweichend von § 2 Anspruch auf die nachstehenden Löhne:

ab 1. April 2024

| | GTL € |
|--------------|-----------------|
| Lohngruppe 4 | 18,44 |
| Lohngruppe 3 | 17,52 |

Die Betriebe teilen diesen Arbeitnehmern einmal im Jahr schriftlich mit, für welche Aufträge und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen.

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden Gesamttarifstundenlöhne, Berechnungsgrundlage für das 13. Monatseinkommen dagegen die in § 2 ausgewiesenen Gesamttarifstundenlöhne.

§ 6

Löhne für das feuerungstechnische Gewerbe

(1) Die Löhne für Arbeitnehmer im feuerungstechnischen Gewerbe ergeben sich aus § 2 sowie aus dem Tarifvertrag über Feuerungsbauzuschläge im feuerungstechnischen Gewerbe. § 3 findet keine Anwendung.

(2) Werker haben für die Zeit ihrer Tätigkeit auf dem Schornstein Anspruch auf den Lohn des Fachwerkers im Schornsteinbau.

§ 7

Beschäftigungssicherungsklausel

(1) Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages können zur Sicherung der Beschäftigung der Arbeitnehmer, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung von den in den §§ 2 und 4 Abs. 2 geregelten Löhnen um bis zu 4 v.H. abweichende Löhne vereinbart werden, wobei der höchste geltende Mindestlohn nicht unterschritten werden darf. Diese betrieblich vereinbarten Löhne treten an die Stelle der Gesamttarifstundenlöhne. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer jedoch für die letzten 3 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der §§ 2 und 4 Abs. 2. Der Differenzbetrag wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(2) Der Zielsetzung des Absatzes 1 dienen insbesondere die Vermeidung von Kurzarbeit und von betriebsbedingten Kündigungen, die Übernahme von Auszubildenden und die Vermeidung der arbeitskostenbedingten Vergabe von Nachunternehmerleistungen.

(3) Über die Absicht, eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu schließen, sollen die bezirklichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien rechtzeitig unterrichtet werden; über den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung sind sie zu unterrichten. Die Betriebsvereinbarung wird mit ihrem Zugang bei den bezirklichen Organisationsvertretern wirksam, wenn diese nicht innerhalb einer Woche unter Angabe der Gründe schriftlich Einspruch einlegen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Einspruchs. Ein Einspruch kann nur mit einem Verstoß gegen die Zielsetzung dieser Beschäftigungssicherungsklausel begründet werden. Nach einem Einspruch wird die Betriebsvereinbarung erst durch erneute Beschlussfassung des Betriebsrates, die mit mindestens einer Dreiviertelmehrheit der Mitglieder des Betriebsrates – bei einem dreiköpfigen Betriebsrat mit einer Zweidrittelmehrheit – erfolgen muss, wirksam.

(4) Einzelvertragliche Vereinbarungen werden erst wirksam, wenn sie vom Arbeitnehmer nicht binnen einer Frist von einer Woche schriftlich widerrufen werden. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerspruches.

(5) Die Löhne der stationär beschäftigten Arbeitnehmer gemäß § 3 Satz 2 dürfen insgesamt nicht um mehr als 4 v.H. von dem Gesamttarifstundenlohn ihrer Lohngruppe gemäß § 2 Abs. 6 bis 9 abweichend vereinbart werden.

§ 8

Ausbildungsvergütungen

(1) Mit Wirkung vom **1. April 2024** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung:

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 880,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.095,00 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.305,00 € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.365,00 € |

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 880,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.130,00 € |

im dritten Ausbildungsjahr 1.392,00 €

(2) Mit Wirkung vom **1. Mai 2024** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung:

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.080,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.200,00 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.450,00 € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.550,00 € |

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.080,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.243,00 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.554,00 € |

(3) Mit Wirkung vom **1. April 2026** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung:

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.122,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.351,00 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.610,00 € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.714,00 € |

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

| | |
|----------------------------|------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.122,00 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.395,00 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.719,00 € |

(4) Die monatliche Ausbildungsvergütung erhöht sich für Auszubildende, die eine Landes- oder Bundesfachklasse besuchen, im jeweiligen Ausbildungsjahr um 60,00 €.

§ 9

Durchführung des Vertrages

(1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Vertrages und der damit in Zusammenhang stehenden Lohn- und sonstigen Tarifverträge geltend zu machen.

(2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages unverzüglich in Gespräche einzutreten.

(3) Die vertragschließenden Parteien dürfen im Rahmen des Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages keine inhaltlich davon abweichenden Bestimmungen mit anderen Organisationen oder einzelnen Arbeitgebern treffen. Hiervon ausgenommen sind Haustarifverträge, durch die über die in den §§ 2, 4 Abs. 2 festgelegten Löhne hinausgegangen wird, um eine frühere Angleichung an diejenigen im jeweils geltenden TV Lohn/West zu erreichen.

(4) Sobald im Maler- und Lackiererhandwerk Veränderungen der tariflichen Löhne erfolgen, werden die in § 4 Abs. 3 und § 5 geregelten Löhne entsprechend angepasst.

§ 10
Inkrafttreten und Laufdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft und kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2027, schriftlich gekündigt werden.

(2) Nach einer Kündigung haben die Tarifvertragsparteien innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung zu Verhandlungen zusammenzutreten und zu versuchen, zu einer Einigung zu gelangen.

Berlin/Frankfurt a.M., den 14. Juni 2024

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

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



Tarifvertrag

**zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die
Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Beitrittsgebiet
mit Ausnahme des Landes Berlin**

(TV Gehalt/Ost)

vom 14. Juni 2024

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 geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes in der jeweils geltenden Fassung fallen.

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden

1. Angestellte,
2. Poliere sowie die in überbetrieblichen Ausbildungsstätten hauptberuflich als Ausbilder Beschäftigten, die unter den persönlichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes in der jeweils geltenden Fassung fallen,
3. zur Ausbildung für den Beruf eines Angestellten Beschäftigte,

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

§ 2 Gehaltsgruppen

Für die Gruppeneinteilung gelten die Bestimmungen des § 5 Nr. 2 des Rahmentarifvertrages für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Gehaltssätze

(1) Ab **1. April 2024** gelten für die einzelnen Gehaltsgruppen die nachstehenden Gehälter je Monat:

a) Angestellte und Poliere

| | Gehalt |
|---------------|---------------|
| Gruppe A I | 2.417,00 € |
| Gruppe A II | 2.791,00 € |
| Gruppe A III | 3.196,00 € |
| Gruppe A IV | 3.617,00 € |
| Gruppe A V | 4.053,00 € |
| Gruppe A VI | 4.504,00 € |
| Gruppe A VII | 4.979,00 € |
| Gruppe A VIII | 5.469,00 € |
| Gruppe A IX | 6.098,00 € |
| Gruppe A X | 6.819,00 € |

b) Poliere im feuerungstechnischen Gewerbe

| | Gehalt |
|---|---------------|
| Feuerungs- und Ofenbau- Poliere, Koksofen- und Gas- werksofenbau-Poliere sowie Ofenmeister | 5.529,00 € |
| Schornsteinbau-Poliere | 5.760,00 € |

(2) Ab **1. Mai 2024** gelten für die einzelnen Gehaltsgruppen die nachstehenden Gehälter je Monat:

a) Angestellte und Poliere

| | Gehalt |
|---------------|---------------|
| Gruppe A I | 2.700,00 € |
| Gruppe A II | 3.082,00 € |
| Gruppe A III | 3.496,00 € |
| Gruppe A IV | 3.927,00 € |
| Gruppe A V | 4.372,00 € |
| Gruppe A VI | 4.833,00 € |
| Gruppe A VII | 5.319,00 € |
| Gruppe A VIII | 5.819,00 € |
| Gruppe A IX | 6.462,00 € |
| Gruppe A X | 7.199,00 € |

b) Poliere im feuerungstechnischen Gewerbe

| | Gehalt |
|---|---------------|
| Feuerungs- und Ofenbau- Poliere, Koksofen- und Gas- werksofenbau-Poliere sowie Ofenmeister | 5.881,00 € |
| Schornsteinbau-Poliere | 6.117,00 € |

(3) Ab **1. April 2025** gelten für die einzelnen Gehaltsgruppen die nachstehenden Gehälter je Monat:

a) Angestellte und Poliere

| | Gehalt |
|---------------|---------------|
| Gruppe A I | 2.835,00 € |
| Gruppe A II | 3.236,00 € |
| Gruppe A III | 3.671,00 € |
| Gruppe A IV | 4.123,00 € |
| Gruppe A V | 4.591,00 € |
| Gruppe A VI | 5.075,00 € |
| Gruppe A VII | 5.585,00 € |
| Gruppe A VIII | 6.110,00 € |
| Gruppe A IX | 6.785,00 € |
| Gruppe A X | 7.559,00 € |

b) Poliere im feuerungstechnischen Gewerbe

| | Gehalt |
|---|---------------|
| Feuerungs- und Ofenbau- Poliere, Koksofen- und Gas- werksofenbau-Poliere sowie Ofenmeister | 6.175,00 € |
| Schornsteinbau-Poliere | 6.423,00 € |

(4) Ab **1. April 2026** gelten für die einzelnen Gehaltsgruppen die nachstehenden Gehälter je Monat:

a) Angestellte und Poliere

| | Gehalt |
|---------------|---------------|
| Gruppe A I | 2.983,00 € |
| Gruppe A II | 3.400,00 € |
| Gruppe A III | 3.862,00 € |
| Gruppe A IV | 4.339,00 € |
| Gruppe A V | 4.830,00 € |
| Gruppe A VI | 5.340,00 € |
| Gruppe A VII | 5.878,00 € |
| Gruppe A VIII | 6.432,00 € |
| Gruppe A IX | 7.145,00 € |
| Gruppe A X | 7.961,00 € |

b) Poliere im feuerungstechnischen Gewerbe

| | Gehalt |
|---|---------------|
| Feuerungs- und Ofenbau- Poliere, Koksofen- und Gas- werksofenbau-Poliere sowie Ofenmeister | 6.496,00 € |
| Schornsteinbau-Poliere | 6.763,00 € |

§ 4 Ausbildungsvergütungen

(1) Ab **1. April 2024** gelten für Auszubildende die nachstehenden Ausbildungsvergütungen je Monat:

| | |
|-----------------------|------------|
| im 1. Ausbildungsjahr | 873,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 1.000,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 1.219,00 € |

(2) Ab **1. Mai 2024** gelten für Auszubildende die nachstehenden Ausbildungsvergütungen je Monat:

| | |
|-----------------------|------------|
| im 1. Ausbildungsjahr | 1.080,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 1.100,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 1.350,00 € |

(3) Ab **1. April 2026** gelten für Auszubildende die nachstehenden Ausbildungsvergütungen je Monat:

| | |
|-----------------------|------------|
| im 1. Ausbildungsjahr | 1.122,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 1.247,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 1.507,00 € |

(4) Die monatliche Ausbildungsvergütung erhöht sich für Auszubildende, die eine Landes- oder Bundesfachklasse besuchen, die monatliche Ausbildungsvergütung im jeweiligen Ausbildungsjahr um 60,00 €.

§ 5

Beschäftigungssicherungsklausel

(1) Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages können zur Sicherung der Beschäftigung der Arbeitnehmer, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung von den in § 3 geregelten Gehältern um bis zu 4 v.H. abweichende Gehälter vereinbart werden. Diese betrieblich vereinbarten Gehälter treten an die Stelle der Tarifgehälter. Der Ausgleichsbetrag nach § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages über die Einführung neuer Gehaltsstrukturen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes vermindert sich entsprechend. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer jedoch für die letzten drei Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die in § 3 geregelten Gehälter und den unverminderten Ausgleichsbetrag. Der Differenzbetrag wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

(2) Der Zielsetzung des Absatzes 1 dienen insbesondere die Vermeidung von Kurzarbeit und von betriebsbedingten Kündigungen, die Übernahme von Auszubildenden und die Vermeidung der arbeitskostenbedingten Vergabe von Nachunternehmerleistungen.

(3) Über die Absicht, eine entsprechende Betriebsvereinbarung zu schließen, sollen die bezirklichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien rechtzeitig unterrichtet werden; über den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung sind sie zu unterrichten. Die Betriebsvereinbarung wird mit ihrem Zugang bei den bezirklichen Organisationsvertretern wirksam, wenn diese nicht innerhalb einer Woche unter Angabe der Gründe schriftlich Einspruch einlegen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Einspruchs. Ein Einspruch kann nur mit einem Verstoß gegen die Zielsetzung dieser Beschäftigungssicherungsklausel begründet werden. Nach einem Einspruch wird die Betriebsvereinbarung erst durch erneute Beschlussfassung des Betriebsrates, die mit mindestens einer Dreiviertelmehrheit der Mitglieder des Betriebsrates – bei einem dreiköpfigen Betriebsrat mit einer Zweidrittelmehrheit – erfolgen muss, wirksam.

(4) Einzelvertragliche Vereinbarungen werden erst wirksam, wenn sie vom Arbeitnehmer nicht binnen einer Frist von einer Woche schriftlich widerrufen werden. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerspruches.

§ 6
Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2027, schriftlich gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt a.M., den 14. Juni 2024

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

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



**Bundesrahmentarifvertrag
für das Baugewerbe
(BRTV)**

**vom 28. September 2018
in der Fassung vom 5. November 2021 und 10. November 2022**

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 geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

| | |
|------|---|
| § 1 | Geltungsbereich |
| § 2 | Einstellungsbedingungen |
| § 3 | Arbeitszeit |
| § 4 | Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall |
| § 5 | Lohn |
| § 6 | Erschwerniszuschläge |
| § 7 | Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Unterkunft |
| § 8 | Urlaub |
| § 9 | Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften |
| § 10 | Sterbegeld |
| § 11 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| § 12 | Zutritt zu den Unterkünften |
| § 13 | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| § 14 | Ausschlussfristen |
| § 15 | Besondere Lohn- und Arbeitsbedingungen für Spezialgewerbebezüge |
| § 16 | Durchführung des Vertrages |
| § 17 | Inkrafttreten und Laufdauer |

§ 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.

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 den Abschnitten 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 Klimaanlagebaues, 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:

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

§ 2 Einstellungsbedingungen

Der Arbeitgeber hat nach § 2 des Nachweisgesetzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten. Dafür ist der im Anhang beigefügte Einstellungsbogen zu verwenden und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

§ 3 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelung

1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

1.2 Tarifliche Arbeitszeit

In den Monaten Januar bis März und Dezember beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit 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).

1.3 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 Arbeitnehmer auf die Werktage verteilt werden.

1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.41 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.42 gezahlt wird. 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 Arbeitnehmer festzulegen.

1.42 Monatslohn

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten April bis November ein Monatslohn in Höhe von 178 Gesamttarifstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn in Höhe von 164 Gesamttarifstundenlöhnen gezahlt.

Der Monatslohn mindert sich um den Gesamttarifstundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigtem Fehlen ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Zeiten eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

Für die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen und Freistellungstagen nach § 4 Nrn. 2 und 3 ist die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 maßgeblich; um diesen Betrag mindert sich der Monatslohn.

1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Nr. 1.42 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Lohn für Leistungslohn-Mehrstunden darf nicht einbehalten und gutgeschrieben werden. Die Frage einer Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuführen.

Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.

Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das

zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung kann abweichend vom vorherigen Satz eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes vereinbart werden; die Rechtsfolgen des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III sind dabei zu beachten.

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

1.44 Absicherung des Ausgleichskontos

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v.H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer der Bezirks- oder Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber der Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

1.5 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

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

1.6 Nachholen von Ausfallstunden

Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können in Betrieben, in denen keine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 vereinbart wurde, innerhalb der folgenden 24 Werktage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer nachgeholt werden. Für jede Nachholstunde ist der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember

Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt.

1.8 Hinzuziehung der Organisationsvertreter

Ist eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit nach Nr. 1.3 und Nr. 1.4 nicht zu erzielen, so sind die Organisationsvertreter hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.

2. Wochenarbeitszeit für Maschinen- und Kraftwagenpersonal

Die regelmäßige Arbeitszeit für das Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu vier Stunden, diejenige für Kraftwagenfahrer und Beifahrer bis zu fünf Stunden über die nach Nr. 1.2 jeweils maßgebliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus verlängert werden. Nr. 1.4 gilt entsprechend. Für Kraftwagenfahrer und Beifahrer darf der reine Dienst am Steuer acht Stunden täglich nicht überschreiten. Außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

3. Arbeitszeit in fachfremden Betrieben

Werden Bauarbeiten in einem fachfremden Betrieb, für den eine andere Arbeitszeitregelung als für das Baugewerbe gilt, durchgeführt, so kann die Arbeitszeit der des fachfremden Betriebes angepasst werden.

4. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird. Bei Baustellen von größerer Ausdehnung beginnt und endet die Arbeitszeit an der vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmenden Sammelstelle.

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

5.1 Überstunden

Überstunden (Mehrarbeit) sind

5.11 bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; bei zweiwöchigem Arbeitszeitausgleich nach Nr. 1.3 die über die jeweils vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden;

für das Maschinen- und Kraftwagenpersonal auch diejenigen Arbeitsstunden, um welche die regelmäßige Arbeitszeit nach Nr. 2 verlängert wurde;

5.12 bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 1 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden; dabei bleiben die ersten 150 Überstunden innerhalb von zwölf Kalendermonaten zuschlagsfrei;

5.13 bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 die nach Nr. 1.43 Abs. 2 neben dem Monatslohn zu vergütenden Arbeitsstunden;

5.14 ferner die auf dem Ausgleichskonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstunden: Ende des Ausgleichszeitraumes, soweit die Guthabenstunden nicht nach Nr. 1.43 Abs. 4 in den neuen Ausgleichszeitraum übertragen werden, Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Soweit bereits ein Zuschlag nach Nr. 5.12 oder Nr. 5.13 gezahlt wurde, entfällt bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder am Ende des Ausgleichszeitraumes der Zuschlag nach Nr. 5.14.

5.2 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit im Sinne der Zuschlagsbestimmungen (Nr. 6) gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr,

bei Zwei-Schichten-Arbeit die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr,

bei Drei-Schichten-Arbeit die in der Zeit der Nachtschicht geleistete Arbeit.

5.3 Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Dabei 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. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

6. Zuschläge

Für Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind die folgenden Zuschläge zu zahlen; sie betragen

6.1 für Überstunden

25 v. H.,

6.2 für Nachtarbeit

20 v. H.,

| | |
|--|------------|
| 6.3 für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen, | 75 v. H., |
| für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und 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. |

des Gesamttarifstundenlohnes.

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

§ 4

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Grundsatz

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden abschließend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Gesamttarifstundenlohnes bei folgenden Ereignissen von der Arbeit freizustellen, wobei für die Vergütung die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 maßgeblich ist:

2.1 eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 3 Arbeitstage,

2.2 Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage,

2.3 Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern für 2 Arbeitstage,

2.4 schwere Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist für 1 Arbeitstag,

2.5 bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, jedoch nur einmal im Kalenderjahr und nicht während eines wirksam gekündigten Arbeitsverhältnisses für 2 Arbeitstage.

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

3. Freistellung für Arztbesuche und Behördengänge

Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Zahlung seines Gesamttarifstundenlohnes, höchstens jedoch für die sich aus der tariflichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 ergebenden Stunden je Arbeitstag von der Arbeit freizustellen, wenn er

3.1 den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, oder wenn er

3.2 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.

4. 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 Arbeitnehmer für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Fortzahlung des Lohnes und ohne Anrechnung auf den Urlaub von der Arbeit freizustellen.

5. Beantragung der Freistellung

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

6. Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen

6.1 Wird die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist in voller Höhe zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

6.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unverträglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

6.3 Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

6.4 In der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt; außerhalb der Schlechtwetterzeit gilt dies nur bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen.

7. Zuschlag bei Leistungslohnausfall

Arbeitnehmer, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, erhalten in den vorstehenden Fällen zum Gesamttarifstundenlohn einen Zuschlag in Höhe von 25 v. H.

§ 5 Lohn

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Baugewerbe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien - gegebenenfalls in Vollmacht der Mitgliedsverbände auf Arbeitgeberseite - getroffen. In dieser Regelung werden insbesondere die jeweiligen Ecklöhne für den räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge festgelegt, Ecklohn ist der Tarifstundenlohn des Spezialfacharbeiters der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.

2.2 Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen.

2.3 Führt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

2.4 Die Selbständigkeit des Arbeitnehmers wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit beaufsichtigt wird.

3. Lohngruppen

Es werden die folgenden Lohngruppen festgelegt:

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 Schlaghämer, 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 Rammgeräten
- 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

Lohngruppe 3 – Facharbeiter/Baugeräteführer/Berufskraftfahrer –

Tätigkeit:

- Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der zweiten Stufe im ersten Jahr
- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe und Berufserfahrung
- anerkannte Ausbildung außerhalb der baugewerblichen Stufenausbildung
- anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler jeweils mit Berufserfahrung
- anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet, und Berufserfahrung
- Berufsausbildung zum Baugeräteführer
- Prüfung als Berufskraftfahrer
- durch längere Berufserfahrung erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

keine

Lohngruppe 4 – Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer –

Tätigkeit:

- selbständige Ausführung der Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der zweiten Stufe ab dem zweiten Jahr der Tätigkeit
- Prüfung als Baumaschinenführer
- Berufsausbildung zum Baugeräteführer ab dem dritten Jahr der Tätigkeit
- durch langjährige Berufserfahrung erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

keine

Lohngruppe 5 – Vorarbeiter/Baumaschinen-Vorarbeiter –

Tätigkeit:

- Führung einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern, auch unter eigener Mitarbeit oder selbständige Ausführung besonders schwieriger Arbeiten
- selbständige Ausführung schwieriger Instandsetzungsarbeiten an Baumaschinen ohne Mitarbeiterführung
- Bedienung und Wartung mehrerer Baumaschinen einschließlich der Störungserkennung

Regelqualifikation:

- Vorarbeiterprüfung und Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Vorarbeiter
- Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Vorarbeiter ohne Vorarbeiterprüfung
- Prüfung als Baumaschinenführer und in der Regel mehrjährige Berufserfahrung

Als Vorarbeiterprüfung gilt nur eine Prüfung nach der Vereinbarung über die Durchführung der Vorarbeiter- und Werkpolierprüfungen im Baugewerbe vom 1. Juli 2012.

Tätigkeitsbeispiele:
keine

Lohngruppe 6 – Werkpolier/Baumaschinen-Fachmeister –

Tätigkeit:

- Führung und Anleitung einer Gruppe von Arbeitnehmern in Teilbereichen der Bauausführung auch unter eigener Mitarbeit

Regelqualifikation:

- Werkpolierprüfung und Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Werkpolier
- Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Werkpolier ohne Werkpolierprüfung

Als Werkpolierprüfung gilt nur eine Prüfung nach der Vereinbarung über die Durchführung der Vorarbeiter- und Werkpolierprüfungen im Baugewerbe vom 1. Juli 2012. Für die Prüfungen, die vor dem 1. Juli 2012 abgelegt wurden, gilt insoweit § 5 Nr. 3 in der Fassung vom 20. August 2007.

Tätigkeitsbeispiele:
keine

4. Lohnanspruch

4.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der für ihn maßgebenden Lohngruppe; dieser setzt sich aus dem Tarifstundenlohn und dem Bauzuschlag zusammen. Der Bauzuschlag wird gewährt zum Ausgleich der besonderen Belastungen, denen der Arbeitnehmer insbesondere durch den z.B. mit Wegstrecken verbundenen ständigen Wechsel der Baustelle und die Abhängigkeit von der Witterung außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit sowie durch Lohneinbußen in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ausgesetzt ist.

4.2 Der Gesamttarifstundenlohn ist, soweit seine Höhe von einer Prüfung abhängt, vom ersten Tag nach bestandener Prüfung an zu zahlen (Lohn vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit).

4.3 Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Prüfung noch nicht haben ablegen können, haben Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der Lohngruppe 1. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen nach bestandener Prüfung zustehenden Gesamttarifstundenlohn ist ihnen nach Bestehen der Prüfung für den Zeitraum seit Ablauf der Ausbildungszeit nachzuzahlen.

4.4 Übernimmt der Arbeitnehmer außerhalb seiner tariflichen Arbeitszeit mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug die Beförderung von Arbeitnehmern zur Bau- oder Arbeitsstelle des Betriebes (Hin- und/oder Rückfahrt), so ist die Vergütung für diese Tätigkeit einzelvertraglich zu regeln.

5. Lohn der Arbeitsstelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

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

6. Arbeit im Leistungslohn

Die Arbeit im Leistungslohn richtet sich nach den Bestimmungen des Rahmentarifvertrages für Leistungslohn im Baugewerbe. Satz 1 gilt nicht für das Gebiet des Landes Berlin.

7. Wegeitentschädigung

Werden Arbeitnehmer auf wechselnden Baustellen eingesetzt, erhalten sie für Wegezeiten, die nicht als Arbeitszeit nach § 3 gelten und daher nicht tariflich vergütet werden, Leistungen insbesondere nach Maßgabe von Nr. 4.1 Satz 2, § 7 Nr. 3.2, Nr. 4.1 und Nr. 4.3 Abs. 3.

Diese Wegezeiten sind keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes; Nr. 4.4 bleibt unberührt. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Weg von der eigenen Wohnung aus antritt bzw. dorthin von der Baustelle zurückkehrt.

Tarifliche Leistungen nach § 7 Nrn. 3.2, 4.1 und 4.3 Abs. 3 können auf betriebliche Leistungen, die eine Entschädigung von Wegezeiten zum Inhalt haben oder eine Zielstellung mit vergleichbarem Charakter aufweisen, angerechnet werden.

8. Lohnabrechnung

8.1 Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorgeleistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen. Diese Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Bei betrieblicher Arbeitszeitregelung nach § 3 Nr. 1.4 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus die im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden und der dafür einbehaltene Lohn bzw. die auf dem Ausgleichskonto belasteten Arbeitsstunden und der dafür gezahlte Lohn sowie der aktuelle Stand des Ausgleichskontos mitzuteilen. Außerdem ist die Summe der seit Beginn des Ausgleichszeitraumes gutgeschriebenen Arbeitsstunden auszuweisen.

8.2 Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Das gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 3 Nr. 1.4 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden.

8.3 Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

8.4 Eine Abtretung und eine Verpfändung von Lohnansprüchen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

§ 6

Erschwerniszuschläge

1. Anspruchsgrundlage

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

| 1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung | je Stunde |
|--|------------------|
| 1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung | |
| Arbeiten, bei denen ein luftundurchlässiger Einwegschutzanzug getragen wird | 0,40 € |
| Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug ohne Gesichtsschutz (Form B) oder ein Kontaminationsschutzanzug getragen wird | 0,90 € |

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

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

1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten

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

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

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

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

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

1.2 Schmutzarbeiten

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

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

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

1.3 Wasserarbeiten

1.31 Arbeiten in Schaftstiefeln 0,35 €

1.32 Arbeiten in Wathosen, Kanallatzhosen 1,70 €

1.33 Arbeiten in Watanzügen oder in Taucheranzügen ohne Helm 4,85 €

1.4 Hohe Arbeiten

1.41 Herstellung und Beseitigung von Gerüsten; Arbeiten auf Rüstungen, deren Belagfläche weniger als 90 cm breit ist; Richten und Aufstellen von Türmen; Abbrucharbeiten an Schornsteinen; Mitfahren auf dem Betonkübel, an dem Einrichtungen für die Personenaufnahme vorhanden sind, am Kran; Arbeiten von Arbeitskörben aus bei einer Höhe von

- mehr als 20 m 1,45 €

- mehr als 30 m 1,70 €

- mehr als 50 m 2,00 €

1.42 Der Zuschlag für besonders gefährliche Abbrucharbeiten muss frei vereinbart werden.

Er beträgt mindestens 1,70 €

1.5 Heiße Arbeiten

Arbeiten in Räumen, in denen eine Temperatur von 40 bis 50 Grad Celsius herrscht, 1,10 €

jedoch bei einer Temperatur von mehr als 50 Grad Celsius 1,70 €

1.6 Erschütterungsarbeiten

1.61 Bedienung von handgeführten Bohr- und Schlaghämmern, die vom Hersteller nicht als schwingungsgedämpft gekennzeichnet sind, mit einem Eigengewicht von 13 kg und mehr 1,00 €

1.62 Fahren und Mitfahren auf Baumaschinen einschließlich Anbaugeräten und Fahrzeugen, die vom Hersteller nicht als schwingungsgedämpft gekennzeichnet sind 0,30 €

1.63 Handarbeiten mit den Pistolen der Höchstdruckgeräte von 500 bar und einer Wasserdurchflussmenge von mehr als 30 l/min 1,30 €

1.7 Schacht- und Tunnelarbeiten

1.71 Unterfangungsarbeiten unter den zu unterfangenden Bauteilen
Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 qm und mehr als 3,60 m Tiefe haben 0,70 €

Arbeiten in Tunneln mit einer lichten Höhe von weniger als 2,20 m beim Rohrvortrieb, im Schildvortrieb bis zur Erstellung eines stationären Stütztragewerkes, im Ausbau und in Felstunneln 0,70 €

Bei einer lichten Höhe von weniger als 1,60 m erhöhen sich die Zuschläge um 1,55 €

Bei einer lichten Höhe von weniger als 1,20 m erhöhen sich die Zuschläge um 2,40 €

1.72 Kanalarbeiten

Arbeiten ohne Maschineneinsatz in offenen Baugruben und unter 1 m Grabenbreite und über 3,60 m Tiefe 1,00 €

Arbeiten in geschlossenen Kanälen 1,05 €

1.73 Arbeiten in Bergwerken

Arbeiten in Bergwerken unter Tage 1,00 €

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

1.8 Druckluftarbeiten

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

1.9 Taucherarbeiten

Bei einer Tauchtiefe
- bis zu 5 m 18,10 €
- bis zu 10 m 24,15 €
- bis zu 15 m 33,20 €
- bis zu 20 m 48,60 €
- bis zu 25 m 58,80 €

- bis zu 30 m

71,60 €

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

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

2. Fortfall von Erschwerniszuschlägen

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

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

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

3. Einschaltung der Tarifvertragsparteien bei Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anspruchsberechtigung auf Erschwerniszuschläge können die bezirklichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien zur Klärung hinzugezogen werden.

§ 7

Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Unterkunft

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer kann 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 Arbeitnehmers zu bestimmen. Ist ein anderer Weg offensichtlich verkehrsgünstiger, so ist die Entfernung danach zu bestimmen.

2.2 Betrieb

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

3. Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

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

3.1 Fahrtkostenabgeltung

Arbeitet der Arbeitnehmer auf einer mindestens 10 km von seiner Wohnung entfernten Ar-

beitsstelle und benutzt er für die Fahrt ein von ihm gestelltes Fahrzeug, so erhält er eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe von 0,20 € je Arbeitstag und gefahrenem Kilometer (Kilometergeld). Der arbeitstägliche Anspruch ist auf 30,00 € begrenzt.

Bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels werden dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Abs. 3) als Sachbezug zu versteuern ist.

3.2 Verpflegungszuschuss

Ist der Arbeitnehmer ausschließlich aus beruflichen Gründen mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung abwesend, so erhält er einen Verpflegungszuschuss. Dieser beträgt bei einer Entfernung entsprechend Nr. 2.1 Satz 1 zwischen Betrieb und Arbeitsstelle

| | | | |
|--------------------------------|---------|-------------------|--------|
| - bis 50 km | 6,00 €, | ab 1. Januar 2024 | 7,00 € |
| - von mehr als 50 km bis 75 km | 7,00 €, | ab 1. Januar 2024 | 8,00 € |
| - von mehr als 75 | 8,00 €, | ab 1. Januar 2024 | 9,00 € |

täglich. Bei Verwendung eines Routenplaners ist die Ermittlung der Entfernung nach der kürzesten Strecke zugrunde zu legen.

4. Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

Arbeitet der Arbeitnehmer auf einer mindestens 75 km vom Betrieb entfernten Arbeitsstelle und beträgt der normale Zeitaufwand für seinen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 75 Minuten, so hat er folgende Ansprüche:

4.1 Wegezeitentschädigung

Für Wegezeiten im Sinne von § 5 Nr. 7 erhält der Arbeitnehmer eine Wegezeitentschädigung. Diese beträgt bei einer Entfernung entsprechend Nr. 2.1 Satz 1 zwischen Betrieb und Arbeitsstelle von

| | |
|------------------------------|---------|
| - mehr als 75 km bis 200 km | 9,00 € |
| - mehr als 200 km bis 300 km | 18,00 € |
| - mehr als 300 km bis 400 km | 27,00 € |
| - mehr als 400 km | 39,00 € |

für jede einzelne Strecke.

Der Anspruch besteht nur für tatsächlich zurückgelegte Wegstrecken und ist auf zwei Wegezeitentschädigungen je Kalenderwoche sowie die vom Arbeitgeber angeordneten An- und Abreisen begrenzt. Fahrten an Sonntagen können als solche am letzten Tag einer Kalenderwoche oder am ersten Tag der darauffolgenden Kalenderwoche berücksichtigt werden.

4.2 Verpflegungszuschuss

Für den Verpflegungsmehraufwand erhält der Arbeitnehmer einen Verpflegungszuschuss in Höhe von 24,00 € je Arbeitstag. Durch Betriebsvereinbarung kann der Verpflegungszuschuss auf bis zu 28,00 € je Arbeitstag erhöht werden. Kommt hierüber keine Einigung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle nach Anrufung durch den Betriebsrat.

4.3 Unterkunft

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Unterkunft (Baustellenunterkunft/Pension/Hotel) zu stellen. Dabei ist die Arbeitsstättenverordnung zu beachten.

Für Fahrten zwischen dieser Unterkunft und der Arbeitsstelle erhält der Arbeitnehmer eine

Fahrtkostenerstattung nach Maßgabe der Nr. 3.1, sofern die Entfernung zwischen Unterkunft und Arbeitsstelle mehr als 10 km beträgt.

Der Verpflegungszuschuss nach Nr. 4.2 erhöht sich – mit Ausnahme bei Übernachtung in einer Baustellenunterkunft – um 4,00 € je Arbeitstag. Soweit der gewährte Verpflegungszuschuss zu versteuern ist, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung Gebrauch zu machen.

4.4 An- und Abreise

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

4.5 Wochenendheimfahrten

Bei Wochenendheimfahrten erhält der Arbeitnehmer eine Fahrtkostenabgeltung nach Maßgabe der Nr. 3.1, wobei das Kilometergeld 0,20 € je gefahrenem Kilometer ohne Begrenzung beträgt.

Beträgt die Entfernung zwischen Betrieb und Arbeitsstelle mehr als 500 km, so ist der Arbeitnehmer nach Ablauf von jeweils vier Wochen Tätigkeit für einen Arbeitstag unter Fortzahlung seines Lohnes 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.

4.6 Wegfall des Verpflegungszuschusses

Bei Wochenendheimfahrten, Krankenhausaufenthalt oder unentschuldigtem Fehlen des Arbeitnehmers entfällt der Anspruch auf den Verpflegungszuschuss.

§ 8 Urlaub

1. Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer

1.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub.

1.2 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhöht sich der Urlaub um fünf Arbeitstage.

1.3 Samstage gelten nicht als Arbeitstage.

1.4 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen.

1.5 Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist gemäß Nr. 3.1 festzulegen.

2. Ermittlung der Urlaubsdauer

2.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden vollen Urlaubstage nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.

2.2 Der Arbeitnehmer erwirbt nach jeweils 12 – als Schwerbehinderter nach jeweils 10,3 – Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Tag Urlaub.

2.3 Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind Tage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist und Tage unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Tage gedauert hat.

2.4 Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.

2.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.

2.6 Die für bereits gewährten Urlaub berücksichtigten Beschäftigungstage sind verbraucht.

2.7 Zum Ende des Urlaubsjahres sind aus den unverbrauchten Beschäftigungstagen die Resturlaubsansprüche zu errechnen; Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage kaufmännisch zu runden. Die Resturlaubsansprüche sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

3. Urlaubsantritt

3.1 Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates festzulegen. Bei der Urlaubsgewährung darf keine Teilung des Urlaubs erfolgen, die den Erholungszweck gefährdet.

3.2 Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, so ist der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub vor dem im laufenden Kalenderjahr erworbenen Urlaub zu gewähren.

4. Urlaubsvergütung

4.1 Der Arbeitnehmer erhält für den Urlaub gemäß Nr.1 eine Urlaubsvergütung.

Die Urlaubsvergütung beträgt 14,25 v.H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 16,63 v.H. des Bruttolohnes. Die Urlaubsvergütung besteht aus Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. – bei Schwerbehinderten 13,3 v.H. – des Bruttolohnes und dem zusätzlichen Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 v.H. des Urlaubsentgelts. Es kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

4.2 Bruttolohn ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40 a, 40 b und 52 Abs. 40 EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 und 4 sowie Abs. 7 VTV), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Abs. 1 bis 5 TV TZR) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

Zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung), Urlaubsabgeltungen gemäß Nr. 6 und Abfindungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Für Arbeitnehmer, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, wird der Berechnung der Urlaubsvergütung der Lohn einschließlich der Sachbezüge zugrunde gelegt, der nach Satz 1 bei Geltung des deutschen Steuerrechts unter Berücksichtigung von Satz 2 den Bruttolohn bildet.

4.3 Die Urlaubsvergütung für teilweise geltend gemachten Urlaub wird berechnet, indem die gemäß Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung durch die Summe der gemäß Nr. 2 ermittelten Urlaubstage geteilt und mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage vervielfacht wird.

4.4 Für die Fälligkeit der Urlaubsvergütung gilt § 5 Nr. 8.2 entsprechend.

4.5 Am Ende des Urlaubsjahres sind Restansprüche auf Urlaubsvergütung in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

5. Mindesturlaubsvergütung

Für jede Ausfallstunde

- wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch besteht,
- für die der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld bezieht,

erhöht sich die nach Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung um 12,5 v.H., bei Schwerbehinderten um 14,6 v.H. des Bruttostundenlohns, der nach § 6 Abs. 1 Satz 3 VTV zu melden ist.

6. Urlaubsabgeltung

6.1 Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn er

- a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
- b) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat und berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Baugewerbe auszuüben,
- c) Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bezieht, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat,
- d) in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes überwechselt,
- e) als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde,
- f) nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst wird, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, und er nicht innerhalb von drei Monaten erneut von diesem Tarifvertrag erfasst wird.

6.2 Im Fall der Urlaubsabgeltung beträgt abweichend von Nr. 4.1 die Urlaubsvergütung 12,5 v.H. des Bruttolohnes zuzüglich der Mindesturlaubsvergütung gemäß Nr. 5, bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 14,6 v.H. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich gegen die Kasse. Für Urlaubsabgeltungsansprüche wegen Urlaubs, der bis zum 31. Dezember 2022 entstanden ist, finden § 8 Nr. 5.3 Satz 1 und Nr. 6.2 BRTV vom 28. September 2018 Anwendung.

7. Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche

Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche gemäß Nr. 6 verfallen mit Ablauf

des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt; die entsprechenden Ansprüche für Ausfallstunden wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit gemäß Nr. 5 verfallen jedoch erst nach Ablauf von weiteren drei Monaten. § 14 ist ausgeschlossen.

8. Entschädigung

Nach Verfall der Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche hat der Arbeitnehmer innerhalb eines weiteren Kalenderjahres Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Kasse in Höhe der gemäß Nr. 6.2 Satz 1 zu berechnenden Urlaubsvergütung; Ansprüche nach Nr. 5 und ihre Abgeltungsansprüche werden für einen zusammenhängenden Zeitraum von längstens 18 Monaten berücksichtigt. Für Urlaubsentschädigungsansprüche wegen Urlaubs, der bis zum 31. Dezember 2022 entstanden ist, finden § 8 Nr. 5.3 Satz 2 und Nr. 8 BRTV vom 28. September 2018 Anwendung.

9. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über; auch der Urlaubsvergütungsanspruch richtet sich gegen die Kasse.

10. Urlaub für volljährige Arbeitnehmer im Auslernjahr

10.1 Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für Arbeitnehmer, die spätestens am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben und in diesem Jahr Auszubildende in einem Betrieb des Baugewerbes waren, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Urlaubsjahr als Beschäftigungstage. Im Urlaubsjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.

Bei der Ermittlung der Urlaubsdauer für volljährige Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1, die im Vorjahr aus einem Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes ausgeschieden sind und deren Arbeitsverhältnis im Urlaubsjahr bis spätestens zum 1. Juli begründet worden ist, gelten die Tage des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses im Vorjahr als Beschäftigungstage. Im Vorjahr während des Ausbildungsverhältnisses entstandener und gewährter Urlaub ist auf die Urlaubsdauer anzurechnen.

10.2 Für die Urlaubstage gemäß Nr. 10.1 bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. 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 von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Für das zusätzliche Urlaubsgeld gelten Nr. 4.1 Sätze 4 und 5; im Übrigen gelten die Nrn. 4 und 5 mit Ausnahme der Nr. 4.4 nicht.

10.3 Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche nach Maßgabe der Nr. 2.7 auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Nr. 10.2 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

11. Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer

11.1 Der Urlaub von Arbeitnehmern, die am 1. Januar des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt 30 Arbeitstage. Für das Urlaubsentgelt und für das zusätzliche Urlaubsgeld gilt Nr.10.2. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

11.2 Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Folgejahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, auf dieses zu übertragen. Die

Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Nr. 10.2 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

12. Urlaub bei Altersteilzeit

12.1 Der Urlaubsanspruch richtet sich auch während der Altersteilzeit nach den vorstehenden Bestimmungen. Sämtlicher dem Arbeitnehmer bis zum Beginn der Altersteilzeit zustehender Urlaub ist vor Eintritt in die Altersteilzeit zu gewähren und zu nehmen. Kann der Urlaub aus zwingenden Gründen ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abweichend von Nr. 6.1 durch den Arbeitgeber abzugelten.

12.2 Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselnde Phasen von Monaten der Arbeitsleistung (Arbeitsphase) und Monaten der Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase), so gelten für den Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase folgende Regelungen:

a) Alle Kalendertage während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – auch während der Freistellungsphase – gelten als Beschäftigungstage gemäß Nr. 2.

b) Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszuzahlen. Im letzten Kalendermonat der Freistellungsphase, spätestens in jedem sechsten Kalendermonat der Freistellungsphase (Auszahlungsmonat), ist die bis zum Ablauf des fünften Kalendermonats der Freistellungsphase erworbene Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Mit der Auszahlung der Urlaubsvergütung gilt der Urlaub als gewährt. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

13. Anrechnung von Urlaub entsandter Arbeitnehmer

Urlaubstage und Urlaubsvergütungen, welche ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber bereits vor der Entsendung für das laufende Kalenderjahr gewährt hat, werden auf die während der Entsendezeit bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Anrechnung entstandenen Urlaubsansprüche nach Nr. 1 und 4 angerechnet. Bei dieser Anrechnung bleibt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vor der Entsendung liegenden vollen Beschäftigungsmonat des laufenden Kalenderjahres unberücksichtigt. Von den darüber hinaus gewährten Urlaubstagen wird für jeden vollen Beschäftigungsmonat während der Entsendezeit bis zum Anrechnungszeitpunkt ein Zwölftel des Jahresurlaubs angerechnet. Urlaubsvergütungen werden angerechnet, soweit sie anteilig für die angerechneten Urlaubstage gezahlt worden sind.

14. Abtretungsverbot

Die Abtretung unmittelbarer Ansprüche der Arbeitnehmer gegen die Kasse ist nur mit Zustimmung der Kasse zulässig.

15. Urlaubskassen der Bauwirtschaft

15.1 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft mit Sitz in Wiesbaden (ULAK) hat insbesondere die Aufgabe, die Auszahlung der Urlaubsvergütung zu sichern. Für Betriebe mit Sitz im Land Berlin tritt an die Stelle der ULAK die Sozialkasse des Berliner Baugewerbes mit Sitz in Berlin (SOKA-Berlin). Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Auf die Beiträge hat die zuständige Urlaubskasse (Kasse) einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, der Beitragseinzug sowie die Leistungen der Kasse werden im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) geregelt.

15.2 Weist ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber nach, dass er für die von ihm in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages entsandten Arbeitnehmer auch während der

Dauer der Entsendung Beiträge zu einer vergleichbaren Urlaubskasse im Staat seines Betriebssitzes entrichtet, und ist für diese Arbeitnehmer nicht deutsches Arbeitsrecht anwendbar, so hat die Kasse keinen Anspruch auf Beiträge.

16. Gerichtsstand

16.1 Gerichtsstand für Ansprüche der ULAK gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die ULAK ist Wiesbaden.

16.2 Gerichtsstand für Ansprüche der ULAK sowie der SOKA-Berlin gegen Arbeitgeber mit Betriebssitz in den neuen Bundesländern oder im Land Berlin und deren Arbeitnehmer sowie Ansprüche dieser Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer gegen diese Kassen ist Berlin.

17. Sonderregelung für Bayern

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten nicht für Arbeitgeber mit Betriebssitz im Gebiet des Freistaates Bayern und deren Arbeitnehmer.

§ 9

Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften

1. Voraussetzungen der Freistellung

1.1 Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist, freistellen.

1.2 Die Freistellung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen.

1.3 Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt 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 Lohnes, 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 Arbeitnehmers zum Stammbetrieb. Mit der Arbeitsaufnahme tritt der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis zur Arbeitsgemeinschaft. Während der Dauer der Zugehörigkeit zur Arbeitsgemeinschaft hat der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer ist die Zeit der Freistellung als Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Das gleiche gilt für von der Arbeitsgemeinschaft neu eingestellte Arbeitnehmer, 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.

2.4 Ein zum Zeitpunkt der Freistellung bestehendes Anspar- bzw. Ausgleichskonto wird während der Dauer der Freistellung von der Arbeitsgemeinschaft weitergeführt und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsgemeinschaft wieder vom Stammbetrieb übernommen.

§ 10 Sterbegeld

1. Stirbt der Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld zu zahlen, soweit er diese unterhalten hat.

2. Das Sterbegeld beträgt

2.1 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als einem Jahr 1 Wochenlohn,

2.2 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als fünf Jahren 3 Wochenlöhne,

2.3 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als zehn Jahren 4 Wochenlöhne.

3. Stirbt der Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalles, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne.

4. Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Bei der Berechnung des Sterbegeldes wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr von 40 Stunden zugrunde gelegt.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigungsfristen und Schriftformerfordernis

1.1 Allgemeine Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von sechs Werktagen gekündigt werden. Nach sechsmonatiger Dauer oder nach Übernahme aus einem Berufsausbildungsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von zwölf Werktagen gekündigt werden.

1.2 Verlängerte Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen

- 3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende,
- 5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende,
- 8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende,
- 10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende,
- 12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende,
- 15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende,
- 20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende.

Bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen werden Zeiten eines vorangegangenen Berufsausbildungsverhältnisses nicht berücksichtigt.

Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als sechs Monate gedauert hat.

1.3 Schriftformerfordernis

Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

2. Kündigungsausschluss

Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden.

3. Unzulässigkeit von Schwarzarbeit

Schwarzarbeit ist unzulässig und kann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB darstellen.

4. Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 5 Nr. 8.2.

§ 12

Zutritt zu den Unterkünften

Den Vertretern der Tarifvertragsparteien ist das Betreten der Unterkünfte und Sozialräume gestattet.

§ 13

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

§ 14

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 Arbeitnehmers ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch sechs 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 Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 15

Besondere Lohn- und Arbeitsbedingungen für Spezialgewerbebezüge

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, besondere Lohn- und Arbeitsbedingungen für das

feuerungstechnische Gewerbe, das wärme-, kälte- und schallschutztechnische Gewerbe, das Steinholzleger- und Terrazzolegergewerbe, das Fliesen- und Plattenlegergewerbe, das Brunnenbaugewerbe, das Straßenwalzengewerbe, das Fertigbau- und das Beton- und Mörtelmischgewerbe zu vereinbaren.

§ 16 Durchführung des Vertrages

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.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.

§ 17 Inkrafttreten und Laufdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember schriftlich gekündigt werden.

(2) Abweichend von Abs. 1 können § 7 Nrn. 3.2, 4., 4.1, 4.3 Abs. 3 und 4.5 Abs. 2 gemeinsam, bei Fortbestand des übrigen Tarifvertrages, mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmals im Jahr 2025, schriftlich gekündigt werden. Scheitern diesbezügliche Verhandlungen, liegt ein Streitfall im Sinne von § 4 Satz 1 des Schlichtungsabkommens für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 12. März 1979 in der Fassung vom 26. März 1993 vor.

Berlin/Frankfurt a.M., den 28. September 2018/5. November 2021/10. November 2022

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

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

Nostitz

Beeke

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

Schaum

Burckhardt

EINSTELLUNGSBOGEN
(gewerbliche Arbeitnehmer¹)

ARBEITGEBER

Name: _____

Anschrift: _____

ARBEITNEHMER

Name (Vor- und Zuname): _____

Anschrift: _____

Geburtsdatum: _____

Geburtsort: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Familienstand:² _____

Schwerbehindert:³ _____

Erlerner Beruf: _____

Vorgesehene Tätigkeit: _____

Tag der Einstellung: _____

Arbeitsbeginn: _____

Bei befristeten Arbeitsverträgen:⁴

Befristung bis zum: _____

oder

Vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses: _____

Ort der Einstellung:⁵ _____

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

Lohngruppe: _____

Tarifstundenlohn (brutto): _____

€

Gesamtтарifstundenlohn (brutto): _____

€

Vereinbarter Stundenlohn (brutto): _____

€ (je Stunde)

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

Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer tarifliche Zusatzleistungen/Vergütungen/Einmalzahlungen/Prämien im Geltungsbereich folgender Tarifverträge:⁶

TV Lohn _____

TV Lohnstrukturen

RTV Leistungslohn

ZusatzTV Feuerungsbau

TV Feuerungsbauzuschläge

ZusatzTV Isoliergewerbe

TV TZR

TV 13. Monateinkommen

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

Kreditinstitut: _____

IBAN: _____

BIC: _____

Steuerliche Identifikationsnummer: _____

Rentenversicherungsnummer: _____

¹ Gemeint sind Arbeitnehmer jeder Geschlechtsidentität. Ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit wird bei allen Bezeichnungen nur die grammatikalisch männliche Form verwendet.

² Angabe freiwillig.

³ Angabe freiwillig; bei Bejahung: Vorlage des Schwerbehindertenausweises (siehe Seite 2).

⁴ Konkretes Enddatum bei kalendermäßiger Befristung oder bei Zweckbefristung Art oder Zweck der Befristung (vorhersehbare Dauer) eintragen.

⁵ Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte im Sinne des Steuerrechts.

⁶ Anzukreuzen sind die anzuwendenden Tarifverträge (Kurzbezeichnungen; ggf. ergänzen).

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

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

Bei Vereinbarung von Schichtarbeit:⁷ Schichtsystem _____ Schichtrhythmus _____

Überstunden: Möglichkeit zur Anordnung besteht Ja Nein

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

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

Fortbildung: Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung besteht

Ja Umfang der bereitgestellten Fortbildung _____ Nein

betr. AV: Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge besteht

Ja Versorgungsträger⁸ _____ Nein

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

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

Vereinbarung über Beförderung anderer Arbeitnehmer⁹

Vereinbarung über eine Befristung¹⁰

Vereinbarung von Arbeit auf Abruf¹¹

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

Meldeschein/Arbeitnehmerkontoauszug der ULAK

Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen

Unterlagen für betriebliche Altersvorsorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente)

Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit

Schwerbehindertenausweis

⁷ Schichtarbeit: Arbeitszeitmodell, bei dem ein Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern zeitversetzt besetzt wird. Bei Vereinbarung von Schichtarbeit sind Schichtsystem (z.B. Zwei-Schicht-System) und Schichtrhythmus (z.B. Früh- und Spätschicht) anzugeben.

⁸ Wurde eine betriebliche Altersvorsorge zugesagt, sind Name und Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen. Zu der von der ZVK AG durchgeführten Tariffrente Bau muss keine Angabe gemacht werden; die ZVK AG übersendet die gesetzlich vorgesehenen Mitteilungen direkt.

⁹ Übernimmt ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit die Beförderung anderer Arbeitnehmer (§ 5 Nr. 4.4 BRTV, sog. „Bullifahrer-Regelung“), ist eine gesonderte Vergütung zu vereinbaren.

¹⁰ Bei einer Befristung sind die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 14 TzBfG, zu beachten.

¹¹ Bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ist die Erbringung der Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall mit Angabe der Mindestzahl der zu erbringenden Stunden (durch Referenztage und Referenzstunden – Zeitfenster – für die Erbringung der Arbeitsleistung) sowie der Ankündigungsfrist für die Erbringung der Arbeitsleistung zu vereinbaren.

Bescheinigungen über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:

Aufenthaltstitel ¹²/Arbeitsgenehmigung-EU



(Ort/Datum)

(Ort/Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

¹² Für ausländische Arbeitnehmer, die nicht Staatsangehörige eines EU-Landes, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind (sog. „Drittstaatsangehörige“).

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 Lawinverbau, 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 Fahrtkostenerstattung 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 Fahrtkostenabgeltung 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 auszuzahlen.
- 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**