

# Übersicht Tarifvergütungen 2016 - 2018

**BRTV**

**TV Mindestlohn**

**TV Lohn West**

**TV Lohn Ost**

**TV 13. Monatseinkommen**

**RTV Leistungslohn**



## Übersicht Tarifvergütungen - Baden-Württemberg

1. Mai 2016 bis 28. Februar 2018

<u>Mindestlohn (West) - gewerbliche Arbeitnehmer</u>	<u>ab 01.01.2016</u>			<u>ab 01.01.2017</u>		
	TL	BZ	GTL	TL	BZ	GTL
<b>LG 1 Werker (Mindestlohn 1/West)</b> einfache Bau- u. Montagearbeiten nach Anweisung, einfache Wartungs- u. Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung	10,62	0,63	<b>11,25</b>	10,67	0,63	<b>11,30</b>
<b>LG 2 Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer (Mindestlohn 2/West)</b> fachlich begrenzte Arbeiten Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten nach Anweisung	13,65	0,80	<b>14,45</b>	13,88	0,82	<b>14,70</b>

<u>Gewerbliche Arbeitnehmer (West)</u>	<u>ab 1. Mai 2016</u>			<u>ab 1. Mai 2017</u>		
	TL	BZ	GTL	TL	BZ	GTL
<b>LG 2a</b>	16,08	0,94	<b>17,02</b>	16,43	0,97	<b>17,40</b>
<b>LG 2b</b> Arbeitnehmer nach dreimonatiger Beschäftigung in der Lohngruppe 2 im Baugewerbe	14,46	0,85	<b>15,31</b>	14,78	0,87	<b>15,65</b>
<b>LG 3 FA, Baugeräteführer, Berufskraftfahrer</b> Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes zugl. Regelvergütung für Auslernlinge nach bestandener Gesellenprüfung	16,51	0,97	<b>17,48</b>	16,87	1,00	<b>17,87</b>
<b>LG 4 Spezial-Facharbeiter, Baumaschinenführer</b> selbständige Ausführung der Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes	18,03	1,06	<b>19,09</b>	18,43	1,08	<b>19,51</b>
<b>LG 4 Fliesen-, Platten- und Mosaikleger</b> Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	18,61	1,09	<b>19,70</b>	19,02	1,12	<b>20,14</b>
<b>LG 5 Vorarbeiter</b> Führung einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern, auch unter eigener Mitarbeit oder selbständige Ausführung besonders schwieriger Arbeiten	18,92	1,12	<b>20,04</b>	19,34	1,14	<b>20,48</b>
<b>LG 6 Werkpolier, Baumaschinen-Fachmeister</b> Führung einer Gruppe in Teilbereichen der Bauausführung auch unter eigener Mitarbeit	20,71	1,22	<b>21,93</b>	21,17	1,24	<b>22,41</b>

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass es aus dem Jahr 2002 noch sogenannte Besitzstandslohne gibt. Diese haben wir hier nicht ausgewiesen.



<b>Angestellte und Poliere (West)</b>	<b>ab 1. Mai 2016</b>	<b>ab 1. Mai 2017</b>
<b>A I</b> einfache Tätigkeiten, ohne Berufsausbildung kurze Einarbeitungszeit	2.127,00	2.174,00
<b>A II</b> fachlich begrenzte Tätigkeiten nach Anleitung Berufsausbildung	2.451,00	2.505,00
<b>A III</b> fachlich begrenzte Tätigkeiten nach allgemeiner Anleitung Berufsausbildung oder gleichwertige Berufserfahrung	2.810,00	2.872,00
<b>A IV</b> fachlich erweiterte Tätigkeiten teilweise selbständig Technikerausbildung , Berufsakademie	3.184,00	3.254,00
<b>A V</b> schwierige Tätigkeiten teilweise selbständig Technikerausbildung, Berufsakademie	3.566,00	3.644,00
<b>A VI</b> schwierige Tätigkeiten weitgehend selbständig, Fachhochschule, Diplomabschluss	3.963,00	4.050,00
<b>A VII</b> schwierigere Tätigkeiten selbständig Hochschule, Universität, Geprüfter Polier, Meister	4.381,00	4.477,00
<b>A VIII</b> besonders schwierige Tätigkeiten selbständig Techn. Hochschule, Universität Geprüfter Polier, Meister	4.812,00	4.918,00
<b>A IX</b> umfassende Tätigkeiten selbständig Technische Hochschule, Universität vertiefte Berufserfahrung	5.367,00	5.485,00
<b>A X</b> umfassende Tätigkeiten selbständig besondere Verantwortung eigene Dispositions- u. Weisungsbefugnis	6.002,00	6.134,00

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass es durch die Überleitung in die neue Gehaltsstruktur aus dem Jahr 2002 noch Ansprüche auf Ausgleichsbeträge geben kann.

#### **Ausbildungsvergütungen**

<b>Gewerbliche Auszubildende</b>	<b>ab 1. Juni 2016</b>	<b>ab 1. Juni 2017</b>
1. Jahr	755,00	785,00
2. Jahr	1.115,00	1135,00
3. Jahr	1.400,00	1410,00
4. Jahr	1.570,00	1580,00

<b>Kaufmännische und technische Auszubildende</b>		
1. Jahr	750,00	780,00
2. Jahr	993,00	1013,00
3. Jahr	1.289,00	1299,00

Für Ausbildungsverhältnisse gilt § 2 des "Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe":

„(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies spätestens vier Monate vor der vereinbarten Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Unterlässt der Arbeitgeber die schriftliche Mitteilung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf auf unbestimmte Zeit als begründet, das aus betriebsbedingten Gründen nicht vor Ablauf von sechs Monaten durch den Arbeitgeber gekündigt werden kann.“

**BRTV - Stand Dezember 2014**

**BRTV - Inhaltsverzeichnis**

**BRTV § 1 - Geltungsbereich**

**BRTV § 2 - Einstellungsbedingungen**

**BRTV § 3 - Arbeitszeit**

**BRTV § 4 - Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall**

**BRTV § 5 - Lohn**

**BRTV § 6 - Erschwerniszuschläge**

**BRTV § 7 - Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung**

**BRTV § 8 - Urlaub**

**BRTV § 9 - Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften**

**BRTV § 10 - Sterbegeld**

**BRTV § 11 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**BRTV § 12 - Zutritt zu den Unterkünften**

**BRTV § 13 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

**BRTV § 14 - Ausschlussfristen**

**BRTV § 15 - Besondere Lohn- und Arbeitsbedingungen für Spezialgewerbebezweige**

**BRTV § 16 - Durchführung des Vertrages**

**BRTV § 17 - In-Kraft-Treten und Laufdauer**

**BRTV - Einstellungsbogen**



---

# Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe

vom 04. Juli 2002

in der Fassung vom 17. Dezember 2003, 14. Dezember 2004, 29. Juli 2005,  
19. Mai 2006, 20. August 2007, 31. Mai 2012, 17. Dezember 2012, 5. Juni 2014 und  
10. Dezember 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:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellungsbedingungen
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall
- § 5 Lohn
- § 6 Erschwerniszuschläge
- § 7 Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung
- § 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 In-Kraft-Treten 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 Fäschinierungsarbeiten, 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 Entrümmerungsarbeiten;
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 speziellen 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 Fertigbaudämm-(Isolier-), Trockenbau- und Montagebauarbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden,
12. des Klempnerhandwerks, des Gas- und Wasserinstallationsgewerbes, des Elektroinstallationsgewerbes, des Zentralheizungsbauer- und Lüftungsbauergewerbes sowie des Klimaanlagenbauwes, 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.

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 auszus zahlen.

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 die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszus zahlen; 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

- |            |                                                                                                                              |            |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>6.1</b> | für Überstunden                                                                                                              | 25 v. H.,  |
| <b>6.2</b> | für Nachtarbeit                                                                                                              | 20 v. H.,  |
| <b>6.3</b> | 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:

- |            |                                                                                                                                                                                                 |                    |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>2.1</b> | eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft                                                                                                                                  | für 3 Arbeitstage, |
| <b>2.2</b> | Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin                                                                                                                                   | für 2 Arbeitstage, |
| <b>2.3</b> | Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern                                                                                                                            | für 2 Arbeitstage, |
| <b>2.4</b> | 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,  |
| <b>2.5</b> | 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 unvertretbar 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 Tariftundenlohn 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 Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen





- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

#### Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinenisten/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, Asphalteur):**

- 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 (Teer- und Bitumenwerker):**

- 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.
- 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 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. Lohnabrechnung

- 7.1 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 Verteilung der Arbeitszeit 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.

- 7.2 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.
- 7.3 Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
- 7.4 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.



	je Stunde
<b>1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung</b>	
<b>1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung</b>	
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.	
<b>1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten</b>	
Arbeiten, bei denen eine filtrierende Halbmaske verwendet wird (keine "Hundeschnauze")	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 €
<b>1.2 Schmutzarbeiten</b>	
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.	
<b>1.3 Wasserarbeiten</b>	
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 €
<b>1.4</b>	<b>Hohe Arbeiten</b>	
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 €
<b>1.5</b>	<b>Heiße Arbeiten</b>	
	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 €
<b>1.6</b>	<b>Erschütterungsarbeiten</b>	
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 €
<b>1.7</b>	<b>Schacht- und Tunnelarbeiten</b>	
1.71	<b>Unterfangungsarbeiten unter den zu unterfangenden Bauteilen</b>	
	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 Stütztragwerkes, 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 €
<b>1.72</b>	<b>Kanalarbeiten</b>	
	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 €
<b>1.73</b>	<b>Arbeiten in Bergwerken</b>	
	Arbeiten in Bergwerken unter Tage	1,00 €
	Neben diesem Zuschlag wird der Zuschlag für die in Nr. 1.71 genannten Arbeiten nicht gezahlt.	
<b>1.8</b>	<b>Druckluftarbeiten</b>	
	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 €
<b>1.9</b>	<b>Taucherarbeiten</b>	
	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 Auslösung**

### **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 Auslösungsanspruch 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 Arbeitsstelle 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 20,00 € 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 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.

### **4. Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt**

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

#### **4.3 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.

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer für die erforderliche Zeit Anspruch auf seinen Gesamttarifstundenlohn ohne jeden Zuschlag.

#### **4.4 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 250 km, so ist der Arbeitnehmer 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 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.

#### **4.5 Wegfall der Auslösung**

Bei Wochenendheimfahrten, Krankenhausaufenthalt oder unentschuldigtem Fehlen des Arbeitnehmers entfällt der Auslösungsanspruch. Die Kosten für die Beibehaltung der Unterkunft sind dem Ar-



beitnehmer aber bei Wochenendheimfahrten für deren Dauer und bei Krankenhausaufenthalt bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens bis zu einem halben Gesamttarifstundenlohn seiner Lohngruppe für jeden Kalendertag, zu erstatten.

## 5. Wegekostenerstattung in Berlin

Abweichend von den Nrn. 3.1 und 3.2 gelten im Gebiet des Landes Berlin folgende Regelungen:

Gewerbliche Arbeitnehmer, die in Berliner Baubetrieben beschäftigt sind, haben für jeden Arbeitstag, an dem sie weisungsgemäß ihren Arbeitsplatz aufgesucht haben, sofern kein Auslösungsanspruch (doppelte Haushaltsführung) besteht, Anspruch auf Wegekostenerstattung; diese beträgt:

- |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 5.1  | bei Wohnsitz und Einsatz in Berlin                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |
| 5.11 | für gewerbliche Arbeitnehmer, die auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes eingesetzt werden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5,40 € |
| 5.12 | für gewerbliche Arbeitnehmer, denen die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung zur Bau- oder Arbeitsstelle mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten, ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben wird sowie für Kraftfahrzeugfahrer, die ihre Arbeit am Betriebssitz oder an einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers antreten oder beenden                                                                                               | 3,90 € |
| 5.13 | für gewerbliche Arbeitnehmer, die ständig am Betriebssitz oder einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers eingesetzt werden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3,90 € |
| 5.2  | Bei Wohnsitz in Berlin und Einsatz außerhalb Berlins besteht neben dem Anspruch gem. Nrn. 5.11, 5.12 oder 5.13 Anspruch auf eine zusätzliche Fahrtkostenabgeltung. Diese beträgt 0,27 €/km für jeden Entfernungskilometer von der Stadtgrenze bis zur Einsatzstelle. Dabei ist die kürzeste Entfernung/Luftlinie zugrunde zu legen.                                                                                                                    |        |
| 5.3  | Bei Wohnsitz außerhalb Berlins gelten Nrn. 5.11, 5.12 oder 5.13 entsprechend, wenn der Einsatz im Kreis des Wohnsitzes erfolgt.<br><br>Erfolgt der Einsatz außerhalb des Wohnsitz-Kreises, gilt daneben Nr. 5.3 entsprechend für die Entfernungskilometer (Luftlinie) Kreisgrenze - Einsatzstelle (Baustelle).                                                                                                                                         |        |
| 5.4  | Der arbeitstägliche Anspruch auf die zusätzliche Fahrtkostenabgeltung gem. Nrn. 5.2 und 5.3 ist der Höhe nach auf den Betrag für eine Entfernung von 50 km (Stadtgrenze Berlin bzw. Kreisgrenze - Baustelle) begrenzt (€ 13,29).                                                                                                                                                                                                                       |        |
| 5.5  | Soweit in der Wegekostenerstattung Fahrtkostenabgeltungen enthalten sind, die versteuert werden müssen, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen. Für die Wegekostenerstattung gem. Nrn. 5.11 bis 5.13 ist eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer unwirksam; dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung gem. Nr. 5.12 als Sachbezug zu versteuern ist. |        |



## § 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 unentschuldig 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 dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. - bei Schwerbehinderten in Höhe von 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.

Die Urlaubsvergütung für den nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018 entstandenen Urlaub beträgt 13,68 v.H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmung 15,96 v.H. des Bruttolohnes. Die Urlaubsvergütung besteht aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. – bei Schwerbehinderten in Höhe von 13,3 v.H. – des Bruttolohnes und dem zusätzlichen Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 20,0 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. 52 a) EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Absätze 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) 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. 7.2 entsprechend.

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

## 5. Mindesturlaubsvergütung

### 5.1 Für jede Ausfallstunde wegen unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch bestand, erhöht sich die nach Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung um 14,25 % des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes.

### 5.2 Für jede Ausfallstunde in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März, für die der Arbeitnehmer Saison-Kurzarbeitergeld bezieht, erhöht sich die nach Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung nach



Ablauf dieses Zeitraums um 14,25 % des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes. Dabei bleiben die ersten 90 Ausfallstunden mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld unberücksichtigt.

**5.3** Nr. 6.2 Satz 2 findet auf die Ansprüche nach Nrn. 5.1 und 5.2 keine Anwendung. Nr. 8 findet auf die Ansprüche nach Nr. 5.1 keine Anwendung.

**5.4.** Für den nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018 entstandenen Urlaub beträgt der Prozentsatz für die Mindesturlaubsvergütung abweichend von den Nrn. 5.1 und 5.2 jedoch 13,68 v.H.“

## **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** Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich gegen die Kasse. Dieser Anspruch ist nur zu erfüllen, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind oder bis zum Ablauf des Kalenderjahres nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine 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. 5.1 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 Urlaubsvergütung, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn bis zum Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Verfall Beiträge nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von



Urlaubsvergütungen bzw. die Zahlung von Urlaubsabgeltungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine 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 Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Für das zusätzliche Urlaubsgeld gelten Nr. 4.1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 sowie Abs. 2; 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 auszuführen. 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 auszuführen. 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 Nrn. 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 Betriebsitz in den neuen Bundesländern oder im Land Berlin und deren Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen diese Kassen ist Berlin.

## **17. Sonderregelung für Bayern**

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten nicht für Arbeitgeber mit Betriebsitz 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 auszuhandigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 5 Nr. 7.2.

## **§ 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 Fertigungsbau- 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 In-Kraft-Treten und Laufdauer

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 2008, schriftlich gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt a.M., den 04. Juli 2002/17. Dezember 2003<sup>1</sup>/14. Dezember 2004<sup>2</sup>/29. Juli 2005<sup>3</sup>/19. Mai 2006<sup>4</sup>, 20. August 2007<sup>5</sup>, 31. Mai 2012<sup>6</sup>, 17. Dezember 2012<sup>7</sup>, 5. Juni 2014<sup>8</sup> und 10. Dezember 2014<sup>9</sup>

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

<sup>1</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 17. Dezember 2003 tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

<sup>2</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 14. Dezember 2004 tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

<sup>3</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 29. Juli 2005 tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

<sup>4</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 2005 tritt am 1. Juni 2006 in Kraft.

<sup>5</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 20. August 2007 tritt am 1. Oktober 2007 in Kraft.

<sup>6</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 31. Mai 2012 tritt am 1. Juli 2012 in Kraft.

<sup>7</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 17. Dezember 2012 tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

<sup>8</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 5. Juni 2014 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

<sup>9</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 10. Dezember 2014 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.





## EINSTELLUNGSBOGEN (gewerbliche Arbeitnehmer)

### Arbeitgeber

Name und Anschrift: \_\_\_\_\_

### Arbeitnehmer

Name (Vor- und Zuname): \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Geburtsort: \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit: \_\_\_\_\_ Familienstand: \_\_\_\_\_

Schwerbehindert<sup>1</sup>: Ja  Nein

Erlerner Beruf: \_\_\_\_\_

Vorgesehene Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Tag der Einstellung: \_\_\_\_\_ Arbeitsbeginn: \_\_\_\_\_

Bei befristeten Arbeitsverträgen Dauer des Arbeitsverhältnisses: \_\_\_\_\_

Ort der Einstellung<sup>2</sup>: \_\_\_\_\_

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

Lohngruppe: \_\_\_\_\_

Tarifstundenlohn (brutto): \_\_\_\_\_ €

Gesamtтарifstundenlohn (brutto): \_\_\_\_\_ €

Vereinbarer Lohn (brutto): \_\_\_\_\_ € (je Stunde)

### Bankverbindung

Kreditinstitut: \_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_

Steuerliche Identifikationsnummer: \_\_\_\_\_

Rentenversicherungsnummer: \_\_\_\_\_

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

<sup>1</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen

<sup>2</sup> Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte

Neben den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind folgende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

---

---

---

**Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:**

- Meldeschein/Arbeitnehmerkontoauszug der ULAK
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- Unterlagen für betriebliche Altersversorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente)
- Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit
- Schwerbehindertenausweis

**Bescheinigungen über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:**

---

---

---

---

**Aufenthaltstitel<sup>3</sup>/Arbeitsgenehmigung-EU<sup>4</sup>**

\_\_\_\_\_  
(Ort/Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitgebers)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

<sup>3</sup> Nur für ausländische Arbeitnehmer, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates besitzen.

<sup>4</sup> Nur für Arbeitnehmer aus Kroatien.



## Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellungsbedingungen
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall
- § 5 Lohn
- § 6 Erschwerniszuschläge
- § 7 Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung
- § 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 In-Kraft-Treten 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 Fäschinierungsarbeiten, 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 Entrümmerungsarbeiten;
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 speziellen 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 Fertigbaudämm-(Isolier-), Trockenbau- und Montagebauarbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden,
12. des Klempnerhandwerks, des Gas- und Wasserinstallationsgewerbes, des Elektroinstallationsgewerbes, des Zentralheizungsbauer- und Lüftungsbauergewerbes sowie des Klimaanlagenbauers, 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.



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 auszuzahlen.

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 die 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, Ausschei-



den 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

<b>6.1</b>	für Überstunden	25 v. H.,
<b>6.2</b>	für Nachtarbeit	20 v. H.,
<b>6.3</b>	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:

- |            |                                                                                                                                                                                                 |                    |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>2.1</b> | eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft                                                                                                                                  | für 3 Arbeitstage, |
| <b>2.2</b> | Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin                                                                                                                                   | für 2 Arbeitstage, |
| <b>2.3</b> | Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern                                                                                                                            | für 2 Arbeitstage, |
| <b>2.4</b> | 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,  |
| <b>2.5</b> | 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 unvertretbar 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 Leistungslohn ausfall

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 Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen



- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

#### Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinisten/Krafffahrer –

#### **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, Asphalteur):**

- 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 (Teer- und Bitumenwerker):**

- 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.
- 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 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. Lohnabrechnung

- 7.1 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 Verteilung der Arbeitszeit 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.

- 7.2 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.
- 7.3 Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
- 7.4 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 Unfallverhütungs-vorschriften zu stellenden persönlichen Schutzausrüstungen benutzt werden.

	je Stunde
<b>1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung</b>	
<b>1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung</b>	
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.	
<b>1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten</b>	
Arbeiten, bei denen eine filtrierende Halbmaske verwendet wird (keine "Hundeschnauze")	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 €
<b>1.2 Schmutzarbeiten</b>	
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	<b>Unterfangungsarbeiten unter den zu unterfangenden Bauteilen</b>	
	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 €
<b>1.72</b>	<b>Kanalarbeiten</b>	
	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 €
<b>1.73</b>	<b>Arbeiten in Bergwerken</b>	
	Arbeiten in Bergwerken unter Tage	1,00 €
	Neben diesem Zuschlag wird der Zuschlag für die in Nr. 1.71 genannten Arbeiten nicht gezahlt.	
<b>1.8</b>	<b>Druckluftarbeiten</b>	
	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 €
<b>1.9</b>	<b>Taucherarbeiten</b>	
	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 Auslösung

### 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 Auslösungsanspruch 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 Arbeitsstelle 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 20,00 € 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 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.



## 4. Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

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

### 4.3 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.

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer für die erforderliche Zeit Anspruch auf seinen Gesamtтарifstundenlohn ohne jeden Zuschlag.

### 4.4 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 250 km, so ist der Arbeitnehmer 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 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.

### 4.5 Wegfall der Auslösung

Bei Wochenendheimfahrten, Krankenhausaufenthalt oder unentschuldigtem Fehlen des Arbeitnehmers entfällt der Auslösungsanspruch. Die Kosten für die Beibehaltung der Unterkunft sind dem Arbeitnehmer aber bei Wochenendheimfahrten für deren Dauer und bei Krankenhausaufenthalt bis zur Dauer von 14 Tagen, höchstens bis zu einem halben Gesamtтарifstundenlohn seiner Lohngruppe für jeden Kalendertag, zu erstatten.

## 5. Wegekostenerstattung in Berlin

Abweichend von den Nrn. 3.1 und 3.2 gelten im Gebiet des Landes Berlin folgende Regelungen:



Gewerbliche Arbeitnehmer, die in Berliner Baubetrieben beschäftigt sind, haben für jeden Arbeitstag, an dem sie weisungsgemäß ihren Arbeitsplatz aufgesucht haben, sofern kein Auslösungsanspruch (doppelte Haushaltsführung) besteht, Anspruch auf Wegekostenerstattung; diese beträgt:

- |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 5.1  | bei Wohnsitz und Einsatz in Berlin                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |
| 5.11 | für gewerbliche Arbeitnehmer, die auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes eingesetzt werden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5,40 € |
| 5.12 | für gewerbliche Arbeitnehmer, denen die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung zur Bau- oder Arbeitsstelle mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten, ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben wird sowie für Kraftfahrzeugfahrer, die ihre Arbeit am Betriebssitz oder an einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers antreten oder beenden                                                                                               | 3,90 € |
| 5.13 | für gewerbliche Arbeitnehmer, die ständig am Betriebssitz oder einer sonstigen ständigen Vertretung des Arbeitgebers eingesetzt werden                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3,90 € |
| 5.2  | Bei Wohnsitz in Berlin und Einsatz außerhalb Berlins besteht neben dem Anspruch gem. Nrn. 5.11, 5.12 oder 5.13 Anspruch auf eine zusätzliche Fahrtkostenabgeltung. Diese beträgt 0,27 €/km für jeden Entfernungskilometer von der Stadtgrenze bis zur Einsatzstelle. Dabei ist die kürzeste Entfernung/Luftlinie zugrunde zu legen.                                                                                                                    |        |
| 5.3  | Bei Wohnsitz außerhalb Berlins gelten Nrn. 5.11, 5.12 oder 5.13 entsprechend, wenn der Einsatz im Kreis des Wohnsitzes erfolgt.<br><br>Erfolgt der Einsatz außerhalb des Wohnsitz-Kreises, gilt daneben Nr. 5.3 entsprechend für die Entfernungskilometer (Luftlinie) Kreisgrenze - Einsatzstelle (Baustelle).                                                                                                                                         |        |
| 5.4  | Der arbeitstägliche Anspruch auf die zusätzliche Fahrtkostenabgeltung gem. Nrn. 5.2 und 5.3 ist der Höhe nach auf den Betrag für eine Entfernung von 50 km (Stadtgrenze Berlin bzw. Kreisgrenze - Baustelle) begrenzt (€ 13,29).                                                                                                                                                                                                                       |        |
| 5.5  | Soweit in der Wegekostenerstattung Fahrtkostenabgeltungen enthalten sind, die versteuert werden müssen, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG Gebrauch zu machen. Für die Wegekostenerstattung gem. Nrn. 5.11 bis 5.13 ist eine Überwälzung der entrichteten Steuer auf den Arbeitnehmer unwirksam; dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung gem. Nr. 5.12 als Sachbezug zu versteuern ist. |        |



## § 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 unentschuldig 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 dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. - bei Schwerbehinderten in Höhe von 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.

Die Urlaubsvergütung für den nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018 entstandenen Urlaub beträgt 13,68 v.H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmung 15,96 v.H. des Bruttolohnes. Die Urlaubsvergütung besteht aus dem Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 v.H. – bei Schwerbehinderten in Höhe von 13,3 v.H. – des Bruttolohnes und dem zusätzlichen Urlaubsgeld. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 20,0 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. 52 a) EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 18 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 und § 19 Abs. 1 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Absätze 1 bis 5 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe) 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. 7.2 entsprechend.

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

## 5. Mindesturlaubsvergütung

### 5.1 Für jede Ausfallstunde wegen unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch bestand, erhöht sich die nach Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung um 14,25 % des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes.

### 5.2 Für jede Ausfallstunde in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März, für die der Arbeitnehmer Saison-Kurzarbeitergeld bezieht, erhöht sich die nach Nr. 4.1 errechnete Urlaubsvergütung nach





Ablauf dieses Zeitraums um 14,25 % des zuletzt nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 VTV gemeldeten Bruttolohnes. Dabei bleiben die ersten 90 Ausfallstunden mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld unberücksichtigt.

- 5.3** Nr. 6.2 Satz 2 findet auf die Ansprüche nach Nrn. 5.1 und 5.2 keine Anwendung. Nr. 8 findet auf die Ansprüche nach Nr. 5.1 keine Anwendung.
- 5.4.** Für den nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018 entstandenen Urlaub beträgt der Prozentsatz für die Mindesturlaubsvergütung abweichend von den Nrn. 5.1 und 5.2 jedoch 13,68 v.H.“

## 6. Urlaubsabgeltung

- 6.1** Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn er
- länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
  - 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,
  - Altersrente oder Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung bezieht, nachdem sein Arbeitsverhältnis geendet hat
  - in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes überwechselt,
  - als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde,
  - 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** Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich gegen die Kasse. Dieser Anspruch ist nur zu erfüllen, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind oder bis zum Ablauf des Kalenderjahres nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine 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. 5.1 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 Urlaubsvergütung, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn bis zum Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Verfall Beiträge nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen bzw. die Zahlung von Urlaubsabgeltungen verwendet worden oder zum



Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

## 9. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsgütung, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über; auch der Urlaubsgütungsanspruch 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 Urlaubsgeld 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 Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsgelds außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Für das zusätzliche Urlaubsgeld gelten Nr. 4.1 Abs. 1 Sätze 3 und 4 sowie Abs. 2; 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 Urlaubsgeld 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 Nrn. 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 Betriebsortes 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 Betriebsitz in den neuen Bundesländern oder im Land Berlin und deren Arbeitnehmer sowie für An-



sprüche der Arbeitgeber und 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 auszuhandigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 5 Nr. 7.2.



## § 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 In-Kraft-Treten und Laufdauer

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 2008, schriftlich gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt a.M., den 04. Juli 2002/17. Dezember 2003<sup>1</sup>/14. Dezember 2004<sup>2</sup>/29. Juli 2005<sup>3</sup>/  
19. Mai 2006<sup>4</sup>, 20. August 2007<sup>5</sup>, 31. Mai 2012<sup>6</sup>, 17. Dezember 2012<sup>7</sup>, 5. Juni 2014<sup>8</sup> und 10. Dezember 2014<sup>9</sup>

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

Hauptverband der Deut-  
schen  
Bauindustrie e.V.,  
Kurfürstenstraße 129,  
10785 Berlin

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

<sup>1</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 17. Dezember 2003 tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

<sup>2</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 14. Dezember 2004 tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

<sup>3</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 29. Juli 2005 tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

<sup>4</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 19. Mai 2005 tritt am 1. Juni 2006 in Kraft.

<sup>5</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 20. August 2007 tritt am 1. Oktober 2007 in Kraft.

<sup>6</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 31. Mai 2012 tritt am 1. Juli 2012 in Kraft.

<sup>7</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 17. Dezember 2012 tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

<sup>8</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 5. Juni 2014 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

<sup>9</sup> Der Änderungstarifvertrag vom 10. Dezember 2014 tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.



## EINSTELLUNGSBOGEN (gewerbliche Arbeitnehmer)

### Arbeitgeber

Name und Anschrift: \_\_\_\_\_

### Arbeitnehmer

Name (Vor- und Zuname): \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Geburtsort: \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit: \_\_\_\_\_ Familienstand: \_\_\_\_\_

Schwerbehindert<sup>1</sup>: Ja  Nein

Erlerner Beruf: \_\_\_\_\_

Vorgesehene Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Tag der Einstellung: \_\_\_\_\_ Arbeitsbeginn: \_\_\_\_\_

Bei befristeten Arbeitsverträgen Dauer des Arbeitsverhältnisses: \_\_\_\_\_

Ort der Einstellung<sup>2</sup>: \_\_\_\_\_

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

Lohngruppe: \_\_\_\_\_

Tarifstundenlohn (brutto): \_\_\_\_\_ €

Gesamttarifstundenlohn (brutto): \_\_\_\_\_ €

Vereinbarter Lohn (brutto): \_\_\_\_\_ € (je Stunde)

### Bankverbindung

Kreditinstitut: \_\_\_\_\_

IBAN: \_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_

Steuerliche Identifikationsnummer: \_\_\_\_\_

Rentenversicherungsnummer: \_\_\_\_\_

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

<sup>1</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen

<sup>2</sup> Damit erfolgt keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte



Neben den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind folgende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

---

---

---

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

- Meldeschein/Arbeitnehmerkontoauszug der ULAK
- Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- Unterlagen für betriebliche Altersversorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente)
- Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit
- Schwerbehindertenausweis

Bescheinigungen über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung:

---

---

---

Aufenthaltstitel<sup>3</sup>/Arbeitsgenehmigung-EU<sup>4</sup>

\_\_\_\_\_  
(Ort/Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitgebers)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

<sup>3</sup> Nur für ausländische Arbeitnehmer, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates besitzen.

<sup>4</sup> Nur für Arbeitnehmer aus Kroatien.





## Tarifvertrag

# zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)

vom

Zwischen

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

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

und

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

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



## § 1 Geltungsbereich

### (1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

### (2) Betrieblicher Geltungsbereich:

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

### (3) Persönlicher Geltungsbereich:

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

Nicht erfasst werden

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

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

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

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

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

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



	<b>TL</b> <b>€</b>	<b>BZ</b> <b>€</b>	<b>GTL</b> <b>€</b>
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2014</b>			
Lohngruppe 1	10,48	0,62	11,10
Lohngruppe 2	13,17	0,78	13,95
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2015</b>			
Lohngruppe 1	10,53	0,62	11,15
Lohngruppe 2	13,41	0,79	14,20
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2016</b>			
Lohngruppe 1	10,62	0,63	11,25
Lohngruppe 2	13,65	0,80	14,45
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2017</b>			
Lohngruppe 1	10,67	0,63	11,30
Lohngruppe 2	13,88	0,82	14,70
<b>b) im Gebiet der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen</b>			
	<b>TL</b> <b>€</b>	<b>BZ</b> <b>€</b>	<b>GTL</b> <b>€</b>
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2014</b>			
Lohngruppe 1	9,92	0,58	10,50
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2015</b>			
Lohngruppe 1	10,15	0,60	10,75
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2016</b>			
Lohngruppe 1	10,43	0,62	11,05
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2017</b>			
Lohngruppe 1	10,67	0,63	11,30
<b>c) im Gebiet des Landes Berlin</b>			
	<b>TL</b> <b>€</b>	<b>BZ</b> <b>€</b>	<b>GTL</b> <b>€</b>
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2014</b>			
Lohngruppe 1	10,48	0,62	11,10
Lohngruppe 2	13,03	0,77	13,80
<b>mit Wirkung vom 1. Januar 2015</b>			
Lohngruppe 1	10,53	0,62	11,15
Lohngruppe 2	13,27	0,78	14,05



mit Wirkung vom **1. Januar 2016**

Lohngruppe 1	10,62	0,63	11,25
Lohngruppe 2	13,50	0,80	14,30

mit Wirkung vom **1. Januar 2017**

Lohngruppe 1	10,67	0,63	11,30
Lohngruppe 2	13,74	0,81	14,55

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

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

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

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

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

### § 3 Lohn der Baustelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

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

### § 4 Geltung des Mindestlohnes

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

### § 5 Unterrichtsrecht des Betriebsrates

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

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



## § 6 Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales zu beantragen.

## § 7 Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden. Ist dieser Tarifvertrag bis zum 1. Januar 2014 nicht für allgemeinverbindlich erklärt oder bis zu diesem Zeitpunkt keine Rechtsverordnung erlassen worden, nach welcher die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden, so kann er ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe vom 28. April 2011 außer Kraft.

Berlin/Frankfurt a.M., den 3. Mai 2013



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

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

#### **Tätigkeit:**

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

#### **Regelqualifikation:**

keine

#### **Tätigkeitsbeispiele:**

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

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

#### **Tätigkeit:**

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

#### **Regelqualifikation:**

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



## **Tätigkeitsbeispiele:**

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

- 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







## Tarifvertrag

zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen  
im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutsch-  
land mit Ausnahme der fünf neuen Länder  
und des Landes Berlin

(TV Lohn/West)

vom 10. Juni 2016

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 Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Länder Berlin, 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) Die am 30. April 2016 geltenden Tarifstundenlöhne werden mit Wirkung vom 1. Mai 2016 um 2,4 v.H. und die am 30. April 2017 geltenden Tarifstundenlöhne mit Wirkung vom 1. Mai 2017 um 2,2 v.H. erhöht. Der Ecklohn (Tarifstundenlohn der Lohngruppe 4 gemäß § 5 Nr. 1 BRTV) beträgt ab 1. Mai 2016 18,03 € und ab 1. Mai 2017 18,43 €.

(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 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 Löhne der Lohngruppen 1 und 2 werden in dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn) festgelegt.

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.



Die Lohngruppe 2 b gilt für Arbeitnehmer nach dreimonatiger Beschäftigung in der Lohngruppe 2 im Baugewerbe.

(6) Mit Wirkung vom **1. Mai 2016** gelten, soweit sich aus den nach Maßgabe dieses Tarifvertrages zu erstellenden Bezirkslohntarifverträgen (Lohntabellen) nicht etwas anderes ergibt, nachstehende Löhne:

	<b>TL</b> €	<b>BZ</b> €	<b>GTL</b> €
Lohngruppe 6	20,71	1,22	21,93
Lohngruppe 5	18,92	1,12	20,04
Lohngruppe 4	18,03	1,06	19,09
Lohngruppe 3	16,51	0,97	17,48
Lohngruppe 2 a	16,08	0,94	17,02
Lohngruppe 2 b	14,46	0,85	15,31
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	18,61	1,09	19,70
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,32	1,08	19,40

(7) Mit Wirkung vom **1. Mai 2017** gelten, soweit sich aus den nach Maßgabe dieses Tarifvertrages zu erstellenden Bezirkslohntarifverträgen (Lohntabellen) nicht etwas anderes ergibt, nachstehende Löhne:

	<b>TL</b> €	<b>BZ</b> €	<b>GTL</b> €
Lohngruppe 6	21,17	1,24	22,41
Lohngruppe 5	19,34	1,14	20,48
Lohngruppe 4	18,43	1,08	19,51
Lohngruppe 3	16,87	1,00	17,87
Lohngruppe 2 a	16,43	0,97	17,40
Lohngruppe 2 b	14,78	0,87	15,65
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	19,02	1,12	20,14
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	18,72	1,10	19,82



### § 3 Löhne für stationär beschäftigte Arbeitnehmer

(1) 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 und 7, 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).

(2) Im Sonderlohngebiet Hamburg erhalten Arbeitnehmer in Fertigbaubetrieben einen jeweils um 0,04 € erhöhten Tarifstundenlohn bzw. 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 Gipsler, 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 Gipsler der Lohngruppe 4 wird

	TL €	BZ €	GTL €
ab <b>1. Mai 2016</b> auf	18,61	1,09	19,70
ab <b>1. Mai 2017</b> auf	19,02	1,12	20,14

festgelegt.

(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, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit schriftlich bestätigt hat, für welchen Auftrag und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen:

ab **1. Mai 2016**

		<b>GTL</b> €
Lohngruppe 4		15,59
Lohngruppe 4	ab 10. Jahr der Tätigkeit	16,37
Lohngruppe 3		14,81

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden Gesamttarifstundenlöhne, Berechnungsgrundlage des 13. Monateinkommens 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, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit schriftlich bestätigt hat, für welchen Auftrag und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen:

ab **1. Mai 2016**

		<b>GTL</b> €
Lohngruppe 4		15,59
Lohngruppe 4	ab 10. Jahr der Tätigkeit	16,37
Lohngruppe 3		14,81

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden Gesamttarifstundenlöhne, Berechnungsgrundlage des 13. Monateinkommens 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 Ausbildungsvergütungen

(1) Mit Wirkung vom **1. Mai 2016** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	708,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.088,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.374,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.544,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	708,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.131,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.478,00 €

(2) Mit Wirkung vom **1. Juni 2016** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	755,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.115,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.400,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.570,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	755,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.158,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.504,00 €

(3) Mit Wirkung vom **1. Juni 2017** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	785,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.135,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.410,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.580,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	785,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.178,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.514,00 €



## § 8 Bezirkslohntarifverträge (Lohntabellen)

Die Landes- bzw. Bezirksorganisationen der Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, unverzüglich die Lohntarifverträge (Lohntabellen) ihres Gebietes nach Maßgabe dieses Tarifvertrages zu erstellen. In diese ist auch eine Sonderlohngruppe für Berufskraftfahrer aufzunehmen. Im Sonderlohngebiet Hamburg sind zudem Verhandlungen darüber zu führen, ob und wie die Lohnabstände, die sich aus den bisherigen Regelungen in den bisherigen Lohntarifverträgen für das Sonderlohngebiet Hamburg ergeben haben, erhalten bleiben.

## § 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.

Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages können jedoch durch Firmentarifvertrag 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 Löhne treten an die Stelle der Gesamttarifstundenlöhne. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen hat der Arbeitnehmer jedoch für die letzten zwölf Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der §§ 2 und 4 Abs. 2. Der Differenzbetrag wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die Löhne der stationär beschäftigten Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 dürfen insgesamt nicht um mehr als 4 v.H. von dem Gesamttarifstundenlohn ihrer Lohngruppe gemäß § 2 Abs. 6 und 7 abweichend vereinbart werden.

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

(5) In den Betrieben des Bauten- und Eisenschutzgewerbes behalten die Arbeitnehmer ihren sich aus dem Tarifvertrag zur Regelung der Löhne im Bauten- und Eisenschutzgewerbe vom 28. April 2011 ergebenden Lohnanspruch. Die sich aus dem vorgenannten Tarifvertrag ergebenden Löhne nehmen an tariflichen Lohnerhöhungen teil.

## § 10 Inkrafttreten und Laufdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2016 in Kraft und kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 28. Februar 2018, schriftlich gekündigt werden.

(2) Eine Kündigung dieses Tarifvertrages gilt auch als Kündigung der aufgrund dieses Tarif-



vertrages erstellten Bezirkslohntarifverträge (Lohntabellen) der Landes- bzw. Bezirksorganisationen der Tarifvertragsparteien.

(3) 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 10. Juni 2016

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

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

Dupré

Schmieg

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

Feiger

Schäfers





---

## Protokollnotiz vom 10. Juni 2016 zu § 9 Abs. 3 TV Lohn/West

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren zu § 9 Abs. 3 TV Lohn/West vom 10. Juni 2016 Folgendes:

1. Erklärt ein tarifgebundener Arbeitgeber oder die IG BAU, dass er bzw. sie einen Firmentarifvertrag abschließen möchte, der gemäß § 9 Abs. 3 Unterabs. 2 und 3 TV Lohn/West von den Bestimmungen des TV Lohn/West abweichen soll, hat die erklärende Partei gegen die andere Partei den Anspruch, darüber in Verhandlungen einzutreten.
2. Erklärt eine Partei, dass die Verhandlungen gemäß Ziffer 1 gescheitert sind, so haben beide Parteien das Recht, den Gegenstand der Verhandlungen den jeweiligen regionalen Organisationen der zentralen Tarifvertragsparteien und der IG BAU vorzulegen. Diese haben zu versuchen, den Konflikt einer Lösung zuzuführen.
3. Weder die Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluss eines Firmentarifvertrages gemäß § 9 Abs. 3 TV Lohn/West noch das Scheitern dieser Verhandlungen berühren die bestehende Friedenspflicht nach dem TV Lohn/West. Eine Schlichtung nach dem Schlichtungsabkommen für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 12. März 1979 in der Fassung vom 26. März 1993 findet nicht statt.

Berlin/Frankfurt a.M., den 10. Juni 2016

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

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

Dupré

Schmieg

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

Feiger

Schäfers





## Tarifvertrag

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

(TV Lohn/Ost)

vom 10. Juni 2016

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) Die am 30. April 2016 geltenden Tarifstundenlöhne werden mit Wirkung vom 1. Mai 2016 um 2,9 v.H. und die am 30. April 2017 geltenden Tarifstundenlöhne mit Wirkung vom 1. Mai 2017 um 2,4 v.H. erhöht. Der Ecklohn (Tarifstundenlohn der Lohngruppe 4 gemäß § 5 Nr. 1 BRTV) beträgt ab 1. Mai 2016 16,74 € und ab 1. Mai 2017 17,14 €.

(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 ständigen Wechsel der Baustelle (2,5 v.H.) und die Abhängigkeit von der Witterung außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (2,9 v.H.) sowie durch Lohnneinbußen 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) Der Lohn der Lohngruppe 1 wird in dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn) festgelegt.

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. Mai 2016** gelten nachstehende Löhne:



	TL €	BZ €	GTL €
Lohngruppe 6	19,24	1,14	20,38
Lohngruppe 5	17,61	1,03	18,64
Lohngruppe 4	16,74	0,99	17,73
Lohngruppe 3	15,36	0,91	16,27
Lohngruppe 2 a	14,94	0,88	15,82
Lohngruppe 2	11,82	0,70	12,52
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	17,29	1,02	18,31
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	17,02	1,00	18,02

(7) Mit Wirkung vom **1. Mai 2017** gelten nachstehende Löhne:

	TL €	BZ €	GTL €
Lohngruppe 6	19,70	1,16	20,86
Lohngruppe 5	18,03	1,06	19,09
Lohngruppe 4	17,14	1,01	18,15
Lohngruppe 3	15,73	0,92	16,65
Lohngruppe 2 a	15,30	0,90	16,20
Lohngruppe 2	12,10	0,71	12,81
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger der Lohngruppe 4	17,70	1,04	18,74
Baumaschinenführer der Lohngruppe 4	17,43	1,02	18,45

### § 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 und 7, 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 Gipsler, 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 Gipsler der Lohngruppe 4 wird

	TL €	BZ €	GTL €
ab <b>1. Mai 2016</b> auf	17,29	1,02	18,31
ab <b>1. Mai 2017</b> auf	17,70	1,04	18,74

festgelegt.

(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, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit schriftlich bestätigt hat, für welchen Auftrag und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen:

ab **1. Mai 2016**

	GTL €
Lohngruppe 4	14,57
Lohngruppe 3	13,84

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden 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, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit schriftlich bestätigt hat, für welchen Auftrag und für welchen Zeitraum die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen:

ab 1. Mai 2016

	GTL €
Lohngruppe 4	14,57
Lohngruppe 3	13,84

Berechnungsgrundlage von Zuschlägen sind die vorstehenden 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 Widerspruchs.

(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 und 7 abweichend vereinbart werden.

## § 8 Ausbildungsvergütungen

(1) Mit Wirkung vom **1. Mai 2016** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	629,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	864,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.091,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.226,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	629,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	899,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.178,00 €

(2) Mit Wirkung vom **1. Juni 2016** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	675,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	895,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.120,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.255,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	675,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	930,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.207,00 €



(3) Mit Wirkung vom **1. Juni 2017** beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	705,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	910,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.130,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.270,00 €

im feuerungstechnischen Gewerbe jedoch

im ersten Ausbildungsjahr	705,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	945,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.217,00 €

## § 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.

(4) Sofern 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. Mai 2016 in Kraft und kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 28. Februar 2018, 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 10. Juni 2016

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

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

Dupré

Schmieg

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

Feiger

Schäfers





# Tarifvertrag

## über die Gewährung eines 13. Monateinkommens im Baugewerbe

vom 21. Mai 1997

in der Fassung vom 26. Mai 1999, 4. Juli 2002 und 29. Oktober 2003

Zwischen

dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.,  
Godesberger Allee 99, 53175 Bonn,

dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.,  
Abraham-Lincoln-Straße 30, 65189 Wiesbaden,

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 Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Beitrittsgebiets.

### (2) Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe in der jeweils geltenden Fassung fallen, mit Ausnahme der Mitgliedsbetriebe des Baugewerbeverbandes Schleswig-Holstein und der Verbände baugewerblicher Unternehmer Niedersachsen, Hessen und im Lande Bremen.

### (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 13. Monatseinkommen

(1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate (Bezugszeitraum) ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 93fachen ihres in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamtтарifstundenlohnes.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann eine von Satz 1 abweichende Höhe des 13. Monatseinkommens vereinbart werden, wobei ein Betrag von 780 € nicht unterschritten werden darf.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag noch nicht zwölf, jedoch mindestens drei Monate ununterbrochen besteht, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie bis zum Stichtag ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwöftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1.

(3) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag

- a) durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder
- b) durch Fristablauf oder
- c) durch Kündigung des Arbeitnehmers nach Eintritt eines Insolvenzereignisses (§ 183 Abs. 1 SGB III) oder um die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung zu schaffen oder
- d) im gegenseitigen Einvernehmen

beendet wird und zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Monate bestanden hat, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat, den sie seit dem 1. Dezember des vergangenen Kalenderjahres



ununterbrochen im Betrieb zurückgelegt haben, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens gemäß Absatz 1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein anteiliges 13. Monatseinkommen nach Maßgabe des Satzes 1 zu zahlen.

(4) Ist die in den Absätzen 2 und 3 vorausgesetzte ununterbrochene Beschäftigung von mindestens drei Monaten Dauer nicht erfüllt, so werden zum Erreichen dieser Anspruchsvoraussetzung Teilbeschäftigungszeiten innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem 30. November des laufenden Kalenderjahres zusammengerechnet, wenn die jeweilige Unterbrechung nicht länger als sechs Monate gedauert hat.

(5) Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung von mindestens 10 Arbeitstagen erbracht haben oder wegen witterungsbedingten Arbeitsausfalls, kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfalls, angeordneter Arbeitsruhe im Ausgleichszeitraum (§ 3 TV Lohnausgleich) oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, nicht erbringen konnten.

(6) Ruht das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme des gesetzlichen Erziehungsurlaubs oder wegen der Vereinbarung unbezahlten Urlaubs im Bezugszeitraum, so verringert sich das 13. Monatseinkommen für jeden angefangenen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel; das gilt jedoch nicht für den Monat, in dem die Arbeit wiederaufgenommen wird. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis während des gesamten Bezugszeitraumes ruht, haben keinen Anspruch; § 3 bleibt unberührt. Satz 1 gilt nicht bei Vereinbarung unbezahlten Urlaubs zum Zweck einer betriebsbezogenen beruflichen Fortbildung.

(7) Der Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 mindert sich für die ersten drei krankheitsbedingten Ausfalltage eines Krankheitsfalles und für jeden krankheitsbedingten Ausfalltag mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab der vierten Woche der Erkrankung, sowie für jeden unentschuldigtem Fehltag um je zwei Gesamttarifstundenlöhne gemäß der geltenden Lohntabelle, höchstens jedoch um 28 Gesamttarifstundenlöhne. Dieser Höchstbetrag vermindert sich bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen im Verhältnis des betrieblich vereinbarten zu dem tariflichen 13. Monatseinkommen, höchstens jedoch auf 16 Gesamttarifstundenlöhne. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für krankheitsbedingte Ausfalltage während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für krankheitsbedingte Ausfalltage, die auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen sind.

(8) War der Arbeitnehmer in dem Bezugszeitraum zu einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 9 BRTV freigestellt, so gelten krankheitsbedingte Ausfalltage und unentschuldigtem Fehltage bei der Arbeitsgemeinschaft als im Stammbetrieb angefallen. Ist der Arbeitnehmer am Stichtag noch zu einer Arbeitsgemeinschaft freigestellt, so gilt § 9 Nr. 2.1 Satz 3 BRTV.

### **§ 3 Ansprüche während des Grundwehr- oder Zivildienstes und nach Wiederaufnahme der Arbeit**

(1) Arbeitnehmer, die am Stichtag (§ 2 Abs. 1) Grundwehr- oder Zivildienst leisten, haben keinen Anspruch auf das 13. Monatseinkommen bzw. den Betrag gemäß § 5.

(2) Arbeitnehmer, die vor dem zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluß an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben und deren



Arbeitsverhältnis bis zum zweiten Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem zweiten Stichtag (Satz 1), so gilt § 2 Abs. 3 mit der Maßgabe, daß für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit seit dem 1. Dezember des Vorjahres Anspruch auf ein Zwölftel des Betrages gemäß § 2 Abs. 1 besteht.

(3) Arbeitnehmer, die am zweiten Stichtag nach ihrer Einberufung noch Grundwehr- oder Zivildienst leisten und unverzüglich im Anschluß an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Der Anspruch setzt voraus, daß der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des auf den Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgenden Monats nicht durch eigene Kündigung beendet hat. § 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

(4) Arbeitnehmer, die vor dem ersten Stichtag nach ihrer Einberufung unverzüglich im Anschluß an den Grundwehr- oder Zivildienst die Arbeit in ihrem bisherigen Betrieb wiederaufgenommen haben und deren Arbeitsverhältnis bis zum Stichtag ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß § 2 Abs. 1. Dieser Anspruch wird für jeden Monat, in welchem der Arbeitnehmer Wehr- oder Zivildienst geleistet hat, um ein Zwölftel gekürzt. Die Kürzung erfolgt nicht für den Monat, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag, so besteht nach Maßgabe des § 2 Abs. 3 für jeden vollen Monat seit dem 01. Dezember des Vorjahres, in dem das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, Anspruch auf ein Zwölftel des 13. Monatseinkommens.

## § 4 Teilzeitbeschäftigte

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich die Höhe des 13. Monatseinkommens im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Ändert sich die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraumes, ist für die Höhe des 13. Monatseinkommens nicht die am Stichtag, sondern die in jedem einzelnen Kalendermonat vereinbarte Arbeitszeit anteilig zugrunde zu legen.

## § 5 Auszubildende

(1) Auszubildende haben nach Maßgabe des § 2 Anspruch auf 301,66 €. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen darf ein Betrag von 170 € nicht unterschritten werden.

(2) Endet das Ausbildungsverhältnis vor dem Stichtag, so besteht für jeden angefangenen Ausbildungsmonat nach dem letzten Stichtag Anspruch auf ein Zwölftel des in Abs. 1 S. 1 genannten Betrages, wenn

- a) im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufgenommen und bis zum Stichtag fortgesetzt oder vor dem Stichtag durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers, durch Fristablauf oder einvernehmlich beendet wird, oder
- b) der Auszubildende im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis nicht als Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb eingestellt wird, obgleich er die Begründung eines Arbeitsverhältnisses angeboten hat.



## § 6 Fälligkeit

(1) Das 13. Monatseinkommen, das zum Stichtag berechnet wird, ist je zur Hälfte zusammen mit der Zahlung des Lohnes bzw. der Ausbildungsvergütung für den Monat November und für den Monat April des Folgejahres auszuführen; das gilt auch für den Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis, wenn das sich an das Ausbildungsverhältnis anschließende Arbeitsverhältnis nicht vor dem Stichtag endet. Bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung über das 13. Monatseinkommen erfolgt abweichend von Satz 1 die Auszahlung mit dem Lohn bzw. der Ausbildungsvergütung für den Monat November in Höhe von mindestens 520 €, für Auszubildende mindestens 170 €; dies gilt auch, wenn die beabsichtigte Vereinbarung am 30. November noch nicht abgeschlossen ist.

(2) Das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Ausbildungsverhältnisses zu zahlende 13. Monats-einkommen wird am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis beendet wurde; das gilt auch für den Teilanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis (§ 5 Abs. 2 Buchst. a).

(3) Das 13. Monatseinkommen gemäß § 3 Abs. 3 ist je zur Hälfte mit der Lohnzahlung für den Monat, welcher dem Monat der Wiederaufnahme der Arbeit folgt, und mit der Lohnzahlung für den darauffolgenden Monat April auszuführen.

## § 7 Anrechenbarkeit

Das 13. Monatseinkommen und der Betrag gemäß § 5 können auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

## § 8 In-Kraft-Treten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 1997 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. Juni 2005 schriftlich gekündigt werden.

Berlin/Frankfurt a.M., den 21. Mai 1997/26. Mai 1999<sup>1)</sup>/4. Juli 2002<sup>2)</sup>/29. Oktober 2003<sup>3)</sup>

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

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

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden,  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt a.M.

<sup>1)</sup>Der Änderungstarifvertrag vom 26. Mai 1999 tritt am 1. Juli 1999 in Kraft.

<sup>2)</sup>Der Änderungstarifvertrag vom 4. Juli 2002 tritt am 1. September 2002 in Kraft.

<sup>3)</sup>Der Änderungstarifvertrag vom 29. Oktober 2003 tritt am 1. November 2003 in Kraft.





# Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe

vom 29. Juli 2005

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:

## **Präambel**

Mit der Umsetzung des Leistungslohnes auf der Grundlage dieses Tarifvertrages kann die Arbeitsorganisation des Betriebes verbessert und damit die Produktivität und Arbeitseffektivität erhöht werden. Ziel ist auch die Einführung eines permanenten Baustellencontrollings, um damit eine Optimierung der Bauabläufe sicherzustellen. Durch eine leistungsgerechte Entlohnung mit der Möglichkeit eines Mehrverdienstes kann darüber hinaus die Motivation der Arbeitnehmer gesteigert werden.

## § 1 Geltungsbereich

### (1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

### (2) Betrieblicher Geltungsbereich:

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

### (3) Persönlicher Geltungsbereich:

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

## § 2 Allgemeine Bestimmungen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat, sofern kein Betriebsrat besteht, Arbeitgeber und Leistungsgruppe (Kolonne) können im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung die Durchführung von Arbeiten im Leistungslohn vereinbaren. Wird Leistungslohn vereinbart, sind die in diesem Tarifvertrag geregelten Bestimmungen einzuhalten.

Vor Einführung des Leistungslohnes ist den betroffenen Arbeitnehmern das Prinzip des Leistungslohnes und die betriebliche Umsetzung, insbesondere die Ermittlung der Vorgabewerte zu erläutern.

(2) Bei Arbeiten im Leistungslohn ist die zu erbringende Leistung nach Art und Umfang vor Aufnahme der Tätigkeit eindeutig zu bestimmen. Die Bestimmungen der VOB Teil C bilden dabei die Grundlage, soweit nichts anderes vereinbart ist.

Die zu erbringende Leistung soll zusammenhängend ohne Unterbrechungen erbracht werden.

(3) Die Bedingungen der Leistungserbringung, einschließlich der zu Grunde liegenden Vorgabewerte, sind vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich zu vereinbaren.

(4) Die Leistungsgruppe soll hinsichtlich der Altersstruktur und Qualifikation der Arbeitnehmer ausgewogen zusammengesetzt sein. Die Leistungsgruppe hat einen Sprecher zu wählen, der sie in allen den Leistungslohn betreffenden Fragen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

(5) Für die Zeit der Ausübung der in § 4 Abs. 3 der Lohn tariffverträge genannten Tätigkeiten können Arbeiten im Leistungslohn nicht durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer die in § 4 Abs. 3 der Lohn tariffverträge genannten Löhne erhält.

## § 3 Vorgabewerte

(1) Vorgabewerte sind methodisch zu ermitteln. Ermittlungsgrundlage ist die Normalleistung, die von jedem Arbeitnehmer nach Einarbeitung und ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erreicht werden kann. Persönliche Erholungszeiten sowie sachliche Verteilzeiten (z. B. Rüstzeiten) sind zu berücksichtigen.





(2) Grundlage für die betrieblichen Vorgabewerte sind die von den Tarifvertragsparteien anerkannten, nach arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten erstellten Arbeitszeit-Richtwertetabellen.

(3) Die Ermittlung der betrieblichen Vorgabewerte für die zu erbringende Leistung erfolgt nach einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. der Leistungsgruppe festzulegenden Methode.

(4) Die Vereinbarung der objektbezogenen Vorgabewerte erfolgt zwischen Arbeitgeber und dem Sprecher der Leistungsgruppe. Hierbei sind die technische Ausstattung und die örtlichen Gegebenheiten der Baustelle (z. B. Logistik) zu berücksichtigen. Dieser Vereinbarung kann vom Sprecher der Leistungsgruppe, nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern der Leistungsgruppe, innerhalb von 5 Arbeitstagen schriftlich widersprochen werden. Den Arbeitnehmern sind die Vorgabewerte und die Leistungsbedingungen vor Beginn der Tätigkeit auszuhändigen. Dies gilt auch für Leistungsänderungen während der Bauausführung.

(5) Tritt ein Arbeitnehmer in eine bestehende Leistungsgruppe ein, so gelten für ihn die festgelegten Leistungsbedingungen; über diese ist er vorab durch den Arbeitgeber zu unterrichten.

## § 4 Leistungsbedingungen und Arbeitsausführung

(1) Der Sprecher der Leistungsgruppe hat alle für die Abrechnung des Leistungslohnes erforderlichen Aufzeichnungen, insbesondere Stundenberichte, Zeitlohn- und Leistungslohnstunden, Aufmaß und Massenermittlungen, zu erstellen und dem Arbeitgeber vorzulegen.

(2) Die auszuführenden Arbeiten müssen sach-, fach- und termingerecht gemäß der vereinbarten Leistungsbeschreibung ausgeführt werden. Mit den zur Verfügung gestellten Maschinen ist sorgsam und mit den Materialien wirtschaftlich umzugehen.

(3) Der Arbeitgeber hat den Leistungsgruppen ausreichend Materialien zum Schutz von Maschinen, Materialien und erbrachter Leistungen bereitzustellen. Sind im größeren Ausmaß Schutzmaßnahmen zu treffen, so sind diese gesondert zu vergüten.

(4) Arbeiten, die in der Leistungsvereinbarung nicht aufgeführt sind, jedoch mit diesen Arbeiten im Zusammenhang stehen, sind mit auszuführen. Liegen für diese Arbeiten keine betrieblichen Vorgabewerte vor, so ist unverzüglich eine Vereinbarung über die entsprechenden Vorgabewerte oder eine Zeitlohnvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecher der Leistungsgruppe zu treffen. Ist dies nicht vor Beginn dieser Arbeiten möglich, so sind die geleisteten Arbeitsstunden gesondert zu dokumentieren.

(5) Ist die Durchführung der Arbeit im Leistungslohn vorübergehend aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, unterbrochen, so hat er für diese Zeit Anspruch auf Zahlung seines Gesamttarifstundenlohnes. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigter Arbeitsbereitschaft verlangt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten während dieser Zeit auszuführen.

(6) Wird die Durchführung der Arbeit im Leistungslohn durch nicht vorhersehbare äußere Einflüsse wesentlich erschwert oder erleichtert, so sind diese unverzüglich anzuzeigen und die betrieblichen Vorgabewerte den geänderten Verhältnissen für diesen Zeitraum anzupassen.

(7) Werden die Stundenvorgaben über einen Zeitraum von drei Kalendermonaten regelmäßig überschritten, sind die betrieblichen Vorgabewerte zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu vereinbaren. Erfolgt hierüber keine Einigung, kann die Leistungslohnvereinbarung nach § 5 fristlos gekündigt werden.



## § 5 Kündigung der Leistungsvereinbarung

Leistungsvereinbarungen können von beiden Seiten nur aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist nach § 626 BGB gekündigt werden. Arbeitgeber und Leistungsgruppe sollen auf den Wegfall des wichtigen Grundes und damit auf die Vermeidung der Kündigung hinwirken. Vor einer Kündigung hat der Kündigende seinem Vertragspartner die Absicht der Kündigung anzuzeigen.

Wichtige Gründe können insbesondere sein:

- Einstellung des Bauvorhabens,
- Nichteinhaltung des Arbeitsschutzgesetzes trotz mehrfacher Aufforderung,
- wesentlicher Verstoß gegen die Leistungsvereinbarung, der nicht nach § 4 beseitigt wurde.

## § 6 Lohnabrechnung und Leistungslohnvergütung

(1) Die monatliche Lohnabrechnung erfolgt auf der Grundlage des § 5 BRTV. Die Leistungslohnvergütung erfolgt darüber hinaus auf der Grundlage der betrieblichen Vorgabewerte und der geleisteten Massen nach Maßgabe der folgenden Absätze; sie ist mit der auf die Leistungslohnabrechnung folgenden Lohnabrechnung vorzunehmen.

(2) Die geleisteten Massen sind, soweit nichts anderes vereinbart ist, nach der VOB Teil C gemeinsam mit dem Kolonnensprecher aufzumessen. Das Aufmaß soll möglichst unmittelbar nach Beendigung der Arbeit genommen werden, es ist spätestens am sechsten Arbeitstag nach vollständiger Beendigung der vereinbarten Arbeiten im Leistungslohn abzuschließen.

(3) Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (Ist-Stunden) sind festzustellen und mit den Stundenvorgaben (Soll-Stunden) zu vergleichen.

(4) War die Anzahl der Ist-Stunden geringer als die Anzahl der Soll-Stunden (Unterschreitung der Stundenvorgaben), wird die Differenz als Plus-Stunden den an der Baumaßnahme beteiligten Arbeitnehmern entsprechend ihrem arbeitszeitlichen Anteil an der Baumaßnahme vergütet.

(5) War die Anzahl der Ist-Stunden höher als die Anzahl der Soll-Stunden (Überschreitung der Stundenvorgaben), wird die Differenz als Minus-Stunden den an der Baumaßnahme beteiligten Arbeitnehmern entsprechend ihrem arbeitszeitlichen Anteil an der Baumaßnahme mit 50 v.H. ihres Gesamttarifstundenlohnes vergütet. Der Arbeitnehmer erhält jedoch mindestens 90 v.H. seiner in diesem Lohnabrechnungszeitraum für die tarifliche Arbeitszeit zu beanspruchenden Vergütung bzw. bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung (§ 3 Nr. 1.4 BRTV) seines Monatslohnes. Die Mindestlohnbestimmungen sind einzuhalten.

(6) Jeder Arbeitnehmer hat nach Abschluss einer Baumaßnahme Anspruch auf eine individuelle Leistungslohnabrechnung, aus der sich die für die jeweilige Baumaßnahme vereinbarten Soll-Stunden, die festgestellten Ist-Stunden und sein persönlicher Leistungslohnanteil ergeben.

## § 7 Mängelrüge und Mängelbeseitigung

(1) Arbeiten im Leistungslohn unterliegen bis zu ihrer Fertigstellung der laufenden Kontrolle des Arbeitgebers.

(2) Sofern und soweit die Arbeiten nicht sach- und fachgerecht ausgeführt wurden, hat der Arbeitgeber Mängel unverzüglich zu rügen. Die Mängelrüge ist mit der Aufforderung zu verbinden, die Mängel zu beseitigen.



Die Rüge ist nach 10 Arbeitstagen ausgeschlossen, gerechnet von dem Zeitpunkt, an dem der Mangel vom Arbeitgeber erkannt wurde oder hätte erkannt werden können.

Das Rügerecht bei versteckten Mängeln entfällt, wenn seit der Fertigstellung der Arbeit oder einer in sich abgeschlossenen Teilleistung mehr als ein Jahr verstrichen ist. Dies gilt nicht, wenn der Mangel auf eine vorsätzliche Handlung des Arbeitnehmers oder der Leistungsgruppe zurückzuführen ist.

Mit dem Ausschluss des Rügerechts erlischt der Anspruch auf Mängelbeseitigung und Schadensersatz.

**(3)** Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder der Leistungsgruppe über die Frage, ob die Arbeiten sach- und fachgerecht ausgeführt wurden, haben die Beteiligten unter Hinzuziehung eines Mitglieds der Betriebsvertretung eine gemeinsame Baustellenbesichtigung zum Zwecke der Feststellung des Zustandes der Arbeit vorzunehmen. Der Arbeitnehmer bzw. der Bevollmächtigte der Leistungsgruppe ist vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer angemessenen Frist und unter Angabe der Beanstandungen schriftlich einzuladen. Bei der Baustellenbesichtigung ist über den tatsächlichen Zustand der Arbeiten ein Protokoll anzufertigen. Nimmt einer der Beteiligten ohne zwingenden Grund an der Baustellenbesichtigung nicht teil, so ist er dennoch an die getroffenen tatsächlichen Feststellungen gebunden.

**(4)** Mängel sind durch einwandfreie Nacharbeit vom Arbeitnehmer oder von der Leistungsgruppe innerhalb einer angemessenen Frist ohne Vergütung und unter Übernahme der Selbstkosten für zusätzliches Material zu beheben. Mit der Mängelbeseitigung ist in der Regel innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang der Aufforderung zur Mängelbeseitigung, in den Fällen des Abs. 3 nach Klärung der Meinungsverschiedenheiten zu beginnen.

**(5)** Werden die Mängel vom Arbeitnehmer oder der Leistungsgruppe nicht beseitigt, wird insbesondere mit der Mängelbeseitigung nicht fristgerecht begonnen oder werden die Arbeiten nicht in einer angemessenen Frist durchgeführt, so kann der Arbeitgeber die Mängelbeseitigung vornehmen und die dafür aufgewendeten Kosten dem Arbeitnehmer bzw. der Leistungsgruppe berechnen.

Als Kosten werden berechnet:

- a) tatsächlicher Lohnaufwand zuzüglich eines angemessenen Zuschlags für lohngebundene Kosten,
- b) tatsächlicher Stoffaufwand zu Einstandspreisen (frei Baustelle).

Weitergehende Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

## § 8 Haftung

**(1)** Jedes Mitglied der Leistungsgruppe haftet gegenüber dem Arbeitgeber für die Erfüllung der Verpflichtungen der Leistungsgruppe aus der Leistungsvereinbarung, insbesondere für die sach- und fachgerechte Ausführung der gesamten Arbeit.

Die Mitglieder der Leistungsgruppe haften für den Ersatz eines von der Leistungsgruppe verursachten Schadens anteilmäßig.

Die Haftung eines Mitgliedes der Leistungsgruppe entfällt in allen Fällen insoweit, als es den Nachweis erbringt, dass es die Verletzung der Verpflichtungen aus der Leistungsvereinbarung, insbesondere die nicht sach- und fachgerechte Arbeit bzw. den Schaden weder verursacht noch verschuldet hat, noch den Umständen nach weder verursacht noch verschuldet haben kann.



(2) Wird die Leistungsgruppe nach Festlegung der Leistungsbedingungen und nach Beginn der Arbeit durch weitere Arbeitnehmer ergänzt oder werden Mitglieder der Gruppe durch andere Arbeitnehmer ersetzt, so haften die neu in die Gruppe eintretenden Mitglieder für die ordnungsgemäße Erfüllung der Leistungsvereinbarung und für den Ersatz des von der Leistungsgruppe verursachten Schadens in gleicher Weise wie die anderen Mitglieder der Leistungsgruppe, wenn nach ihrem Eintritt in die Gruppe die mangelhafte Leistung erbracht bzw. der Schaden verursacht worden ist.

(3) Scheiden einzelne Mitglieder der Leistungsgruppe vor Beendigung der Leistungsvereinbarung aus der Gruppe oder aus dem Betrieb aus oder scheidet die gesamte Gruppe aus dem Betrieb aus, ohne dazu aus wichtigem Grund berechtigt zu sein, so haftet jedes Mitglied gleichwohl in dem in Abs. 1 festgelegten Umfang für eine ordnungsgemäße Erfüllung der Leistungsvereinbarung und für den von der Leistungsgruppe verursachten Schaden. Die Schadensersatzpflicht besteht nur, soweit der Schaden vor dem Ausscheiden aus der Gruppe oder dem Betrieb verursacht worden ist.

Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die die Arbeit in der Leistungsgruppe unterbrechen, ohne dazu aus wichtigem Grund berechtigt zu sein.

Ansprüche dieser ausscheidenden oder die Arbeit unterbrechenden Arbeitnehmer auf Stundenüberschüsse verfallen zugunsten der Leistungsgruppe.

Entstehen durch das Ausscheiden oder die Unterbrechung der Arbeit Mehraufwendungen, so haftet jeder dieser Arbeitnehmer hierfür in vollem Umfang.

(4) Gibt ein Mitglied der Leistungsgruppe die Arbeit in der Gruppe auf oder unterbricht es sie, weil dies gesetzlich vorgeschrieben oder tarifvertraglich bestimmt ist oder weil ihm die Fortsetzung der Arbeit nicht zuzumuten ist, so haftet es in dem in Abs. 1 festgelegten Umfang für die bis dahin erbrachte mangelhafte Leistung und für den Ersatz des bis dahin von der Leistungsgruppe verursachten Schadens.

## § 9 Arbeitszeit

Es gilt die Arbeitszeitregelung des § 3 BRTV. Über die Verteilung der Arbeitszeit kann die Leistungsgruppe unter Berücksichtigung des Arbeitsablaufes nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber entscheiden.

## § 10 Prämienlohn

Als eine andere Form des Leistungslohnes kann auch ein Prämienlohn vereinbart werden, der als eine von der Leistung abhängige Vergütung (Leistungsprämie) neben dem Zeitlohn oder neben der Leistungslohnvergütung nach § 6 gezahlt wird. Die Ausgestaltung des Prämienlohnes ist betrieblich zu vereinbaren.

Für Arbeiten im Prämienlohn gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, soweit sie auf die Bedingungen der Prämienlohnarbeit anwendbar sind.



## § 11 Beilegung von Streitigkeiten

(1) Kommt es im Betrieb zu keiner Einigung über die Einführung von Leistungslohn, so können die bezirklichen Organisationsvertreter beider Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, um eine Einigung zu erzielen.

(2) Die bezirklichen Organisationen können zur Regelung auftretender Streitigkeiten aus der Arbeit im Leistungslohn Schlichtungsstellen bilden.

## § 12 Durchführung des Vertrages

(1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages einzusetzen.

(2) Die Tarifvertragsparteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen oder einzelnen Arbeitgebern nicht vereinbaren.

(3) Das Recht zum Abschluss von Bezirkstarifverträgen über Leistungslohn bleibt in den Tarifgebieten und für die fachlichen Tarifbereiche, in denen bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bereits Tarifverträge über Leistungslohn bestehen, unberührt; diese oder später abzuschließende Tarifverträge sollen mit Ausnahme der Regelung von Akkordsätzen den Grundsätzen dieses Tarifvertrages angeglichen werden.

## § 13 In-Kraft-Treten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2005 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2006 gekündigt werden.

Berlin / Frankfurt a.M., den 29. Juli 2005

Zentralverband des  
Deutschen Baugewerbes e. V.,  
Kronenstraße 55 - 58,  
10171 Berlin

Dupré

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

Bauer

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

Wiesehügel

Laux

