

Tarifverträge für das Baugewerbe 2021/2022

Gewerbliche Arbeitnehmer und
Angestellte/Poliere



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE ZDB



RM Rudolf Müller

Tarifverträge für das Baugewerbe 2021/2022

Hrsg.: Zentralverband Deutsches Baugewerbe e. V.

Tarifverträge für das Baugewerbe 2021/2022

**Gewerbliche Arbeitnehmer
und
Angestellte/Poliere**



Redaktionelle Leitung:
RA Heribert Jöris, Berlin

Herausgeber:
**Zentralverband Deutsches
Baugewerbe e. V.**

RM Rudolf Müller



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE **ZDB**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© Verlagsgesellschaft Rudolf Müller GmbH & Co. KG, Köln 2022
Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich seiner Bestandteile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne die Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Wir behalten uns eine Nutzung unserer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Das vorliegende Werk wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Verlag und Autor können dennoch für die inhaltliche und technische Fehlerfreiheit, Aktualität und Vollständigkeit des Werkes und seiner elektronischen Bestandteile (Internetseiten) keine Haftung übernehmen.

Wir freuen uns, Ihre Meinung über dieses Fachbuch zu erfahren. Bitte teilen Sie uns Ihre Anregungen, Hinweise oder Fragen per E-Mail: fachmedien.bau@rudolf-mueller.de oder Telefax: 0221 5497-6141 mit.

Umschlaggestaltung: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, Erfstadt
Satz: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, Erfstadt
Druck und Bindearbeiten: Westermann Druck Zwickau GmbH, Zwickau
Printed in Germany

ISBN 978-3-481-04269-1 (Buch-Ausgabe)
ISBN 978-3-481-04270-7 (E-Book als PDF)
ISBN 978-3-481-04271-4 (Buch + E-Book)



Vorwort

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Jahr 2020 ist es den Tarifvertragsparteien 2021 gelungen, trotz weiter anhaltender Corona-Pandemie einen Verhandlungsrahmen für die Tarifverhandlungen zu schaffen, der wieder eine intensive Befassung mit den Themen unter Beteiligung der gesamten Verhandlungskommissionen auf beiden Seiten ermöglichte. Dadurch konnten für eine ganze Reihe von tarifpolitischen Problemstellungen gute mehrheitsfähige Lösungen erarbeitet werden.

Sehr schnell reagieren mussten die Tarifvertragsparteien bereits auf einen coronabedingten Anstieg der Kosten des Berufsbildungsverfahrens, der eine Anpassung der im Verfahrenstarifvertrag geregelten Beitragssätze erforderlich machte. Durch die Etablierung eines Kopfbeitrages pro Angestellten ist es nun gelungen, die Finanzierung des Berufsbildungsverfahrens, welches auch der Ausbildung des kaufmännisch-technischen Nachwuchses dient, fairer auszugestalten.

Ein absolutes Novum der anschließenden Lohn- und Gehaltstarifrunde 2021 war, dass einzelne Verhandlungsthemen vor Einstieg in die Tarifverhandlungen im Rahmen sogenannter moderierter Spitzengespräche von den Tarifvertragsparteien gemeinsam auf- und vorbereitet wurden. Moderiert wurden diese Gespräche durch den Vorsitzenden der Zentralschlichtungsstelle für das Baugewerbe und Präsidenten des Bundessozialgerichts Prof. Dr. Rainer Schlegel, der dabei wiederum durch Dr. Miriam Meßling, Vorsitzende Richterin am Bundessozialgericht, unterstützt wurde. Die Vereinbarung zur Führung dieser moderierten Spitzengespräche waren Ergebnis der Tariflohnrunde 2020. Behandelt wurden dabei die Themen Wegstreckenentschädigung, Mindesturlaubsvergütung, Mindestlohnstruktur und Erschwerniszuschläge. Dabei wurden zu den einzelnen Themen auch Hearings mit Experten aus dem Bundesarbeitsministerium und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit durchgeführt sowie für eine wirtschaftliche Folgenabschätzung Auskünfte bei SOKA-BAU eingeholt. Am Ende der Gespräche stand ein Abschlusspapier mit Lösungsvorschlägen des Moderators, die dann wiederum Eingang in die den Tarifverhandlungen vorgehenden internen Beratungen der Tarifvertragsparteien fanden. Der Wert dieser innovativen Vorgehensweise bestand insbesondere darin, die Sach- und Rechtslage zu einzelnen Themen gemeinsam aufzubereiten, sodass auf dieser Basis nicht mögliche Lösungswege schnell ausgeschlossen werden konnten und man sich so auf die realisierbaren, auf beiden Seiten mehrheitsfähigen Lösungsalternativen konzentrieren konnte. Trotz der guten Vorbereitung war allerdings am Ende die Erarbeitung eines Tarifabschlusses in der Tarifrunde 2021 alles andere als einfach. Denn von den Tarifverhandlern mussten eine ganze Reihe von Themen sprichwörtlich „unter einen Hut gebracht“ werden.

So stellte sich bei der Lohn- und Gehaltserhöhung die Frage, wie ein ausgewogener Abschluss die weiteren Schritte zur Ost-West-Angleichung ausgestalten kann. Die Tarifvertragsparteien haben dies am Ende durch einen Mix aus Tabellenerhöhungen und Einmalzahlungen im Westen und davon abweichenden Tabellenerhöhungen im Osten bewältigt. In ähnlicher Weise ist man auch bei den Ausbildungsvergütungen vorgegan-

gen. Der gemeinsame Wille, bei der Angleichung voranzukommen, war dann auch die Basis für einen längerfristigen Abschluss mit einer Laufzeit von insgesamt 33 Monaten. Gleichzeitig wurde sichergestellt, dass im Bereich Lohn und Gehalt der Schlussstein für eine bundeseinheitliche Entlohnung spätestens am 1. Dezember 2026 gesetzt wird.

Die gute Vorarbeit der moderierten Spitzengespräche ermöglichte es, für die Neuregelung der Mindesturlaubsvergütung schnell zu einer Lösung zu kommen. Eine Neuregelung war notwendig geworden, da der Europäische Gerichtshof die bisherige Regelung für europarechtswidrig erachtet und das Bundesarbeitsministerium signalisiert hatte, dass eine zukünftige weitere Allgemeinverbindlicherklärung des gesamten Bundesrahmentarifvertrages, der die bisherige Regelung enthält, von einer europarechtskonformen Neuregelung abhängig sei. Insgesamt ist hier eine weitgehend kostenneutrale und in der Handhabung deutlich einfachere Neuregelung gelungen. Da diese einen organisatorischen Vorlauf bei SOKA-BAU voraussetzt, wird sie erst zum Jahresbeginn 2023 in Kraft treten – und ist aus diesem Grund in dieser Ausgabe der Tarifbroschüre, die die Rechtslage bis zum Jahresende 2022 wiedergibt, noch nicht enthalten.

Im Spektrum der Aufmerksamkeit der Tarifrunde 2021 stand das Thema der Wegstreckenvergütung. Eine unklare Rechtslage und eine sich weiter entwickelnde Rechtsprechung zur Frage, ob Fahrten zu einer auswärtigen Arbeitsstelle gesetzlich und/oder vergütungsrechtlich Arbeitszeit darstellen und wie diese zu vergüten wäre, waren auf Arbeitgeberseite das Motiv dafür, die von der Rechtsprechung und vom Gesetzgeber eröffnete Möglichkeit zu nutzen, durch tarifliche Regelungen Klarheit zu schaffen und damit auch finanzielle Risiken für Unternehmen zu minimieren. So konnte erreicht werden, dass nach mehreren Verhandlungsrunden und auch wiederum aufbauend auf den Ergebnissen des moderierten Spitzengesprächs und am Ende unter Mithilfe des Schlichters als Moderator der Tarifverhandlungen eine Verständigung über das schwierige Thema erzielt wurde. Der Schaffung von weitgehender Rechtssicherheit für die Unternehmen auf der einen Seite stand dabei einer Ausweitung der bereits im Kern vorhandenen Regelungen zur Wegstreckenvergütung zugunsten der Arbeitnehmer gegenüber. Die Neuregelungen treten – um den Unternehmen Planungssicherheit zu gewähren – ebenfalls erst zum Jahresbeginn 2023 in Kraft – werden daher ebenfalls erst in der nächsten Ausgabe der Tarifbroschüre aufgenommen.

Wie gewohnt schließt mein Vorwort mit dem Hinweis, dass der Rudolf Müller Verlag für kurzfristige Änderungen einen Online-Service anbietet (siehe Kapitel 9.5). Dazu gehört auch der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe, der voraussichtlich Ende Januar 2022 abgeschlossen und veröffentlicht wird.

Ich hoffe, dass auch diese Ausgabe der Tarifbroschüre wie bisher für die Anwendung der Tarifverträge eine nützliche Hilfestellung bietet.

Berlin, im Dezember 2021

Rechtsanwalt Heribert Jöris,
Geschäftsführer im Zentralverband Deutsches Baugewerbe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Rahmentarifverträge	11
1.1 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 28. September 2018	11
1.2 Protokollnotiz vom 30. April 2015 zu § 3 Nr. 1.42 BRTV	50
1.3 Protokollnotiz vom 2. November 2007 zu § 3 Nr. 1.7 BRTV	52
1.4 Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV Angestellte) vom 4. Juli 2002 in der Fassung vom 10. Juni 2016	53
1.5 Tarifempfehlung zur Eingruppierung von Angestellten mit Bachelor- oder Master-Abschluss (FH) vom 14. Mai 2010	84
1.6 Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) vom 28. September 2018 in der Fassung vom 24. August 2020	85
1.7 Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe vom 3. Mai 2013	104
1.8 Tarifvertrag über das Verfahren für die Berufsbildung im Berliner Baugewerbe (Verfahrenstarifvertrag Berufsbildung Berlin) vom 10. Dezember 2002	106
1.9 Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe (TV Altersteilzeit) vom 19. April 2000 in der Fassung vom 18. Dezember 2009	110
1.10 Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe vom 29. Juli 2005	116
1.11 Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe in Bayern vom 28. September 2018	124
2 Zusatztarifverträge für Spezialgewerbebezweige	133
2.1 Tarifvertrag für das feuerungstechnische Gewerbe vom 13. Dezember 2000 in der Fassung vom 16. November 2012	133
2.2 Tarifvertrag über Feuerungsbauzuschläge im feuerungstechnischen Gewerbe vom 28. April 2011 in der Fassung vom 16. November 2012	151
2.3 Tarifvertrag für das wärme-, kälte- und schallschutztechnische Gewerbe (Isoliergewerbe) vom 25. Februar 2005	155

2.4	Vereinbarung zur Einführung einer Öffnungsklausel in dem Tarifvertrag für das wärme-, kälte- und schallschutztechnische Gewerbe (Zusatztarifvertrag Isoliergewerbe) vom 25. Februar 2005	160
2.5	Tarifvertrag für den Eisenbahnoberbau vom 16. Mai 1983	161
2.6	Tarifvertrag für die Fertigbaubetriebe des Baugewerbes vom 27. Januar 1970 in der Fassung vom 19. April 1979	162
3	Lohn- und Gehaltstarifverträge	169
3.1	Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 29. Januar 2021	169
3.2	Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin (TV Lohn/West) vom 5. November 2021	174
3.3	Protokollnotiz vom 5. November 2021 zu § 9 Abs. 3 TV Lohn/West	184
3.4	Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin (TV Lohn/Ost) vom 5. November 2021	185
3.5	Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder, des Landes Berlin und des Freistaates Bayern (TV Gehalt/West) vom 5. November 2021	195
3.6	Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Beitrittsgebiet mit Ausnahme des Landes Berlin (TV Gehalt/Ost) vom 5. November 2021	203
3.7	Tarifvertrag zur Einführung neuer Lohnstrukturen für die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes vom 4. Juli 2002	211
3.8	Tarifvertrag zur Einführung neuer Gehaltsstrukturen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes vom 20. Dezember 2001	219
3.9	Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten des Baugewerbes in Bayern vom 5. November 2021	227
3.10	Tarifvereinbarung über die Gehaltsregelung für die Poliere des Baugewerbes in Bayern vom 5. November 2021	250

3.11	Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Gebiet des Landes Berlin (TV Gehalt/Berlin) vom 5. November 2021	258
3.12	Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet des Landes Berlin (TV Lohn/Berlin) vom 5. November 2021	265
3.13	Tarifvertrag zur Sicherung des Standortes Berlin für das Baugewerbe (TV Standortsicherung Berlin) vom 5. November 2021	275
4	Tarifliche Zusatzleistungen	277
4.1	Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe vom 21. Mai 1997 in der Fassung vom 1. Juni 2018	277
4.2	Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des Baugewerbes vom 21. Mai 1997 in der Fassung vom 1. Juni 2018	283
4.3	Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zu Gunsten der gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe vom 24. August 2020	289
4.4	Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes vom 24. August 2020	293
5	Sozialkassen-Tarifverträge	297
5.1	Tarifvertrag über eine Zusatzrente (TV TZR) vom 15. Mai 2001 in der Fassung vom 31. März 2005	297
5.2	Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 28. September 2018 in der Fassung vom 7. Januar 2022	304
5.3	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 28. September 2018 in der Fassung vom 7. Januar 2022	319
5.4	Tarifvertrag über Sozialaufwandserstattung im Berliner Baugewerbe – gewerbliche Arbeitnehmer – vom 17. Dezember 2002	345
5.5	Vereinbarung über die Sozialkassenbeiträge im Gebiet des Landes Berlin vom 28. November 2018	349
5.6	Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe (TV ZABB) vom 19. Mai 2006	351

6	Schlichtung im Baugewerbe	353
	Schlichtungsabkommen für das Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 12. März 1979 in der Fassung vom 26. März 1993	353
7	Ganzjährige Beschäftigung in der Bauwirtschaft	359
7.1	Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft (Auszug aus dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch)	359
7.2	Verordnung über die Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist (Baubetriebe-Verordnung) vom 28. Oktober 1980 in der Fassung vom 20. Dezember 2011	375
7.3	Verordnung über ergänzende Leistungen zum Saison-Kurzarbeitergeld und die Aufbringung der erforderlichen Mittel zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung in den Wintermonaten (Winterbeschäftigungs-Verordnung) vom 26. April 2006 in der Fassung vom 29. April 2021	380
8	Arbeitsschutz im Baugewerbe	385
8.1	Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) vom 12. August 2004 in der Fassung vom 22. Dezember 2020	385
8.2	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (Baustellenverordnung – BaustellV) vom 10. Juni 1998 in der Fassung vom 27. Juni 2017	411
9	Anhang	416
9.1	Übersicht über die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Baugewerbes	416
9.2	Einschränkungen der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge des Baugewerbes	417
9.3	Übersicht über Lohnerhöhungen, Mindestlöhne und Wochenarbeitszeit im Baugewerbe	434
9.4	Übersicht über die Entwicklung des Sozialkassenbeitrags und der gesetzlichen Winterbeschäftigungs-Umlage	440
9.5	 Der kostenlose Online-Service	442
9.6	Verzeichnis der Mitgliedsverbände des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (ZDB)	443
9.7	Stichwortverzeichnis	447

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 28. September 2018

Zwischen

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

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

und

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

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

§ 1

Geltungsbereich

(1) Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Betrieblicher Geltungsbereich:

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

Abschnitt I

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

Abschnitt II

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

Abschnitt III

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

Abschnitt IV

Betriebe, in denen die nachstehend aufgeführten Arbeiten ausgeführt werden:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen;
2. Bauten- und Eisenschutzarbeiten;
3. technische Dämm-(Isolier-)Arbeiten, insbesondere solche an technischen Anlagen, soweit nicht unter Abschnitt II oder III erfasst, einschließlich von Dämm-(Isolier-)Arbeiten an und auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen.
4. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit einem oder mehreren Betrieben des Baugewerbes bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – für die angeschlossenen Betriebe des Baugewerbes entweder ausschließlich oder überwiegend die kaufmännische Verwaltung, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, oder ausschließlich oder in nicht unerheblichem Umfang (zumindest zu einem Viertel der betrieblichen Arbeitszeit) den Bauhof und/oder die Werkstatt betreiben, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt V

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

1. Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit;
2. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen einschließlich der Grabenräumungs- und Fashinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstel- lens 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 Betonsanierungs- arbeiten 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-, Deichbau- arbeiten, 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 Erstel- lung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken; ferner das Her- stellen von Fertigbauteilen, wenn diese zum überwiegenden Teil durch den Betrieb, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmens- zusammenschlüssen – 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 selbstständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht von den Abschnitten I bis IV erfassten Betriebes gewerbliche Arbeiten ausführt.

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

Abschnitt VII

Nicht erfasst werden Betriebe

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

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

(3) Persönlicher Geltungsbereich:

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 Arbeitszeit-

*) Einstellungsbogen abgedruckt auf Seite 50 f.

ausgleich). 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 Gesamtтарифstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn in Höhe von 164 Gesamtтарифstundenlöhnen gezahlt.

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

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

1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten

*) Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.42 abgedruckt in Kapitel 1.2

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 aus-zuzahlen.

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 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;

*) Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.7 abgedruckt in Kapitel 1.3

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

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

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

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

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

5.2 Nachtarbeit

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

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

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

5.3 Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 Arbeitszeitgesetz vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen kann die tägliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

6. Zuschläge

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

6.1 für Überstunden

25 v. H.,

6.2	für Nachtarbeit	20 v. H.,
6.3	für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen,	75 v. H.,
	für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und 1. Weihnachtsfeiertag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen,	200 v. H.,
	für Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen,	200 v. H.

des Gesamttarifstundenlohnes.

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

§ 4

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Grundsatz

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

2. Freistellung aus familiären Gründen

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

2.1	eigene Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft	für 3 Arbeitstage,
2.2	Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin	für 2 Arbeitstage,
2.3	Tod von Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Kindern	für 2 Arbeitstage,
2.4	schwere Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist	für 1 Arbeitstag,
2.5	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 Fortzahlung 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 unververtretbar 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 so lange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

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

7. Zuschlag bei Leistungslohnausfall

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

§ 5 Lohn

1. Lohngrundlage

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

2. Grundlagen der Eingruppierung

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

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

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

2.4 Die Selbstständigkeit 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/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
- Baumaschinistenlehrgang
- anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten

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

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

2. Baustellen-Magaziner:

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

3. Betonstahlbieger und Betonstahlflechter (Eisenbieger und Eisenflechter):

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

4. Fertigteilbauer:

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

5. Fuger, Verfuger:

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

6. Gleiswerker:

- Herstellen des Unterbaus
- Verlegen von Schwellen und Schienen

7. Mineur:

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

8. Putzer (Fassadenputzer, Verputzer):

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

9. Rabitzer:

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

10. Rammer (Pfahlrammer):

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

11. Rohrleger:

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

12. Schalungsbauer (Einschaler):

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

13. Schwarzdeckenbauer:

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

14. Betonstraßenwerker:

- Ausführen der gebräuchlichsten Betonstraßenbauarbeiten
- Herstellen von Betonstraßendecken

15. Schweißer (Gasschweißer, Lichtbogenschweißer):

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

16. Terrazzoleger:

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

17. Wasser- und Landschaftsbauer:

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

18. Maschinisten:

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

19. Kraftfahrer:

- Führen von Kraftfahrzeugen

Lohngruppe 3 – Facharbeiter/Baugeräteführer/Berufskraftfahrer –**Tätigkeit:**

- Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

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

Tätigkeitsbeispiele:

keine

Lohngruppe 4 – Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer –**Tätigkeit:**

- selbstständige 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 selbstständige Ausführung besonders schwieriger Arbeiten
- selbstständige 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 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 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
1.1 Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung	
1.11 Arbeiten mit Schutzkleidung	
Arbeiten, bei denen ein luftundurchlässiger Einwegschutzanzug getragen wird	0,40 €
Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug ohne Gesichtsschutz (Form B) oder ein Kontaminationsschutzanzug getragen wird	0,90 €
Arbeiten, bei denen ein Chemikalienschutzanzug mit Gesichts- und Atemschutz (Vollschutzanzug Form C), eine Schutzkleidung gegen Wärmestrahlung oder ein Schallschutzanzug getragen wird	4,10 €
Neben diesem Zuschlag wird ein Zuschlag für Arbeiten mit Atemschutzgeräten nach Nr. 1.12 nicht gezahlt.	
1.12 Arbeiten mit Atemschutzgeräten	
Arbeiten, bei denen eine filtrierende Halbmaske verwendet wird (keine „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 €
1.2 Schmutzarbeiten	
1.21 Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebereich 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

je Stunde

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
mehr als 30 m
mehr als 50 m

1,45 €
1,70 €
2,00 €

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

Er beträgt mindestens

1,70 €

1.5 Heiße Arbeiten

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

1,10 €

jedoch bei einer Temperatur von mehr als 50 Grad Celsius

1,70 €

1.6 Erschütterungsarbeiten

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

1,00 €

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

0,30 €

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

1,30 €

1.7 Schacht- und Tunnelarbeiten**1.71 Unterfangungsarbeiten unter den zu unterfangenden Bauteilen**

Arbeiten in Schächten, die einen Querschnitt von weniger als 4 qm und mehr als 3,60 m Tiefe haben

0,70 €

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

1.72 Kanalarbeiten je Stunde

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

Arbeiten in geschlossenen Kanälen 1,05 €

1.73 Arbeiten in Bergwerken

Arbeiten in Bergwerken unter Tage 1,00 €

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

1.8 Druckluftarbeiten

bis 100 kPa Überdruck 1,70 €

bis 150 kPa Überdruck 2,45 €

bis 200 kPa Überdruck 3,90 €

bis 250 kPa Überdruck 5,75 €

bis 300 kPa Überdruck 8,50 €

bis 370 kPa Überdruck 12,05 €

1.9 Taucherarbeiten

Bei einer Tauchtiefe bis zu 5 m 18,10 €

bis zu 10 m 24,15 €

bis zu 15 m 33,20 €

bis zu 20 m 48,60 €

bis zu 25 m 58,80 €

bis zu 30 m 71,60 €

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

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

2. Fortfall von Erschwerniszuschlägen

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

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

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

3. Einschaltung der Tarifvertragsparteien bei Meinungsverschiedenheiten

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

§ 7

Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Unterkunft

1. Allgemeines

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

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Entfernungen

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

2.2 Betrieb

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

3. Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

Der Arbeitnehmer, der außerhalb des Betriebes arbeitet und dem kein 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 1¼ Stunden, so hat er nach folgender Maßgabe Anspruch auf einen Verpflegungszuschuss und auf eine Unterkunft:

4.1 Verpflegungszuschuss

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

4.2 Unterkunft

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

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

*) Die Nrn. 4, 4.1, 4.2 und 4.5 sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

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 des Verpflegungszuschusses

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

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 Betriebsitz 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. Nr. 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.

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 unentschuldigt ferngeblieben ist und Tage unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Tage gedauert hat,

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

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

2.6 Die für bereits gewährten Urlaub berücksichtigten Beschäftigungstage sind verbraucht.

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

3. Urlaubsantritt

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

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

4. Urlaubsvergütung

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

Die Urlaubsvergütung beträgt 14,25 v. H., bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen 16,63 v. H. des Bruttolohnes. Die Urlaubsvergütung besteht aus 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.

4.2 Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach §§ 40 a, 40 b und 52 Abs. 40 EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 und 4 sowie Abs. 6*) VTV), des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 Absätze 1 bis 5 TV TZR) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

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

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

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

4.4 Für die Fälligkeit der Urlaubsvergütung gilt § 5 Nr. 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 unverschuldeter 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 Bruttolohns.

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

*) Verweisungsfehler im Originaltext. Richtig ist Abs. 7.

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.

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 nachtrichtet 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 Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 des Bundesurlaubsgesetzes). Für das zusätzliche Urlaubsgeld gelten Nr. 4.1 Sätze 4 und 5; im Übrigen gelten die Nrn. 4 und 5 mit Ausnahme der Nr. 4.4 nicht.

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

11. Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer

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

11.2 Am Ende des Urlaubsjahres sind die Resturlaubsansprüche der Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Folgejahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, auf dieses zu übertragen. Die Vergütung für die Resturlaubsansprüche ist zum Ende des Urlaubsjahres nach Maßgabe der Nr. 10.2 zu berechnen und auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

12. Urlaub bei Altersteilzeit

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

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

- a) Alle Kalendertage während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – auch während der Freistellungsphase – gelten als Beschäftigungstage gemäß Nr. 2.
- b) Im ersten Kalendermonat der Freistellungsphase ist die Urlaubsvergütung für den noch nicht verfallenen Urlaubsanspruch aus der Arbeitsphase auszuzahlen. Im letzten Kalendermonat der Freistellungsphase, spätestens in jedem sechsten Kalendermonat der Freistellungsphase (Auszahlungsmonat), ist die bis zum Ablauf des fünften Kalendermonats der Freistellungsphase erworbene Urlaubsvergütung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Mit der Auszahlung der Urlaubsvergütung gilt der Urlaub als gewährt. Für die im Auszahlungsmonat als gewährt geltenden Urlaubstage besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

13. Anrechnung von Urlaub entsandter Arbeitnehmer

Urlaubstage und Urlaubsvergütungen, welche ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber bereits vor der Entsendung für das laufende Kalenderjahr gewährt hat, werden auf die während der Entsendezeit bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Anrechnung entstandenen Urlaubsansprüche nach 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 Jahres-

urlaubs 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 der 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 Ansprache dieser Arbeitgeber und deren 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 vier Wochenlöhne.

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

§ 11

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Kündigungsfristen und Schriftformerfordernis

1.1 Allgemeine Kündigungsfristen

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

1.2 Verlängerte Kündigungsfristen

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

3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende,

5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende,

8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende,

10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende,

12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende,

15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende,

20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende.

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

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

1.3 Schriftformerfordernis

Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

2. Kündigungsausschluss

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

3. Unzulässigkeit von Schwarzarbeit

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

4. Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 5 Nr. 7.2.

§ 12

Zutritt zu den Unterkünften

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

§ 13

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über alle einschlägigen Vorschriften zur Arbeitsicherheit 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.