



Tarifbereich	Baugewerbe in der Bundesrepublik Deutschland
Tarifvertragsparteien	<p>Bundesrahmentarifvertrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V., Berlin - Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin und die - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main <p>Lohn- und Gehaltstarifvertrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt - Landesverband Bauindustrie Rheinland-Pfalz e. V. - Baugewerbeverband Rheinland-Pfalz e. V. und der - Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft des Saarlandes e. V.
Geltungsbereich	<p>Die Tarifverträge gelten für Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung und nach ihrer betrieblichen Einrichtung gewerblich Bauten aller Art erstellen. Sie gelten auch für Betriebe, die zusätzlich - mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen – der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder gewerblich sonstige bauliche Leistungen erbringen. Sie gelten für Betriebe, in denen folgende Arbeiten ausgeführt werden: Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen; Bauten- und Eisenschutzarbeiten; technische Dämm- (Isolier-)Arbeiten, insbesondere an technischen Anlagen, einschließlich von Dämm- (Isolier)Arbeiten an und auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen. 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 Werkstattbetreiben, soweit diese Betriebe nicht von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.</p> <p>Nicht erfasst werden Betriebe des Betonwaren und Terrazzowaren herstellenden Gewerbes; des Dachdeckerhandwerks; des Gerüstbaugewerbes, deren Tätigkeit sich überwiegend auf die gewerbliche Erstellung von Gerüsten erstreckt; des Glaserhandwerks; des Herd- und Ofensetzerhandwerks, soweit nicht Feuerungs- und Ofenbauarbeiten; des Maler- und Lackiererhandwerks; der Naturstein- und Naturwerksteinindustrie, der Nassbaggerei; des Parkettlegerhandwerks; der Säurebauindustrie; des Schreinerhandwerks, sowie der Holzbe- und -verarbeitenden Industrie, soweit nicht Fertigbau-, Dämm-(Isolier), Trockenbau- und Montagebauarbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden; des Klempnerhandwerks, des Gas- u. Wasserinstallationsgewerbes, des Elektroinstallationsgewerbes, des Zentralheizungsbauer und Lüftungsbauergewerbes sowie des Klimaanlagenbaues; des Steinmetzhandwerks. Werden in Betrieben des Baugewerbes in selbständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesen Tarifverträge erfasst, wenn sie von einem speziellen Tarifvertrag erfasst werden.</p>
Laufzeit des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer	Der Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) vom 28.09.2018 ist gültig ab 01.01.2019 und erstmals kündbar zum 31.12.2020. Mit Inkrafttreten des neuen BRTV wird der bisherige Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe in der Fassung vom 10.06.2016 vollständig außer Kraft gesetzt.
Laufzeit des Rahmentarifvertrages für Angestellte und Poliere i. d. F. vom 10.06.2016	gültig ab 01.09.2002



Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages mit Ausbildungsvergütungen	gültig ab 01.04.2024 – erstmals kündbar zum 31.03.2027		
Anzahl der Lohngruppen:	6		
Anzahl der Gehaltsgruppen	10		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein nein ja		
Bemerkungen:	<ul style="list-style-type: none"> - Die Tarifverträge über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen sind allgemeinverbindlich. - Der Bundesrahmen-Tarifvertrag vom 04.07.2002 i d. F. vom 10.12.2014 ist allgemeinverbindlich. 		
Höhe der Löhne und Gehälter			
Unterste Lohngruppen:	ab 01.05.2024	ab 01.04.2025	ab 01.04.2026
LG 1:	14,54 €/brutto	15,27 €/brutto	15,86 €/brutto
LG 2:	17,30 €/brutto	18,03 €/brutto	18,73 €/brutto
Höchste Lohngruppe ab:	ab 01.05.2024	ab 01.04.2025	ab 01.04.2026
	27,45 €/brutto	28,60 €/brutto	29,72 €/brutto
Höhe der Gehälter	ab 01.05.2024	ab 01.04.2025	ab 01.04.2026
Unterste Gehaltsgruppe ab:	2.755,00 €/brutto	2.871,00 €/brutto	2.983,00 €/brutto
Höchste Gehaltsgruppe ab:	7.353,00 €/brutto	7.662,00 €/brutto	7.961,00 €/brutto
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütungen			
Gewerbliche Auszubildende	ab 01.05.2024	ab 01.04.2026	
1. Ausbildungsjahr	1.080,00 €/brutto	1.122,00 €/brutto	
2. Ausbildungsjahr	1.300,00 €/brutto	1.351,00 €/brutto	
3. Ausbildungsjahr	1.550,00 €/brutto	1.610,00 €/brutto	
4. Ausbildungsjahr	1.650,00 €/brutto	1.714,00 €/brutto	
Auszubildende im feuerungstechnischen Gewerbe			
	ab 01.05.2024	ab 01.04.2026	
1. Ausbildungsjahr	1.080,00 €/brutto	1.122,00 €/brutto	
2. Ausbildungsjahr	1.343,00 €/brutto	1.395,00 €/brutto	
3. Ausbildungsjahr	1.654,00 €/brutto	1.719,00 €/brutto	



Kfm.- oder technische Auszubildende			
	ab 01.05.2024	ab 01.04.2026	
1. Ausbildungsjahr	1.080,00 €/brutto	1.122,00 €/brutto	
2. Ausbildungsjahr	1.200,00 €/brutto	1.247,00 €/brutto	
3. Ausbildungsjahr	1.450,00 €/brutto	1.507,00 €/brutto	
Nach der Ausbildung erhalten			
	ab 01.05.2024	ab 01.04.2025	ab 01.04.2026
gewerbliche Arbeitnehmer:	22,14 €/brutto	23,07 €/brutto	23,97 €/brutto
kaufmännische oder technische Angestellte:	3.140,00 €/brutto	3.272,00 €/brutto	3.400,00 €/brutto
Wöchentliche Regelarbeitszeit		40 Stunden	
Urlaubsdauer		30 Arbeitstage	
zusätzliches Urlaubsgeld			
- gewerbliche Arbeitnehmer:	25 % des Urlaubsentgelts ab 01.01.2018		
- Angestellte:	24,00 € je Urlaubstag ab 01.01.2018		
- gewerbliche Auszubildende:	1,14 % der mtl. Ausbildungsvergütung je Urlaubstag		
- kfm. und techn. Auszubildende:	16,00 € je Urlaubstag		
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)			
- gewerbliche Arbeitnehmer:			
ab dem Jahr 2018 das 93-fache	des in der Lohntabelle ausgewiesenen Stundenlohnes Das Arbeitsverhältnis muss am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen bestanden haben. Ansonsten gibt es einen anteiligen Anspruch bei mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer.		
im Jahr 2020 das 103-fache			
im Jahr 2021 das 113-fache			
ab dem Jahr 2022 das 123-fache			
- kaufmännische und technische Angestellte:			
ab dem Jahr 2018: 55 %	ihres Tarifgehalts Das Arbeitsverhältnis muss am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens zwölf Monate ununterbrochen bestanden haben. Ansonsten gibt es einen anteiligen Anspruch bei mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer.		
im Jahr 2020: 60 %			
im Jahr 2021: 66 %			
ab dem Jahr 2022: 72 %			
- gewerbliche, kaufmännische, und technische Auszubildende:			
301,66 €/brutto (ab dem Jahr 2018)	330,00 €/brutto (im Jahr 2020)	360,00 €/brutto (im Jahr 2021)	390,00 €/brutto (ab dem Jahr 2022)
Vermögenswirksame Leistung	Gewerbliche Arbeitnehmer erhalten 0,13 EUR je geleistete Arbeitsstunde. Die Angestellten erhalten monatlich 23,52 EUR.		
Kündigungsfristen	1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 6 Werktagen gekündigt werden. Nach sechsmonatiger		



<p>Gewerbliche Arbeitnehmer</p>	<p>Dauer oder nach Übernahme aus einem Berufsausbildungsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.</p> <p>2. Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen:</p> <p>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.</p> <p>Bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen werden Zeiten eines vorangegangenen Berufsausbildungsverhältnisses nicht berücksichtigt.</p>
<p>Kündigungsfristen für Angestellte und Poliere</p>	<p>1. Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit zweiwöchiger Frist gekündigt werden. Eine Beendigung des Probearbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB bleibt hiervon unberührt.</p> <p>2. Bei einer aushilfsweisen Beschäftigung bis zu einem Monat ist eine Kündigungsfrist von drei Tagen einzuhalten.</p> <p>3. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.</p>
<p>Ausschlussfristen für die gewerblichen Arbeitnehmer sowie die Angestellten und Poliere</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>