



Tarifbereich	Gerüstbauerhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland		
Tarifvertragsparteien	Bundesverband Gerüstbau und der Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt		
Geltungsbereich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebe des Gerüstbauerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik. 2. Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauerhandwerks bestehenden Zusammenschlusses – unbeschadet der gewählten Rechtsform – ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauerhandwerks die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden. 		
Laufzeit des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer	gültig ab 01.04.2021 – kündbar zum 31.12.2024		
Laufzeit des Bundeslohntarifvertrages	gültig ab 01.10.2021 – kündbar zum 30.09.2023		
Anzahl der Lohngruppen:	9		
Anzahl der Meistergruppen:	1		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	ja (Jugendliche) nein ja		
Bemerkungen:	<p>- keine Tarifvereinbarung bzgl. der Gehälter für Angestellte</p> <p>- der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer i. d. F. vom 11.06.2002 ist allgemeinverbindlich</p> <p>Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.</p>		
Mindestlohn	ab 01.10.2022	ab 01.10.2023	ab 01.10.2024
	12,85 €/brutto	13,60 €/brutto	13,95 €/brutto
Die Löhne nach der Berufsgruppe VI b sind nach Maßgabe des TV zur Regelung eines Mindestlohnes vom 01.08.2023 zugleich Mindestlöhne im Sinne des § 5 Nr. 1 nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AentG).			
Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:	ab 01.09.2020	ab 01.10.2021	ab 01.10.2022
Gerüstbauer	17,04 €/brutto	17,47 €/brutto	17,91 €/brutto



Lohntabelle		Folgende €-Werte sind Bruttobeträge:		
Berufs- gruppe	Berufsbezeichnung	gültig ab:		
		01.09.2020	01.10.2021	01.10.2022
M 1	Gerüstbaumeister	23,00	23,58	24,18
I	Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer	21,30	21,84	22,39
II	Geprüfter Gerüstbau-Montageleiter	19,60	20,09	20,60
II a	Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur	18,57	19,04	19,52
III	Gerüstbauer	17,04	17,47	17,91
IV	Geprüfter Gerüstbau-Monteur	16,19	16,60	17,01
V	Gerüstbau-Werker	15,34	15,72	16,12
VI a	Gerüstbau-Helfer	14,48	14,85	15,12
VI b	Gerüstbau-Helfer im 1. Monat der Beschäftigung	12,20	12,55	12,85
VII	Lagerarbeiter	13,63	13,98	14,33
Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Ausbildung erhalten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 80 % des Tarifstundenlohnes der Berufsgruppe VI, soweit der Mindestlohn nach dem Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Gerüstbauer-Handwerk nicht unterschritten wird.				
Höhe der monatl. Ausbildungsvergütungen		ab 01.10.2021	ab 01.10.2022	ab 01.10.2023
1. Ausbildungsjahr		915,00 €/brutto	965,00 €/brutto	1.050,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr		1.135,00 €/brutto	1.195,00 €/brutto	1.245,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr		1.405,00 €/brutto	1.475,00 €/brutto	1.515,00 €/brutto
Wöchentliche Regelarbeitszeit	39 Stunden/Woche, bzw. 169 Stunden/Monat			
Urlaubsdauer	30 Arbeitstage			
zusätzliches Urlaubsgeld:				
- gewerbliche Arbeitnehmer	30 % des Urlaubsentgelts			
- Auszubildende	10,00 € je Urlaubstag			
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)				
gewerbliche Arbeitnehmer	93 Tarifstundenlöhne nach zwölfmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit am 30.11.			
Auszubildende				
1. Ausbildungsjahr	210,00 €/brutto			
2. Ausbildungsjahr	310,00 €/brutto			
3. Ausbildungsjahr	460,00 €/brutto			
Vermögenswirksame Leistung	26,59 EUR Arbeitgeberanteil je Monat			



<p>Kündigungsfristen Allgemeine Kündigungsfristen</p> <p>Verlängerte Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Während der ersten drei Arbeitstage kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden, wenn die Kündigung bei Beginn des Arbeitstages erklärt wird.2. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von sechs Werktagen, nach sechsmonatiger Beschäftigung mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden. Bei der Berechnung der Frist ist der Tag, an dem gekündigt wurde, nicht mitzurechnen.3. Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 01.01. bis 31.03. und vom 01.12. bis 31.12. (Schlechtwetterzeit) aus Witterungsgründen nicht gekündigt werden. <p>Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen</p> <p>drei Jahre bestanden hat, auf einen Monat zum Monatsende, fünf Jahre bestanden hat, auf zwei Monate zum Monatsende, acht Jahre bestanden hat, auf drei Monate zum Monatsende, zehn Jahre bestanden hat, auf vier Monate zum Monatsende, zwölf Jahre bestanden hat, auf fünf Monate zum Monatsende, fünfzehn Jahre bestanden hat, auf sechs Monate zum Monatsende, zwanzig Jahre bestanden hat, auf sieben Monate zum Monatsende.</p>
<p>Ausschlussfristen</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Schriftliche Geltendmachung Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.2. Gerichtliche Geltendmachung 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>Ausschlussfristen für Auszubildende</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.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, 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.
---	--