



<b>Tariffbereich</b>	<b>Wohnungswirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland</b>		
<b>Tarifvertragsparteien</b>	Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft der IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt		
<b>Geltungsbereich</b>	für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungswirtschaftliche Leistungen erbringen sowie für die Verbände der Wohnungswirtschaft		
<b>Laufzeit des Manteltarifvertrages</b>	gültig ab 01.01.2025 ( § 8 Abs. 2 Urlaubsgeld gültig ab 01.07.2024)		
<b>Laufzeit des Vergütungstarifvertrages</b>	gültig ab 01.01.2024 – kündbar zum 31.10.2025		
<b>Anzahl der Lohngruppen:</b>	5		
<b>Anzahl der Gehaltsgruppen</b>	6		
<b>Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach</b> - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein ja (Angestellte) ja		
<b>Bemerkungen:</b>	- keine Allgemeinverbindlicherklärung <b>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 €.</b>		
<b>Höhe der Löhne</b>	<b>ab 01.01.2023</b>	<b>ab 01.07.2024</b>	<b>ab 01.02.2025</b>
<b>Unterste Lohngruppe ab:</b>	2.265,00 €/brutto	2.380,00 €/brutto	2.445,00 €/brutto
<b>Höchste Lohngruppe ab:</b>	3.935,00 €/brutto	4.135,00 €/brutto	4.245,00 €/brutto
<b>Höhe der Gehälter</b>	<b>ab 01.01.2023</b>	<b>ab 01.07.2024</b>	<b>ab 01.02.2025</b>
<b>Unterste Gehaltsgruppe ab:</b>	2.355,00 €/brutto	2.475,00 €/brutto	2.540,00 €/brutto
<b>Höchste Gehaltsgruppe ab:</b>	5.550,00 €/brutto	5.830,00 €/brutto	5.985,00 €/brutto
<b>Einstiegsgentgelt nach Ausbildung:</b>	<b>ab 01.01.2023</b>	<b>ab 01.07.2024</b>	<b>ab 01.02.2025</b>
<b>1. Berufsjahr (Angestellte)</b>	2.760,00 €/brutto	2.900,00 €/brutto	2.980,00 €/brutto
<b>Gewerbliche Arbeitnehmer</b>	3.305,00 €/brutto	3.475,00 €/brutto	3.570,00 €/brutto
<b>Höhe der monatli. Ausbildungsvergütung</b>	<b>ab 01.01.2023</b>	<b>ab 01.07.2024</b>	<b>ab 01.02.2025</b>
1. Ausbildungsjahr	1.070,00 €/brutto	1.070,00 €/brutto	1.070,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	1.180,00 €/brutto	1.180,00 €/brutto	1.180,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	1.290,00 €/brutto	1.290,00 €/brutto	1.290,00 €/brutto



<b>Wöchentliche Regelarbeitszeit</b>	37 Stunden
<b>Urlaubsdauer</b>	30 Arbeitstage
<b>Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt und zusätzliches Urlaubsgeld)</b>	
<p><u>Regelung bis 31. Dezember 2024:</u> Alle Beschäftigten erhalten am 1. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich 100 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (13. Monatsgehalt). Bei Neueinstellungen ab dem 01.01.1997 werden den Beschäftigten jeweils eine zusätzliche Vergütung (13. Monatsgehalt) sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld (14. Monatsgehalt) gezahlt, die im ersten Beschäftigungsjahr 50 % des Monatsgehalts entspricht. Die 13. und 14. Monatsvergütung steigt in jedem weiteren Beschäftigungsjahr jeweils um 10 %-Punkte bis zu einer Höhe von 100 %.</p> <p><u>Regelung für das Urlaubsgeld (14. Monatsgehalt) gültig ab 1. Juli 2024:</u> Alles Beschäftigten erhalten mit der Monatsvergütung für Juli 2024 ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 60 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (14. Monatsgehalt). Bei vorgezogener Zahlung ist für die Berechnung die Höhe der Monatsvergütung für den Monat Juli 2024 maßgebend.</p> <p><u>Regelung ab dem 1. Januar 2025:</u> Alle Beschäftigten erhalten am 1. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich 100 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (13. Monatsgehalt). Bei <u>Neueinstellungen</u> ab dem 01.01.2025 werden den Beschäftigten jeweils eine zusätzliche Vergütung (13. Monatsgehalt) sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld (14. Monatsgehalt) gezahlt, die im ersten Beschäftigungsjahr 50 % des ursprünglichen 13. Monatsgehalts bzw. 50 % des ursprünglichen 14. Monatsgehalts entspricht. Die 13. und 14. Monatsvergütung steigen in jedem weiteren Beschäftigungsjahr jeweils um 10 %-Punkte bis zur ursprünglichen Höhe von 100 % (14. Monatsgehalt) bzw. 60 % (zusätzliches Urlaubsgeld). Auf Auszubildende, unabhängig vom Lebensalter, sind die Regelungen ab dem 01.01.2025 anzuwenden.</p>	
<b>Vermögenswirksame Leistung Angestellte</b>	<p>Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten erhalten alle Angestellten und Auszubildenden monatlich 26,59 €.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.</p>
<b>Vermögenswirksame Leistung Arbeiter</b>	<p>Arbeiter erhalten monatlich 26,59 €.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.</p>
<b>Kündigungsfristen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bei Neueinstellungen kann für die Probezeit einmalig eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie muss jedoch für beide Beteiligten mindestens 1 Monat zum Monatsende betragen. Diese Frist ist gewahrt, wenn die Kündigung am letzten Tag vor Ablauf der Probezeit zugeht. Ist eine Kündigung während der Probezeit nicht firstgerecht zugegangen, geht das Probearbeitsverhältnis in ein festes Arbeitsverhältnis über.</li> <li>Die Kündigungsfrist beträgt für alle Beschäftigten sechs Wochen zum Quartalsende. Die Kündigungsfrist verlängert sich bei</li> </ol>



	<p>Kündigung durch den Arbeitgeber nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren auf drei Monate, nach acht Jahren auf vier Monate, nach zehn Jahren auf fünf Monate und nach zwölf Jahren auf sechs Monate zum Quartalsende. Die Verlängerung der Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren und nach acht Jahren gilt auch für die Kündigung durch die Beschäftigten (ab dem 1. Januar 2025).</p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Die Kündigungsfrist für Aushilfen muss mindestens eine Woche betragen.</li><li>4. Beschäftigte, die mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehören und 55 Jahre alt sind oder die 15 Jahre dem Betrieb angehören und 50 Jahre alt sind, sind nur aus wichtigem Grund kündbar. Ausgenommen sind zumutbare Änderungskündigungen und Kündigungen als Folge erheblicher Einschränkung durch Fortfall wesentlicher Unternehmensaufgaben.</li></ol>
<b>Ausschlussfristen</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Vergütungsansprüche sind binnen 3 Monaten nach der Abrechnung für den Monat, in dem die betreffenden Arbeiten geleistet wurden, schriftlich geltend zu machen.</li><li>2. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus diesem Vertrag und dem Vergütungstarifvertrag (Eingruppierung) sind binnen 6 Monaten nach ihrer Entstehung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch spätestens binnen 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen.</li><li>3. Der Arbeitgeber kann sich vor Ablauf von 2 Monaten nach Beendigung eines Kündigungsschutzverfahrens nicht auf die Verwirkung der während des Gerichtsverfahrens entstandenen Zahlungsansprüche berufen.</li></ol>