



<b>Tarifbereich</b>	<b>Abbruch- und Abwrackgewerbe in Deutschland</b>	
<b>Tarifvertragsparteien</b>	Deutscher Abbruchverband e. V. sowie dem Fachverband Betonbohren und -sägen Deutschland e. V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt	
<b>Geltungsbereich</b>	Abbruch- und Abwrackbetriebe sowie selbständige Abbruchabteilungen anderer Unternehmen	
<b>Laufzeit des Rahmentarifvertrages</b>	gültig ab 01.07.2008 – erstmals kündbar zum 30.06.2014	
<b>Laufzeit des Bundesentgelttarifvertrages</b>	gültig ab 01.04.2014 – erstmals kündbar zum 31.10.2014	
<b>Anzahl der Entgeltgruppen:</b>	3	
<b>Differenzierung der Entgeltgruppen nach</b>		
- Lebensalter:	ja	
- Beschäftigungsdauer:	ja	
- Tätigkeit:	ja	
<b>Bemerkungen:</b>	keine Allgemeinverbindlichkeit	
<b>Lohngruppen der gewerblichen Beschäftigten</b>	<b>ab 01.04.2014</b>	
1	Hilfskräfte	11,10 €/brutto
2	Abbruch-, Bohr- und Sägewerker	13,95 €/brutto
3	Abbruch-, Bohr- und Sägewerker nach dem 2. Jahr ihrer Tätigkeit; Sprenghelfer	14,30 €/brutto
4	Facharbeiter, Baugeräteführer, Berufskraftfahrer, Bohr-, Brenn- und Sägearbeiter, Sprengarbeiter	15,20 €/brutto
5	Abbruchvorarbeiter, Spezial-Abbruch-Facharbeiter, Abbruchmaschinenführer, Sprengberechtigte	15,94 €/brutto
6	Spezial-Abbruchmaschinenführer, qualifizierter Abbruchvorarbeiter	16,71 €/brutto
7	Abbruchstellenleiter, qualifizierte Sprengberechtigte, qualifizierte Spezial-Abbruchmaschinenführer	17,00 €/brutto
<b>Einstiegsgentgelt nach der Ausbildung</b>	<b>ab 01.04.2014</b>	<b>ab 01.04.2014</b>
	kaufm. Angestellte	techn. Angestellte
- vor Vollendung des 19. Lebensjahres	1.562,03 €/brutto	1.568,20 €/brutto
- nach Vollendung des 19. Lebensjahres und ab 1. Berufsjahr	1.707,11 €/brutto	1.873,81 €/brutto
<b>Höhe der Gehälter</b>	<b>ab 01.04.2014</b>	<b>ab 01.04.2014</b>
	kaufm. Angestellte	techn. Angestellte
<b>Unterste Gehaltsgruppe ab:</b>	1.562,03 €/brutto	997,10 €/brutto *)
<b>Höchste Gehaltsgruppe ab:</b>	3.565,49 €/brutto	4.331,05 €/brutto
<b>*) Hinweis: Bitte den gesetzlichen Mindestlohn von aktuell 8,84 €/Stunde beachten.</b>		
<b>Wöchentliche Regelarbeitszeit</b>	39 Stunden	



<b>Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung</b>		<b>ab 01.04.2014</b>
1. Ausbildungsjahr		561,84 €/brutto
2. Ausbildungsjahr		666,80 €/brutto
3. Ausbildungsjahr		861,26 €/brutto
<b>Urlaubsdauer</b>	30 Arbeitstage (nach Vollendung des 18. Lebensjahres)	
<b>zusätzliches Urlaubsgeld</b>	357,00 €/brutto für alle Lohn- und Gehaltsgruppen	
<b>Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)</b>		
	<p>Die Höhe der zusätzlichen Jahresvergütung richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Sie beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ab dem 6. Monat – 12. Monat der Betriebszugehörigkeit: 70,00 € pro Monat für jeden angefangenen Monat des Bestehens der Beschäftigung</li> <li>- ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1.150,00 €</li> <li>- ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1.840,00 €</li> </ul>	
<b>Vermögenswirksame Leistung oder tarifliche Zusatzrente</b>		
	monatlich 40,00 €	
<b>Kündigungsfristen</b>		
	<p>1. Für die Beschäftigung des Beschäftigungsverhältnisses gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.</p> <p>2. Nach der Kündigung hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeits- und Beschäftigungsstelle erforderliche Zeit zu gewähren. Dafür ist einmalig für 3 Stunden sein Entgelt fortzuzahlen.</p> <p>Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses.</p> <p>3. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Beschäftigungstages am der Arbeitsstelle das restliche Entgelt und alle Arbeitspapiere auszuhändigen.</p> <p>Ist dies nicht möglich, so kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine vorläufige Zwischenbescheinigung aushändigen, die im Falle des Betriebswechsels für den neuen Arbeitgeber alle Angaben enthält, die für die Begründung eines neuen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.</p> <p>Die Originalunterlagen hat der Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch bis zur Mitte des folgenden Monats, auf seine Kosten und Gefahr an die von dem Beschäftigten angegebene Anschrift zu übersenden.</p> <p>Kann der Arbeitgeber das Restentgelt nicht zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses auszahlen, so ist dem Beschäftigten unter Mitwirkung des Betriebsrates ein Betrag zu zahlen, der der Höhe des dem Beschäftigten zustehenden Restentgeltes entspricht.</p>	



<p><u>Fortsetzung Kündigungsfristen</u></p> <p><b>*) § 3 Nr. 6:</b> Wird eine Probezeit oder eine aushilfsweise Beschäftigung vereinbart, so muss dies schriftlich vereinbart werden.</p>	<p>4. Innerhalb der Probezeit oder einer aushilfsweisen Beschäftigung (§ 3 Nr. 6 des Rahmentarifvertrages*) kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum nächsten Tag gekündigt werden.</p>
<p><b>Ausschlussfristen</b></p>	<p>1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt nach Vorlage der Schlussabrechnung.</p> <p>2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Beschäftigten, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 60 Kalendertagen nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.</p>