



Tariffbereich	Naturstein-, Naturwerkstein-Industrie, Mischanlagen und gemischte Baustoffunternehmen der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland	
Tarifvertragsparteien	Rahmentarifvertrag - Wirtschaftsverband Baustoffe – Natursteine e.V., Köln - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt und - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Rheinland-Pfalz/Saarland Entgelttarifvertrag - Arbeitgeberverband der Bau- und Rohstoffindustrie e.V. - avero -, Duisburg und der - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt	
Fachlicher Geltungsbereich	- Naturstein-Industrie für Wege-, Bahn-, Wasser- und Betonbau - Unternehmen, die Natursteine gewinnen und bearbeiten - gemischte Betriebe, soweit sie Natursteine gewinnen und bearbeiten - selbständige Betriebsabteilungen in fachfremden Unternehmen, die Natursteine gewinnen und bearbeiten - Mischanlagen - Naturwerkstein-Industrie	
Laufzeit des Rahmentarifvertrages	gültig ab 01.01.2007 - erstmals kündbar zum 31.12.2028	
Laufzeit des Entgelttarifvertrages	gültig ab 01.07.2023 - erstmals kündbar zum 30.06.2025	
Anzahl der Entgeltgruppen:	13	
Differenzierung der Entgeltgruppen nach		
- Beschäftigungsdauer:	nein	
- Tätigkeit:	ja	
Bemerkungen:	- keine Allgemeinverbindlichkeit 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 €.	
Höhe des Entgelts		
Unterste Entgeltgruppe	Mindestlohnregelung	
Höchste Entgeltgruppe	ab 01.09.2023: 31,72 €/Stunde brutto, bzw. 5.224,87 €/Monat brutto ab 01.07.2024: 32,87 €/Stunde brutto, bzw. 5.412,97 €/Monat brutto	
Einstiegsentgelt nach Ausbildung:	ab 01.09.2023	ab 01.07.2024
- im 1. Jahr nach einer 2jährigen Berufsausbildung	18,27 €/Stunde brutto, bzw. 3.008,26 €/Monat brutto	18,92 €/Stunde brutto, bzw. 3.116,56 €/Monat brutto
- im 1. Jahr nach einer 3jährigen Berufsausbildung	19,23 €/Stunde brutto, bzw. 3.166,59 €/Monat brutto	19,92 €/Stunde brutto, bzw. 3.280,59 €/Monat brutto
Regelarbeitszeit	38 Stunden/Woche, bzw. 164,7 Stunden/Monat	



Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung	ab 01.09.2023	ab 01.07.2024
1. Ausbildungsjahr	900,00 €/brutto	950,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	1.000,00 €/brutto	1.050,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	1.100,00 €/brutto	1.150,00 €/brutto
4. Ausbildungsjahr	1.180,00 €/brutto	1.250,00 €/brutto
Urlaubsdauer	30 Arbeitstage	
zusätzliches Urlaubsgeld	21,47 €/brutto je Urlaubstag - jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten: im Alter von 14 und 15 Jahren 70 % im Alter von 16 Jahren 80 % im Alter von 17 Jahren 90 % des Urlaubsgeldes der Erwachsenen. Maßgebend ist das Alter zu Beginn des Urlaubsjahres.	
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)		
	Arbeitnehmer, die bis zum 30. September eingetreten sind, erhalten in der Zeit vom 15. November bis 10. Dezember, spätestens mit Auszahlung des Novemberverdienstes, sofern sie am 31. Dezember im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen - ein tarifliches Monatsentgelt - Auszubildende eine monatliche Ausbildungsvergütung	
Vermögenswirksame Leistung	Monatlich 39,88 €, erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit). Nach Erfüllung der Wartezeit wird die Leistung ab dem Eintrittstag in den Betrieb erbracht.	



<p>Kündigungsfristen</p> <p>für gewerbliche Arbeitnehmer (Ziffern 1, 2 und 3)</p> <p>für Angestellte (Ziffern 2, 3 und 4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gekündigt werden: <ul style="list-style-type: none"> - im 1. Monat der Beschäftigung mit 1 Tag, - im 2. Monat der Beschäftigung mit 2 Tagen, - im 3. Monat der Beschäftigung mit 3 Tagen, - ab dem 4. Monat der Beschäftigung mit einer Frist von 14 Tagen 2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beiderseits 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese Kündigungsfrist verlängert sich für beide Seiten nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren auf 1 Monat, nach 5 Jahren auf 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats. 3. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis: <ul style="list-style-type: none"> - 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats - 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats - 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats - 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats - 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats 4. Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.
<p>Ausschlussfristen gemäß Rahmentarifvertrag</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansprüche auf Entgeltzuschläge und Ansprüche wegen unrichtiger Akkord- und Prämienberechnung erlöschen, wenn sie nicht drei Monate nach ihrer endgültigen Abrechnung geltend gemacht worden sind. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfristen wegen des Vorliegens besonderer Umstände (z. B. bei nachweisbarer Nichterfüllung von tariflichen Ansprüchen) eine unzulässige Rechtsausübung ist. 2. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen spätestens drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses



<p>Ausschlussfristen gemäß Entgelttarifvertrag</p>	<p>Alle Entgeltansprüche, ausgenommen der Urlaubsabgeltung aus dem Arbeitsverhältnis, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Abrechnung gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.</p> <p>Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Für die Rechtzeitigkeit der Geltendmachung kommt es auf das Datum des Poststempels des Aufgabetales an.</p> <p>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.</p> <p>Die Ausschlussfristen nach § 13 gelten nicht für Zahlungsansprüche des Beschäftigten, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallsfrist von drei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzprozesses.</p>
---	---