

RAHMENTARIFVERTRAG

vom 14. Mai 2008

für die Beschäftigten des Abbruch- und Abwrackgewerbes
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

Zwischen

dem Deutschen Abbruchverband e. V.
Oberländer Ufer 180 - 182, 50968 Köln

sowie

dem Fachverband Betonbohren und –Sägen Deutschland e.V.,
Große Allee 60, 34454 Bad Arolsen

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

wird nachstehender Rahmentarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe sowie selbstständige Betriebsabteilungen, die ganz oder teilweise Bauwerke, Bauwerksteile oder einzelne Bauelemente aus Mauerwerk, Beton, Stahlbeton, Eisen, Stahl oder sonstigen Baustoffen, technische Anlagen - z. B. Industrieanlagen, Fabrikeinrichtungen - abbrechen, demontieren, sprengen, schneiden, sägen, bohren, pressen und Durchbruchsarbeiten ausführen; Schiffe abwracken; beim Abbrechen und Abwracken anfallende Stoffe recyceln; Altlasten beseitigen und Entkernungs- und Entschuttungsarbeiten ausführen.

Werden in den Betrieben in selbstständigen Abteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn ein anderer Tarifvertrag sie in seinen Geltungsbereich einbezieht.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Erfasst werden alle gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, sowie Auszubildende.

Soweit in diesem Tarifvertrag von Angestellten, Arbeitern oder Beschäftigten etc. gesprochen wird, sind diese Bezeichnungen als geschlechtsneutral anzusehen.

§ 2 Betriebsrat

Der Betriebsrat wird nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt; die Arbeitsweise bzw. die Aufgaben des Betriebsrates regeln sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 3 Einstellung

1. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber bei seiner Einstellung die folgenden Arbeitspapiere gegen Quittung zu übergeben.
Hierzu gehören:
 - a) Steueridentifikationsnummer, Versicherungsnachweis, Tätigkeitsnachweis, gegebenenfalls Zeugnisse, Ausbildungsnachweise, arbeitsmedizinische Untersuchungen (Nachweis),
 - b) Unterlagen über vermögenswirksames Sparen (Antrag, Nennung des Geldinstitutes, Kontonummer, usw.).
2. Die Einstellungsbedingungen sind aus Gründen der Beweissicherung schriftlich festzuhalten, vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten zu unterzeichnen. Ein Exemplar ist dem Beschäftigten auszuhändigen.
Aus den Einstellungsbedingungen muss die für den Beschäftigten vorgesehene Tätigkeit, der Einstellungstag, der Einstellungsort und die für ihn maßgebende Lohn- bzw. Berufsgruppe ersichtlich sein.
3. Hat der Arbeitgeber ausdrücklich vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung gewünscht, so hat er die Kosten für die Reise und für den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.
4. Wird ein Beschäftigter einer Arbeitsgemeinschaft unterstellt, so bleibt er Betriebsangehöriger seiner Stammfirma.
5. Schwerbehinderte und andere arbeitsrechtlich Begünstigte müssen auf diese Eigenschaften hinweisen. Beschäftigte haben den späteren Eintritt einer Schwerbehinderung oder eine Änderung der Schwerbehinderten-Eigenschaft, einschließlich des Grades der Behinderung, unverzüglich zu melden. Beschäftigte haben den Entfall einer tätigkeitsbezogenen Tauglichkeit unverzüglich zu melden (z.B. Verlust des Führerscheins).
6. Wird eine Probezeit oder eine aushilfsweise Beschäftigung vereinbart, so muss dies schriftlich vereinbart werden.

§ 4 Arbeitszeit, Mehrarbeit, Zuschläge

A) Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt Montag bis Donnerstag 8, freitags 7 Stunden; die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden.
 - 1.1. Die regelmäßig an einzelnen Wochentagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb derselben Woche gleichmäßig ausgeglichen werden. Die Wochenar-

beitszeit kann somit nach den betrieblichen Bedürfnissen und jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat auf die Werktage verteilt werden.

- 1.2. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarungen, kann für einen Ausgleichszeitraum, der 12 zusammenhängende Lohnabrechnungszeiträume umfassen muss, betriebsindividuell eine von der Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1 abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.3 bezahlt wird. Die zuschlagsfreie Arbeit an Samstagen muss gesondert vereinbart werden.

Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann hierbei bis zu 170 Stunden vor- und 78 Stunden nacharbeiten lassen. Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

Die werktägliche Arbeitszeit kann dabei bis zu 10 Stunden betragen, wobei das Direktionsrecht des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden auf maximal 44 Stunden pro Monat begrenzt ist. In Ausnahmefällen längere tägliche Arbeitszeiten sind ab der 11. Stunde am Tag grundsätzlich zuschlagspflichtig, auch wenn sie in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Liegt eine Vereinbarung über eine betriebliche Arbeitszeitverteilung vor, endet das Arbeitsverhältnis im Falle einer betriebsbedingten Kündigung frühestens mit Ausgleich des Ausgleichskontos des Arbeitnehmers.

- 1.3. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der monatlichen Arbeitszeit ein Monatslohn in Höhe von 169 Tariftundenlöhnen gezahlt.

Der Monatslohn mindert sich um den Tariftundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub und Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigtem Fehlen ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Arbeitszeitkonto erfolgt. Soweit für diese Zeit eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

Für die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen und Freistellungstagen nach §§ 5 und 6 ist die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1 maßgeblich. Um diesen Betrag mindert sich der Monatslohn.

- 1.4 Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach 1.3 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn können während des Ausgleichszeitraumes auf- und abgebaut werden, dürfen aber zu keinem Zeitpunkt 170 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 78 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 170 Stunden

erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers am Ende des Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, kann der Arbeitnehmer den Ausgleich durch arbeitsfreie Tage oder durch Auszahlung des Guthabens mit der nächsten Lohnabrechnung verlangen, ansonsten wird das Guthaben in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Die arbeitsfreien Tage sind mit einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten durch den Arbeitnehmer festzulegen, sie können durch den Arbeitgeber nur dann verweigert werden, wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen.

- 1.5 Das Arbeitszeitguthaben ist durch den Arbeitgeber auf seine Kosten in geeigneter Weise (Notaranderkonto; Bankbürgschaft; Kautionsversicherung; Hinterlegung von Geld und Wertpapieren; Bestellung von Hypotheken;) insolvenzsicher anzulegen. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern- und Sozialversicherungsbeiträgen als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 25 v.H. des Bruttolohnes für die Sozialversicherungsabgaben umfassen. Der Nachweis über die geeignete Absicherung ist gegenüber dem Arbeitnehmer zu führen; anderenfalls hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung des Guthabens. Die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.
 - 1.6 Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können in Betrieben, in denen keine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach 1.2 vereinbart wurde, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder wenn kein Betriebsrat besteht im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, innerhalb der folgenden 24 Werktage (zuschlagspflichtig) nachgeholt werden.
 - 1.7 Am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr endet die Arbeitszeit, sofern an diesen Tagen gearbeitet wird, um 13 Uhr. Dadurch ausfallende Arbeitsstunden gelten als abgeleistet.
 - 1.8 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.
 - 1.9 Ist eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu einer Betriebsvereinbarung nicht zu erzielen, so sind die Tarifvertragsparteien des Abbruchgewerbes hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit für Kraftfahrer und Beifahrer darf bis zu 5 Stunden wöchentlich überschritten werden; diese Zeit ist zuschlagspflichtig, sofern sie nicht durch Freizeit ausgeglichen wird.

Zur regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten in der Gruppe T 5 gehören die üblichen Arbeiten auf Baustellen, Bauhöfen und Werkplätzen, die zur Aufrechterhaltung und Sicherung des Betriebes notwendig sind und täglich bis zu einer halben Stunde vor und nach der betrieblich geregelten regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Diese Arbeitsstunden sind durch die Eingruppierung in die oben genannte Gehaltsgruppe abgegolten.

3. Beschäftigte, die Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst leisten, haben für diese Zeit Anspruch auf ein Bereitschaftsgeld in Höhe von 60 % ihres Tarifstundenlohnes; der Anspruch auf das tarifliche Monatseinkommen entsprechend ihrer Eingruppierung ist den Beschäftigten garantiert.
4. Die Arbeitszeit beginnt und endet gemäß Betriebsvereinbarung oder gemäß der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten an der Bau- oder Arbeitsstelle.

Für Abbrucharbeiten in einem fachfremden Betrieb kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die regelmäßige oder die mit dem Betriebsrat vereinbarte Arbeitszeit der Arbeitszeit des fachfremden Betriebes angepasst werden.

B) Mehrarbeit (Überstunden), Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Regelung notwendiger Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit (Überstunden) sind:

- 1.1 die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit nach A) Nr. 1 hinaus geleisteten Arbeitsstunden
- 1.2 die nach A) Nr. 2 für das Kraftwagenpersonal verlängerte und nicht ausgeglichene Arbeitszeit
- 1.3 bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach A) Nr. 1.2.:
 - 1.3.1 die ab der 11. Stunde täglich geleisteten Arbeitsstunden
 - 1.3.2 die auf dem Ausgleichskonto gut geschriebenen Arbeitsstunden; dabei bleiben die ersten 170 Stunden innerhalb des Ausgleichszeitraumes zuschlagsfrei
 - 1.3.3 die nach A) Nr. 1.2 neben dem Monatslohn zu vergütenden Arbeitsstunden
 - 1.3.4 die am Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehenden Guthabenstunden.
2. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20 bis 6 Uhr, bei Zweischichtarbeit in der Zeit von 22 bis 6 Uhr, bei Dreischichtarbeit die in der dritten Schicht geleistete Arbeit.

Bei Dreischichtarbeiten ist für jede Schicht eine bezahlte Pause von einer halbstündigen Dauer nach Ablauf der halben Schichtarbeitszeit in die Arbeitszeit einzulegen.
3. Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeitszeit (Sonn- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig.
4. Für Bereitschaftszeiten gemäß A) Nr. 3 besteht kein Zuschlagsanspruch.

C) Zuschläge

1. Die Zuschläge betragen:

a) für Mehrarbeit (Überstunden)	25 v.H.,
b) für Nachtarbeit	20 v.H.,
c) für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen	100 v.H.,
d) für Arbeiten an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am 1. Mai und am Neujahrstag, auch wenn diese Feiertage auf einen Sonntag fallen	200 v.H.

2. Die Zuschläge sind bei gewerblichen Beschäftigten zuzüglich zum tariflichen Stundenlohn, bei angestellten Beschäftigten mit 1/169 des tatsächlichen Monatsgehaltes je Stunde zuzüglich des jeweiligen Zuschlages je Stunde zu zahlen.
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge sind alle nebeneinander zu zahlen.

§ 5

Freistellung aus familiären Gründen

Der Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines Entgelts in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|---|---|
| a) bei eigener Eheschließung | für 3 Arbeitstage, |
| b) bei Eheschließung eigener Kinder sowie von Stief- oder Pflegekindern | für 1 Arbeitstag, |
| c) bei Tod des Ehegatten und unterhaltsberechtigter Kinder, sofern sie mit ihm in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage, |
| d) bei Tod von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, nicht unterhaltsberechtigter Kinder, Geschwister, soweit sie mit ihm in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, einschließlich des Bestattungstages | für 2 Arbeitstage, |
| e) bei Teilnahme an der Bestattung der unter d) genannten Angehörigen, die nicht mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben | für 1 Arbeitstag,
für 3 Arbeitstage, |
| f) bei Niederkunft der Ehefrau | für 2 Arbeitstage,
für 1 Arbeitstag, |
| g) bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Hausstand besteht, einmal im Jahr, | für 2 Arbeitstage,
für 1 Arbeitstag, |
| h) bei eigener Silberhochzeit | für 1 Arbeitstag; |
| i) bei schwerer Erkrankung von zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern ein Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist; wenn es sich bei diesen Angehörigen um Kinder unter 12 Jahren handelt, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung; § 45 SGB V bleibt unberührt. | für 1 Arbeitstag; |

§ 6

Freistellung aus besonderen Gründen

Der Beschäftigte ist für die zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit unter Fortzahlung seines Entgelts von der Arbeit freizustellen, wenn er

- a) den Arzt aufsuchen muss nur für die tatsächliche Zeit, zuzüglich die erforderliche Fahrzeit hin und zurück, sofern der Besuch während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,
- b) vor Gericht oder eine sonstige Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter oder Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

Bei der Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendige ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub, unbezahlte Freizeit zu gewähren.

Dies gilt auch für die Ausübung von Pflichten oder bei der Wahrnehmung von Mandaten gesetzlicher oder tarifvertraglicher Art, wie z.B. Prüfungsausschüsse nach dem Be-

rufsbildungsgesetz, gemeinsame Veranstaltungen der Tarifvertragsparteien, Verhandlungen, Schiedsgerichtssitzungen usw., beziehungsweise deren Vorbereitung.

§ 7

Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

In den Fällen der §§ 5 und 6 muss der Beschäftigte bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen, anderenfalls entfällt der Anspruch auf Entgelt.

§ 8

Arbeitsunfähigkeit

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst zum Arbeitsbeginn des ersten Fehltages, mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

§ 9

Arbeitsausfall

1. Kann infolge einer Betriebsstörung (darunter ist nicht Arbeitsverhinderung durch Witterungseinflüsse zu verstehen) die Arbeit nicht aufgenommen werden oder muss sie im Laufe des Tages aus diesem Grunde eingestellt werden oder ruhen, hat der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der betrieblich festgelegten Arbeitszeit, jedoch mindestens bis zu 8 Stunden von montags bis donnerstags, freitags 7 Stunden.
2. Als Ausfallvergütung erhält der Beschäftigte das tariflich vereinbarte Entgelt.

§ 10

Entgeltgrundlagen

1. Die Höhe des Entgelts - Tarifstundenlöhne der gewerblichen Beschäftigten, Tarifgehalt der angestellten Beschäftigten - wird in einem besonderen Entgelttarifvertrag festgelegt.
2. Jeder Beschäftigte ist in eine der in § 11 aufgeführten Lohn- bzw. Berufsgruppen einzustufen. Für die Einstufung des einzelnen Beschäftigten sind die Art seiner überwiegenden Tätigkeit, seine Berufsausbildung (soweit dies in einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird) und seine für die einzelnen Gruppen genannte Qualifikationsvoraussetzungen maßgebend. Die Regelqualifikation der jeweiligen Entgeltgruppe kann ebenfalls durch entsprechende Berufserfahrung, d.h. erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten, erfüllt werden. So ist eine Aufstiegsmöglichkeit von der untersten bis zur obersten Entgeltgruppe auch ohne Berufsausbildung gewährleistet

3. Übt ein Beschäftigter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einstufung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
4. Als Berufsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch die nachgewiesenen Tätigkeitsjahre in einer vergleichbaren Tätigkeit in einem anderen Gewerbebereich, sofern in der einzelnen Gruppe nichts anderes festgelegt ist.
5. Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe, begründet mit Beginn des 3. Monats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf das Entgelt, das dieser höheren Tätigkeit entspricht. Dieser Anspruch endet mit Beendigung dieser höheren Tätigkeit, sofern sie eine Gesamtdauer von 6 Monaten nicht überschritten hat.
6. Die vereinbarte Eingruppierung ist innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen. Das gleiche gilt für Umgruppierungen oder für die Ablehnung von beantragten Umgruppierungen.
7. Dem Monatsentgelt liegt die Arbeitszeit, die als regelmäßige Arbeitszeit in diesem Tarifvertrag vereinbart wurde, zugrunde.
Bei Ereignissen, die nach diesem Tarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung ab dem Ersten des laufenden Monats in Kraft.
8. Die Abtretung und Verpfändung von Entgeltansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Die dem Arbeitgeber dabei entstandenen Kosten für die Bearbeitung sind vom Arbeitnehmer zu erstatten.
9. Die Selbstständigkeit des Arbeitnehmers wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass er bei seiner Tätigkeit beaufsichtigt oder angewiesen wird.

10. Überleitungsvorschrift

- 10.1 Die bis zum 30. Juni 2008 geltenden acht Berufsgruppen des § 11 A) RTV vom 29. November 1995 für die gewerblichen Beschäftigten des Abbruchgewerbes werden mit Wirkung zum 1. Juli 2008 durch die sieben Lohngruppen des § 11 A) RTV vom 14. Mai 2008 für die gewerblichen Beschäftigten des Abbruchgewerbes abgelöst.
- 10.2 Aus der neuen Lohngruppeneinteilung können weder Arbeitgeber, noch Arbeitnehmer Rechte ableiten. Die Überleitung erfolgt schematisch nach folgender Regel:

Berufsgruppe RTV vom 29. November 1995		Lohngruppe RTV vom 14. Mai 2008
8	⇒	1
7	⇒	2
6	⇒	3
5	⇒	4
4	⇒	5
3	⇒	6
2	⇒	7
1	⇒	Angestelltengruppe T 3, 5. Berufsjahr

- 10.3 Arbeitnehmer, die nach dem 30.06.2008 erstmals in die Berufsgruppe 1 RTV vom 29. November 1995 einzugruppieren wären, werden als Angestellte in die Berufsgruppe T 3, 5. Berufsjahr des § 11 RTV vom 14. Mai 2008 eingruppiert.

10.4 Bei der zu erfolgenden Umgruppierung sind die Rechte des Betriebsrates zu beachten.

11. Besitzstandsregelung

Arbeitnehmer, die am 1. Juli 2008 in die Berufsgruppe 1 (alt) eingruppiert sind, können durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in die Berufsgruppe der technischen Angestellten T 3, 5. Berufsjahr wechseln. Falls hierüber keine Vereinbarung zustande kommt, verbleibt der Arbeitnehmer weiterhin in der Berufsgruppe 1 (alt) und sein Lohn nimmt an allen zukünftigen tariflichen Lohnsteigerungen teil.

§ 11 Entgeltgruppen - Berufsgruppen

1. Unter Abbruch werden alle Tätigkeiten und Verfahren der DIN 18007 „Abbrucharbeiten Begriffe, Verfahren, Anwendungsbereiche“ verstanden, mit denen Arbeitnehmer ganz oder teilweise Bauwerke, Bauwerksteile oder einzelne Bauelemente aus Mauerwerk, Beton, Stahlbeton, Eisen, Stahl oder sonstigen Baustoffen, technische Anlagen – z.B. Industrieanlagen, Fabrikeinrichtungen – abbrechen, demontieren, sprengen, schneiden, sägen, bohren und pressen; beim Abbrechen und Abwracken anfallende Stoffe recyceln, Altlasten beseitigen und Schiffe abwracken. Hierzu gehört auch die Durchführung von Entkernungs- und Entschuttungsarbeiten.
2. Für den Anspruch auf Tarifstundenlöhne für gewerbliche Beschäftigte und Tarifgehälter für angestellte Beschäftigte werden folgende Lohn- und Berufsgruppen festgesetzt:

A) Lohngruppen der gewerblichen Beschäftigten:

Lohngruppe 1 – Hilfskräfte

Tätigkeit:

Ausführung einfacher manueller Arbeiten nach Anweisung

Regelqualifikation: (keine)

Tätigkeitsbeispiele:

- Laden und Befördern von Materialien auf der Arbeitsstelle
- Pflegen und Instandhalten von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten,
- Wassersaugen und -spritzen
- Verpacken von Abbruchmaterial
- Helfen beim Einrichten und Räumen von Baustellen
- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Maschinen und Geräten

Lohngruppe 2 – Abbruch-, Bohr- und Sägewerker

Tätigkeit:

Ausführung einfacher Abbrucharbeiten aller Art, manuell oder mit leichtem Gerät nach Anweisung

Regelqualifikation: (keine)

Tätigkeitsbeispiele:

- Entkernen von Gebäuden
- Brennschneidarbeiten
- Stemmarbeiten, Pressarbeiten
- Bohr- und Sägearbeiten einschließlich des Aufmaßes

Lohngruppe 3 – Abbruch-, Bohr- und Sägewerker nach dem zweiten Jahr ihrer Tätigkeit; Sprenghelfer

Tätigkeit:

- Ausführung einfacher Abbrucharbeiten aller Art, manuell oder mit leichtem Gerät nach Anweisung nach dem zweiten Jahr der Tätigkeit
- Hilfsarbeiten bei der Durchführung von Sprengarbeiten nach Anweisung
- Führen von Kraftfahrzeugen, für die die Führerscheinklasse 2 (alt) bzw. CE, C1E erforderlich ist, mit gültiger Fahrerlaubnis
- Maschinisten

Regelqualifikation:

- Berufserfahrung nach dem zweiten Jahr der Tätigkeit im Abbruch und Betontrenntechnik
- Baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe
- Abgeschlossene Ausbildung in einem artverwandten Ausbildungsberuf

Tätigkeitsbeispiele:

- Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 2 nach dem zweiten Jahr der Tätigkeit
- Führen und Pflegen von und einfache Wartungsarbeiten bei LKW
- Aufstellen, Einrichten, Bedienen und Warten von kleineren Baumaschinen und Geräten
- Durchführung aller Sprenghilfsarbeiten außer Herstellen von Zündkreisen, Anfertigen von Schlagpatronen und zünden
- Bohr- und Sägearbeiten in entkernten Gebäuden einschließlich des Aufmaßes

Lohngruppe 4 – Facharbeiter, Baugeräteführer, Berufskraftfahrer, Bohr-, Brenn- und Sägearbeiter, Sprengarbeiter < Ecklohn >

Tätigkeit:

Facharbeiten des Abbruchgewerbes nach genereller Anweisung
Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

- Bauwerksmechaniker nach abgeschlossener Berufsausbildung
- durch Berufserfahrung erworbene vergleichbare grundlegende Kenntnisse der Tätigkeit im Abbruchgewerbe und bei Sprengarbeiten mind. 2-jährige Tätigkeit als Sprenghelfer
- baugewerbliche Stufenausbildung in der zweiten Stufe im ersten Jahr
- abgeschlossene Ausbildung als Berufskraftfahrer mit gültiger Fahrerlaubnis nach CE, C1E
- Schlosser und Maschinisten mit abgeschlossener Berufsausbildung
- Befähigungsschein für Seilsägearbeiten; Geprüfter Bohr- und Sägefachmann (abgeschlossene Lehrgänge)

Tätigkeitsbeispiele:

- Betreiben von Abbruchmaschinen mit einer Reichhöhe von bis zu acht Metern und einem zulässigen Gesamtgewicht von bis zu 25 Tonnen und deren Anbaugeräte (z.B. Hydraulikhammer)
- Warten und Reparieren von Baumaschinen und Geräten
- Führen von Kraftfahrzeugen
- Abbrechen von Gebäuden, Sortieren und Verladen

- Ausführung aller Bohr- und Sägearbeiten; spalten und pressschneiden

Lohngruppe 5 – Abbruchvorarbeiter, Spezial-Abbruch-Facharbeiter, Abbruchmaschinenführer, Sprengberechtigte

Tätigkeit:

- Selbstständige Ausführung der Facharbeiten des Abbruchgewerbes sowie Sprengarbeiten nach Anleitung oder Einweisung
- Führung einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern unter eigener Mitarbeit

Regelqualifikation:

- Bauwerksmechaniker mit 3-jähriger Berufserfahrung und Ernennung zum Vorarbeiter
- durch Berufserfahrung erworbene vergleichbare grundlegende Kenntnisse der Tätigkeit im Abbruch und Betontrenntechnik
- Befähigungsnachweis zur Führung von Abbruch-Spezialmaschinen bis einschließlich 40 Tonnen
- Befähigungsschein nach § 20 SprengstoffG - Allgemeine Sprengarbeiten

Tätigkeitsbeispiele:

- Betreiben von Abbruchmaschinen mit einer Reichhöhe von bis zu 20 Metern und einem zulässigen Gesamtgewicht von bis zu 40 Tonnen
- Selbständige Durchführung von Sprengungen
- Vorarbeiter
- Platzmeister
- Leitung einfacher Abbruchbaustellen
- Selbständiges Ausführen aller Bohr- und Sägearbeiten; spalten und pressschneiden

Lohngruppe 6 - Spezial-Abbruchmaschinenführer, Qualifizierter Abbruchvorarbeiter

Tätigkeit:

- Selbständige Ausführung schwieriger Facharbeiten des Abbruchgewerbes
- Führung einer Gruppe von Arbeitnehmern unter eigener Mitarbeit

Regelqualifikation:

- durch langjährige Berufserfahrung erworbene erweiterte Kenntnisse der Tätigkeit im Abbruch und Betontrenntechnik
- Befähigungsnachweis zur Führung von Abbruch-Spezialmaschinen ab 40 Tonnen
- Grundkenntnisse der Baukonstruktion

Tätigkeitsbeispiele:

- Betreiben von Abbruchmaschinen mit einer Reichhöhe von über 20 Metern und einem zulässigen Gesamtgewicht von über 40 Tonnen
- Leitung von Abbruchbaustellen

Lohngruppe 7 – Abbruchstellenleiter, qualifizierte Sprengberechtigte, qualifizierte Spezial-Abbruchmaschinenführer

Tätigkeit:

- Selbständige Ausführung besonders schwieriger Facharbeiten des Abbruchgewerbes nach wenigstens fünfjähriger Berufserfahrung
- Führung einer Gruppe von Arbeitnehmern nach Ernennung
- Selbständiges Aufstellen von Sprengplänen und Durchführen von Sprengungen

Regelqualifikation:

- Befähigungsschein nach § 20 SprengstoffG - Allgemeine Sprengarbeiten sowie Aufbaulehrgänge
- Befähigungsnachweis zum Führen von Spezial-Abbruchmaschinen
- Spezialkenntnisse im Abbruchgewerbe (u.a. statische Grundkenntnisse, Aufmaßerstellung)

Tätigkeitsbeispiele:

- Durchführen von Abbruchaufträgen schwierigster Art (einschließlich Entsorgungsüberwachung) sowie Leitung der Absperrungs- und Sicherheitsmaßnahmen
- Anleitung und Koordinierung von Nachunternehmern
- Erstellen von Aufmaßen
- Führen einer Spezial-Abbruchmaschine (Super-Longfront, Seilbagger)

B) Berufsgruppen der angestellten Beschäftigten:

1. Technische Angestellte

BERUFSGRUPPE T 1

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die vorwiegend schematische Tätigkeit oder einfache technische Tätigkeit ausüben.

Berufsausbildung:

Keine Berufsausbildung.

BERUFSGRUPPE T 2

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, mit einfacher vorwiegend schematischer oder anderer einfacher technischer Tätigkeit, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist.

Berufsausbildung:

Ausbildung an einer einschlägigen Technikerschule.

Beispiele:

Erstellen von einfachen Kalkulationen, statischen Berechnungen und einfachen Massenberechnungen auf Anweisung.

BERUFSGRUPPE T 3

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umgrenzten Aufgaben, die nach Anleitung zu erledigen sind und erweiterte Fachkenntnisse erfordern.

Berufsausbildung:

Ausbildung an einer einschlägigen Technikerschule mit Abschlussprüfung.

Beispiele:

Anfertigen von einfachen statischen Berechnungen, Aufstellen von schwierigen Massenberechnungen, Überwachen von einfachen Arbeitsstellen unter Aufsicht erfahrener Techniker. Erstellen von Entsorgungskonzepten.

BERUFSGRUPPE T 4

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige, gründliche Fachkenntnisse erfordernde Aufgaben nach allgemeiner Anweisung selbständig ausführen.

Berufsausbildung:

Abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule (Bereich Technik) als Dipl.-Ing. (FH) oder als Master oder ein abgeschlossenes Studium (Bereich Technik) als Bachelor und 2-jährige einschlägige Berufserfahrung.

Beispiele:

Angestellte, die nach besonderer Einführung statische Berechnungen, Eingabepläne, Arbeitspläne, Massenberechnungen und schwierige Berechnungen vornehmen.

BERUFSGRUPPE T 5

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die unter eigener Verantwortung selbständig Aufgaben ausführen, die besondere Fachkenntnisse erfordern, wie sie durch langjährige Erfahrungen erworben werden.

Berufsausbildung:

Wie Gruppe T 4.

Beispiele:

Selbständiges Leiten von Arbeitsstellen, Aufstellen von schwierigen Kalkulationen und statischen Berechnungen, selbständiges Verhandeln mit Auftraggebern und Behörden.

2. Kaufmännische Angestellte

GRUPPE K 1

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit.

Berufsausbildung:

Abgeschlossene zweijährige kaufmännische Ausbildung

oder

abgeschlossene zweijährige Ausbildung an einer anerkannten höheren Handelsschule

oder

abgeschlossene zweijährige Ausbildung an einer anerkannten Handelsschule

oder

Wirtschaftsschule

oder

dreijährige kaufmännische Tätigkeit, auf die in einer anerkannten Handelsschule

oder

Wirtschaftsschule verbrachte Zeit angerechnet wird

Beispiele:

Aufnahmen von Diktaten, auch über Diktiergeräte und einwandfreies schriftliches Wiedergeben; einfache Registraturarbeiten; Ausfertigen von Bestellungen, Mahnbriefen, Rechnungen.

GRUPPE K 2

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die unter Anleitung schwierige Arbeiten erledigen.

Berufsausbildung:

Abgeschlossene kaufmännische Lehre und zweijährige kaufmännische Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres

oder

Berufsausbildung nach K 1 und dreijährige kaufmännische Tätigkeit.

Beispiele:

Aufnahmen von Diktaten von schwierigen Texten, auch über Diktiergeräte und form- und stilgerechtes Wiedergeben; Durchführen von einfachen Buchhaltungs- und Lohnabrechnungsarbeiten; Bedienen von PC's; Erledigen der Formalitäten bei Einstellungen und Entlassungen sowie Verwalten von Arbeitspapieren.

GRUPPE K 3

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die auf allgemeine Anweisung schwierige Arbeiten erledigen.

Berufsausbildung:

Wie Berufsgruppe K 2.

Beispiele:

Form- und stilgerechtes Abfassen von Briefen; Durchführen von schwierigen Buchhaltungsarbeiten; selbständiges Durchführen aller lohn- und gehaltsbuchhalterischen Arbeiten; selbständiges Führen und Abwickeln von Konten einschließlich Korrespondenz und Mahnwesen.

C) Auszubildende

Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden.

§ 12 Berufsbildung

Nimmt der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber an beruflicher Aus- oder Fortbildung teil, so hat der Arbeitgeber das Entgelt des Beschäftigten bis zur Dauer von 3 Wochen fortzuzahlen, wenn der Beschäftigte in diesem Zeitraum keine anderweitige Vergütung erhält. Dabei ist die Schriftform für beide Seiten erforderlich.

§ 13 Geldzahlung - Abrechnung

1. Die Abrechnung soll grundsätzlich monatlich erfolgen. Abweichende Regelungen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.
2. Die Entgeltzahlung hat grundsätzlich zum Monatsende, spätestens aber so zu erfolgen, dass der Beschäftigte am 15. des folgenden Monats über das Entgelt verfügen kann. Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume betrieblich vereinbart werden.
3. Fällt der Entgeltzahlungstag auf einen Feiertag, so ist das Entgelt am Tag vorher zu zahlen.
4. Bei bargeldloser Entgeltzahlung gelten Nr. 2 und Nr. 3 entsprechend.
5. Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten nach Abschluss des Abrechnungszeitraumes eine schriftliche Abrechnung über das Entgelt, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen. Die Abrechnung ist spätestens bis zur Mitte des folgenden Monats dem Beschäftigten auszuhändigen bzw. im Krankheitsfalle zuzustellen.
6. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen wie Wegegelder und Auslösungen durch erhöhtes Entgelt ist unzulässig.

§ 14 Erschwerniszulagen

1. Der Beschäftigte hat für die Zeit, in der er mit einer der nachstehenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag je Stunde, bezogen auf den Tarifstundenlohn des Abbruchfacharbeiters der Lohngruppe 4 (Ecklohn):

a) Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen	10 %,
b) Arbeiten in Räumen, in denen eine Temperatur von mehr als 45 o C herrscht	10 %,
c) Arbeiten, bei denen der Beschäftigte eine Schutzmaske mit auswechselbarem Filter trägt	15 %,
d) Abbrucharbeiten in/an ungereinigten Abort- oder Kläranlagen	15 %,
e) bei gefährlichen Arbeiten in mehr als 20 m Höhe , beispielsweise an Kranen und Brücken, bei denen ordnungsgemäße Aufsteigmöglichkeiten und Schutzgeländer nicht vorhanden sind	15 %,
f) Arbeiten mit handgeführten Bohr- und Abbauhämmern (mehr als 15 kg) und Werkzeugen, die bei ihrer Anwendung eine erhebliche Erschütterung des Körpers verursachen	15 %,
g) Arbeiten mit Vollmaske mit Atemluft	25 %.
Hierbei entfallen die Zuschläge für a) und c).	
2. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so sind nur die zwei höchsten zu zahlen.

§ 15 Arbeitsstellen mit täglicher Heimkehr

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung bzw. die Zweigniederlassung des Arbeitgebers, in der der Arbeitnehmer eingestellt wird. Wird der Arbeitnehmer auf einer Bau-

oder Arbeitsstelle eingestellt, so gilt die nächstgelegene Niederlassung bzw. Zweigniederlassung des Arbeitgebers als Betrieb.

1. Verpflegungskostenzuschuss

Beschäftigte, die vom Arbeitgeber auf eine Außenarbeitsstelle entsandt werden und denen kein Auslösungsanspruch zusteht, haben einen Anspruch auf einen Verpflegungskostenzuschuss in Höhe von 4,09 € je Arbeitstag bei mehr als 6 Stunden Abwesenheit.

2. Fahrtkostenabgeltung - Pauschale

Beschäftigte, die auf einer außerhalb des Betriebes gelegenen Bau- oder Arbeitsstelle arbeiten, haben Anspruch auf pauschale Fahrtkostenabgeltung.

Die Pauschale beträgt bei einer Entfernung von über 6 km vom Betrieb aus:

bis 10 km	1,53 €,
über 10 km bis 20 km	2,56 €,
über 20 km bis 30 km	4,09 €,
über 30 km bis 40 km	6,14 €,
über 40 km bis 50 km	7,67 €,
über 50 km bis 70 km	11,25 €,
über 70 km bis 100 km	15,34 €

an jedem Arbeitstag.

Über 100 km Entfernung gilt die Fahrtkostenregelung des § 16.

3. Bei voller Zahlung des Stundenlohnes ab Bauhof (Betrieb) und zurück entfällt die Fahrtkostenabgeltungs-Pauschale und der Verpflegungskostenzuschuss.
4. Benutzt der Beschäftigte mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers ein eigenes Kraftfahrzeug, so sind ihm bei Berechnung des kürzesten mit Personenkraftwagen befahrbaren öffentlichen Weges zwischen der Bau- oder Arbeitsstelle und der Wohnung des Beschäftigten 0,27 € je gefahrenen Kilometer zu erstatten. Bei Zahlung dieses Kilometergeldes entfällt der Anspruch auf die Fahrtkostenabgeltungs-Pauschale.

§ 16

Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

1. Der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter kann den Beschäftigten auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden, auch wenn die tägliche Rückkehr zu seiner Wohnung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.
2. Ist dem Beschäftigten wegen der Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seiner Wohnung nicht möglich oder nicht zumutbar und erfolgt aus diesem Grunde eine auswärtige Übernachtung, so hat er Anspruch auf Auslösung (Verpflegungskostenzuschuss) und Stellung der Übernachtungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber.
3. Die tägliche Rückkehr des Beschäftigten zu seiner Wohnung ist dann unzumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung des Beschäftigten bis zur auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels (z.B. öffentliches Verkehrsmittel) mehr als 1 ¼ Stunden beträgt.

4. Die Bahnfahrtkosten 2. Klasse sind dem Beschäftigten für die An- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle voll zu erstatten. Auf Verlangen hat er die Kosten nachzuweisen.
5. Die Beförderungskosten für Gepäck und Handwerkszeug, sofern es aufgegeben werden muss, sind ebenfalls bei Verlangen auf Nachweis zu erstatten.
6. Benutzt der Beschäftigte mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers für die An- und Rückreise ein eigenes Kraftfahrzeug, so sind ihm bei Berechnung des kürzesten, mit einem Personenkraftwagen befahrbaren öffentlichen Weges, 0,27 € je gefahrenen Kilometer zu erstatten.
7. Das Fahrgeld entfällt, wenn die Beförderung durch ein betriebseigenes, ordnungsgemäßes Fahrzeug erfolgt.

§ 17

Lohnanspruch bei Reisetagen

1. Für die Zeit der Anfahrt von der Wohnung zur auswärtigen Arbeitsstelle hat der Beschäftigte Anspruch auf den vollen Stundenlohn, den er auf der auswärtigen Arbeitsstelle erhält, jedoch ohne Zuschläge.
2. Für die Rückreise nach Beendigung der Beschäftigung auf der auswärtigen Arbeitsstelle gelten sinngemäß die gleichen Bestimmungen.
3. Der Beschäftigte hat für den Tag der Anreise zur auswärtigen Arbeitsstelle Anspruch auf die volle Auslösung.
Wird die Rückreise angetreten, weil die Arbeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle für den Arbeitnehmer beendet ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung der vollen Auslösung, wenn an diesem Tag mit Arbeits- und/oder Reisezeit die betriebliche Arbeitszeit erreicht wird, auf die halbe Auslösung bis zum Erreichen der halben betrieblichen Arbeitszeit.

§ 18

Auslösung

1. Die Auslösung beträgt je Kalendertag mit auswärtiger Beschäftigung 23,52 € als Tagegeld (Verpflegungskostenzuschuss) bei glaubhaft nachgewiesener Übernachtung; die Übernachtungsmöglichkeit hat der Arbeitgeber für den Beschäftigten kostenfrei zu stellen.
2. Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - a) während des Urlaubs,
 - b) bei ambulanter Behandlung nach 7 Tagen, bei Einlieferung des Beschäftigten in ein Krankenhaus mit dem auf die Einlieferung folgenden Tage,
 - c) für die Tage, an denen der Beschäftigte die Arbeit unentschuldig versäumt.

§ 19

Wochenendheimfahrten

1. Beschäftigte, denen eine Auslösung gezahlt wird, haben nach Ablauf von 2 Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer 2 Wochen ununterbrochener auswärtiger Tätigkeit Anspruch auf Wochenendheimfahrten zu ihrer Wohnung und zurück zur Arbeitsstelle.

Ununterbrochene auswärtige Tätigkeit liegt auch dann vor, wenn der Beschäftigte auf verschiedenen auswärtigen Arbeitsstellen beschäftigt wird.

2. Der Arbeitgeber hat die Fahrtkosten der Wochenendheimfahrt zu bezahlen und den Beschäftigten unter Fortfall seines Entgelts, jedoch unter Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge wie folgt von der Arbeitsleistung freizustellen:

bei einer Entfernung bis 250 km an 1 Arbeitstag,
bei einer Entfernung über 250 km an 2 Arbeitstagen.

3. Arbeitgeber und Beschäftigte können, soweit dies die betrieblichen Verhältnisse auf der Arbeitsstelle oder die familiären Verhältnisse des Beschäftigten erfordern, den Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt vorverlegen oder hinausschieben.
4. Der Beschäftigte kann auch zwischen den nach Nr. 1 geregelten Wochenendheimfahrten das Wochenende zu Hause verbringen, wobei der Anspruch auf die Auslösung für die Tage, die der Beschäftigte zu Hause verbringt, entfällt. Jedoch hat der Beschäftigte in diesem Fall Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten bis zur Höhe des Betrages, den er an Auslösung erhalten hätte, wenn er das Wochenende am Ort der auswärtigen Arbeitsstelle verbracht hätte. Bei einer Entfernung von der Wohnung des Beschäftigten zur auswärtigen Arbeitsstelle von mehr als 250 km entfällt die Begrenzung der Fahrtkostenerstattung auf den Auslösungsbetrag.
Der Anspruch auf Auslösung besteht nur, wenn der Beschäftigte nach dem Wochenende die Arbeit rechtzeitig wieder aufgenommen hat oder der Arbeit nicht schuldhaft ferngeblieben ist.

§ 20 Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch Jugendlicher vor dem vollendeten 18. Lebensjahr richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Der Jahresurlaubsanspruch der Beschäftigten nach dem vollendeten 18. Lebensjahr beträgt 30 Arbeitstage.
3. Schwerbehinderte im Sinne des Sozialgesetzbuches SGB IX erhalten jeweils den zusätzlichen Urlaub gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.
4. Samstage gelten nicht als Urlaubstage.
5. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für den Urlaubsanspruch ist das Lebensalter am 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.
6. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses, bei Jugendlichen nach einer dreimonatigen ununterbrochenen Beschäftigungsdauer, erworben.
Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt 6 Monaten werden hierbei nicht als Unterbrechung angesehen.
7. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 21 **Urlaubsentgelt - Zusätzliches Urlaubsgeld**

1. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich wie folgt:

Das lohnsteuerpflichtige Bruttoentgelt der letzten 6 Monate wird durch die Zahl 125 (Divisor) geteilt. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 21 je Monat.

Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird, sowie entschuldigte Fehltag sind jeweils von der Zahl 125 beziehungsweise 21 abzuziehen.

Bei angestellten Beschäftigten wird das Gehalt für die Dauer des Urlaubs fortgezahlt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 11 Bundesurlaubsgesetz.

2. Zusätzliches Urlaubsgeld

Der Beschäftigte hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Es beträgt im Urlaubsjahr 2008 einheitlich für alle Lohn- und Gehaltsgruppen 345.- €. Ab dem Urlaubsjahr 2009 beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 357.- €.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird jeweils mit der Juli-Abrechnung fällig. Eine andere Fälligkeit kann betrieblich vereinbart werden.

§ 22 **13. Monatseinkommen**

1. Der Beschäftigte hat nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung einer zusätzlichen Jahresvergütung (13. Monatseinkommen).

Die zusätzliche Jahresvergütung ist mit der Novemberabrechnung des Beschäftigten fällig.

2. Die Höhe der zusätzlichen Jahresvergütung richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie beträgt:

- ab dem 6. Monat – 12. Monat der Betriebszugehörigkeit: 70.-€ pro Monat für jeden angefangenen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.
- ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1.150.-€
- ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1.840.- €

3. Beschäftigte, die länger als 6 Monate dem Betrieb angehören und die während eines Kalenderjahres wegen Erreichen der Altersgrenze beziehungsweise Invalidität (Erwerbsminderung) oder unverschuldet aus dem Betrieb ausscheiden, haben Anspruch auf ein Zwölftel der zusätzlichen Jahresvergütung für jeden angefangenen Monat des Kalenderjahres. Unverschuldete Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von insgesamt 6 Monaten werden hierbei nicht als Unterbrechung angesehen.

§ 23

Einrichtung und Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Unterkünfte

1. Werden auf größeren Arbeitsstellen vom Arbeitgeber Unterkünfte eingerichtet, so müssen die Unterkünfte den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.
2. Die Lage der Unterkünfte, die Einrichtung und bauliche Ausführung der Aufenthaltsräume und der Schlafräume, ferner die Beschaffenheit von Tagesunterkünften und ähnlichen Einrichtungen auf der Arbeitsstelle, von Aborten, Sanitätsräumen sowie die Beschaffenheit von Unterkünften bestimmt sich nach der Verordnung über Arbeitsstätten in der jeweils gültigen Fassung.
3. In Tagesunterkünften muss für jeden Beschäftigten ein verschließbarer Schrank zur Aufbewahrung seiner Kleidung vorhanden sein.
4. Arbeitgeber und Beschäftigte haben dafür zu sorgen, dass Personen, die nicht im Vertragsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, die Wohn-, Schlaf- und Verpflegungsräume nicht betreten.
5. Den Vertretern der vertragsschließenden Parteien ist das Betreten der Arbeitsstelle, der Unterkunfts- und Wohn-, Schlaf- und Verpflegungsräume gestattet.

§ 24

Unfallverhütung

1. Vor der Arbeitsaufnahme ist der Beschäftigte über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen er bei seiner Tätigkeit im Betrieb ausgesetzt ist, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Wie die Unterrichtung zu erfolgen hat, ist durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen.
2. Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.
3. Der Arbeitgeber trägt die volle Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Aufforderungen zu sicherheitswidrigem Handeln dürfen nicht erteilt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Er hat dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten die für ihre Tätigkeit erlassenen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Richtlinien sowie betrieblichen Anordnungen und die berufsgenossenschaftlichen Aufklärungsschriften erhalten, dass sie eingehalten und alle Beschäftigten regelmäßig darüber belehrt werden.
4. Der Arbeitgeber bestellt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die vorgeschriebene Anzahl von Sicherheitsbeauftragten.
5. Dem Sicherheitsbeauftragten sind für die Durchführung seiner gesetzlichen Aufgabe die erforderliche Zeit und die notwendige Unterstützung durch die Unternehmensleitung zu gewähren.
6. Personen, denen die Verpflichtung zur Vertretung des Arbeitgebers übertragen worden ist, sollen grundsätzlich nicht als Sicherheitsbeauftragte oder Sicherheitsvertrauensmänner benannt werden.
7. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, die im Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften und Sicherheitsanweisungen einzuhalten und die im Betrieb zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen zu benutzen.

8. Erkennbare Gefahren hat jeder Beschäftigte sofort den zuständigen Aufsichtsführenden zu melden.
9. Der Beschäftigte ist verpflichtet, Maßnahmen für die Gewährung einer wirksamen „Ersten Hilfe“ aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften zu treffen. Er hat die erforderlichen Einrichtungen zur Durchführung der „Ersten Hilfe“ auf allen Arbeitsstellen und in allen Betriebsabteilungen zur Verfügung zu stellen. Außer den betrieblichen Sicherheitsorganen (Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitsvertrauensmänner) hat der Arbeitgeber die Ausbildung weiterer Betriebsangehöriger in „Erster Hilfe“ zu veranlassen.

§ 25 Sterbegeld

1. Stirbt der Beschäftigte, so ist an den Ehegatten oder - falls der Beschäftigte am Todestag nicht verheiratet war - an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld sowie der bis zum Todestag entstandene anteilmäßige Anspruch auf Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld und zusätzliche Jahresvergütung zu zahlen.

2. Entgeltzahlung im Todesfall

Das Sterbegeld beträgt:

- | | |
|---|--------------------|
| a) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 1 Jahr | 1/2 Monatsentgelt, |
| b) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 5 Jahren | 1 Monatsentgelt, |
| c) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 10 Jahren | 2 Monatsentgelte. |
| d) Stirbt ein Beschäftigter an den Folgen eines Betriebsunfalls, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit | 2 Monatsentgelte. |

3. Vor der Entgeltzahlung im Todesfall hat der zur Zahlung verpflichtete Arbeitgeber eine eventuelle Zahlungspflicht der Rententräger zu überprüfen und dies den hinterbliebenen Unterhaltsberechtigten mitzuteilen.

§ 26 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

1. Für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.
2. Nach der Kündigung hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten auf Verlangen die zum Aufsuchen einer anderen Arbeits- oder Beschäftigungsstelle erforderliche Zeit zu gewähren. Dafür ist einmalig für 3 Stunden sein Entgelt fortzuzahlen.
Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses.
3. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Beschäftigungstages an der Arbeitsstelle das restliche Entgelt und alle Arbeitspapiere auszuhändigen.
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- oder Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

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.

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.

4. Innerhalb der Probezeit oder einer aushilfsweisen Beschäftigung (§ 3 Nr. 6) kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum nächsten Tag gekündigt werden.

§ 27 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
Die Ausschlussfrist beginnt nach Vorlage der Schlussabrechnung.
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 Kündigungs-schutzprozesses fällig werden und von dessen Ausgang abhängen.
Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 60 Kalendertagen nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 28 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten

Über Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien, welche die Auslegung dieses Vertrages betreffen, entscheidet ein eigenes Schiedsamt. Dieses Schiedsamt tritt auf Anrufung einer der Tarifvertragsparteien innerhalb von 10 Werktagen zusammen und besteht aus je drei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern. Ist eine Einigung im Schiedsamt nicht möglich, so wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Das Schiedsamt gibt sich seine Geschäftsordnung selbst. Die Kosten der Tarifinstanzen tragen die Tarifvertragsparteien je zur Hälfte.

§ 29 Durchführung des Vertrages

1. Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, ihren ganzen Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Rahmentarifvertrages einzusetzen.
2. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

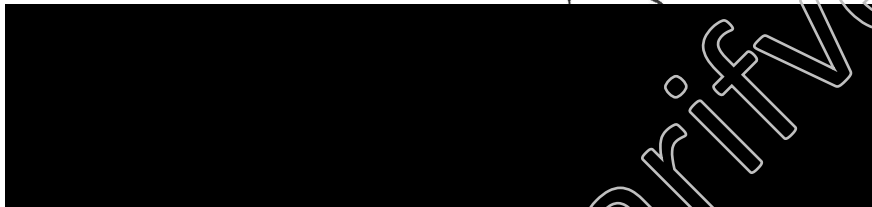
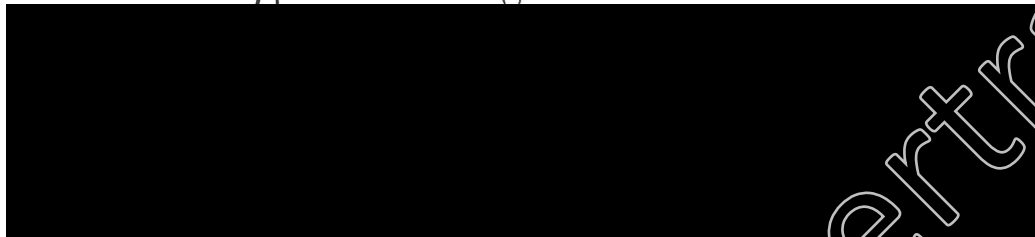
**§ 30
Inkrafttreten und Laufdauer**

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Juli 2008 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 30. Juni 2014, gekündigt werden.

Köln/ Bad Arolsen / Frankfurt am Main, den 14. Mai 2008



Deutscher Gewerkschaftsbund e.V.,
Oberländer Ufer 180 - 182, 50968 Köln



Auszug Tarifvertrag