

**Rahmentarifvertrag
für das Gerüstbauer-Handwerk (RTV)
vom 4. Juli 2015**

Zwischen dem

Bundesverband Gerüstbau e.V.,
Rösrather Str. 645, 51107 Köln,

der **Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk,**
Rösrather Str. 645, 51107 Köln

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt a. M.

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall, Überbrückungsgeld
- § 5 Lohn und Eingruppierung
- § 6 Erschwerniszuschläge
- § 7 Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss, Auslösung und Unterkunft
- § 8 Urlaub
- § 9 Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften
- § 10 Sterbegeld
- § 11 13. Monatseinkommen
- § 12 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- § 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 14 Ausschlussfristen
- § 15 Schiedsverfahren
- § 16 Durchführung des Vertrages
- § 17 Inkrafttreten und Laufdauer

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Abschnitt I

- a) Betriebe des Gerüstbauer-Handwerks. 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 insbesondere auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen oder gewerblich die Gerüstbaulogistik (insbesondere Lagerung, Wartung und Reparatur, Ladung oder Transport von Gerüstmaterial) übernehmen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.
- b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauer-Handwerks bestehenden Zusammenschlusses - unbeschadet der gewählten Rechtsform - ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauer-Handwerks 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.

Abschnitt II

Ein Betrieb, soweit in ihm die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fällt grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht von Abschnitt I erfassten Betriebes Arbeiten des Gerüstbauer-Handwerks ausführt. Werden in einem Betrieb des Gerüstbauer-Handwerks in selbstständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden, Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Maler-, Lackierer- und Dachdeckerhandwerks sowie Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber bei seiner Einstellung die üblichen, insbesondere die in dem als Anhang beigefügten Einstellungsbogen genannten Arbeitspapiere auszuhändigen.

2. Schriftliche Vereinbarung der Einstellungsbedingungen

Die wesentlichen Einstellungsbedingungen sind vom Arbeitgeber entsprechend dem im Anhang beigefügten Einstellungsbogen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten, vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen und in einem Exemplar dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen mit Ausnahme von Änderungen der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und ähnlichen Regelungen sind dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen.

3. Neueinstellung bei Arbeitsgemeinschaften

Bei Neueinstellungen auf Baustellen, die von einer Arbeitsgemeinschaft betrieben werden, ist dem Arbeitnehmer schriftlich sein Arbeitgeber bekanntzugeben (Arbeitsgemeinschaft oder Partnerfirma der Arbeitsgemeinschaft).

§ 3

Arbeitszeit

1. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beginnt und endet auf Anordnung des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat am Betriebssitz oder an der jeweiligen Betriebsstätte (Baustelle, Lagerplatz usw.).

2. Arbeitszeit

2.1 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt montags bis donnerstags 8 Stunden, freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

2.2 Winter-/Sommerarbeitszeit

Durch Betriebsvereinbarung kann vor Jahresbeginn eine Winter-/Sommerarbeitszeit jeweils für das gesamte Kalenderjahr festgelegt werden. In der Winterarbeitszeit beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis freitags 7,5 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden. In der Sommerarbeitszeit beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, montags bis freitags 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Die Winterarbeitszeit beginnt am 1. Januar eines jeden Jahres und kann bis zu 16 Wochen umfassen. Beginnend mit einem Montag im April schließt sich unmittelbar daran eine 31-wöchige Sommerarbeitszeit an. Nach Ablauf der Sommerarbeitszeit gilt bis zum Jahresende wiederum die Winterarbeitszeit. Der Lohnausgleichszeitraum gemäß § 2 TV Lohnausgleich bleibt von dieser Regelung unberührt.

2.3 Arbeitszeit für Jugendliche

Hier gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

3. Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2 kann nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verteilt werden. Die aus diesem Grund an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen derselben Woche ausgeglichen werden.

4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

4.1 Zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum, Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, kann im Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werk-tage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Ziffer 4.2 gezahlt wird.

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

In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

Der Arbeitgeber kann innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen. Anzahl, Lage und Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

Ein Verbrauch der Stunden aus dem Ausgleichskonto ist möglich, sofern kein Anspruch auf Überbrückungsgeld nach § 4 Ziffer 6.4 besteht, weil die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Überbrückungsgeldes nicht vorliegen – insbesondere bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen – oder der Anspruch auf Überbrückungsgeld bereits aufgebraucht ist.

4.2 Monatslohn, regelmäßige Arbeitszeit

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung gemäß Ziffer 4.1 wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai bis November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt. Hiervon ausgenommen sind Zeiten der Überbrückungsgeldzahlung nach § 4 Ziffer 6.4. Die vorgenannten Stundenzahlen entsprechen zugleich der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

4.3 Arbeitszeitkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungsersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht. Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungsersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre. Bei gesetzlichen Wochenfeiertagen sind für jeden Ausfalltag 8 Stunden in der Sommerarbeitszeit bzw. 7,5 Stunden in der Winterarbeitszeit abzuziehen. Der so ermittelte Differenzbetrag ist mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu vergleichen und die Differenz in das Arbeitszeitkonto einzustellen.

Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben von 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

4.4 Abrechnung Ausgleichszeitraum

Am Ende des Ausgleichszeitraums ist das Ausgleichskonto abzurechnen. Es soll zu diesem Zeitpunkt ausgeglichen sein. Besteht zu diesem Zeitpunkt ein Zeitguthaben, kann dieses entweder zur Auszahlung gebracht werden oder unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und dort ausgeglichen werden. Die Auszahlung der Gutstunden erfolgt mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25%.

Eine Zeitschuld des Arbeitnehmers ist in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen.

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Mehr- oder Minusstunden inklusive Zuschlägen auszugleichen.

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.

4.5 Absicherung des Ausgleichskontos gegen Insolvenz

Der Arbeitgeber stellt durch Zahlung des Sozialkassenbeitrags gemäß § 16 des Tarifvertrages über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk an die Sozialkasse des Gerüstbauergewerbes (Kasse) mit Sitz in Wiesbaden sicher, dass das Zeitguthaben bei Insolvenz bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann. Auf den Beitrag hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe des Beitrags, dessen Einzahlung und Verwaltung sowie die Auszahlung der Leistungen an die Arbeitnehmer werden in besonderen Tarifverträgen, insbesondere in dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Gerüstbauer-Handwerk (VTV), geregelt.

Wird ein Antrag auf Insolvenz gestellt oder liegt ein sonstiges Ereignis im Sinne des VTV vor, wandelt sich das Zeitguthaben des Arbeitnehmers in einen Entgeltanspruch um. Weitere Einzelheiten dazu regelt § 12 VTV in der jeweils geltenden Fassung.

Kann der Arbeitgeber Minusstunden des Arbeitnehmers bei dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr ausgleichen, so erhält der Arbeitgeber das Recht, die Ansprüche gemäß Ziffer 4.4 unmittelbar gegenüber der Kasse geltend zu machen. Bei Anspruchsstellung hat er seine Anspruchsberechtigung in geeigneter Weise nachzuweisen. Einzelheiten hierzu regelt § 12 VTV in der jeweils geltenden Fassung.

4.6 Kündigung

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden. Die Regelungen des Arbeitsverhältnisses bleiben im Übrigen unberührt.

5. Hinzuziehung der Organisationsvertreter

Ist eine Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit gemäß den Ziffern 2.2, 3. oder 4. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu erzielen, so sind die Organisationsvertreter hinzuzuziehen, um eine Einigung herbeizuführen.

6. Verteilung ausfallender Arbeitszeit

Die an einzelnen Werktagen aus Witterungsgründen ausfallenden Arbeitsstunden können im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden; soweit dadurch die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit überschritten wird, sind die nachgeholt Stunden mehrarbeitszuschlagspflichtig.

7. Arbeitszeit der Krafffahrer

Für Krafffahrer darf der reine Dienst am Steuer acht Stunden täglich nicht überschreiten; außerdem gelten die gesetzlichen Vorschriften.

8. Regelung der täglichen Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden gemeinsam durch Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der Betriebs- und Baustellenbelange festgelegt.

9. Arbeitszeit in fachfremden Betrieben

Werden Gerüstbauarbeiten in einem fachfremden Betrieb, für den eine andere Arbeitszeitregelung als für das Gerüstbauer-Handwerk gilt, durchgeführt, so kann die Arbeitszeit der des fachfremden Betriebes angepasst werden.

10. Schichtarbeit

Bei Dreischichtbetrieb ist für jede Schicht eine Pause von einer halben Stunde während der Arbeitszeit einzulegen, die als Arbeitszeit gilt.

11. Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die werktäglich über die regelmäßige Arbeitszeit nach Ziffer 2 oder über die wöchentliche Arbeitszeitverteilung nach Ziffer 3 hinaus geleistet wird. Bei

betrieblicher Arbeitszeitverteilung nach Ziffer 4 sind die über die monatliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden nach weiterer Maßgabe der Ziffer 15 zuschlagspflichtig.

12. Anordnung von Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten, wenn nicht die in § 15 Arbeitszeitgesetz vorgesehene Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorliegt. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgenutzt werden.

13. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist zuschlagspflichtig. Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 bis 5.00 Uhr geleistet wird.

14. Sonntags- und Feiertagsarbeit

Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit (Sonntags- und Feiertagsarbeit) ist zuschlagspflichtig.

15. Höhe der Zuschläge

Die Zuschläge betragen

15.1	für Mehrarbeit	25%
	Bei tariflicher Arbeitszeitverteilung nach Ziffer 4 bleiben die ersten 150 auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Stunden im Ausgleichszeitraum mehrarbeitszuschlagsfrei. Das gleiche gilt für die ersten 30 nachzuarbeitenden Stunden innerhalb eines Negativsaldos.	
15.2	für Nachtarbeit	20%
15.3	für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen,	75%
15.4	für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und 1. Weihnachtstag, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen,	200%
15.5	für Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen,	200%

des Tarifstundenlohnes.

16. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Fällt in die Nachtarbeit gleichzeitig Mehrarbeit, so sind beide Zuschläge zu bezahlen. Soweit an Sonntagen und Feiertagen über die gemäß Ziffern 2 bis 4 jeweils maßgebliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet wird, gelten diese Stunden als Mehrarbeit. Der Mehrarbeitszuschlag ist neben dem Sonntags- und Feiertagszuschlag zu bezahlen. Bei gleichzeitiger Nachtarbeit gelten drei Zuschläge.

§ 4

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall, Überbrückungsgeld

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden Ausnahmen:

2. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Tariftundenlohnes für die tägliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffern 2 bis 4 je Arbeitstag von der Arbeit freizustellen:

- | | | |
|-----|--|-------------------|
| 2.1 | bei seiner Eheschließung | für 2 Arbeitstage |
| 2.2 | bei Entbindung der Ehefrau oder der nichtehelichen Lebenspartnerin | für 2 Arbeitstage |
| 2.3 | beim Tode des Ehegatten oder nichtehelichen Lebenspartners, von leiblichen Kindern, Adoptivkindern oder Kindern des Lebenspartners, sofern diese nachgewiesen (z.B. durch Meldebescheinigung) mindestens zwei Jahre in häuslicher Gemeinschaft mit ihm lebten, einschließlich des Bestattungstages | für 3 Arbeitstage |
| 2.4 | beim Tode von Eltern und Geschwistern | für 2 Arbeitstage |
| 2.5 | bei Teilnahme an der Bestattung der Großeltern und der Eltern des Ehepartners | für 1 Arbeitstag |
| 2.6 | bei schweren Erkrankungen der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder und nichtehelichem Partner oder deren Kinder, wenn zur vorläufigen Pflege nur der Arbeitnehmer zur Verfügung steht und der Arzt diesen Sachverhalt bestätigt | für 1 Arbeitstag |
| 2.7 | bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt
Bei nicht betriebsbedingtem Wohnungswechsel ist der Anspruch auf 2 Arbeitstage jährlich beschränkt. | für 2 Arbeitstage |
| 2.8 | bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit | für 1 Arbeitstag |
| 2.9 | bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit | für 1 Arbeitstag |

3. Bezahlte Freistellung aus besonderen Gründen

Der Arbeitnehmer ist für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit unter Zahlung seines Tariftundenlohnes – höchstens jedoch für die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 2 bzw. für die betriebliche regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffern 3 und 4 – von der Arbeit freizustellen, wenn er

- 3.1 den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt oder wenn er
- 3.2 von einem Gericht oder einer sonstigen in Ausübung amtlicher Befugnisse tätig werdenden Behörde geladen wird, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder Betroffener oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geladen ist.

4. Unbezahlte Freistellung aus besonderen Gründen

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohnes bei rechtzeitiger Abmeldung des Arbeitnehmers Freizeit zu gewähren. Dies gilt auch für die Ausübung der Pflichten als Mitglied von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Prüfungsausschüssen, für die Wahrnehmung von Mandatsverpflichtungen nach dem Berufsbildungsgesetz oder ähnlichen Verpflichtungen sowie für Tarifverhandlungen und Sitzungen der gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien.

5. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

In den Fällen der Ziffern 2 bis 3 muss der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er den Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch in den Fällen der Ziffern 2 und 3.

6. Arbeitsausfall infolge zwingender Witterungsgründe

- 6.1 Wird die Arbeitsleistung ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit wegen zwingender Witterungsgründe an diesen Tagen ausgefallen wäre.
- 6.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Ziffer 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Gerüstbauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unverträglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.
- 6.3 Über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Soweit die Arbeit in der ersten Hälfte der vorgesehenen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffern 2 bis 4 eingestellt wird, ist spätestens bis zum Ablauf der halben Arbeitszeit über die Wiederaufnahme oder die für den restlichen Arbeitstag bindende endgültige Einstellung der Arbeit zu entscheiden. Soweit die Arbeit in der zweiten Hälfte der vorgesehenen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffern 2 bis 4 eingestellt wird, gilt diese Entscheidung als endgültige Einstellung der Arbeit und ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend. Bei anschließender Wetterbesserung wird Überbrückungsgeld gem. Ziffer 6.4 auch dann für den gesamten restlichen Arbeitstag gewährt, wenn nach der endgültigen Einstellung der Arbeit eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich gewesen wäre.

- 6.4 Wird in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) die Arbeit ausschließlich aus zwingenden Witterungsgründen an einem Tag mindestens für eine Stunde eingestellt, so erhält der Arbeitnehmer zur Überbrückung seines Lohnausfalls (Ziffer 6.1 Satz 1) für jede Ausfallstunde, höchstens für 150 Ausfallstunden in jedem Kalenderjahr, ein Überbrückungsgeld.

Für vorgesehene, aber aus zwingenden Witterungsgründen nicht geleistete Überstunden erhält der Arbeitnehmer kein Überbrückungsgeld. Teile von Ausfallstunden sind auf volle 1/4-Stunden kaufmännisch auf- bzw. abzurunden. Auf die Zahl von 150 Ausfallstunden werden diejenigen Ausfallstunden angerechnet, für die der Arbeitnehmer in einem Betrieb, der nicht vom betrieblichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst wird, Saison-Kurzarbeitergeld gem. §§ 101 ff SGB III erhalten hat.

Das Überbrückungsgeld beträgt 75% des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte. Grundlage für die Berechnung des Überbrückungsgeldes ist das Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV.

Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, ist die Bemessungsgrundlage für das Überbrückungsgeld das Arbeitsentgelt ohne Mehrarbeitszuschläge, das die Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen umfassenden Lohnabrechnungszeiträumen vor dem ersten Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit durchschnittlich erzielt haben. Arbeit im Leistungslohn in diesem Sinne ist die Arbeit, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Herbeiführung eines bestimmten Arbeitserfolges gegen eine sich nach dem erzielten Arbeitsergebnis richtende Vergütung erbracht wird.

6.5 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Kasse hat die Aufgabe, die Auszahlung des Überbrückungsgeldes an den Arbeitnehmer durch eine Erstattung an den auszahlenden Betrieb zu sichern. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag aufzubringen. Auf den Beitrag hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe des Beitrags, dessen Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Überbrückungsgeldes an die Arbeitgeber werden in besonderen Tarifverträgen, insbesondere im VTV, geregelt.

7. Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit

Im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

8. Arbeitsausfall aus betrieblichen Gründen

8.1 Kann die Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht aufgenommen werden oder muss sie während der Arbeitszeit eingestellt werden, so behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf den Tarifstundenlohn für die ausgefallene Arbeitszeit.

8.2 Von der Betriebsleitung beauftragte örtlich aufsichtsführende Arbeitnehmer sind verpflichtet, der Betriebsleitung unverzüglich die gemäß Ziffer 8.1 eingetretene Betriebsstörung anzuzeigen.

8.3 Auf Anordnung der Betriebsleitung kann dem Arbeitnehmer in den vorliegenden Fällen auch eine anderweitige – gegebenenfalls auch untergeordnete – Arbeit ohne Minderung des Tarifstundenlohnes zugewiesen werden.

8.4 Arbeitnehmer, mit denen eine betriebliche Leistungslohnvereinbarung besteht, erhalten während deren Laufdauer für Ausfallzeiten gemäß § 4 einen Zuschlag von 25% zum Tarifstundenlohn.

§ 5

Lohn und Eingruppierung

1. Lohnanspruch

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Tarifstundenlohn der für ihn maßgebenden Berufsgruppe. Die Löhne und sonstige lohngebundene Vergütungen werden im Bundeslohntarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk festgelegt.

2. Eingruppierung

2.1 Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Berufsgruppe sind seine Ausbildung, seine Fähigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Die Bestimmungen des § 99 Betriebsverfassungsgesetz sind zu beachten.

2.2 Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in mehreren Berufsgruppen beschrieben sind, so erfolgt die Zuordnung zu derjenigen Berufsgruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

3. Berufsgruppen

3.1 Berufsgruppeneinteilung

Berufsgruppe	Lohnrelation	Berufsbezeichnung
M	135%	Gerüstbau-Meister
I	125%	Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer
II	115%	Geprüfter Gerüstbau-Montageleiter
Ila	109%	Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur (Eintritt bis 31.07.2015)
III	100%	Gerüstbauer
IV	95%	Geprüfter Gerüstbau-Monteur
V	90%	Gerüstbau-Werker
VI	85%	Gerüstbau-Helfer
VII	80%	Lagerarbeiter

3.2 Berufsgruppenbeschreibung

3.2.1 Gerüstbau-Meister

Gerüstbau-Meister sind Arbeitnehmer, die die Meisterprüfung im Ausbildungsberuf Gerüstbauer bestanden haben, sofern sie Tätigkeiten entsprechend der Meisterprüfungsverordnung tatsächlich ausüben.

3.2.2 Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer

Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer sind Arbeitnehmer, die die Prüfung nach der Verordnung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom 14. November 1978 über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer bestanden haben, sofern sie zumindest eines der nachstehenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

- Selbstständige Führung und Überwachung mehrerer Montagekolonnen,
- Ausführung von normgerechten Aufmaßen und/oder Abrechnung.

Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer können auch zu tätiger Mitarbeit nach 3.2.5 herangezogen werden.

Dies sind ferner Arbeitnehmer, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem Betriebsrat als Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer gemäß § 5 Ziffer 3.2.1 des Rahmentarifvertrags vom 27. Juli 1993 in der Fassung vom 11. Juni 2002 eingruppiert waren.

Im Tarifgebiet Berlin werden als Geprüfte Gerüstbau-Kolonnenführer auch Arbeitnehmer eingruppiert, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als solche gemäß § 4 Ziffer 3.3.1 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

3.2.3 Geprüfter Gerüstbau-Montageleiter

Geprüfte Gerüstbau-Montageleiter sind Arbeitnehmer, die erfolgreich die Prüfung zum Geprüften Gerüstbau-Montageleiter oder zum Gerüstbauer bestanden haben, sofern sie die nachstehenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

- Selbstständige Führung einer Montagekolonne,
- Fertigen einfacher Aufmaße.

Dies sind ferner Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Gerüstbau-Kolonnenführer gemäß § 5 Ziffer 3.2.2. des Rahmentarifvertrags vom 27. Juli 1993 in der Fassung vom 11. Juni 2002 eingruppiert waren.

3.2.4 Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur

Geprüfte Gerüstbau-Obermonteure sind Arbeitnehmer, die bis zum 31. Juli 2015 gemäß § 5 Ziffer 3.2.3 des Rahmentarifvertrages vom 27. Juli 1993 in der Fassung vom 11. Juni 2002 bzw. im Tarifgebiet Berlin gemäß § 4 Ziffer 3.3.2 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 als solche eingruppiert waren.

Ferner sind in diese Beschäftigtengruppe Beschäftigte einzugruppiieren, die bis zum 31. Juli 2015 als Platzmeister gemäß § 4 Ziffer 3.3.3 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

3.2.5 Gerüstbauer

Gerüstbauer sind Arbeitnehmer, die mit Erfolg die Prüfung im Ausbildungsberuf Gerüstbauer bestanden haben.

Dies sind ferner Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Gerüstbau-Fachmonteure gemäß § 5 Ziffer 3.2.4 des Rahmentarifvertrags vom 27. Juli 1993 in der Fassung vom 11. Juni 2002 eingruppiert waren. Im Tarifgebiet Berlin werden als Gerüstbauer auch Arbeitnehmer eingruppiert, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Gerüstbau-Monteure gemäß § 4 Ziffer 3.3.4 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

3.2.6 Geprüfter Gerüstbau-Monteur

Geprüfte Gerüstbau-Monteure sind Arbeitnehmer, die erfolgreich die Prüfung zum Geprüften Gerüstbau-Monteur bestanden haben, sofern sie die nachstehenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

- Selbstständiger Auf-, Um- und Abbau von Gerüsten sowie Hebebühnen, Hubarbeitsbühnen, Liften, Aufzügen und anderen maschinell betriebenen Gerüsten einschließlich der Bedienung.

3.2.7 Gerüstbau-Werker

Gerüstbau-Werker sind Arbeitnehmer nach sechsmonatiger Tätigkeit im Gerüstbauer-Handwerk, sofern sie die nachstehenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

- Auf-, Um- und Abbau von einfachen Gerüsten sowie Hebebühnen, Hubarbeitsbühnen, Liften, Aufzügen und anderen maschinell betriebenen Gerüsten einschließlich der Bedienung,
- Auf-, Um- und Abbau von sonstigen Gerüsten sowie Hebebühnen, Hubarbeitsbühnen, Liften, Aufzügen und anderen maschinell betriebenen Gerüsten einschließlich der Bedienung unter Anleitung,
- Wartung und Reparatur von Gerüstmaterial.

Im Tarifgebiet Berlin werden als Gerüstbau-Werker auch Arbeitnehmer eingruppiert, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Gerüstbauwerker gemäß § 4 Ziffer 3.3.5 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

3.2.8 Gerüstbau-Helfer

Gerüstbau-Helfer sind Arbeitnehmer, die folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

- Ausführung einfacher Arbeiten; Lagern, Laden und Transportieren von Gerüstmaterial auf Anweisung; helfende Tätigkeit bei Auf-, Um- und Abbau von Gerüsten unter Anleitung.

Im Tarifgebiet Berlin werden als Gerüstbau-Helfer auch Arbeitnehmer eingruppiert, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Gerüstbau-Helfer bzw. Anlerner gemäß § 4 Ziffer 3.3.6 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

3.2.9 Lagerarbeiter

Lagerarbeiter sind Arbeitnehmer, die im Gerüstbauer-Handwerk, nicht aber im Gerüstbau eingesetzt werden. Sie werden nicht beim Auf-, Um- und Abbau von Gerüsten eingesetzt.

Sie transportieren und lagern Gerüst- und andere Baumaterialien.

Außerdem haben sie nach der Einarbeitung Gerüstmaterial zu warten und zu reparieren sowie sonstige im Gerüstbauer-Handwerk üblichen Lagerplatzarbeiten auszuführen.

Sie führen diese Tätigkeiten sowohl auf dem Lagerplatz als auch auf den Baustellen aus.

Lagerarbeiter haben für die Zeit ihrer ausnahmsweisen Tätigkeit beim Auf-, Um- und Abbau von Gerüsten Anspruch auf den Lohn des Gerüstbau-Helfers.

Im Tarifgebiet Berlin werden als Lagerarbeiter auch Arbeitnehmer eingruppiert, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages als Platzarbeiter gemäß § 4 Ziffer 3.3.7 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Berlin) vom 14. Juli 1989 in der Fassung vom 4. März 1998 eingruppiert waren.

4. Lohn jugendlicher Arbeitnehmer

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.

5. Übergang von Leistungslohn auf Zeitlohn

5.1 Die Arbeit im Leistungslohn richtet sich nach der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat oder, wenn ein solcher nicht vorhanden ist, nach der Leistungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

5.2 Wenn Arbeiten, für die eine Leistungsentlohnung vereinbart worden ist, aus betrieblichen Gründen im Zeitlohn durchgeführt werden müssen, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrates bzw. des Arbeitnehmers.

5.3 Wenn Arbeiten, für die eine Leistungsentlohnung vereinbart worden ist, vorübergehend durch Zeitlohnarbeiten unterbrochen werden, so hat der Arbeitnehmer bis zur Dauer von höchstens acht Stunden täglich einen Lohnzahlungsanspruch gemäß § 4 Ziffer 8.4.

6. Lohnabrechnungszeitraum

- 6.1 Art, Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt.
- 6.2 Die Lohnabrechnung soll grundsätzlich monatlich erfolgen. Abweichende Regelungen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat getroffen werden.
- 6.3 Bei monatlicher Lohnabrechnung wird der Anspruch auf den Lohn spätestens zur Mitte des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Jede Abschlagszahlung muss etwa 90% des Nettolohnes betragen, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den die Abschlagszahlung geleistet wird.
- 6.4 Bei wöchentlicher Lohnabrechnung ist am Lohnzahlungstag der Lohn für die Arbeit zu zahlen, die der Arbeitnehmer bis zum Ende des vierten vor dem Lohnzahlungstag liegenden Arbeitstages geleistet hat.
- 6.5 Fällt der Lohnzahlungstag auf einen Feiertag, so ist der Lohn spätestens am letzten Arbeitstag davor zu zahlen.
- 6.6 Ist Lohnzahlung in bar vereinbart, so ist der Lohn während der Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zu zahlen. Verzögert sich die Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über eine halbe Stunde nach Arbeitsschluss, so ist jede angefangene Stunde voll zu bezahlen. Erkrankten Arbeitnehmern ist der Lohn auf Verlangen unverzüglich an die von ihnen angegebene Anschrift zu übersenden.
- 6.7 Der Lohn soll grundsätzlich bargeldlos gezahlt werden. Bei bargeldloser Lohnzahlung ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag über den überwiesenen Betrag verfügen kann.

7. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen, sowie bei Zahlung von Überbrückungsgeld die Ausfallstunden mitzuteilen. Bei monatlicher Lohnabrechnung hat die Abrechnung spätestens bis zur Mitte des nächsten Monats zu erfolgen.

8. Verbot der Abgeltung

Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Wegegelder und Auslösungen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.

9. Abtretung und Forderungsübergang

Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt nach dem Lohnfortzahlungsgesetz fortgezahlt und darauf entfallende von den Arbeitgebern zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

10. Lohnüberzahlungen

Lohnüberzahlungen sind unverzüglich zurückzuzahlen. Sie können vom Arbeitgeber auch verrechnet werden.

11. Überbrückungsgeld

Für die Zahlung von Überbrückungsgeld gelten die Ziffern 6 und 7 sowie 9 und 10 entsprechend. Erkennt die Bundesagentur für Arbeit zwingende Witterungsgründe nicht an, so braucht das Überbrückungsgeld dennoch nicht zurückgezahlt zu werden. In diesem Fall beschränken sich die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf das Überbrückungsgeld.

§ 6

Erschwerniszuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten prozentualen Erschwerniszuschlag zum Tarifstundenlohn:
 - 1.1 Bei Arbeiten in Räumen und Öfen, in denen eine Temperatur über 40 °C herrscht 15%
 - 1.2 Bei Arbeiten, in denen die Arbeitnehmer durch Dämpfe, Dünste oder ätzende Gerüche in erheblichem Umfang belästigt werden 15%
 - 1.3 Bei Demontage von Gerüsten an Hochdruckleitungen, in Kühl- oder Tankanlagen, bei denen die Gerüste mit Isolierstoffen behaftet sind, z.B. Glaswolle, Steinwolle, Bitumen, Teer, Öl 10%
 - 1.4 Bei Arbeiten in Schächten, Tunneln und Klärbehältern (als Tunnel gelten nicht Bauwerke, die in offener Baugrube erstellt werden) 15%
 - 1.5 Bei Arbeiten an oder in Bauten oder Anlagen mit außergewöhnlicher Schmutz- oder Staubentwicklung 10%
 - 1.6 Bei Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder im Schlamm steht oder in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommt 10%
 - 1.7 Bei Arbeiten unter schwerem Atemschutz mit Sauerstoffzufuhr oder bei Arbeiten mit Ganz- oder Halbmaske mit Filtereinsatz 15%
2. Bei Arbeitnehmern, die neben ihrer Tätigkeit im Gerüstbauer-Handwerk vom Arbeitgeber mit dem Fahren eines LKW von über 6 t Gesamtgewicht beauftragt werden, zählen die hiermit verbundenen Tätigkeiten wie beispielsweise das Betanken, die Wasser- und Ölstandsprüfung, die notwendigen medizinischen Untersuchungen und Fortbildungsveranstaltungen zur lohnzahlungspflichtigen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber bezahlt diesen Arbeitnehmern die zur weiteren Ausübung dieser Tätigkeit notwendigen Aufwendungen (z.B. Schulungen, ärztliche Bescheinigungen).

§ 7

Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss, Auslösung und Unterkunft

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer kann auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.
2. Begriffsbestimmungen
 - 2.1 Entfernungen und Wohnung

Entfernungen sind nach Maßgabe des kürzesten (im Falle der Ziffer 4.6 des günstigsten) mit Personenkraftwagen befahrbaren öffentlichen Weges zwischen der Bau- oder Arbeitsstelle und der Wohnung (Unterkunft) des Arbeitnehmers im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages zu bestimmen.

2.2 Betrieb

Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle oder die sonstige ständige Vertretung des Arbeitgebers, in der der Arbeitnehmer eingestellt wird.

Wird der Arbeitnehmer auf einer Bau- oder Arbeitsstelle eingestellt, so gilt die nächstgelegene Vertretung des Arbeitgebers als Betrieb.

3. Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

3.1 Fahrtkostenabgeltung

3.1.1 Arbeitet der Arbeitnehmer, dem kein Auslösungsanspruch zusteht, auf einer mindestens 10 km von seiner Wohnung entfernten Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes und benutzt er für die Fahrt ein von ihm gestelltes Fahrzeug, so erhält er eine Fahrtkostenabgeltung in Höhe von 0,30 € je Arbeitstag und gefahrenem Kilometer (Kilometergeld). Für die ersten 10 km erhält der Arbeitnehmer 1,80 €. Der arbeitstägliche Anspruch ist auf 24,00 € begrenzt.

Unterhält der Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so bemisst sich die Entfernung von der der Bau- oder Arbeitsstelle nächstgelegenen Wohnung.

3.1.2 Bei Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels werden dem Arbeitnehmer die hierfür notwendigen Kosten erstattet.

3.1.3 Ein Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten ordnungsgemäßen Fahrzeug besteht.

3.1.4 Soweit die gewährten Fahrtkostenabgeltungen zu versteuern sind, hat der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 Absatz 2 EStG Gebrauch zu machen; eine Überwälzung dieser zu entrichtenden Steuer auf den Arbeitnehmer ist unwirksam. Dies gilt auch, soweit eine kostenlose Beförderung (Ziffer 3.1.3) als Sachbezug zu versteuern ist.

3.2 Verpflegungszuschuss

Der Arbeitnehmer, der auf einer Bau- oder Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes arbeitet, dem kein Auslösungsanspruch gemäß Ziffer 4.1 zusteht und der ausschließlich aus beruflichen Gründen mehr als zehn Stunden von seiner Wohnung abwesend ist, hat für jeden Arbeitstag Anspruch auf einen Verpflegungszuschuss in Höhe von 3,50 €.

4. Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt (auswärtige Baustellen)

4.1 Auslösung

4.1.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Bau- oder Arbeitsstelle tätig ist, die mehr als 65 km vom Betrieb entfernt ist (auswärtige Baustelle), und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung (Erstwohnung) nicht zuzumuten ist, hat für jeden Kalendertag, an dem die getrennte Haushaltsführung hierdurch verursacht ist, Anspruch auf eine Auslösung.

4.1.2 Bei dem Arbeitnehmer, der vor einem Einsatz nach Ziffer 4.1.1 bereits einen getrennten Haushalt führte, gilt dieser Einsatz als ursächlich für die getrennte Haushaltsführung, wenn er auf einer mindestens 65 km vom Betrieb entfernten Bau- oder Arbeitsstelle tätig ist und wenn ihm die tägliche Rückkehr weder zu seiner Erstwohnung noch zu seiner beibehaltenen oder aufgegebenen Zweitwohnung zuzumuten ist.

4.1.3 Das Merkmal der getrennten Haushaltsführung gilt als erfüllt, wenn der Arbeitnehmer die Unterhaltungskosten mindestens einer Wohnung (Erst- oder Zweitwohnung) überwiegend trägt und außerhalb seiner Erstwohnung übernachtet.

4.1.4 Die tägliche Rückkehr ist nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Bau- oder Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten ordnungsgemäßen Fahrzeugs mehr als 1 ¼ Stunden beträgt.

4.2 Unterkunft und Höhe der Auslösung

4.2.1 Die notwendigen Kosten der ordnungsgemäßen Unterkunft trägt der Arbeitgeber; die Auswahl der Unterkunft trifft der Arbeitgeber. Ordnungsgemäß ist insbesondere die Unterbringung in Baustellenunterkünften, Pensionen, Ferienwohnungen und Hotels.

Sofern der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft nicht in Anspruch nimmt und der Arbeitgeber dadurch die Kosten der Unterkunft spart, kann er eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe von 20,00 € für jede notwendige auswärtige Übernachtung verlangen.

4.2.2 Der Arbeitnehmer erhält als Ersatz für den Mehraufwand an Verpflegung für jeden Kalendertag, an dem er 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist, eine Auslösung in Höhe von 24,00 €. Am An- und Abreisetag beträgt die Auslösung jeweils 12,00 €. Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer auswärtigen Tätigkeit vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, reduziert sich die Auslösung entsprechend den jeweils gültigen steuerlichen Pauschalen.

4.3 Fortfall von Auslösungsanspruch und Ausfallvergütung

4.3.1 Der Anspruch auf Auslösung entfällt

- a) für Tage der tariflichen Wochenendheimfahrten,
- b) für Tage der außertariflichen Wochenendheimfahrten,
- c) während eines Krankenhausaufenthaltes mit Ausnahme des Tages der Aufnahme,
- d) für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt.

4.3.2 In den Fällen der Ziffer 4.3.1 Buchstabe a) bis c) sind dem Arbeitnehmer die Kosten für die Beibehaltung seiner Unterkunft, bei Wochenendheimfahrten für deren Dauer, während des Krankenhausaufenthaltes bis zur Dauer von 14 Tagen, zu erstatten, jedoch für jeden Kalendertag höchstens bis zu einem halben Tarifstundenlohn seiner Berufsgruppe.

4.4 Reisegeld- und Reisezeitvergütung

4.4.1 Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat – gleichgültig, wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung des Preises für die Eisenbahnfahrt zweiter Klasse, erforderlichenfalls anderer öffentlicher Verkehrsmittel sowie auf Zahlung seines Tarifstundenlohnes ohne jeden Zuschlag für die erforderliche Reisezeit,

- a) wenn er vom Betrieb aus auf einer auswärtigen Baustelle eingesetzt werden soll oder
- b) wenn er von einer solchen Bau- oder Arbeitsstelle aus unmittelbar auf eine neue Bau- oder Arbeitsstelle überwechselt oder
- c) wenn er nach Beendigung seiner Tätigkeit zu seiner Wohnung (Erstwohnung) zurückkehrt, höchstens jedoch bis zur Höhe der Fahrtkosten und für die erforderliche Reisezeit zum Betrieb.

4.4.2 Der Anspruch auf Zahlung der Fahrtkosten entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben ist.

4.4.3 Der Anspruch auf Reisegeld- und Reisezeitvergütung für die Rückfahrt entfällt, wenn der Arbeitnehmer fristlos entlassen wird oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausscheidet.

4.4.4 Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat Anspruch auf Zahlung der Fahrtkosten gemäß Ziffer 4.4.1, jedoch höchstens bis zum Betrag einer vollen Auslösung, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an einem Arbeitstag oder wenn er

wegen Antritts seines Urlaubs von mindestens 14 Tagen Dauer seine Wohnung (Erstwohnung) aufsucht.

- 4.4.5 Für Fahrten zwischen einer vom Arbeitgeber nach Ziffer 4.2.1 gestellten Unterkunft und einer auswärtigen Baustelle erhält der Arbeitnehmer eine Fahrtkostenabgeltung nach Maßgabe von Ziffer 3.1, sofern die Entfernung zwischen Unterkunft und auswärtiger Baustelle mehr als 20 km beträgt. Die Reisezeit für die Fahrten nach Satz 1 wird wie Arbeitszeit vergütet.

4.5 Tarifliche Wochenendheimfahrten

- 4.5.1 Der Arbeitnehmer, dem eine Auslösung zu zahlen ist, hat nach Ablauf von vier Wochen und jeweils nach Ablauf weiterer vier Wochen einer ununterbrochenen Tätigkeit auf einer oder mehreren Bau- oder Arbeitsstellen des Betriebes gemäß Ziffer 4.1 Anspruch auf Wochenendheimfahrten zu seiner Wohnung (Erstwohnung) und zurück zur Bau- oder Arbeitsstelle.
- 4.5.2 Hierfür hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortfall seines Lohnes bei einer Entfernung bis zu 250 km für einen Arbeitstag von der Arbeitsleistung freizustellen.
- 4.5.3 Bei einer Entfernung über 250 km ist der Arbeitnehmer alle acht Wochen für einen Arbeitstag, bei einer Entfernung über 500 km für zwei Arbeitstage unter Fortzahlung seines Tarifstundenlohnes von der Arbeitsleistung freizustellen. Jeweils vier Wochen vor bzw. nach der Wochenendheimfahrt gemäß Satz 1 besteht Anspruch auf eine Wochenendheimfahrt gemäß Ziffer 4.5.2.
- 4.5.4 Der Arbeitnehmer hat – gleichgültig wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung der Fahrtkosten gemäß Ziffer 4.4.1 von der Bau- oder Arbeitsstelle zu seiner Wohnung (Erstwohnung) und zurück. Der Anspruch entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben ist.
- 4.5.5 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können, soweit dies die betrieblichen Verhältnisse auf der Bau- oder Arbeitsstelle oder die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmers erfordern, den Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt vorverlegen oder hinausschieben.

4.6 Fahrtkostenersatz für außertarifliche Wochenendheimfahrten

- 4.6.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer auswärtigen Baustelle beschäftigt ist, aber keine Auslösung erhält, weil er außerhalb der tariflichen Wochenendheimfahrten das Wochenende zu Hause verbringt, hat Anspruch auf die entstehenden Fahrtkosten und auf die Kosten gemäß Ziffer 4.3.2, insgesamt jedoch nur bis zur Höhe des Betrages, den er an Auslösung erhalten würde, wenn er den Ort der auswärtigen Baustelle nicht verlassen hätte. Bei einer Entfernung von mehr als 250 km entfällt die Begrenzung auf den Auslösbetrag.
- 4.6.2 Der Anspruch besteht nur, wenn der Arbeitnehmer nach dem Wochenende die Arbeit rechtzeitig wieder aufgenommen hat oder der Arbeit nicht schuldhaft ferngeblieben ist.

§ 8

Urlaub

1. Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

2. Urlaubsdauer

2.1 Der Jahresurlaub beträgt im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) 30 Arbeitstage.

- 2.2 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in Betrieben des Gerüstbauer-Handwerks zurückgelegten Beschäftigungstagen.
- 2.3 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften verlängert sich der Jahresurlaub um sechs Arbeitstage. Soweit im Übrigen in gesetzlichen Vorschriften zwingend eine längere Urlaubsdauer festgelegt ist, gelten diese Vorschriften.
- 2.4 Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
- 2.5 Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs, oder, falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung zunächst dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach Maßgabe der Ziffer 4.2 festzulegen.

3. Ermittlung der Urlaubsdauer

- 3.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage nach Maßgabe der Beschäftigungstage zu ermitteln.
- 3.2 Anspruch auf einen Tag Jahresurlaub erwerben Arbeitnehmer nach jeweils 12 Beschäftigungstagen, als Schwerbehinderte nach jeweils 10 Beschäftigungstagen.
- 3.3 Beschäftigungstage sind alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Gerüstbauer-Handwerks während des Urlaubsjahres. Ausgenommen hiervon sind Tage
 - a) an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist,
 - b) unbezahlten Urlaubs, wenn dieser länger als 14 Kalendertage gedauert hat,
 - c) für die der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer weder Arbeitsentgelt noch Mindesturlaubsvergütung gemäß Ziffer 6 erhalten hat.
- 3.4 Volle Beschäftigungsmonate sind zu 30 Beschäftigungstagen zu zählen; die Beschäftigungstage eines angefangenen Beschäftigungsmonats sind auszuzählen.
- 3.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Beschäftigungstage zu ermitteln.
- 3.6 Hat der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bereits Urlaub erhalten, so sind die aus dem laufenden Kalenderjahr bereits gewährten Urlaubstage abzuziehen.
- 3.7 Zum Ende des Urlaubsjahres ist aus allen Beschäftigungstagen des Urlaubsjahres der Gesamturlaubsanspruch zu errechnen; Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Vom Gesamturlaubsanspruch sind die im Urlaubsjahr entstandenen und gewährten Urlaubstage abzuziehen. Der Resturlaubsanspruch ist in das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

4. Urlaubsantritt

- 4.1 Der Urlaub soll nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und genommen werden.
- 4.2 Der Urlaub ist vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates zeitlich festzulegen.
- 4.3 Der Arbeitnehmer hat einen Teilurlaub von mindestens 1/3 seines Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März, November oder Dezember des Urlaubsjahres zu nehmen.
- 4.4 Soweit der Arbeitgeber Betriebsurlaub anordnet, hat der Arbeitnehmer während der Zeit des Betriebsurlaubs auch dann Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn er noch nicht einen für diese Zeit ausreichenden Anspruch erworben hat.
- 4.5 Bei Urlaubsantritt wird der Anspruch auf Urlaubsentgelt fällig.

5. Höhe des Urlaubsentgelts

5.1 Das Urlaubsentgelt für den Jahresurlaub gemäß Ziffer 2.1 beträgt 11,4% des Bruttolohnes.

Bruttolohn ist

- a) bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden sowie der nach §§ 40a, 40b und 52 Absatz 40 EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer, des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente (§ 2 des Tarifvertrages zur Regelung der Tariflichen Zusatzrente im Gerüstbauer-Handwerk) sowie des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- b) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchstabe a) als Bruttolohn gelten würde,
- c) zum Bruttolohn gehören nicht das tarifliche 13. Monatseinkommen und Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden.

Zum Bruttolohn gehören auch der dem Arbeitnehmer zustehende Lohn, der infolge Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht von diesem erlangt werden kann und Urlaubsabgeltungen gemäß § 8 Ziffer 8.1 RTV.

Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften erhöht sich der in Satz 1 festgelegte Prozentsatz um 2,3. Im Übrigen erhöht er sich um jeweils 0,38 für jeden Urlaubstag, der kraft Gesetzes zwingend festgelegt ist.

5.2 Wird der Urlaub nur teilweise geltend gemacht, so ist das Urlaubsentgelt nach Ziffer 5.1 durch die Summe der gemäß Ziffer 3.1 ermittelten Urlaubstage zu teilen und mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage zu vervielfachen.

6. Mindesturlaubsvergütung

6.1 Für jede Ausfallstunde wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch besteht, erhöht sich der Urlaubsentgeltanspruch des Arbeitnehmers um 11,4% des zuletzt nach § 6 VTV zu meldenden beitragspflichtigen Bruttolohnes und das zusätzliche Urlaubsgeld nach Ziffer 7 in Höhe von 30%, insgesamt also um 14,82%.

6.2. Für jede witterungsbedingte Ausfallstunde in der Zeit vom 1. November bis 31. März, für die der Arbeitnehmer Überbrückungsgeld oder Saison-Kurzarbeitergeld bezieht, erhöht sich das nach Ziffer 5 errechnete Urlaubsentgelt um 0,60 € pro Ausfallstunde, maximal für 400 Ausfallstunden im Urlaubsjahr; auf diesen Betrag wird das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 30% nach Ziffer 7 fällig.

6.3 Ziffer 8.3 Satz 2 findet auf die Ansprüche nach Ziffern 6.1 und 6.2 keine Anwendung. Ziffer 10 findet auf die Ansprüche nach Ziffer 6.1 keine Anwendung.

7. Zusätzliches Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird zusammen mit dem Urlaubsentgelt fällig. Es beträgt 30% des Urlaubsentgelts. Das zusätzliche Urlaubsgeld kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

8. Voraussetzungen der Urlaubsabgeltung

8.1 Der Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes, wenn er

- a) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat, ohne arbeitslos zu sein,
- b) als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis vor mehr als drei Monaten beendet wurde,
- c) nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst wird, ohne dass sein Arbeitsverhältnis endet, und er nicht innerhalb von drei Monaten erneut von diesem Tarifvertrag erfasst wird,
- d) länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden hat und berufsunfähig oder auf absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Gerüstbauer-Handwerk auszuüben, und dies durch ärztliches Attest nachweist,
- e) Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezieht und dies durch Rentenbescheid nachweist,
- f) in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Gerüstbauer-Handwerks überwechselt,
- g) wenn der ausländische Arbeitnehmer endgültig in sein Heimatland zurückkehrt,
- h) wenn der Arbeitnehmer auswandern will.

8.2 Eine Abgeltung in anderen als in den in Ziffer 8.1 aufgeführten Fällen ist ausgeschlossen. Arbeitslosigkeit ist kein Abgeltungsgrund. Der Anspruch ist durch geeignete Nachweise zu belegen.

8.3 In den von Ziffer 8.1 Buchstabe a) bis c) erfassten Fällen richtet sich der Anspruch auf Urlaubsabgeltung gegen die Kasse. Dieser Anspruch ist nur zu erfüllen, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Kalenderjahres bereits geleistet worden sind oder bis zum Ablauf des Kalenderjahres nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung der Urlaubsvergütung verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

In den von Ziffer 8.1 Buchstabe d) bis h) erfassten Fällen ist derjenige Arbeitgeber zur Auszahlung der Urlaubsabgeltung verpflichtet, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war.

9. Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche

Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche gemäß Ziffer 8 verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt; die entsprechenden Ansprüche für Ausfallstunden wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit gemäß Ziffer 6.1 verfallen jedoch erst nach Ablauf von weiteren drei Monaten. § 14 ist ausgeschlossen.

10. Entschädigungsanspruch

Soweit Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen sind, hat der Arbeitnehmer innerhalb eines weiteren Kalenderjahres Anspruch auf Entschädigung gegenüber der Kasse in Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes, soweit Beiträge für die Urlaubsansprüche des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet worden sind. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn bis zum Ablauf von vier Kalenderjahren nach dem Verfall Beiträge nachentrichtet werden und nicht für die Erstattung von Urlaubsvergütungen bzw. die Zahlung von Urlaubsab-

geltungen verwenden worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind. §§ 366, 367 BGB finden keine Anwendung.

11. Ansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

Bei Tod des Arbeitnehmers gehen dessen Ansprüche auf Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung oder Entschädigung auf den Erben über.

12. Urlaub für Arbeitnehmer im Auslernjahr

12.1 Arbeitnehmer, die im laufenden Urlaubsjahr ihr Ausbildungsverhältnis beendet haben, können im Vorgriff auf die möglichen Beschäftigungstage im Kalenderjahr bis zu 14 Arbeitstage Urlaub beanspruchen, auch wenn dieser Anspruch noch nicht gemäß Ziffer 3 besteht.

12.2 Für die Urlaubstage gemäß Ziffer 12.1 (Vorgriffstage) berechnet sich das Urlaubsentgelt nach Ziffer 5.1, geteilt durch die Summe der gemäß Ziffer 3.1 zu ermittelnden Urlaubstage, vervielfacht mit der Zahl der beanspruchten Urlaubstage bis zu höchstens 14 Arbeitstage, wobei insgesamt die Anzahl der Urlaubstage nach den möglichen Beschäftigungstagen im Urlaubsjahr nicht überschritten werden kann.

13. Anrechnung von Urlaub entsandter Arbeitnehmer

Urlaubstage und Urlaubsvergütungen, die ein Betrieb mit Sitz im Ausland bereits vor der Entsendung für das laufende Kalenderjahr gewährt hat, werden auf die während der Entsendung bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Anrechnung entstandenen Urlaubsansprüche nach Ziffern 1 bis 7 angerechnet. Bei dieser Anrechnung bleibt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vor der Entsendung liegenden vollen Beschäftigungsmonat des laufenden Kalenderjahres unberücksichtigt. Von den darüber hinaus gewährten Urlaubstagen wird für jeden vollen Beschäftigungsmonat während der Entsendezeit bis zum Anrechnungszeitpunkt ein Zwölftel des Jahresurlaubs angerechnet. Urlaubsvergütungen werden angerechnet, soweit sie anteilig für die angerechneten Urlaubstage gezahlt worden sind.

14. Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

14.1 Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes mit Sitz in Wiesbaden (Kasse) hat insbesondere die Aufgabe, die Auszahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes zu sichern. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch.

14.2 Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der Kasse gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die Kasse ist Wiesbaden.

14.3 Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie die Erstattung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes an die Arbeitgeber werden in gesonderten Tarifverträgen, insbesondere im VTV geregelt.

14.4. Weist ein außerhalb Deutschlands ansässiger Arbeitgeber nach, dass er für die von ihm in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages entsandten Arbeitnehmer auch während der Dauer der Entsendung Beiträge zu einer vergleichbaren Urlaubskasse im Staat seines Betriebssitzes entrichtet und ist für diese Arbeitnehmer deutsches Arbeitsrecht nicht anwendbar, so hat die Kasse keinen Anspruch auf Beiträge.

§ 9

Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften

1. Voraussetzung der Freistellung

1.1 Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist, freistellen, wenn der Arbeitnehmer der Freistellung zustimmt.

1.2 Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt der Arbeitsaufnahme in der Arbeitsgemeinschaft eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich unter anderem der Name und die Anschrift der Arbeitsgemeinschaft, die voraussichtliche Dauer der Freistellung, Art und Umfang seiner Tätigkeit, die Höhe seines Lohnes, etwaige Vereinbarungen im Rahmen des § 7 oder des Tarifvertrages zur Regelung der Tariflichen Zusatzrente im Gerüstbauer-Handwerk (TV TZR) und die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen ergibt.

2. Rechtsverhältnisse während der Dauer der Freistellung

2.1 Während der Dauer der Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Stammbetrieb. Mit der Arbeitsaufnahme tritt der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis zur Arbeitsgemeinschaft.

2.2 Während der Dauer der Zugehörigkeit zur Arbeitsgemeinschaft hat der Arbeitnehmer gegen die Arbeitsgemeinschaft die tariflichen Ansprüche, die ihm gegenüber dem Stammbetrieb zustehen würden.

2.3 Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsgemeinschaft lebt das Arbeitsverhältnis zum Stammbetrieb wieder auf. Dem Arbeitnehmer ist die Zeit der Freistellung als Betriebszugehörigkeit anzurechnen. Das gleiche gilt für von der Arbeitsgemeinschaft neu eingestellte Arbeitnehmer, sofern sie von einem Partner der Arbeitsgemeinschaft in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

2.4 Die Bestimmungen des vorstehenden Absatzes gelten nicht im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung durch die Arbeitsgemeinschaft.

2.5 Die Regelungen des § 7 gelten sinngemäß für die Freistellung zu einer Arbeitsgemeinschaft, an der der Arbeitgeber beteiligt ist.

§ 10
Sterbegeld

1. Anspruchsvoraussetzung

Stirbt der Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld zu zahlen, soweit er diese unterhalten hat.

2. Höhe

Das Sterbegeld beträgt:

- | | | |
|-----|--|----------------|
| 2.1 | bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als einem Jahr | 1 Wochenlohn, |
| 2.2 | bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als fünf Jahren | 3 Wochenlöhne, |
| 2.3 | bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als zehn Jahren | 4 Wochenlöhne. |

3. Betriebsunfall

Stirbt der Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalles, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne.

4. Zusammenrechnung von Betriebszugehörigkeitszeiten und Berechnung des Sterbegeldes

Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als 6 Monate gedauert hat. Bei der Berechnung des Sterbegeldes wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr von 39 Stunden zugrunde gelegt.

§ 11

13. Monatseinkommen

1. Anspruchshöhe

Der Arbeitnehmer hat nach 12monatiger ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Betrieb jeweils am 30. November gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung von 93 Tariftundenlöhnen.

2. Teilansprüche

2.1 Arbeitnehmer, die am 30. November eine ununterbrochene Beschäftigung im gleichen Betrieb von mehr als drei Monaten nachweisen können, haben für jeden vollen Monat ihrer Beschäftigung Anspruch auf jeweils 1/12 der in Ziffer 1 genannten Beträge.

2.2 Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze vor dem 20. November, so hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, den er seit dem 1. Dezember des Vorjahres ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, Anspruch auf 1/12 des in Ziffer 1 genannten Betrages, wenn sein Arbeitsverhältnis zum Betrieb im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits ununterbrochen drei Monate bestanden hat. In diesem Fall richtet sich der Anspruch auf Zahlung des Betrages gegen den Arbeitgeber, der die Kündigung ausgesprochen hat.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem 20. und 30. November

Die unter Ziffern 1 und 2 genannte Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 20. bis zum 30. November durch eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers oder wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze beendet worden ist.

4. Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Die Betriebszugehörigkeit nach Ziffer 1 gilt als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als sechs Monate gedauert hat.

5. Fälligkeit

Der Betrag ist zusammen mit dem Lohn für den Monat November, frühestens jedoch am 1. Dezember auszahlbar; der Betrag nach Ziffer 2.2 ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

6. Teilzeitarbeit

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

7. Anrechenbarkeit

Das tarifliche 13. Monatseinkommen kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

§ 12

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

1. Die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, insbesondere durch die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sowie durch den Einsatz von Arbeitsmitteln und Maschinen, ist eine ständige Aufgabe, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beachtung der geltenden Bestimmungen als ihr gemeinsames Anliegen zu betrachten haben.
2. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten, Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß zu verwenden und den Arbeitgeber bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterstützen. Sie sind berechtigt, Anregungen und Vorschläge zur Sicherung von Gesundheit und Leben der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber oder dem Betriebsrat vorzutragen. Die Arbeitgeber sind insbesondere verpflichtet, auf den Arbeitsstätten Maßnahmen für die Gewährleistung der Ersten Hilfe zu treffen und die Arbeitnehmer über mögliche arbeitsbedingte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die betrieblichen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu unterrichten.

§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeine Kündigungsfristen
 - 1.1 Während der ersten drei Arbeitstage kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden, wenn die Kündigung bei Beginn des Arbeitstages erklärt wird.
 - 1.2 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.
 - 1.3 Das Arbeitsverhältnis kann in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (Schlechtwetterzeit) aus Witterungsgründen nicht gekündigt werden.
2. Verlängerte Kündigungsfristen für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit

Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen

 - 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.

Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlasst wurde und wenn sie nicht länger als sechs Monate gedauert hat.
3. Kündigung wegen Schwarzarbeit

Schwarzarbeit ist unzulässig. Sie kann Grund zur fristlosen Kündigung sein.

4. Freistellung zur Arbeitssuche
Dem ausscheidenden Arbeitnehmer ist innerhalb der Kündigungsfrist die zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, bis zu zwei Stunden, unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer einen Nachweis hierfür zu erbringen.
5. Restlohn und Arbeitspapiere
Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Bau- oder Arbeitsstelle die Arbeitspapiere nach § 2 Ziffer 1 auszuhändigen und den Restlohn auszuzahlen.
6. Zwischenbescheinigung und Nachsendung der Arbeitspapiere
Ist die Aushändigung der Arbeitspapiere nicht möglich, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Zwischenbescheinigung auszuhändigen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält. Die Arbeitspapiere hat der Arbeitgeber unverzüglich auf seine Kosten und Gefahr an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift zu übersenden. Dies gilt auch für die in § 5 Ziffer 7 vorgesehene schriftliche Lohnabrechnung.
7. Abschlagszahlung
Ist die Auszahlung des Restlohnes bis zum Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Bau- oder Arbeitsstelle nicht möglich, so ist eine Abschlagszahlung zu gewähren, die etwa 90% des Nettolohnes betragen muss, den der Arbeitnehmer in dem Zeitraum verdient hat, für den der Anspruch auf Restlohn besteht. Im Übrigen gelten für die Auszahlung des Restlohnes die Bestimmungen des § 5.
8. Für das Überbrückungsgeld gelten die Ziffern 5 bis 7 entsprechend.

§ 14

Ausschlussfristen

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 der 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.

§ 15

Schiedsverfahren

1. Schiedsvertrag
Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbauer-Handwerks schließen den folgenden Schiedsvertrag:
Entsteht über die Auslegung der Bestimmungen dieses Rahmentarifvertrages oder eines anderen zwischen ihnen abgeschlossenen Tarifvertrags ein Streitfall, so hat darüber auf Antrag einer Ta-

rifvertragspartei ein Schiedsgericht unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit zu entscheiden. Der Antrag ist gegenüber der anderen Tarifvertragspartei abzugeben.

2. Schiedsgericht

- 2.1 Schiedsgericht ist das Tarifamt für das Gerüstbauer-Handwerk (Tarifamt).
- 2.2 Das Tarifamt wird jeweils auf Antrag gemäß Ziffer 1 neu gebildet. Es besteht aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei Beisitzern der Tarifvertragsparteien, die bis zur Entscheidung über den jeweiligen Streitfall bestellt werden.
- 2.3 Der unparteiische Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien gemeinsam bestellt. Einigen diese sich innerhalb von zehn Tagen nach einem Antrag gemäß Ziffer 1 nicht, so haben sie den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Frankfurt zu bitten, nach ihrer Anhörung einen unparteiischen Vorsitzenden zu bestellen.
- 2.4 Jede Tarifvertragspartei benennt spätestens bis zur Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden Beisitzer. Sie hat für jeden Beisitzer einen Stellvertreter zu benennen, der bei Verhinderung des Beisitzers an dessen Stelle tritt. Die Beisitzer bzw. ihre Stellvertreter sind nicht als Vertreter der streitenden Parteien anzusehen und an Aufträge nicht gebunden. Sie sind in ihrer fachlichen Stellungnahme nur den Tarifverträgen, dem Gesetz und ihrem Gewissen unterworfen.

3. Schiedsverfahren

- 3.1 Das Tarifamt muss innerhalb von 14 Tagen nach Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden zusammentreten.
- 3.2 Die Verhandlung vor dem Tarifamt ist nicht öffentlich.
- 3.3 Die Tarifvertragsparteien werden durch den unparteiischen Vorsitzenden zu den Verhandlungen geladen.
- 3.4 Das Tarifamt hat den Streitgegenstand mit den Tarifvertragsparteien zu erörtern und zu versuchen, eine Einigung der Tarifvertragsparteien zu erzielen.
- 3.5 Das Tarifamt hat innerhalb von 21 Tagen nach seinem ersten Zusammentritt eine Entscheidung zu treffen. Es muss hierüber in Abwesenheit der Parteien beraten und abstimmen. An der Beratung und Abstimmung haben sämtliche Mitglieder des Tarifamtes teilzunehmen. Der unparteiische Vorsitzende darf sich der Stimme nicht enthalten. Bleibt ein Beisitzer bzw. ein Stellvertreter der Abstimmung schuldhaft fern, so entscheiden die erschienenen Mitglieder des Tarifamtes allein.
- 3.6 Über weitere Einzelheiten des Verfahrens beschließt das Tarifamt mit einfacher Mehrheit.
- 3.7 Die Entscheidung des Tarifamtes ist den Tarifvertragsparteien innerhalb von zwei Wochen nach ihrem Erlass zuzustellen.
- 3.8 Werden die in diesem Paragraphen bestimmten Fristen nicht eingehalten, so ist das Schiedsverfahren beendet; der Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit gemäß Ziffer 1 entfällt.
- 3.9 Die Kosten des Tarifamtes tragen die Tarifvertragsparteien je zur Hälfte.

4. Urteilswirkung

Eine rechtskräftige Entscheidung des Tarifamtes hat die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils.

§ 16

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so gilt § 15.

§ 17

Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2015 in Kraft.
Abweichend hiervon treten § 8 und § 3 Ziffer 4.5 erst am 1. Januar 2016 in Kraft.
Bis zum 31. Dezember 2015 gelten die genannten Vorschriften in der bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltenden Fassung fort.
2. Der Tarifvertrag ist jeweils mit sechsmonatiger Frist zum 31. Dezember, erstmalig zum 31. Dezember 2018 kündbar.

Wiesbaden, den 4. Juli 2015

**Bundesverband Gerüstbau e.V.,
Rösrather Straße 645, 51107 Köln**

Marcus Nachbauer

Sabrina Luther

**Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk,
Rösrather Straße 645, 51107 Köln**

Marcus Nachbauer

Sabrina Luther

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

Robert Feiger

Dietmar Schäfers

EINSTELLUNGSBOGEN
GERÜSTBAUER-HANDWERK
gem. § 2 Ziffer 3 RTV-Gerüstbau

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

Name und Anschrift des Arbeitnehmers:

Name:	_____	Vorname:	_____
Wohnort:	_____	Geburtstag:	_____
Straße:	_____	Geburtsort:	_____
Telefon:	_____	Staatsangehörigkeit:	_____

Familienstand: ledig verheiratet verwitwet geschieden
Eigener Hausstand: ja nein

Bei Minderjährigen: Gesetzlicher Vertreter: Name, Anschrift:

Im Notfall zu benachrichtigen:

Schulabschluss:

Erlerner Beruf:

Bestandene Prüfungen:

Letzte Tätigkeit bei Firma:

(letzter Arbeitgeber)

Art dieser Tätigkeit (tätig als):

Schwerbehinderter/gleichgestellt:

ja nein

Steuer-Identifikationsnummer:

Rentenversicherungsnummer:

Liegen gesundheitliche Schäden vor, die einer Tätigkeit im Gerüstbauer-Handwerk entgegenstehen?

ja nein

Einstellung als: _____

Berufsgruppe (nach BLTV § 2 u. RTV-Gerüstbau § 5):

Tarifstundenlohn (brutto) _____ € / Stunde

Vereinbarter Gesamtstundenlohn (brutto) _____ € / Stunde

Tag der Einstellung: _____ Arbeitsbeginn: _____

Ort der Einstellung: : _____ vereinbarte Arbeitszeit _____

Es wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmer auf verschiedenen Baustellen eingesetzt werden kann.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum _____

Die Einstellung des Arbeitnehmers erfolgt:¹⁾

für: _____

in dem Betrieb: _____

in der Arbeitsgemeinschaft: _____

(siehe Bescheinigung nach § 9 Ziffer 1.2 RTV)

Die nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. dem Arbeitnehmerentendegesetz anzuwendenden Tarifverträge sowie die im Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen werden dem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt.

1) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise zusätzlich zu diesem Einstellungsbogen eine Niederschrift ausgehändigt werden, die folgende Angaben enthält:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers,
4. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit zusätzliche verbundene Leistungen.

Konto für Lohnzahlungen:

Kreditinstitut _____

IBAN: _____

BIC: _____

Folgende Unterlagen sind abgegeben/vorgelegt worden:

abgegeben am: _____

vorgelegt am: _____

Arbeitnehmerkontoauszug der SOKA Gerüstbau _____

Unterlagen für VWL / TZR _____

Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit _____

Schwerbehindertenausweis Nr. _____

Bescheinigung über abgeschlossene Ausbildung, Fortbildung,
Weiterbildung _____

Sonstige Bescheinigungen _____

Aufenthaltserlaubnis _____

Arbeitserlaubnis _____

Führerschein der Klasse(n) _____

Ausstellende Behörde: _____

Ausstellungsdatum: _____

Sonstige Vereinbarungen: _____

Ort

Datum

Unterschrift des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten

Unterschrift des Arbeitnehmers

