



# Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gerüstbaugewerbe Berlin (RTV-Auszug Berlin)

vom 14. Juli 1989

in der Fassung vom 28. November 1995

Zwischen dem

Landesfachverband Berlin-Brandenburg,  
Gerüstbau-Innung e. V.,  
Attilastraße 126, 12105 Berlin

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
Landesverband Berlin-Brandenburg,  
Keithstraße 1/3, 10787 Berlin

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

### 1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet des Landes Berlin in den Grenzen nach dem 3. Oktober 1990.

### 2. Betrieblicher Geltungsbereich

#### Abschnitt I

Betriebe des Gerüstbaugewerbes. Das sind Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.

#### Abschnitt II

Betriebe, soweit in ihnen die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fallen grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Selbständige Betriebsabteilungen sind Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages. Werden in Betrieben des Gerüstbaugewerbes in selbständigen 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 selbständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden. Nicht erfasst werden Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen des Maler- und Lackiererhandwerks. Nicht erfasst werden Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

### 3. Persönlicher Geltungsbereich

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

## § 3 Arbeitszeit

### 1. Regelmäßige Arbeitszeit

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



### 1.1.1 Winter-/Sommerarbeitszeit

Durch Betriebsvereinbarung kann von 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.

Die dem Lohnausgleich zugrunde liegenden Lohnausgleichsstunden gemäß des Tarifvertrages Lohnausgleich bleiben von dieser Regelung unberührt.

1.2 Die regelmäßige, an einzelnen Wochentagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an den anderen Werktagen innerhalb derselben Woche mit Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

1.3 Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bleibt der betrieblichen Vereinbarung überlassen. Entstehen hierbei Schwierigkeiten, so sind die Tarifvertragsparteien zur Regelung hinzuzuziehen.

1.4 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart und durch Aushang bekanntgegeben.

1.5 Hinsichtlich der Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

1.6 Die regelmäßige Arbeitszeit der Wächter und Pförtner kann einschließlich der Arbeitsbereitschaft bis zu 10 Stunden wöchentlich über die in Ziffer 1.1 festgelegte Arbeitszeit hinaus zuschlagsfrei verlängert werden.

1.7 Die regelmäßige Arbeitszeit der Lkw-, Zugmaschinen- und Beifahrer, kann bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft bis zu 10 Stunden wöchentlich über die nach Ziffer 1.1 festgelegte Arbeitszeit hinaus zuschlagspflichtig verlängert werden.

1.7.1 Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht. Sie liegt nicht vor, wenn Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt werden.

1.7.2 Für Kraftfahrer darf der reine Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

1.8 Der Zeitraum zwischen dem 24. Dezember - 1. Januar wird für die gewerblichen Arbeitnehmer durch den Winterlohnausgleichstarifvertrag vergütet, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind und ist somit arbeitsfrei.

## 2. Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

2.1 Unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Schicht-, 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 eine Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes nach dem Arbeitszeitgesetz vorliegt. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht mißbräuchlich ausgenutzt werden.

2.2 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit gemäß Ziffer 1. Sie ist auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle zu beschränken und ist mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.



- 2.3 Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr können - aus Verkehrs- und sonstigen Gründen - durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Beginn und Ende geändert werden, wobei die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muß.
- 2.4 Schichtarbeit: Bei drei Schichten sind für die Schichten außerhalb der normalen Arbeitszeit eine Pause von einer halben Stunde einzulegen, die als Arbeitszeit gilt.
- 2.5 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Als Feiertagsarbeit gilt auch die am 24. Dezember geleistete Arbeit.

**3. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit betragen:**

- |       |   |       |
|-------|---|-------|
| 3.1   | Für Mehrarbeit  | 25 %  |
| 3.2   | Für Nachtarbeit, die keine Mehrarbeit ist   | 15 %  |
| 3.3   | Für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist  | 40 %  |
| 3.4   | Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen<br>(mit Ausnahme der unter Ziffer 3.5 und 3.6 genannten Feiertage)   | 60 %  |
| 3.5   | Für Arbeit an den in Ziffer 3.6 nicht genannten gesetzlichen Feiertagen<br>mit Lohnzahlungspflicht  | 175 % |
| 3.6   | Für Arbeit am Neujahrstag, an den Oster- und Pfingstfeiertagen, am 1. Mai,<br>am 17. Juni, an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen  | 200 % |
| 3.7   | Soweit an Sonn- und Feiertagen bzw. lohnzahlungspflichtigen Feiertagen über 7,5 bzw. 8 Stunden<br>hinausgehend oder nachts gearbeitet wird, gelten die weiteren Stunden als Mehrarbeit bzw. Nachtarbeit im<br>Sinne des Tarifvertrages. Die Zuschläge sind in diesem Fall je nach Ziffer 3.1 bis 3.3 neben dem Sonn-<br>und Feiertagszuschlag zu vergüten.  |       |
| 3.8   | Berechnung der Zuschläge  |       |
| 3.8.1 | Die Zuschläge werden aus dem Gesamttarifstundenlohn errechnet.  |       |
| 3.8.2 | Geleistete Mehrarbeit ist auf Verlangen des Arbeitnehmers in Freizeit zu gewähren. Die Zuschläge sind<br>grundsätzlich in Geld zu vergüten. Die Auszahlung hat mit der Abrechnung des Monats zu erfolgen, in<br>dem sie angefallen sind.  |       |
| 3.8.3 | Im beiderseitigen Einvernehmen können auch Zuschläge in Freizeit gewährt werden. Der Freizeitausgleich<br>hat im Folgemonat zu erfolgen. es ist möglich, daß einvernehmlich der Freizeitausgleich später vollzogen<br>wird. Dieses bedarf einer schriftlichen Bestätigung durch den Arbeitgeber. Wird eine solche nicht erteilt,<br>hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung mit der Folgemonatsabrechnung. |       |

**4. Kurzarbeit**

- 4.1 Bei Arbeitsmangel kann die Betriebsleitung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit vorliegen, eine Verkürzung der Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen gemäß dem Arbeitsförderungsgesetz unter Mitbestimmung des Betriebsrates einführen.
- 4.2 Für die Einführung der Kurzarbeit bedarf es der Ankündigung im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes. Die Ankündigung hat durch Aushang im Betrieb zu erfolgen.

**§ 4  
Lohn und Eingruppierung****1. Lohn**

- 1.1 Die Stundenlöhne sind in einem Lohntarifvertrag festgelegt. Die tariflichen Vergütungssätze sind Mindestsätze.



- 1.2 Der Arbeitnehmer hat den Lohn für die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zu erhalten. Werden Hilfsarbeiter während eines Teiles der Arbeitszeit mit einer qualifizierten Tätigkeit beschäftigt, so erhalten sie für die anteilige Zeit den Stundenlohnsatz für die qualifizierte Tätigkeit.
- 1.3 Die Feiertagsvergütung ist so zu behandeln, als wäre der Arbeitnehmer beschäftigt. Bei Arbeitnehmern, die im Leistungslohn beschäftigt werden, ist die Durchschnittsvergütung pro geleistete Stunde der vorhergehenden 13 Wochen, in denen Leistungslohn erzielt wurde, heranzuziehen.

## **2. Leistungslohn**

- 2.1 Wird im Betrieb im Leistungslohn gearbeitet, so sind die Leistungsbedingungen, die Vorgabe für Zeitwerte bzw. DM-Sätze, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Leistungslohnregelung zu treffen, die mit der Belegschaft abzustimmen ist.
- 2.2 Die Leistungslohnvorgaben sind so festzusetzen, daß die Arbeitnehmer im Durchschnitt bei normaler Leistungstätigkeit unter den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen mindestens die in Ziffer 2.5 festgelegten Zuschläge zum Tarifstundenlohn verdienen können.
- 2.3 Für Arbeitnehmer, die im Leistungslohn beschäftigt werden, ist der Multiplikator für die Zeitwerte des Betriebes der Tarifstundenlohn der Lohngruppe III gemäß des jeweils geltenden Lohn tarifvertrages.
- 2.4 Der im Leistungslohn beschäftigte Arbeitnehmer erhält zusätzlich zum Leistungslohn den Ausgleichsbetrag seiner Tarifgruppe für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.
- 2.5 Werden Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt, so besteht für die tatsächlich geleisteten Leistungslohnstunden Anspruch auf die nachfolgend aufgeführten Leistungslohn garantien pro Stunde. Zum jeweils geltenden Tarifstundenlohn erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag. Er beträgt in der

Lohngruppe I, II, III		30 %
Lohngruppe IV	- ab Beginn des 13. Monats in dieser Gruppe	30 %
Lohngruppe IV	- ab Beginn des 1. Monats bis Ende des 12. Monats in dieser Gruppe	15 %

Die Lohngruppe V erhält mindestens den jeweiligen Gesamttarifstundenlohn.

- 2.5.1 Liegt der abgerechnete Leistungslohnbetrag für alle am Leistungslohn beteiligten Arbeitnehmer unter den vorgenannten Leistungslohn garantien, so ist die Leistungslohn garantie dennoch zu gewähren. In diesem Falle ist der Ausgleichsbetrag nicht hinzuzurechnen.
- 2.5.2 Für alle im Leistungslohn tatsächlich geleisteten Stunden ist die Leistungslohn garantie Mindestvergütung. Für den Fall, daß die Leistungslohn abrechnung des Monats unter der Leistungslohn garantie bleibt, können die letzten zwei Monatsabrechnungen insoweit herangezogen werden, daß der Überschuß über die Leistungslohn garantie zum Ausgleich herangezogen werden kann.
- 2.6 Soll von Leistungslohn auf Stundenlohn umgestellt werden, so hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.
- 2.7 Werden Arbeitnehmer innerhalb der Leistungslohnarbeit zu Stundenlohnarbeit herangezogen, so haben die in der Kolonne beschäftigten Arbeitnehmer der Lohngruppe I, II, III Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn + 25 %. Das gleiche gilt für Lohngruppe IV ab Beginn des 13. Monats in dieser Gruppe. Für Arbeitnehmer der Lohngruppe IV bis zum Ende des 12. Monats in dieser Gruppe beträgt der Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn 15 %. Arbeitnehmern der Lohngruppe V ist mindestens der Gesamttarifstundenlohn zu vergüten.

## **3. Eingruppierung**

- 3.1 Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Berufsgruppe sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Die Bestimmungen des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.



### 3.2 Berufsgruppe

I.	Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer	125 %
II.	Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur	113 %
II.1	1 Platzmeister	113 %
III.	Gerüstbaumonteur	100 %
IV.	Gerüstbauwerker	95 %
V.	Gerüstbauhelfer oder Anlerner	90 %

### 3.3 Berufsgruppenbeschreibung

3.3.1	Berufsgruppe	I
	Lohnrelation	125 %
	Berufsbezeichnung	Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1984 in die Lohngruppe I eingestuft waren und 60 Monate im Gerüstbau tätig sind, oder die die Prüfungen zum geprüften Obermonteur und geprüften Kolonnenführer nachweisen können und folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Auf-, Um- und Abbau auch von schwierigen Gerüsten; Überprüfung des Gerüstmaterials auf Brauchbarkeit; Anleiten der ihnen unterstellten Arbeitnehmer; Lesen von Zeichnungen; Aufmaß und Abrechnung von Gerüsten; Führen und Überwachen von mindestens zwei Kolonnen.

3.3.2	Berufsgruppe	II
	Lohnrelation	113 %
	Berufsbezeichnung	Geprüfter Gerüstbau-Obermonteur

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1984 die Prüfung zum Gerüstbau-Facharbeiter abgelegt haben, 36 Monate im Gerüstbau tätig sind und vom Arbeitgeber in die Lohngruppe II eingestuft und entlohnt wurden, oder die Prüfung zum geprüften Gerüstbau-Obermonteur gemäß des Berufsbildungstarifvertrages im Gerüstbaugewerbe Berlin abgelegt haben und folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Auf-, Um- und Abbau von nicht nur einfachen Gerüsten; Überprüfung des Gerüstmaterials auf Brauchbarkeit; Anleitung von Monteuren, Werkern und Anlernern; Zeichnung lesen, Aufmaß und Abrechnung von Gerüsten; selbständige Führung und Überwachung einer Kolonne.

3.3.3	Berufsgruppe	II/1
	Lohnrelation	113 %
	Berufsbezeichnung	Platzmeister

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer, die drei Tätigkeitsjahre im Gerüstbaugewerbe oder eine Facharbeiterausbildung in einem anderen Beruf nachweisen können und folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Arbeitsanweisung und Überwachung der Platzarbeiter. Einteilung des Fuhrparks. Überwachung der Fahrzeuge auf Einsatzbereitschaft. Kontrolle der Beladung nach Ladelisten. Beachtung und Einhaltung der Höchstlasten. Überprüfung des Materials auf Brauchbarkeit und ordnungsgemäße Lagerung nach Anweisung. Einhaltung der einschlägigen Unfall-Verhütungs-Vorschriften.

3.3.4	Berufsgruppe	III
	Lohnrelation	100 %
	Berufsbezeichnung	Gerüstbaumonteur

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer, die die Prüfung zum Gerüstbaumonteur, früher Gerüstbaufacharbeiter, (Kurzschulung) abgelegt haben, 24 Monate im Gerüstbau tätig sind und folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Wartung des Gerüstbaumaterials sowie Ausführen kleiner Reparaturen; selbständiger Auf-, Um- und Abbau einfacher Gerüste wie vor, auch schwierige Gerüste unter Anleitung; Überprüfung des Gerüstbaumaterials auf Brauchbarkeit; Lesen von einfachen Zeichnungen; Anleitung von Werkern und Anlernern.



- 3.3.5 Berufsgruppe IV  
Lohnrelation 95 %  
Berufsbezeichnung Gerüstbauerwerker

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer, die eine sechsmonatige Tätigkeit im Gerüstbaugewerbe nachweisen können und folgende Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Auf-, Um- und Abbau einfacher Gerüste; wie vor auch sonstiger Gerüste unter ständiger Anleitung; Wartung des Gerüstmaterials und Ausführung einfacher kleinerer Reparaturen.

- 3.3.6 Berufsgruppe V  
Lohnrelation 90 %  
Berufsbezeichnung Gerüstbaumhelfer oder Anlerner

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit im Gerüstbaugewerbe.

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

- 3.3.7 Berufsgruppe VI  
Lohnrelation 85 %  
Berufsbezeichnung Platzarbeiter

**Definition:**

Das sind Arbeitnehmer in den ersten zwölf Monaten ihrer Tätigkeit im Gerüstbaugewerbe, die mit der Ausführung einfachster Hilfstätigkeiten und Platzarbeiten wie Lagern, Laden und Transportieren auf Anweisung und unter ständiger Anleitung beschäftigt werden.

**4. Lohnabrechnungszeitraum**

- 4.1 Art, Ort und Zeitpunkt der Lohnabrechnung werden unter Mitbestimmung des Betriebsrates festgelegt.
- 4.2 Die Lohnabrechnung soll grundsätzlich monatlich erfolgen.
- 4.3 Bei monatlicher Lohnabrechnung wird der Anspruch auf den Lohn spätestens am 15. eines jeden Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist.
- 4.4 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.
- 4.5 Die Abrechnung für Leistungslohnarbeiten hat für jede Bau- und Arbeitsstelle getrennt zu erfolgen. Bei größeren Bauvorhaben sind diese in Bauabschnitte zu unterteilen. Der Bauabschnitt gilt dann als Baustelle. Nach Fertigstellung der Arbeiten ist innerhalb 30 Kalendertagen die Leistungslohnabrechnung zu erstellen. Die Restauszahlung hat mit der Fertigstellung der Abrechnung zum nächsten Auszahlungstermin zu erfolgen.
- 4.6 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluß des Lohnabrechnungszeitraumes eine schriftliche Abrechnung über Lohn bzw. Leistungslohn, Ausgleichsbetrag, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen, evtl. Zuschläge, evtl. Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen.
- 4.6.1 Die Aushändigung der Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.
- 4.6.2 Fällt die Zahlung auf einen Feiertag, so ist der Lohn an dem vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen.
- 4.7 Barzahlung
- 4.7.1 Alle Lohnzahlungen, soweit sie bar geleistet werden, erfolgen während der Arbeitszeit, in Ausnahmefällen in unmittelbarem Anschluß daran.



- 4.7.2 Es besteht Einigkeit darüber, daß bei vom Arbeitgeber verschuldeter, verspäteter Auszahlung des Lohnes in bar die Wartezeit bezahlt werden muß.
- 4.7.3 Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung des Lohnbetrages bei der Auszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Abrechnung nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden mitzuteilen.
- 4.8 Kontoführungspauschale
- 4.8.1 Wird in Firmen der Lohn bargeldlos zur Auszahlung gebracht, so hat der Arbeitnehmer, der ein Konto unterhält, gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf eine Pauschale in Höhe von 2,50 DM monatlich. Die Pauschale ist steuerfrei zur Auszahlung zu bringen, jeweils mit der monatlichen Abrechnung. Ein Anspruch auf eventuelle Wege- oder Wartezeiten, die durch die Geldabhebung entstehen können, besteht nicht.
- 4.8.2 Der Anspruch gemäß Ziffer 4.8.1 entsteht erst, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 90 Kalendertage bestand. Hat es 90 Kalendertage bestanden, so besteht der Anspruch von Anfang an.
- 4.8.3 Beim Ausscheiden aus dem Betrieb wird die volle Pauschale fällig, wenn mindestens 15 Kalendertage im Monat verstrichen sind.
- 4.8.4 Günstigere Regelungen für Arbeitnehmer werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- 4.9 Verbot der Abgeltung
- 4.9.1 Die Abgeltung von anderen tariflichen Leistungen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungszulagen ist unzulässig.
- 4.10 Abtretung und Forderungsübergang
- 4.10.1 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 Verdienstaufalles 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 Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

## **§ 5** **Arbeitsausfall**

### **1. Arbeitsausfall aus betrieblichen Gründen**

- 1.2 Müssen Arbeitnehmer wegen betrieblicher Störungen die Arbeit unterbrechen, so sind sie im Betrieb zu beschäftigen. Ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, so ist der Gesamttarifstundenlohn für die ausgefallenen tariflichen Arbeitsstunden dieses Tages zu vergüten. Danach entfällt ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber.
- 1.2.1 Tritt die Betriebsstörung außerhalb des Betriebssitzes auf, so ist der Verantwortliche auf der Bau- oder Arbeitsstelle zur Unterrichtung des Betriebes verpflichtet.
- 1.3 Soweit in diesem Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, wird Lohn nur für verrichtete Arbeitszeit vergütet.
- 1.4 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere ihm zugewiesene Arbeiten unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes auszuführen. Ist eine anderweitige Beschäftigung nicht möglich, so ist der Verdienstaufall im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit an den darauffolgenden 12 Arbeitstagen abzuwenden. Für die Nachholstunden besteht Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, wenn die Zeiten über die betrieblich oder tariflich festgelegte Arbeitszeit hinausgehen.

### **2. Arbeitsausfall infolge ungünstiger Witterung/Kurzarbeit**

- 2.1 Wird die Arbeitsleistung ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch.



- 2.1.1 Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit wegen ungünstiger Witterung oder Kurzarbeit an diesen Tagen ausfällt.
- 2.1.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 2.1 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, Abdecken von Gerüstmaterialien und Geräten), die Fortführung der Gerüstbauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unvertretbar ist oder den Arbeitnehmer 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.
- 2.1.3 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 gemäß Nr. 2.1 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 Nr. 1.1 und 1.1.1 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 Nr. 1.1 und 1.1.1 eingestellt wird, gilt diese Entscheidung als endgültige Einstellung der Arbeit und ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend. Bei anschließender Wetterbesserung wird Überbrückungsgeld gem. Nr. 2.1.4 gewährt, wenn nach der endgültigen Einstellung der Arbeit eine Wiederaufnahme der Arbeit möglich gewesen wäre.
- 2.1.4 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 Lohnausfalles 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 ¼ Stunden kaufmännisch auf- bzw. abzurunden.

Das Überbrückungsgeld beträgt 75 v. H. des Arbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in der Arbeitsstunde erzielt hätte. Grundlage für die Berechnung des Überbrückungsgeldes ist das Arbeitsentgelt im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 1 AFG.

Bei Arbeitnehmern, die für die Ausfallstunden Leistungslohn (Akkordlohn) erhalten hätten, ist die Bemessungsgrundlage für das Überbrückungsgeld gemäß § 84 Abs. 2 AFG das Arbeitsentgelt ohne Mehrarbeitszuschläge, das die Arbeitnehmer in den letzten, mindestens 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.

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Sozialkasse des Berliner Baugewerbes hat die Aufgabe, die Auszahlung des Überbrückungsgeldes an den Arbeitnehmer durch eine teilweise Erstattung an den auszahlenden Betrieb zu sichern.

Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch einen Beitrag aufzubringen. Auf diesen Beitrag hat die Kasse einen unmittelbaren Anspruch.

Die Höhe des Beitrages, dessen Einzahlung und Verwaltung sowie die teilweise Erstattung des Überbrückungsgeldes an die Arbeitgeber werden in dem Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub, das Überbrückungsgeld und den Lohnausgleich (Verfahrenstarifvertrag-Berlin) im Berliner Gerüstbaugewerbe geregelt.



### **3. Arbeitsausfall infolge Erkrankung oder Betriebsunfalles**

- 3.1 Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er unter den gesetzlichen Voraussetzungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die ersten drei krankheitsbedingten Ausfalltage eines Krankheitsfalles in Höhe von 80 v. H. und für die restliche Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen in Höhe von 100 v. H. des ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgeltes. Bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation bleiben die gesetzlichen Bestimmungen unberührt.
- 3.2 Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsverhinderung dem Betrieb unverzüglich mitzuteilen und die Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 3 Arbeitstagen vorzulegen.
- 3.3 Der Arbeitnehmer, dem aus einem Unfall Haftpflichtansprüche gegen einen Dritten zustehen, hat diese Ansprüche an den Arbeitgeber auf dessen Verlangen in soweit abzutreten, als der Arbeitgeber ihm anlässlich des Unfalles Zahlungen geleistet hat. Das gilt nicht für etwaige Ansprüche gegen einen Sozialversicherungsträger oder eine Privatversicherung, die aus eigener Vorsorge des Arbeitnehmers abgeschlossen worden ist.
- 3.4 Tödlicher Betriebsunfall
- 3.4.1 Bei einem tödlichen Betriebsunfall oder einem Betriebsunfall mit Todesfolge eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber an den Ehegatten - oder falls der Arbeitnehmer am Todestag verwitwet oder nicht verheiratet war - an die Unterhaltsberechtigten eine einmalige Beihilfe zu zahlen. Die Beihilfe wird aus dem durchschnittlichen Netto-Arbeitsverdienst errechnet, den der Verunglückte in den letzten 13 Wochen vor dem Unfall erhalten hat.
- 3.4.2 Die Beihilfe beträgt:  
2 Arbeitswochen für Ledige oder kinderlos Verheiratete,  
3 Arbeitswochen für Verheiratete mit einem unterhaltsberechtigten Kind,  
4 Arbeitswochen für Verheiratete mit zwei unterhaltsberechtigten Kindern,  
5 Arbeitswochen für Verheiratete mit drei unterhaltsberechtigten Kindern,  
6 Arbeitswochen für Verheiratete mit vier oder mehr unterhaltsberechtigten Kindern.
- 3.4.3 Das gilt nicht für Betriebe, die eine günstigere Regelung besitzen.

### **4. Kündigung während der Krankheit**

- 4.1 Wird dem Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist frühestens zu dem Zeitpunkt ab, zu dem bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Pflicht zur Lohnfortzahlung enden würde.
- 4.1.1 Für den Arbeitnehmer, der noch keinen Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist erworben hat oder wenn in diesem Tarifvertrag eine kürzere Kündigungsfrist vorgesehen ist, entfällt der Anspruch gemäß Ziffer 4.1. Das gleiche gilt, wenn die Kündigung aus berechtigtem wichtigen Grund durch den Arbeitgeber erfolgt.

## **§ 9 Urlaub**

### **1. Urlaubsanspruch**

- 1.1 Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

### **2. Urlaubsdauer**

- 2.1 Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage.
- 2.2 Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in den Betrieben des Gerüstbaugewerbes zurückgelegten Beschäftigungstagen (Urlaubsberechnungstage) nach Maßgabe der Ziffer 4.



- 2.3 Für Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften verlängert sich der Jahresurlaub um sechs Arbeitstage.
- 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 termingemäÙem Ablauf seinesurlaubes oder falls die Krankheit länger dauert, nach deren Beendigung zunächst im Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs ist nach Maßgabe der Ziffer 3.2 festzulegen.

### **3. Urlaubsantritt**

- 3.1 Im Urlaubsjahr oder seit Aufnahme einer Beschäftigung kann ein Teil des Jahresurlaubs erstmals angetreten werden, wenn der Anspruch darauf einschließlich des übertragenen Resturlaubs mindestens die Hälfte eines Jahresurlaubs beträgt.
- 3.2 Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der Bedürfnisse des Betriebes vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates festzulegen.
- 3.3 Zwei Arbeitstage vor Urlaubsantritt wird der Anspruch auf Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) fällig.
- 3.4 Zunächst ist der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub, dann der im laufenden Kalenderjahr erworbene Urlaub zu gewähren.

### **4. Ermittlung der Urlaubsdauer**

- 4.1 Bei Urlaubsantritt sind die dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubstage nach Maßgabe der Urlaubsberechnungstage zu ermitteln. Die Urlaubsdauer richtet sich nach der Zahl der bei Urlaubsantritt noch unverbrauchten Urlaubsberechnungstage des Arbeitnehmers. Wieviel unverbrauchte Urlaubsberechnungstage für einen oder mehrere Urlaubstage benötigt werden, ist im Anhang (Umrechnungstabelle) festgelegt. Der Anhang ist wesentlicher Bestandteil dieses Tarifvertrages. Urlaubsberechnungstage sind alle Kalendertage des Beschäftigungsverhältnisses.
- 4.2 Keine Urlaubsberechnungstage sind:
- Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist; Samstage und Sonntage sind nicht mitzuzählen,
  - Tage unbezahlten Urlaubs, soweit dieser länger als 14 Tage gedauert hat,
  - Tage, für die der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer weder Arbeitsentgelt noch Ausgleichsbeträge gemäß Ziffer 6 erhalten hat.
- 4.3 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die während seiner Dauer zurückgelegten Urlaubstage zu ermitteln und der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes mitzuteilen. Wurde während des Beschäftigungsverhältnisses Urlaub gewährt, so ist dies ebenfalls mitzuteilen.

"Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrundezulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach §§ 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer und des Beitrages zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

### **5. Höhe der Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld)**



5.1 Die Urlaubsvergütung errechnet sich aus dem jeweiligen Bruttolohn.

Bruttolohn ist

- a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrundezulegende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,
- b) der nach § 40 a und 40 b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn mit Ausnahme des Beitrages für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer sowie des Beitrages zu einer Gruppenunfallversicherung.

5.2 Das Urlaubsentgelt beträgt 11,45 v. H., für Schwerbehinderte 13,74 % des Bruttolohnes.

5.3 Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 v.H. des Urlaubsentgeltes. Das zusätzliche Urlaubsgeld kann auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

5.4 Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld (Urlaubsvergütung) werden zur Vereinfachung in einem Prozentsatz zusammengezogen; die Urlaubsvergütung beträgt dann insgesamt für Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr 14,31 v. H., für Schwerbehinderte 17,17 v. H. des Bruttolohnes.

5.5 Wird der Urlaub nur teilweise geltend gemacht, so ist die Urlaubsvergütung durch die Summe der zustehenden Urlaubstage zu teilen und mit der Zahl der davon beanspruchten Urlaubstage zu vervielfachen.

5.6 Am Ende des Urlaubsjahres unverbrauchte Restansprüche auf Urlaubsvergütung sind in das folgende Kalenderjahr zu übertragen, höchstens jedoch für einen Jahresurlaub.

## **6. Ausgleichsbeträge**

6.1 Soweit der Lohnausfall nicht vergütet worden ist, ist ein die Urlaubsvergütung erhöhender Ausgleich zu gewähren für die durch

- a) unverschuldete Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit,
- b) witterungsbedingten Arbeitsausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (§ 75 Absatz 2 Nr. 2 AFG),
- c) vorübergehenden Arbeitsausfall infolge von Kurzarbeit,
- d) Dauer der Wehrübung,

eingetretene Verminderung des der Urlaubsvergütungsberechnung zugrunde liegenden Bruttolohnes.

6.2 Der Ausgleich ist im Falle der Nr. 6.1. lit. a für eine Dauer der Krankheit bis zu 26 Wochen in jedem Urlaubsjahr mit Ausnahme der Lohnfortzahlung bis zu 26 Wochen, bei Arbeitsunfähigkeit infolge Betriebsunfall für eine Dauer bis zu 36 Wochen in jedem Urlaubsjahr, höchstens jedoch bis zum Beginn des Bezuges von Arbeitslosengeld nach § 105 a AFG, im Falle der Nr. 6.1. lit. d für die Dauer der Wehrübung zu gewähren und beträgt 15,00 DM für jeden vollen Arbeitstag.

6.3 Der Ausgleich gemäß Nr. 6.1 lit. b und c ist für jede volle Ausfallstunde höchstens jedoch für jeweils 400 Ausfallstunden im Kalenderjahr zu gewähren.

Der Ausgleich gem. Nr. 6.1 lit. b beträgt für die 1. bis 150. Ausfallstunde mit Anspruch auf Überbrückungsgeld 0,50 DM, für die 151. bis 400. Ausfallstunde (1. bis 250. Stunde mit Anspruch auf Winterausfallgeld) jedoch 1,50 DM. Der Ausgleich in Höhe von 1,50 DM ist anstelle des Ausgleichs gem. Nr. 6.1 lit. a auch für witterungsbedingte Ausfallstunden zu gewähren, für die Anspruch auf Krankengeld, auf Winterausfallgeld, Winterausfallgeld-Leistungsfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Krankengeld in Höhe von Winterausfallgeldes bestand. Der Ausgleich gemäß Nr. 6.1 lit. c beträgt 1,50 DM.

## **7. Winterurlaubszuschuß**

7.1 Arbeitnehmer, die ihren Urlaub in den Wintermonaten antreten, erhalten zusammen mit der Urlaubsvergütung für jeden in die Zeit vom 1. November bis einschließlich 31. März fallenden Urlaubstag einen Winterurlaubszuschuß in Höhe von 38,00 DM pro Arbeitstag.



7.2 Für abgegoltene Urlaubstage wird kein Winterurlaubszuschuß gewährt.

## **8. Urlaubsabgeltung**

8.1 Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch Auszahlung des Urlaubsentgeltes und des zusätzlichen Urlaubsgeldes besteht gegenüber der Sozialkasse

- a) nachdem der Arbeitnehmer länger als drei Monate in einem nicht von diesem Tarifvertrag erfaßten Betrieb beschäftigt gewesen ist,
- b) nachdem der Arbeitnehmer dauernd erwerbsunfähig geworden ist und dies durch Rentenbescheid oder ärztliches Attest nachweist,
- c) nachdem der Arbeitnehmer länger als drei Monate nicht in Betrieben des Gerüstbaugewerbes beschäftigt gewesen ist und durch Rentenbescheid oder ärztliches Attest nachweist, daß er berufsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf im Gerüstbaugewerbe auszuüben,
- d) nachdem der Arbeitnehmer aus einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes ausgeschieden ist und mit Rentenbescheid nachweist, daß er Altersruhegeld bezieht,
- e) wenn der Arbeitnehmer aus einem gewerblichen Arbeitsverhältnis in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zu einem Betrieb des Gerüstbaugewerbes überwechselt,
- f) wenn der Arbeitnehmer auswandern will und eine amtliche Bescheinigung darüber vorliegt, daß die Ausweis-papiere ausgestellt sind,
- g) wenn ein ausländischer Arbeitnehmer endgültig in sein Heimatland zurückkehrt,
- h) wenn der Arbeitnehmer als Gelegenheitsarbeiter, Werkstudent, Praktikant oder in ähnlicher Weise beschäftigt war und das Arbeitsverhältnis endet.

Eine Abgeltung in anderen als den aufgeführten Fällen ist ausgeschlossen.

Wird der Anspruch in den Fällen a- h gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht, ist dieser sofern die Sozialkasse ihr Einverständnis erklärt hat, berechtigt die Abgeltung mit befreiender Wirkung für die Sozialkasse vorzunehmen.

8.2 Stirbt der Arbeitnehmer, so hat der Erbe oder derjenige, der nachweisbar für die Bestattungskosten aufkommen ist, Anspruch auf Auszahlung des noch nicht verfallenen Urlaubsentgeltes einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der noch nicht verfallenen Abgeltung. Der Anspruch besteht im Todesfall gegenüber dem Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war, binnen eines weiteren Kalenderjahres gegenüber der Sozialkasse. Nicht verfallene Ansprüche können im Todesjahr und im darauf folgenden Kalenderjahr gegenüber der Sozialkasse geltend gemacht werden.

## **9. Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche**

9.1 Mit Ablauf eines weiteren Kalenderjahres verfällt gegenüber dem Arbeitgeber auch der Anspruch auf Eintragung in den Sozialkassennachweis und dessen Berichtigung. Die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Entstehung der Urlaubsansprüche folgt. Mit Ablauf eines weiteren Kalenderjahres verfällt der Anspruch auf Bescheinigung der Urlaubsansprüche und dessen Berichtigung.

## **10. Entschädigung durch die Kasse**

Soweit Urlaubsansprüche oder Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen sind, besteht in dem auf den Verfall folgenden Jahr Anspruch auf Entschädigung durch die Kasse in Höhe der Urlaubsvergütung.

## **11. Sozialkasse des Berliner Baugewerbes**

Die als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien bestehende Sozialkasse des Berliner Baugewerbes mit Sitz in Berlin hat insbesondere die Aufgabe, die Auszahlung der Urlaubsvergütung zu sichern. Die Arbeitgeber haben die dazu erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Auf die Beiträge hat die Sozialkasse einen unmittelbaren Anspruch. Die Höhe der Beiträge, deren Einzahlung und Verwaltung sowie Erstattung der Urlaubsvergütung an die Arbeitgeber werden in besonderen Tarifverträgen, insbesondere im Tarifvertrag über das Verfahren für den Urlaub, den Lohnausgleich und die Zusatzversorgung im Gerüstbaugewerbe (Verfahrenstarifvertrag-Berlin) geregelt.



## **12. Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer**

- 12.1 Auf jugendliche Arbeitnehmer finden die Ziffern 1, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 3.2, 3.3, 3.4, 5.3 und 7 Anwendung. Im übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für das Lebensalter ist als Stichtag der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

## **13. Überleitungsanspruch**

- 13.1 Arbeitnehmer, die am 1. Januar des Urlaubsjahres mindestens 18 Jahre alt sind und denen im Vorjahr Urlaub nach Ziffer 12 zu gewähren war, haben zusätzlich zu dem im Urlaubsjahr entstehenden Urlaubsanspruch einen Überleitungsanspruch auf 15 Tage Jahresurlaub, wenn sie im Vorjahr mindestens sechs Monate in Betrieben des Gerüstbaugewerbes beschäftigt waren. Der Überleitungsanspruch beträgt 14,31 % des tausendfachen Gesamtтарифstundenlohnes der Berufsgruppe IV.
- 13.2 Hat der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr in einem von diesem Tarifvertrag nicht erfaßten Betrieb bereits Urlaub erhalten, so ist dieser auf den Überleitungsanspruch anzurechnen. Die Urlaubsvergütung hierfür mindert sich für jeden anzurechnenden Urlaubstag um 1/15 des Betrages gemäß Ziffer 13.1, Satz 2.
- 13.3 Hinsichtlich des Überleitungsanspruches sind die Übertragung in das nächste Kalenderjahr, Urlaubsabgeltung und Entschädigung ausgeschlossen.

## **14. Erfüllungsort und Gerichtsstand**

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

## **§ 14**

### **Inkrafttreten und Laufdauer**

1. Der Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 1989 in Kraft. Ausgenommen § 4 Ziffer 2 ff, 3.2.II/1 und 3.3.3, § 9 Ziffer 5., 9., 10., 11., 12., 13 und §§ 12 und 13. Diese treten am 1. Juni 1989 in Kraft. Vom 1. Januar 1989 bis 31. Mai 1989 gelten die §§ 4 und 9 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Vermiet- und Montagefirmen von Gerüsten in Berlin vom 16. Dezember 1981 in den Fassungen 5. Mai 1983 / 13. Januar 1984 / 12. September 1985 / 30. November 1987. Der Rahmentarifvertrag ist jeweils mit sechsmonatiger Frist zum 31. Dezember, erstmals am 31. Dezember 1992, kündbar.
2. Abweichend von Ziffer 1 kann der Rahmentarifvertrag befristet ab dem 1.4.1996 mit einer Frist von einem Monat, jeweils zum Ende des Monats letztmalig zum 31.12.1996 gekündigt werden.

**Dieser Änderungsstarifvertrag tritt am 01. Januar 1996 in Kraft.** Die Änderung des § 2 Nr. 2.7.3 bis 2.7.6 tritt am 01.04.1996 in Kraft.

Berlin, den 14. Juli 1989

14. Juni 1990 / 21. Februar 1991 / 10. November 1994 / 08. August 1995 / 28. November 1995

**Landesverband Berlin-Brandenburg**  
Gerüstbau-Innung e. V.

**Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden,**  
Landesverband Berlin-Brandenburg