

Die richtige Eingruppierung im Bauhauptgewerbe

Faire Arbeit
Jetzt!

100^{0%}
Leistung
100^{0%}
Einkommen



Herausgeber:

Bundesvorstand der IG Bauen-Agrar-Umwelt,
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Vorstandsbereich Bauwirtschaft, Umweltpolitik (VB II)

Dietmar Schäfers (V.i.S.d.P.)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt am Main

Redaktion: Alexander Reise, Abt. Bauwirtschaft und Umweltpolitik
Matthias Kirchner, Abt. Organisationsentwicklung
Martin Mathes, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik
Frank Steininger, Abt. Recht

Gestaltung: Corder Brucker

Ausgabe Mai 2015

Diese Information ist mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Dennoch kann keine Haftung für deren Richtigkeit übernommen werden. Ebenso kann diese Broschüre keine individuelle Rechtsberatung ersetzen.

Konzeption und Handlungshilfe für die richtige Eingruppierung! Branche Bauhauptgewerbe

**Für aktive Gewerkschafter und
Betriebsräte im Bauhauptgewerbe**

100 % Leistung – 100 % Einkommen	5
WIR haben nachgefragt:	8
Vorgehensweise	9
Rechtliche Hintergründe	11
Noch Fragen? Natürlich!	14
Warum ist eine richtige Eingruppierung so wichtig?	14
Warum wird nicht für jede(n) einzeln auf richtige Eingruppierung geklagt?	14
Welcher Vorteil liegt in der sogenannten kollektiven Lösung?	14
Auf welcher Grundlage bewegen sich Gewerkschaftssekretäre im Betrieb?	15
Wie während Saison-KUG mit den Arbeitnehmern kommunizieren?	15
Was, wenn der Arbeitgeber sich taub stellt?	15
Jede(r) ist in der richtigen Lohngruppe. Der entsprechende Tariflohn wird aber nicht gezahlt. Was nun?	16

Was, wenn nur sehr wenig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv werden?	16
Wie findet man heraus, auf wen welche Tätigkeitsmerkmale zutreffen?	16
Welche Rolle spielt die Betriebsgruppe?	16
Wie wird die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Betriebsgruppe organisiert?	17
Bekommt die Firma dann noch Aufträge?	17
Was, wenn sich die Arbeitnehmer nicht organisieren wollen?	18
Was ist bei Angestellten zu beachten?	18
Ich bin Angestellter, mein tarifliches Einkommen stimmt. Aber ich weiß nie, wie lange ich im Monat für mein Tarifgehalt arbeiten muss?	18
Wozu braucht man diese Betriebslandkarte oder den Planungsbogen?	18
Das Ziel ist erreicht. Was kommt jetzt?	19
Wer hilft mir, wenn es Fragen zur Eingruppierung der Tätigkeit gibt?	19
Welches Material unterstützt das Vorgehen?	19
Richtige Eingruppierung – eine Säule für „Faire Arbeit Jetzt!“	20
Faire Arbeit – dafür stehen wir in der IG BAU.	20
Anhang	21
Anhang 1 Beispiel Betriebslandkarte	21
Anhang 2 Beispiel Zeitstrahl	21
Anhang 3 Vorlage Umfragebogen	22
Anhang 4 Auszug BRTV gewerbliche Arbeitnehmer	23
Anhang 5 Auszug RTV Angestellte und Poliere	30

100 % Leistung – 100 % Einkommen

WIR leisten gute Arbeit!

Für gute Arbeit muss es auch gutes Geld geben.

Um faire Bezahlung in den einzelnen Tätigkeiten und Qualifikationen zu sichern, schließen Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge ab. Gute Tarifabschlüsse werden im Betrieb umgesetzt. Das ist ein wichtiger Bestandteil von „Fairer Arbeit“, für die sich die IG BAU stark macht.

Wenn tarifliche Leistungen nicht gewährt werden, vermindert das die Akzeptanz und die Wertigkeit von Tarifverträgen.

Eine wichtige Hauptaufgabe für Betriebsräte und Beschäftigte ist es, die Umsetzung der tariflichen Regelungen in den Betrieben sicherzustellen und zu kontrollieren.

Dazu gehört insbesondere die gerechte und tarifliche Entlohnung. Vielen Beschäftigten wird die korrekte tarifliche Entlohnung vorenthalten.

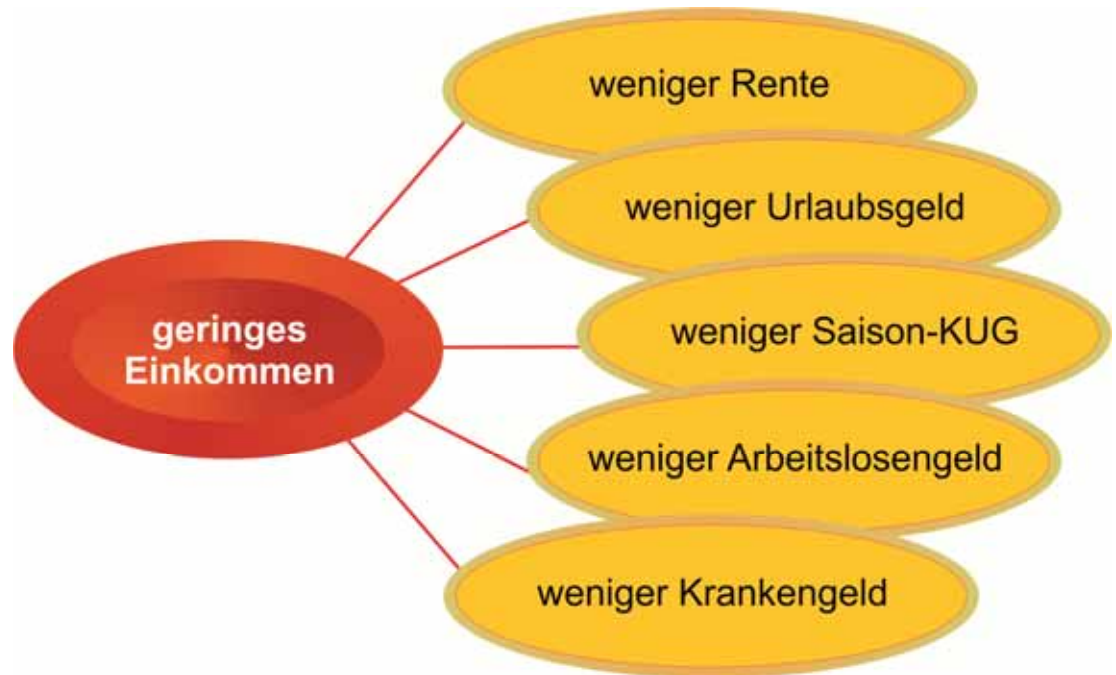
Information, Unterstützung und gemeinsames Engagement für die richtige Eingruppierung – das erwarten Beschäftigte von einer engagierten Gewerkschaft und von kompetenten Betriebsräten. Diese Broschüre gibt Tipps und Handlungshilfen, wie die richtige Eingruppierung in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat durchgesetzt werden kann. Und wie den Beschäftigten oft ein Plus von mehreren hundert Euro im Monat verschafft werden kann. Das Niveau zwischen tariflicher Bezahlung und der Vergütung in einer zu niedrigen Einkommensgruppe beträgt oft zweistellige Prozentraten.

Hier wird auf viel Geld verzichtet.

Aber auch wenn Überstunden nicht bezahlt werden, wird tarifliche Bezahlung vorenthalten. Dabei ist es wesentlich, auch die zukünftige Situation zu betrachten. Einkommen, das heute nicht erzielt wird, fehlt auch in Zukunft bei vielen anderen Leistungen.

**Tarifverträge
stärken-
Einkommen
erhöhen**

Zu geringes Einkommen bedeutet im Baugewerbe auch geringere Beträge bei vielen tariflichen Leistungen. Die Tarifrrente Bau, die für alle Beschäftigten erkämpft werden konnte und die ab 2016 gilt, wird beispielweise im gewerblichen Bereich prozentual vom Brutto-lohn berechnet. Weniger Lohn heißt hier: weniger Tarifrrente. Genauso verhält es sich mit der gesetzlichen Rente und vielen anderen Leistungen.



Fast alle Leistungen werden prozentual vom Bruttoeinkommen berechnet. Das Verwickelte dabei ist:

Habe ich heute weniger Geld, bekomme ich morgen auch weniger! Das muss jedem ganz bewusst sein. Verzicht pflanzt sich fort! Das tut richtig weh.

Aber auch jetzt knackt es gewaltig im Geldbeutel:

Wenn man nur 1,- € weniger Einkommen pro Stunde erhält als tariflich vereinbart ist, fehlen:

pro Monat 173,- €, das wäre zum Beispiel:



pro Jahr 2080,- €, das wäre 1-2 Wochen:



pro 10 Jahre 20760,- €, das entspricht:



pro Lebensarbeit von 45 Jahren 93420,- €, jetzt kann man wählen:



oder

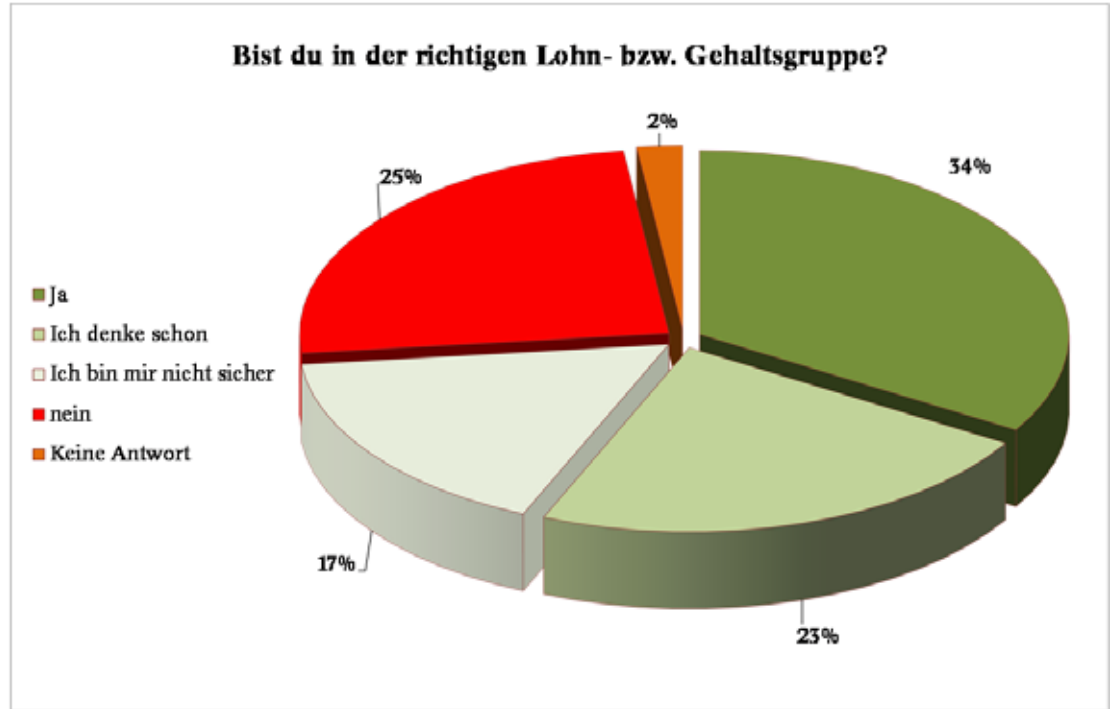


Diese Berechnung geht von nur 1,- € zu wenig pro Stunde aus.

In der Regel ist die Differenz bei falscher Eingruppierung viel höher.

WIR haben nachgefragt:

Eine Umfrage unter über 3.000 Beschäftigten zeigt es ganz deutlich:



Lediglich 34 % der Befragten geben hier ein eindeutiges „Ja“, bei 40 % besteht schon Unsicherheit und 25 % betrachten sich als nicht richtig eingruppiert!

**Gute Konjunktur
und Fachkräfte-
suche geben
Schwung**

Durch die gute Konjunktur und den zunehmenden Mangel an Fachkräften sowie die Produktivitätssteigerungen verbunden mit einer hohen Flexibilität der Beschäftigten ergeben sich gute bis sehr gute Bedingungen für Aktivitäten zur richtigen Eingruppierung.

Besonders im Osten Deutschlands besteht hier ein hohes Potenzial für die IG BAU. Aber auch im Westen ist dies ein brennendes betriebliches Thema. Wichtig dabei: Das Thema „Eingruppierungen“ sollte gemeinsam im Betrieb angegangen werden. Nur das sichert nachhaltigen Erfolg.

Ost-West Angleich
gelingt leichter,
wenn Tarifvertrag
im Betrieb gilt

Tarifverträge werden auch als Kollektivverträge bezeichnet. Somit ergibt sich auch die Notwendigkeit, Tarifverträge kollektiv durchzusetzen und zu festigen.

Damit ist eine erfolgreiche Organisation von Belegschaften möglich. Wir zeigen direkt und pragmatisch auf, wie durch Gewerkschaftsmitgliedschaft und gemeinsames Vorgehen Erfolge erzielt werden. Das bedeutet mehr Durchsetzungskraft durch aktive Mitgliedschaft und damit bessere Arbeits- und Lebensbedingungen.

Kollektive
Lösungen vor
individuellen
Klagen

Vorgehensweise

Wie kommt man im Betrieb zu einer fairen Eingruppierung? Nachfolgend gibt's zusammengefasst Tipps und Hinweise für Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat. Ausführliche rechtliche Hintergrundinformationen dazu folgen im nächsten Abschnitt. Grundsätzlich gilt: Entscheidend ist die konkrete Situation im Betrieb – die hier dargestellten Schritte können natürlich individuell angepasst werden!

Als betriebliche Akteure kommen drei Gruppen in Frage:

- **Betriebsrat**
- **Gewerkschaftsmitglieder**
- **Betriebsgruppe**

Der Betriebsrat kann und muss aufgrund der §§ 80 und 99 BetrVG die Einhaltung der Tarifverträge im Betrieb kontrollieren. Er fordert zur Überprüfung der tariflichen Umsetzung Personallisten an. Aus diesen muss die dem Beschäftigten jeweilig zugeteilte Lohngruppe ersichtlich sein. Sollte dies nicht ablesbar sein, kann aufgrund des Stundenlohnes eine **IST-Liste** erstellt werden.

Aktivierende Gewerkschaftsarbeit ist unbedingter Erfolgsfaktor

In (Einzel)-Gesprächen (unterstützt durch IG BAU-Sekretäre) mit Beschäftigten wird nun möglichst parallel zur Anforderung der Liste, das individuelle Tätigkeitsbild erfasst. Dieses wird bestmöglich in der **SOLL-Liste** dargestellt. Hierbei ist es **unbedingt notwendig**, das **AHA-Prinzip** der aktivierenden Gewerkschaftsarbeit anzuwenden!



Die Gespräche werden genutzt um eine **Betriebslandkarte (siehe Anhang)** zu erstellen. Sie ist eine wichtige Hilfe für die nachfolgende Verhandlung der Eingruppierung und die zukünftigen Überwachung der Umsetzung tariflicher Vorgaben. Das macht wirklich etwas Mühe, aber es lohnt sich!

Die **SOLL-Liste** wird nun mit dem Arbeitgeber besprochen und mit der **IST-Situation** verglichen. Aufgrund der zitierten Gesetze und des BRTV verweist der Betriebsrat auf seine Pflicht zur Klärung der Eingruppierung anhand der tarifvertraglichen Vorgaben.

Wir streben die Festlegung einer Lohngruppe für die jeweilige Tätigkeit an. Der erste Schritt zur tariflichen Vergütung ist mit einer Festschreibung der Lohngruppe vollzogen.

Durch Beratung mit den **Mitgliedern** und **potenziellen Mitgliedern** wird **transparent** das weitere Vorgehen kommuniziert und beraten.

Wenn der entsprechende Organisationsgrad im Betrieb erreicht ist, folgt die nächste Stufe.

Einbindung und Beteiligung von (Nicht-) Mitgliedern, Kontext: Mitgliedschaft lohnt sich

Die Höhe des entsprechenden Einkommens wird nun **kollektiv** von den **Mitgliedern der IG BAU** aufgrund ihrer **Tarifbindung** geltend gemacht. Dies kann zum Beispiel durch Musterschreiben geschehen, womit die Ansprüche angezeigt werden.

Koordiniert wird das durch die neu gegründete **Betriebsgruppe**. Sie wacht auch zukünftig über Veränderungen bei einzelnen Beschäftigten und die richtige Eingruppierung von Neueinstellungen. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat unverzichtbar.

Der Weg der **gerichtlichen Klage** ist bei allen Aktivitäten als **absolute Ultima Ratio** zu sehen, also als der letzte Weg, wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Die Drohung mit massenhaften Klagen vor dem Arbeitsgericht sind ein gutes Druckmittel in Richtung Arbeitgeber. Das schafft Antrieb in der Argumentation- und zwar mehr, als mit einer wirklich eingereichten Klage den weiteren Verlauf und somit den Erfolg in die Hände von anderen Instanzen zu geben.

Erfolg gibt Schwung. Nun wird auch im **Angestelltenbereich** eine Motivation entstehen, Aktivitäten zur richtigen tariflichen Vergütung durchzuführen. Hier sind die Voraussetzungen etwas schwieriger, da die Eingruppierung in die richtige Gehaltsgruppe nach RTV nicht allgemeinverbindlich ist. Ein starker Organisationsgrad im Angestelltenbereich ist deshalb unerlässlich. Außerdem sind die Tätigkeitsbeispiele im RTV nicht so ausführlich wie im BRTV.

Bei allen Aktivitäten aktivieren wir Mitglieder, sich für ihre Interessen einzusetzen. Wir geben Hilfestellung, Unterstützung und bieten Infrastruktur.

Rechtliche Hintergründe

Im allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV Bau) und im Rahmentarifvertrag für Angestellte und Poliere (RTV) sind die Grundlagen der Eingruppierung festgelegt und die einzelnen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen beschrieben. Nach einer repräsentativen Erhebung im Auftrag der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) bekommt etwa jeder zweite Baubeschäftigte zu wenig Lohn oder Gehalt, weil er unter-

**Betriebsgruppen
stärken**

**Selbst steuern,
nicht an Gerichte
abgeben**

**Erfahrungen und
betrieblichen
Schwung bei Ange-
stellten nutzen**

**Grundlage für Ein-
gruppierung sind
die Rahmentarif-
verträge**

halb seiner tatsächlichen Qualifikation in der Tariftabelle eingestuft wird. Das darf nicht so bleiben.

Individuelle Klagen scheitern oftmals

So haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, im Rahmen von Feststellungsklagen vor dem Arbeitsgericht ihre Eingruppierung individuell überprüfen zu lassen. Diese Eingruppierungsstreitigkeiten sind vor den Gerichten häufig langwierig und scheitern oftmals, weil es den klagenden Kolleginnen und Kollegen nicht gelingt, detailliert vorzutragen, dass sie die entsprechenden Eingruppierungsvoraussetzungen auch tatsächlich erfüllt haben.

Kollektive Lösungen sind zu favorisieren

Erfolgversprechender ist ein Ansatz, gemeinsam mit der IG BAU im Betrieb gegen unzutreffende Eingruppierungen vorzugehen. Dabei ist ein Schulterchluss zwischen dem Betriebsrat, den Mitgliedern der IG BAU und dem zuständigen Branchensekretär erforderlich.

Betriebsrat hat bei Neueinstellungen Mitbestimmungsrecht

So müssen Betriebsräte bereits bei der Anhörung im Rahmen einer Einstellung (§ 99 BetrVG – in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern) darauf achten, dass der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber der zutreffenden Lohngruppe des BRTV Bau zugeordnet wird. Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung, weil sie ganz bewusst ihre Kompetenz bei schwierigen Ein- und Umgruppierungsfragen einbringen sollen, weil sie der innerbetrieblichen Gerechtigkeit und der Durchschaubarkeit im Betrieb dienen sollen und weil ihre Beteiligung letztendlich dazu führt, dass die Eingruppierung richtig ist (BAG vom 28.04.2009 – 1 ABR 97/07). Natürlich muss der Betriebsrat den neueingestellten Kolleginnen und Kollegen auch auf die Voraussetzung der Tarifgebundenheit durch ihre Mitgliedschaft in der IG BAU hinweisen. Rechtlichen Anspruch auf die richtige Bezahlung nach Tarif haben nur Mitglieder der IG BAU. Je besser die Belegschaft organisiert ist umso besser die Einkommensbedingungen im Betrieb.

Da der Arbeitgeber bei einer Einstellung eines Arbeitnehmers auch verpflichtet ist, eine Entscheidung über die Eingruppierung zu treffen, hat hier bereits der Betriebsrat eine wichtige Aufgabe. Er muss prüfen, ob der Arbeitnehmer in die richtige Lohngruppe BRTV Bau eingruppiert ist. Wenn das Thema „Eingruppierungen“ betrieblich gelöst werden soll, ist es zwingend erforderlich, dass bereits bei Neueinstellungen genau darauf geachtet

wird, ob eine richtige Eingruppierung erfolgt. Ist die Eingruppierung unzutreffend, sollte sich der Betriebsrat nicht scheuen, von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG Gebrauch zu machen und der Eingruppierung zu widersprechen; so hat der Betriebsrat auch die Möglichkeit, zwar der Einstellung zuzustimmen, aber der Eingruppierung selbst ausdrücklich die Zustimmung zu versagen.

Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG

Wenn der Betriebsrat die Zustimmungsverweigerung erklärt, muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht einleiten. Dort wird entweder die Zustimmung ersetzt oder der Zustimmungsersetzungsantrag wird abgewiesen. In dem zweiten Fall muss der Arbeitgeber eine neue Eingruppierungsentscheidung unter Beteiligung des Betriebsrats vornehmen. Leitet der Arbeitgeber kein Zustimmungsersetzungsverfahren ein, wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert, kann der Betriebsrat wiederum ein Zustimmungsersetzungsverfahren erzwingen (§ 101 BetrVG).

Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 101 BetrVG

Hinsichtlich der Arbeitnehmer, die schon im Betrieb sind, hat der Betriebsrat auch die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die allgemeinverbindlichen Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Insofern hat der Betriebsrat die Möglichkeit, sich über § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG jederzeit Bruttoentgeltlisten vorlegen zu lassen.

Überwachungsaufgaben des BR nach § 80 BetrVG

Der Betriebsrat muss ein besonderes Überwachungsbedürfnis nicht darlegen. Dieses Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten ermöglicht dem Betriebsrat, sich einen Überblick zu verschaffen, wer in welcher Lohngruppe eingruppiert ist. Aufgrund dieser Erkenntnisse sollte der Betriebsrat mit dem zuständigen Branchensekretär der IG BAU eine Strategie entwickeln, um die Eingruppierungsbegehren gegenüber dem Arbeitgeber voranzubringen. Dabei ist entscheidend, dass in einem Schulterschluss zwischen der Belegschaft, dem Betriebsrat und dem Branchensekretär der IG BAU dem Arbeitgeber klar gemacht wird, dass die ordnungsgemäße Eingruppierung bei gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern eine wichtige Voraussetzung für das konstruktive Zusammenarbeiten im Betrieb ist. Insofern können auch andere wichtige Fragen, wie z. B. eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung, Argumente sein, um den Arbeitgeber zu motivieren, Entlohnungsfragen im Sinne einer gerechten Eingruppierung und Bezahlung.

Schulterschluss Belegschaft, Branchensekretärin und Betriebsrat

Noch Fragen? Natürlich!

Wir haben die häufigsten Nachfragen Beschäftigter aus der letzten Zeit gesammelt:

Warum ist eine richtige Eingruppierung so wichtig?

Vom Einkommen sind viele andere Leistungen abhängig. Zusätzliches Urlaubsgeld, Altersrente, Arbeitslosengeld, demnächst die Tarifrrente Bau und vieles mehr. Wer also heute auf Geld verzichtet, verzichtet weiterhin auf viel mehr. Die IG BAU schließt Lohn- und Gehaltstarifverträge ab, um die Einkommen unserer Mitglieder attraktiv zu gestalten. Die Einhaltung dieser Tarifverträge muss im Betrieb durchgesetzt werden.

Warum wird nicht für jede(n) einzeln auf richtige Eingruppierung geklagt?

Individuelle Klagen bleiben die „Ultima Ratio“. Sie haben zu wenig Druckpotenzial, um spürbare Verbesserungen zu fairer Vergütung zu erzielen. In der Regel wird das Ziel einer Klage nicht erreicht. Zum einen kann bei unzureichenden Tätigkeitsnachweisen die Klage abgelehnt werden. Zum anderen wird von der Gegenseite oftmals ein gerichtlicher Vergleich angestrebt, wobei das Ergebnis immer unter der geforderten Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt.

Welcher Vorteil liegt in der sogenannten kollektiven Lösung?

Gemeinschaft macht stark. Wo es schwierig ist, seine eigenen Interessen durchzusetzen, hilft es, kollektiv tätig zu werden. Ebenso ist das eigene tarifliche Einkommen umso sicherer, wenn es im eigenen Unternehmen keine Lohnkonkurrenz gibt. Das Aufbegehren Einzelner wird zudem oftmals in sogenannten „ Einzelgesprächen“ zerstreut oder mit einem kleinen Bonus abgetan, welcher natürlich die Lücke zwischen tatsächlichem Einkommen und tarifvertraglicher Entlohnung nicht annähernd auffüllt.

Auf welcher Grundlage bewegen sich Gewerkschaftssekretäre im Betrieb?

Natürlich können sich Beauftragte der Gewerkschaft IG BAU jederzeit aufgrund des § 12 BRTV in den Sozialräumen aufhalten bzw. aufgrund von Urteilen zur Beratung ihrer Mitglieder im Betrieb und auf Baustellen bewegen. Um das Ganze nochmals nachdrücklicher zu machen, empfiehlt es sich, einen Betriebsratsbeschluss herbeizuführen, in dem die Umsetzung der korrekten Eingruppierung und die Beratung durch Sachverständige (hier IG BAU-Sekretäre) festgelegt werden.

Wie während Saison-KUG mit den Arbeitnehmern kommunizieren?

Gerade in Zeiten, wo die Arbeit ausfällt, ist es günstig, mit den Beschäftigten ungestört zu reden. Dazu bieten sich Veranstaltungen an, die hier durchaus auch tagsüber durchgeführt werden können.

Wer gemeinsam mehr Einkommen haben will, muss auch an den Tisch kommen. Das dient zur Aktivierung des Einzelnen.

Was, wenn der Arbeitgeber sich taub stellt?

Gemeinsam muss für jeden Betrieb ein Konzept zur Erreichung des Zieles erstellt werden. Bestandteil dieses Konzeptes ist auch der Eskalationsstrahl - niedrigschwellig anfangen und dezent steigern. Wer sein Pulver zu früh verschießt, hat am Ende nichts mehr.

Mögliche Bestandteile können innerbetriebliche, sichtbare Aktionen oder auch in einem weiteren Schritt betriebsübergreifende Aktivitäten sein. Jedoch muss man immer etwas für den nächsten Schritt haben, auch wenn das Ziel scheinbar zum Greifen nah ist. Steigerungsfähig bleiben, ist die Devise.

Jede(r) ist in der richtigen Lohngruppe. Der entsprechende Tariflohn wird aber nicht gezahlt. Was nun?

Verpflichtend ist zwar die Eingruppierung in eine Lohngruppe, weil dies im BRTV geregelt ist, der allgemeinverbindlich erklärt wurde und daher für alle Betriebe gilt. Den Rechtsanspruch auf den dazugehörigen Tariflohn hat nur das Mitglied der IG BAU in tarifgebundenen Betrieben. Dies muss, möglichst kollektiv, beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. In der Gruppe ist man mächtiger!

Was, wenn nur sehr wenig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv werden?

„Tarif gibt's nur aktiv!“ steht auf unserem Aufkleber. Und so ist es auch. Wenn nicht ausreichend Kolleginnen und Kollegen mitmachen wollen, müssen wir weiter an der Aktivierung arbeiten. Erst dann wird das Konzept in der heißen Phase umgesetzt. Wir machen nichts für Passive und Nochnichtmitglieder. Aus Dank entsteht keine Organisationsstärke. Selbst wenn es in Stellvertretermanier erfolgreich sein sollte, so haben wir doch nur gezeigt, dass es immer einen gibt, der ohne mein Zutun trotzdem mein Problem gelöst hat. Das tut uns 5 Minuten gut, ist aber auf Dauer für ein gemeinsames Vorgehen tödlich.

Wie findet man heraus, auf wen welche Tätigkeitsmerkmale zutreffen?

Jetzt wird's hart: es muss mit jedem Einzelnen ein Gespräch geführt werden. Dies kann durch den Betriebsrat, beauftragte Beschäftigte oder auch durch IG BAU-Sekretäre geschehen. Ein Personalbogen als Grundlage und zum Festhalten der Tätigkeitsmerkmale hilft hierbei. Dieser persönliche Kontakt ist für den Erfolg des Vorhabens immens wichtig. Vielleicht gibt es ja auch noch andere Themen die die Belegschaft bewegen.

Welche Rolle spielt die Betriebsgruppe?

In einem Betrieb, der gezeigt hat, wie man durch gemeinschaftliches und geplantes Vorgehen erfolgreich sein kann, ist die Betriebsgruppe zukünftig wichtiger Bestandteil. Sie ist

Forum, Beratungsorgan und Ansprechpartner für die Mitglieder im Betrieb. Sie überwacht auch weiterhin die richtige Entlohnung und achtet auf den Stand der Mitgliedschaft im Betrieb. Sie gibt Infos an die Belegschaft heraus und unterstützt Kampagnen und Tarif-Bewegungen.

Die Betriebsgruppe ist kein Gegenpol zum Betriebsrat. Im besten Fall sind auch alle Mitglieder des Betriebsrates Mitglieder der Betriebsgruppe. Jedoch, wo Gesetze den Betriebsrat manchmal etwas einengen, kann die Betriebsgruppe entschiedener agieren. Ihre Kraft ist die Menge der Gewerkschaftsmitglieder.

Wie wird die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Betriebsgruppe organisiert?

Wichtig ist vor allem, dass sich beide nicht als Konkurrenten, sondern als Unterstützer sehen. Dann kann man sich auch in der betrieblichen Auseinandersetzung geschickt die Bälle zuspielen. Sollten die Betriebsräte nicht Mitglied in der Betriebsgruppe sein, können sie zu Treffen der Betriebsgruppe eingeladen werden. Und nochmal: **Aktive, gute Betriebsräte sind auch gute Gewerkschafter.**

Bekommt die Firma dann noch Aufträge?

Eigentlich müsste man fragen: Bekommt die Firma noch Fachkräfte, wenn sie nicht ordentlich bezahlt? Natürlich gibt es Wettbewerb. Der gehört zum System und ist vom Unternehmer gewünscht.

Wir, Betriebsrat oder Betriebsgruppe, können öffentlich erklären, dass in unserem Betrieb tariflich vergütet wird. Man kann öffentlichen Druck auf Politik und Bauherren ausüben, an Dumpinganbieter nicht zu vergeben. Aber eines zählt: Tarifverträge werden geschlossen, um sie anzuwenden. Gewerkschafter verteidigen Tarifverträge. Nur so wird unsere Branche und unsere IG BAU für Mitglieder und Nochnichtmitglieder attraktiv.

Was, wenn sich die Arbeitnehmer nicht organisieren wollen?

Dann wird das Vorhaben nicht erfolgreich sein. Wir können nur für Mitglieder aktiv werden. Aus Dankbarkeit wird sich im Falle des Erfolges niemand organisieren.

Was ist bei Angestellten zu beachten?

Da der Rahmentarifvertrag für Angestellte und Poliere, im Gegensatz zum BRTV für gewerblich Beschäftigte, nicht allgemeinverbindlich ist, gibt es hier Besonderheiten. Die richtige Eingruppierung in eine Gehaltsgruppe kann rechtssicher nur für Mitglieder der IG BAU verlangt werden.

Deshalb muss vor Beginn der heißen Phase ein entsprechend großer Organisationsgrad vorhanden sein. Empfehlenswert ist, erst die Eingruppierungsaktivitäten der gewerblichen Beschäftigten durchzuführen und damit den Angestellten zu zeigen, dass es erfolgreich ist.

Ich bin Angestellter, mein tarifliches Einkommen stimmt. Aber ich weiß nie, wie lange ich im Monat für mein Tarifgehalt arbeiten muss?

Auch wenn Überstunden nicht gezahlt bzw. mit dem Gehalt abgegolten werden, kürzt sich das tarifliche Einkommen. Hier sind betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit notwendig. Es nutzt nichts, zwar ein gerechtes Gehalt zu haben, aber dafür 150 % der gewöhnlichen Arbeitszeit einzusetzen.

Wozu braucht man diese Betriebslandkarte oder den Planungsbogen?

Die Betriebslandkarte gibt jederzeit Aufschluss über den Fortschritt und die Situation im Betrieb. Da man sich nicht jeden Aspekt merken kann, hilft sie, die Struktur und die Aufteilung im Betrieb darzustellen. Das kann in Tarifbewegungen und Aktivitäten zu betrieblichen Themen sehr wichtig sein. Der Planungsbogen zeigt allen Beteiligten den Weg zum Ziel und die Aufgaben der Akteure. Außerdem treibt eine Planung die Sache an, denn man weiß, dass man gut vorbereitet ist.

Das Ziel ist erreicht. Was kommt jetzt?

Jetzt ist es an der Betriebsgruppe und dem Betriebsrat, die weitere Entwicklung zu überwachen. Dies gilt insbesondere bei Tariferhöhungen und Neueinstellungen. Aber auch andere betriebliche Themen können nun angegangen werden. Eines darf aber nicht vergessen werden. Hat man ein gesetztes Ziel erreicht (z. B. die Richtige Eingruppierung aller beschäftigten Mitglieder) muss dies auch gefeiert werden. Dieses ist nicht nur Dank für die geleistete Arbeit, sondern auch der Schlusspunkt und das Erreichen der Zielflagge. Das ist sehr wichtig!

Wer hilft mir, wenn es Fragen zur Eingruppierung der Tätigkeit gibt?

Ansprechpartner ist der Gewerkschaftssekretär vor Ort. Weiteren Kontakt erhältst Du unter fairearbeit@igbau.de

Wir sammeln die Erfahrungen aus anderen Betrieben und bereiten sie auf. Vielleicht hat ein Kollege oder eine Kollegin das gleiche Problem gehabt und erfolgreich gelöst und Du kannst davon profitieren.

Welches Material unterstützt das Vorgehen?

Das Material ist sehr vielseitig und kann sehr kreativ eingesetzt werden. Es teilt sich in Infomaterialien (Tarifkarten, Tarifverträge). Aktivierende Materialien (Lohntüten, Buttons) und Aktionsmaterialien (Stoffaufkleber, Autofahne, Plakate).

Was wie und wann eingesetzt wird, ist voll und ganz der betrieblichen Konzeption überlassen. Jedoch ist es nutzlos, Materialschlachten zu veranstalten oder zu denken, man kann Beschäftigte mit Geschenken aktivieren. Gezielter und geplanter Einsatz, der steigend und aktivierend gestaltet wird, führt zum Ziel.

Alle Materialien erhältst Du bei Deinem Gewerkschaftssekretär oder unter fairearbeit@igbau.de Für Fragen bzw. Anregungen stehen die Kolleginnen und Kollegen der IG BAU gerne zur Verfügung.

Richtige Eingruppierung – eine Säule für „Faire Arbeit Jetzt!“

Diese Broschüre und die weiteren Materialien zum Thema „Eingruppierung“ sind ein Angebot im Rahmen des IG BAU-Schwerpunktes „Faire Arbeit Jetzt!“. Unter diesem Motto gehen wir aber nicht nur falsche Eingruppierungen an. Für weitere Themen werden vergleichbare Materialangebote erstellt. Dazu gehören u.a.:

- Für gute Mindestlöhne, die wirken
- Für unbefristete Arbeit mit Perspektive
- Werkverträge (einschl. Subunternehmerketten)
- Berufskrankheit Hautkrebs

Ein wichtiges Kernstück des IG BAU-Schwerpunktes „Faire Arbeit Jetzt!“ ist das Fragebogen-Set „Faire Arbeit im Betrieb“: Wie fair ist die Arbeit im Betrieb tatsächlich? Wie steht es um gerechten Lohn, klar geregelte Arbeitszeiten oder Mitgestaltungsmöglichkeiten? Wie ist der Umgang untereinander und mit der Geschäftsleitung? Solche und weitere Fragen zeigen, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Schuh drückt – ganz konkret in Deinem Betrieb. Das Fragebogen-Set „Faire Arbeit im Betrieb“ ist ein Angebot für aktive Betriebsräte und Gewerkschafter. Selbstverständlich bekommst Du auch Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Planung, was danach im Betrieb geändert werden muss. Mehr Infos darüber und alle weiteren Angebote zu „Faire Arbeit Jetzt!“ bekommst Du bei den Ansprechpartnern, die in dieser Broschüre genannt sind!

Faire Arbeit – dafür stehen wir in der IG BAU.

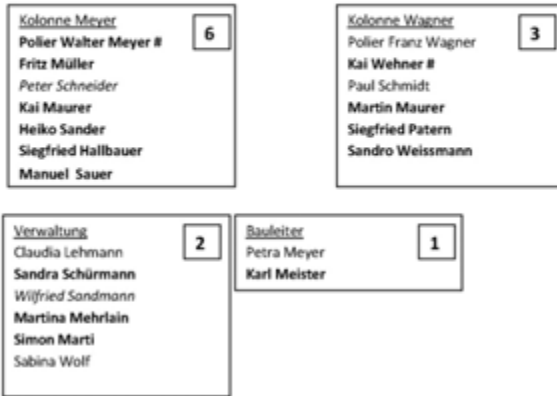
Um dieses Ziel zu erreichen, sind oft viele Schritte nötig. Es gilt, auch ganz konkrete und sehr spezifische Probleme in einzelnen Betrieben erfolgreich anzugehen. Dafür machen wir uns in der IG BAU gemeinsam stark: Wir bieten zuverlässig Unterstützung und Solidarität, wenn Beschäftigte sich in ihrem Betrieb für faire Arbeit engagieren wollen. Wir machen bei Politikern und Arbeitgebern Druck für Gesetze und Tarifverträge, die den richtigen Rahmen für faire Arbeit im Betrieb darstellen.

Anhang

Anhang 1 Beispiel Betriebslandkarte

Betriebsübersicht

Bau auf GmbH 100 AN davon 40 Angestellte



Anhang 2 Beispiel Zeitstrahl

Zeitstrahl Eingruppierung im Bau-Betrieb



Anhang 3 Vorlage Umfragebogen

Name:	
Im Betrieb beschäftigt seit:	
Berufsabschluss als:	
Eingestellt als (Arbeitsvertrag):	
Eventuelle Qualifikationen:	
Gewerkschaftsmitglied:(Angabe freiwillig)	
Eingruppiert in Lohngruppe:	
Erhaltener Bruttolohn:	
Nach deiner Meinung in welche Lohngruppe einzugruppiieren:	
Wurde beim Arbeitgeber in letzter Zeit eine Umgruppierung beantragt? (wenn ja wann und wie – schriftlich / mündlich)	
Vorwiegend ausgeübte Tätigkeiten (z.B. Kranfahrer, Stahlbetonbauer, Maurer etc.)	

Anhang 4 Auszug BRTV gewerbliche Arbeitnehmer

§ 5 Lohn

1. Lohngrundlage

Die allgemeine Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen für die im Baugewerbe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden wird von den zentralen Tarifvertragsparteien - gegebenenfalls in Vollmacht der Mitgliedsverbände auf Arbeitgeberseite - getroffen. In dieser Regelung werden insbesondere die jeweiligen Ecklöhne für den räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge festgelegt, Ecklohn ist der Tarifstundenlohn des Spezialfacharbeiters der Lohngruppe 4.

2. Grundlagen der Eingruppierung

- 2.1 Jeder Arbeitnehmer ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Lohngruppen 1 bis 6 einzugruppieren.
- 2.2 Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend. Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats schriftlich zu bestätigen.
- 2.3 Führt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- 2.4 Die Selbständigkeit des Arbeitnehmers wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit beaufsichtigt wird.

3. Lohngruppen

Es werden die folgenden Lohngruppen festgelegt:

Lohngruppe 1 – Werker/Maschinenwerker –

Tätigkeit:

- einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung

Regelqualifikation:

keine

Tätigkeitsbeispiele:

- Sortieren und Lagern von Bau- und Bauhilfsstoffen auf der Baustelle
- Pflege und Instandhaltung von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten

- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Baugerüsten und Schalungen
- Mischen von Mörtel und Beton
- Bedienen von einfachen Geräten, z. B. Kompressor, handgeführte Bohr- und Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgebewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

Lohngruppe 2 – Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer –

Tätigkeit:

- fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe
- anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler
- anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für eine baugewerbliche Tätigkeit findet
- Baumaschinenlehrgang
- anderweitig erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

1. Asphaltierer (Asphaltabdichter, Asphaltteur):
 - Vorbereiten des Untergrundes
 - Erhitzen und Herstellen von Asphalten
 - Aufbringen und Verteilen der Asphaltmasse
2. Baustellen-Magaziner:
 - Lagern von Bau- und Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
 - Bereithalten und Warten der Werkzeuge und Geräte und Schutzausrüstungen
 - Führen von Bestandslisten
3. Betonstahlbieger und Betonstahlflechter (Eisenbieger und Eisenflechter):
 - Lesen von Biege- und Bewehrungsplänen
 - Messen, Anreißen, Schneiden und Biegen
 - Bündeln und Einteilen von Stähle nach Zeichnung
 - Einteilen und Einbauen von Stahlbetonbewehrungen

4. Fertigteilmauer:
 - Herstellen, Abbau und Wartung von Form- und Rahmenkonstruktionen für Fertigteile
 - Einlegen oder Einbauen von Bewehrungen oder Einbauteilen
 - Herstellen von Verbundbauteilen
 - Fertigstellen und Nachbehandeln von Fertigteilen
5. Fuger, Verfuger:
 - Herstellen von Fugenmörtel aller Art
 - Vorbereiten des Baukörpers zum Verfugen
 - Ausführen von Fugarbeiten – auch mit dauerelastischen Fugenmassen – und der erforderlichen Reinigungsarbeiten; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste
6. Gleiswerker:
 - Herstellen des Unterbaus
 - Verlegen von Schwellen und Schienen
7. Mineur:
 - Ausführen von einfachen Verbauarbeiten durch Vortrieb und Verbau im Tunnel-, Schacht- und Stollenbau
 - Ausführen einfacher Beton- und Maurerarbeiten
8. Putzer (Fassadenputzer, Verputzer):
 - Vorbereiten des Untergrundes
 - Herstellen und Aufbereiten der gebräuchlichsten Mörtel
 - Zurichten und Befestigen von Putzträgern
 - Herstellen und Aufbringen von Putzen
 - Oberflächenbearbeitung von Putzen; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste
9. Rabitzer:
 - Herstellen der Unterkonstruktionen
 - Anbringen der Putzträger; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste
10. Rammer (Pfahlrammer):
 - Vorbereiten, Aufstellen, Ansetzen und Abbauen von Rammgeräten
 - Ansetzen, Rammen und Ziehen der Pfähle und Wände
11. Rohrleger:
 - Herstellen von Rohrgräben und Rohrgrabenverkleidungen sowie Verlegen von Rohren
 - Abdichten von Rohrverbindungen
 - Ausführen von einfachen Dichtigkeitsprüfungen
12. Schalungsbauer (Einschaler):
 - Zurichten von Schalungsmaterial und Bearbeiten durch Sägen und Hobeln
 - Herstellen von Schalplatten

- Zusammenbauen und Aufstellen von Schalungen nach Schalungsplänen sowie Ausschalen
- 13. Schwarzdeckenbauer:
 - Vorbereiten des Untergrundes
 - Erhitzen von Bindemitteln und Herstellen von Mischgut
 - Einbauen und Verdichten des Mischgutes
 - Oberflächenbehandlung von Schwarzdecken
- 14. Betonstraßenwerker:
 - Ausführen der gebräuchlichsten Betonstraßenbauarbeiten
 - Herstellen von Betonstraßendecken
- 15. Schweißer (Glasschweißer, Lichtbogenschweißer):
 - Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung, insbesondere Sägen, Feilen und Bohren
 - Ausführen einfacher Schweißarbeiten, autogen und elektrisch
- 16. Terrazzoleger:
 - Herstellen von Terrazzomischungen
 - Vorbereiten des Untergrundes und Aufteilen der Fläche
 - Einbringen, Verdichten, Schleifen, Polieren und Nachbehandeln von Terrazzo
- 17. Wasser- und Landschaftsbauer:
 - Herstellen von Uferbefestigungen
 - Herstellen einfacher Dränagen und Wasserführungen
 - Ausführen einfacher Mauer-, Beton- und Pflasterarbeiten
- 18. Maschinisten:
 - Aufstellen, Einrichten, Bedienen und Warten von kleineren Baumaschinen und Geräten
- 19. Kraftfahrer:
 - Führen von Kraftfahrzeugen

Lohngruppe 3 – Facharbeiter/Baugeräteführer/Berufskraftfahrer –

Tätigkeit:

- Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der zweiten Stufe im ersten Jahr
 - baugewerbliche Stufenausbildung in der ersten Stufe und Berufserfahrung
 - anerkannte Ausbildung außerhalb der baugewerblichen Stufenausbildung
 - anerkannte Ausbildung als Maler und Lackierer, Garten- und Landschaftsbauer, Tischler jeweils mit Berufserfahrung
 - anerkannte Ausbildung, deren Berufsbild keine Anwendung für baugewerbliche Tätigkeit findet, und Berufserfahrung

- Berufsausbildung zum Baugeräteführer
- Prüfung als Berufskraftfahrer
- durch längere Berufserfahrung erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

Keine

Lohngruppe 4 – Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer –

Tätigkeit:

selbständige Ausführung der Facharbeiten des jeweiligen Berufsbildes

Regelqualifikation:

- baugewerbliche Stufenausbildung in der zweiten Stufe ab dem zweiten Jahr der Tätigkeit
- Prüfung als Baumaschinenführer
- Berufsausbildung zum Baugeräteführer ab dem 3. Jahr der Tätigkeit
- durch langjährige Berufserfahrung erworbene gleichwertige Fertigkeiten

Tätigkeitsbeispiele:

keine

Lohngruppe 5 – Vorarbeiter/Baumaschinen-Vorarbeiter –

Tätigkeit:

- Führung einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern, auch unter eigener Mitarbeit oder selbständige Ausführung besonders schwieriger Arbeiten
- selbständige Ausführung schwieriger Instandsetzungsarbeiten an Baumaschinen ohne Mitarbeiterführung
- Bedienung und Wartung mehrerer Baumaschinen einschließlich der Störungserkennung

Regelqualifikation:

- Vorarbeiterprüfung und Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Vorarbeiter
- Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Vorarbeiter ohne Vorarbeiterprüfung
- Prüfung als Baumaschinenführer und in der Regel mehrjährige Berufserfahrung

Als Vorarbeiterprüfung gilt nur eine Prüfung nach der Vereinbarung über die Durchführung der Vorarbeiter- und Werkpolierprüfungen im Baugewerbe vom 1. Juli 2012.

Tätigkeitsbeispiele:

keine

Lohngruppe 6 – Werkpolier/Baumaschinen-Fachmeister –

Tätigkeit:

Führung und Anleitung einer Gruppe von Arbeitnehmern in Teilbereichen der Bauausführung auch unter eigener Mitarbeit

Regelqualifikation:

- Werkpolierprüfung und Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Werkpolier
- Anstellung als bzw. Umgruppierung zum Werkpolier ohne Werkpolierprüfung

Als Werkpolierprüfung gilt nur eine Prüfung nach der Vereinbarung über die Durchführung der Vorarbeiter- und Werkpolierprüfungen im Baugewerbe vom 1. Juli 2012. Für die Prüfungen, die vor dem 1. Juli 2012 abgelegt wurden, gilt insoweit § 5 Nr. 3 in der Fassung vom 20. August 2007.

Tätigkeitsbeispiele:

keine

4. Lohnanspruch

- 4.1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der für ihn maßgebenden Lohngruppe; dieser setzt sich aus dem Tarifstundenlohn und dem Bauzuschlag zusammen.
- 4.2 Der Gesamttarifstundenlohn ist, soweit seine Höhe von einer Prüfung abhängt, vom ersten Tag nach bestandener Prüfung an zu zahlen (Lohn vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit).
- 4.3 Arbeitnehmer, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Prüfung noch nicht haben ablegen können, haben Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn der Lohngruppe 1. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Lohn und dem ihnen nach bestandener Prüfung zustehenden Gesamttarifstundenlohn ist ihnen nach Bestehen der Prüfung für den Zeitraum seit Ablauf der Ausbildungszeit nachzuzahlen.
- 4.4 Übernimmt der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit mit einem vom Arbeitgeber gestellten Fahrzeug die Beförderung von Arbeitnehmern zur Bau- oder Arbeitsstelle des Betriebes (Hin- und/oder Rückfahrt), so ist die Vergütung für diese Tätigkeit einzelvertraglich zu regeln.

5. Lohn der Arbeitsstelle und Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

Es gilt der Lohn der Arbeitsstelle. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn ihres Einstellungsortes. Ist der Lohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Gesamttarifstundenlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle tätig sind.

6. Arbeit im Leistungslohn

Die Arbeit im Leistungslohn richtet sich nach den Bestimmungen des Rahmentarifvertrages für Leistungslohn im Baugewerbe. Satz 1 gilt nicht für das Gebiet des Landes Berlin.

7. Lohnabrechnung

- 7.1 Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes eine schriftliche Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen, Altersvorsorgeleistungen, Zulagen, Abzüge und Abschlagszahlungen zu erteilen. Diese Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen. Bei betrieblicher Verteilung der Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.4 sind dem Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung darüber hinaus die im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden und der dafür einbehaltene Lohn bzw. die auf dem Ausgleichskonto belasteten Arbeitsstunden und der dafür gezahlte Lohn sowie der aktuelle Stand des Ausgleichskontos mitzuteilen. Außerdem ist die Summe der seit Beginn des Ausgleichszeitraumes gutgeschriebenen Arbeitsstunden auszuweisen.
- 7.2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Das gilt nicht für die Teile des Lohnes, die nach § 3 Nr. 1.4 auf dem Ausgleichskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben werden.
- 7.3. Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen, wie Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Auslösung, durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungs- oder Akkordwerte ist unzulässig.
- 7.4. Eine Abtretung und eine Verpfändung von Lohnansprüchen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

Anhang 5 Auszug RTV Angestellte und Poliere

§ 5 Gruppeneinteilung und Gehaltsregelung

1. Grundlagen der Eingruppierung

- 1.1 Jeder Angestellte ist unter Beachtung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes nach den folgenden Grundlagen in eine der Gehaltsgruppen A I bis A X einzugruppieren.
- 1.2 Die vereinbarte Eingruppierung ist dem Angestellten innerhalb eines Monats unter Hinweis auf die Ausschlussfristen des § 13 schriftlich zu bestätigen. Das gleiche gilt für eine Umgruppierung und die Ablehnung einer beantragten Umgruppierung.
- 1.3 Für die Eingruppierung und Höhergruppierung des Angestellten sind die Art und der Umfang seiner Tätigkeit, der Grad der Selbständigkeit und der Umfang der Verantwortung und, soweit dies für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist, darüber hinaus seine Berufsausbildung entscheidend, es sei denn, die fehlende Berufsausbildung wird durch eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation ersetzt.
- 1.4 Die Selbständigkeit und die Verantwortung des Angestellten wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass seine Tätigkeit durch Vorgesetzte beaufsichtigt wird.
- 1.5 Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gruppen genannt sind, wird er in diejenige Gruppe eingruppiert, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- 1.6 Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Gruppe mit Ausnahme von Urlaubsvertretungen begründen mit Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge; der Anspruch erlischt mit Beendigung dieser Tätigkeit. Wiederholt sich eine stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit innerhalb eines Jahres in einer höheren Gruppe, so werden diese Zeiten zusammengerechnet.
- 1.7 Hebt sich ein Angestellter durch seine Tätigkeit deutlich und dauerhaft über die Tätigkeitsmerkmale seiner Gruppe heraus, ohne die Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, so hat er Anspruch auf eine Zulage. Die Höhe und Ausgestaltung sind in einem Mitarbeitergespräch zu vereinbaren. Bei einer Höhergruppierung wird die Zulage auf das höhere Tarifgehalt angerechnet.

Gehaltsgruppen

Es werden die folgenden Gehaltsgruppen festgelegt, wobei die Richtbeispiele nicht abschließend sind:

A I

Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausführen, die eine kurze Einarbeitungszeit und keine Berufsausbildung erfordern.

A II

Angestellte, die fachlich begrenzte Tätigkeiten nach Anleitung ausführen, für die

- eine abgeschlossene Berufsausbildung oder
- eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Erstellen einfacher Schal-, Bewehrungs- und sonstiger einfacher Pläne;
2. Massenermittlungen für einfache Bauteile;
3. Ausführen einfacher Vermessungsarbeiten;
4. Vorbereiten und Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Untersuchungen und Messungen unter Anleitung in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Arbeiten im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Schreiben vorgegebener Texte und Ausführen einfacher, fachlich begrenzter Sekretariatsarbeiten;
7. Bedienen von Kommunikationsanlagen.

A III

Angestellte, die fachlich begrenzte Tätigkeiten nach allgemeiner Anleitung ausführen, für die

- eine abgeschlossene Berufsausbildung und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Erstellen von Schal-, Bewehrungs- und sonstigen Plänen;
2. Massenermittlungen für Bauteile;
3. Ausführen von Vermessungsarbeiten nach allgemeiner Anleitung;
4. Vorbereiten und Ausführen fachlich begrenzter Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Ausführen von Arbeiten im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Schreiben vorgegebener Texte und Tabellen sowie Ausführen fachlich begrenzter Sekretariatsarbeiten;

7. Bedienen von Kommunikationsanlagen in Verbindung mit anderen Kommunikations- oder Verwaltungsaufgaben;
8. Archivarbeiten.

A IV

Angestellte, die fachlich erweiterte Tätigkeiten teilweise selbständig ausführen, für die

- eine abgeschlossene Ausbildung an einer staatlich anerkannten Technikerschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie) oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Plänen;
2. einfache Aufmaßerstellungen und Massenermittlungen;
3. Ausführen von Vermessungsarbeiten;
4. Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
5. Bearbeiten von Teilaufgaben im Personalwesen, im Einkauf, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
6. Ausführen von Sekretariatsarbeiten.

A V

Angestellte, die schwierige Tätigkeiten teilweise selbständig und teilweise eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer staatlich anerkannten Technikerschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie) und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Plänen, Konstruktionen sowie Massenermittlungen;
2. Ausführen von Vermessungsarbeiten einschließlich Dokumentation;
3. teilweise selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
4. Erstellen von Aufmaßen und einfachen Bauabrechnungen;

5. Erstellen von einfachen Kalkulationen;
6. Erstellen von Terminplänen sowie Planen und Organisieren von Baustelleneinrichtungen in der Arbeitsvorbereitung;
7. Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
8. Einrichten von EDV-Arbeitsplätzen;
9. umfangreiche Sekretariatsarbeiten;
10. Korrespondenz in einer Fremdsprache.

A VI

Angestellte, die schwierige Tätigkeiten weitgehend selbständig und teilweise eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule oder
- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule mit Diplomabschluss oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) oder
- eine abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche durch berufliche Fortbildung erworbene Fachkenntnisse oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Anfertigen von Eingabe- und Konstruktionsplänen;
2. Anfertigen von Entwurfs-, Genehmigungs- und Ausführungsplänen;
3. Anfertigen von einfachen statischen Berechnungen;
4. Ausführen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. weitgehend selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von schwierigen Aufmaßen und Bauabrechnungen;
7. Erstellen von Kalkulationen;
8. Planen von Schalungen und Baubehelfen in der Arbeitsvorbereitung;
9. Koordinieren und Überwachen von Bauausführungen unter Aufsicht eines verantwortlichen Bauleiters;

10. schwierige Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
11. Ausführen von Teilaufgaben im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
12. Betreuen von EDV-Anwendern und Ausführen von Arbeiten an der Hardware;
13. Führen eines Sekretariats;
14. Korrespondenz in Fremdsprachen.

A VII

Angestellte, die schwierigere Tätigkeiten selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Technischen Hochschule oder Universität oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss oder
- ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule und die entsprechende Berufserfahrung oder
- ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und die entsprechende Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche durch berufliche Fortbildung erworbene Fachkenntnisse oder
- eine durch umfassende Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist und Poliere, welche die Prüfung gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Polier“ erfolgreich abgelegt haben und als Polier angestellt wurden oder die als Polier angestellt wurden, ohne diese Prüfung abgelegt zu haben, sowie Meister.

Richtbeispiele:

1. Entwerfen, Konstruieren, Berechnen von Bauwerken mit mittlerem Schwierigkeitsgrad;
2. Anfertigen von Entwurfs-, Genehmigungs- und Ausführungsplänen mit mittlerem Schwierigkeitsgrad;
3. Anfertigen von statischen Berechnungen;
4. Planen und Ausführen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von schwierigen Kalkulationen;

7. Berechnen und Erstellen von Plänen für Schalungen und Baubehelfe in der Arbeitsvorbereitung;
8. Koordinieren und Überwachen von Bauausführungen oder Abschnittsbauleitung;
9. Veranlassen und Überwachen von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
10. Einsatzplanung und Führung des gewerblichen Baustellenpersonals und der gewerblichen Auszubildenden, ohne selbst überwiegend körperlich mitzuarbeiten;
11. schwierige und umfangreiche Sachbearbeitung im Personalwesen, im Einkauf, in der Angebotsbearbeitung, in der Geräteverwaltung, im Finanz- und Rechnungswesen sowie in der kaufmännischen Verwaltung von Baustellen;
12. Arbeiten im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
13. Beraten bei EDV-Systemanwendungen, Betreuen von EDV-Netzwerken;
14. Führen des Sekretariats der Geschäftsleitung.

A VIII

Angestellte, die besonders schwierige Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master an einer Technischen Hochschule oder Universität und die entsprechende Berufserfahrung oder
 - eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und die entsprechende Berufserfahrung oder
 - ein Abschluss als Master an einer Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
 - ein Abschluss als Bachelor an einer Technischen Hochschule, Universität oder Fachhochschule und eine vertiefte Berufserfahrung oder
 - eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
 - eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist
- und Poliere, welche die Prüfung gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Polier“ erfolgreich abgelegt haben und als Polier angestellt wurden oder die als Polier angestellt wurden, ohne diese Prüfung abgelegt zu haben, sowie Meister.

Richtbeispiele:

1. Entwerfen, Berechnen von Baukonstruktionen;
2. Anfertigen von Objektplänen;
3. Anfertigen von umfangreichen statischen Berechnungen;

4. Planen, Ausführen und Überwachen von Ingenieurvermessungsarbeiten;
5. Überwachen, selbständiges Ausführen und Auswerten von Untersuchungen und Messungen in Labors, Werkstätten und Baustoffprüfstellen;
6. Erstellen von besonders schwierigen Kalkulationen;
7. Entwickeln und Bearbeiten aller Aufgaben der Arbeitsvorbereitung;
8. Selbständiges Leiten von Bauausführungen;
9. Selbständiges und eigenverantwortliches Veranlassen und Überwachen von Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
10. Koordinieren und Überwachen umfangreicher Bauausführungen, ggf. einschließlich der eigenverantwortlichen Einsatzplanung und Führung des gewerblichen Baustellenpersonals und der gewerblichen Auszubildenden;
11. Verhandeln mit Bauauftraggebern und Behörden;
12. Leiten und Durchführen der kaufmännischen Arbeiten auf einer Baustelle;
13. Vorbereiten von Bilanzen;
14. Besonders schwierige Arbeiten im kaufmännischen Controlling oder im Baustellen-Controlling;
15. Bearbeiten aller Aufgaben im Personalwesen, im Einkauf oder in der Angebotsbearbeitung;
16. Erstellen von EDV-Konzepten.

A IX

Angestellte, die umfassende Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen, für die

- ein Abschluss als Master oder Bachelor und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

Richtbeispiele:

1. Leiten, Überwachen und Durchführen komplizierter und umfangreicher technischer oder kaufmännischer Arbeiten;
2. Entwerfen, Berechnen komplizierter Baukonstruktionen;
3. Anfertigen komplizierter Objektpläne;
4. Leiten, Überwachen und Durchführen aller Aufgaben der Arbeitsvorbereitung;
5. Selbständiges Leiten von komplizierten Bauausführungen;

6. Erstellen von Bilanzen;
7. Verhandlungsführung mit Bauauftraggebern und Behörden;
8. Erstellen von umfangreichen, komplizierten EDV-Konzepten.

A X

Angestellte, die umfassende Tätigkeiten selbständig ausführen, eine besondere Verantwortung haben sowie über eine eigene Dispositions- und Weisungsbefugnis verfügen, für die

- ein Abschluss als Master oder Bachelor und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Technischen Hochschule oder Universität jeweils mit Diplomabschluss und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule oder an einer vergleichbaren Einrichtung (z. B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie jeweils mit Diplomabschluss) und eine vertiefte Berufserfahrung oder
- eine durch vertiefte Berufserfahrung erworbene gleichwertige Qualifikation erforderlich ist.

3. Gehaltsregelungen

- 3.1 Dem Monatsgehalt liegt die tarifliche Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.1 zugrunde.
- 3.2 Bei Ereignissen, die nach diesem Tarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung zum Ersten des Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
- 3.3 Auszubildende, die vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden haben, haben ab dem ersten Tag nach der erfolgreichen Ablegung der Prüfung Anspruch auf Gehalt entsprechend der für sie geltenden Gehaltsgruppe.
- 3.4 Angestellte, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen, die Prüfung noch nicht haben ablegen können, haben Anspruch auf die Vergütung der Gruppe A I. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Gehalt und dem ihnen zustehenden Tarifgehalt ist ihnen ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nachzuzahlen, wenn sie die Prüfung bestehen.
- 3.5 Poliere, die zum Zeitpunkt ihrer Anstellung noch nicht fünf Jahre als Werkpolier oder ein Jahr bei einem anderen Arbeitgeber als Polier beschäftigt waren, erhalten im ersten Jahr 95 % des Gehalts der Tarifgruppe A VII.
- 3.6 Falls dem Polier keine oder nicht ausreichende Arbeit als Polier zugewiesen werden kann, können ihm andere Arbeiten unter Fortzahlung seines Gehaltes übertragen werden.
- 3.7 Für hauptberufliche Ausbilder in überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden die Eingruppierungsgrundlagen für die Poliere auch dann zugrunde gelegt, wenn die Ausbilder keine Poliere sind.
- 3.8 Eine Abtretung und eine Verpfändung von Gehaltsansprüchen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

**Faire Arbeit
Jetzt!**