



**Informationen zum Tarifabschluss vom 14. Juni 2024  
bezüglich der Lohn- und Gehaltstarifverträge im Baugewerbe**

Nachdem die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt die Lohn- und Gehaltstarifverträge zum 31. März 2024 gekündigt hat, haben die drei Tarifvertragsparteien am 28. Mai 2024 folgende Tarifierung erzielt:

- **Erhöhung der Löhne und Gehälter**

- Stufe 1 **ab 1. Mai 2024:**

Erhöhung der Löhne (Ausnahme LG 1 Ost und West) und Gehälter um 1,2 % im Westen, 2,2 % im Osten zuzüglich eines tabellenwirksamen Festbetrages von 230 € monatlich; die LG 1 wird in Ost und West einheitlich um 2,2 % zuzüglich eines tabellenwirksamen Festbetrages von 230 € monatlich erhöht

- Stufe 2 **ab 1. April 2025:**

Erhöhung der Löhne und Gehälter (Ausnahme LG 1 Ost und West) um 4,2 % im Westen und 5,0 % im Osten; Erhöhung der LG 1 Ost und West um 5,0 %

- Stufe 3 **ab 1. April 2026:**

Erhöhung der Löhne und Gehälter im Westen um 3,9 %; Angleichung der Tabellenwerte Ost an West

- **Erhöhung der Ausbildungsvergütungen**

- **ab 1. Mai 2024:**

Erhöhung auf

	TV Lohn/West	TV Lohn/Ost	TV Gehalt/West	TV Gehalt/Ost
1. AJ	1.080 €	1.080 €	1.080 €	1.080 €
2. AJ	1.300 €	1.200 €	1.200 €	1.100 €
3. AJ	1.550 €	1.450 €	1.450 €	1.350 €
4. AJ	1.650 €	1.550 €	-	-

- **ab 1. April 2026:**

Erhöhung der Auszubildendenvergütungen West um 3,9 % und Angleichung Ost an West

- Laufzeit des Lohn- und Gehaltsabschlusses: 1. April 2024 bis 31. März 2027
- Verhandlungsverpflichtung für einen Tarifvertrag für eine zweckgebundene Entgeltumwandlung
- Maßregelungsverbot

### **1. Wie wird die Erhöhung der Löhne und Gehälter berechnet?**

Der Tarifabschluss vom 14. Juni 2024 sieht in der ersten Stufe die Kombination einer prozentualen Erhöhung mit einem tabellenwirksamen Festbetrag vor. Die am 31. März geltenden Entgelte werden bis zum 30. April 2024 fortgeschrieben (Nullmonat) und mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024 um 1,2 % im Westen und 2,2 % im Osten zuzüglich eines tabellenwirksamen Festbetrages von 230 € monatlich erhöht.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer ist dabei zunächst die prozentuale Erhöhung der Tarifstundenlöhne vorzunehmen und anschließend der Festbetrag auf Basis von durchschnittlich 173 Arbeitsstunden pro Monat (vgl. Protokollnotiz vom 30. April 2015 zu § 3 Nr. 1.42 BRTV) - entspricht einem Betrag von 1,33 € pro Stunde - hinzuzurechnen.

Für die Angestellten und Poliere werden die Gehälter ab dem 1. Mai 2024 ebenfalls zunächst prozentual erhöht und anschließend der Festbetrag in Höhe von 230 € addiert.

In den Erhöhungsstufen 2 (ab 1. April 2025) und 3 (ab 1. April 2026) werden die Löhne und Gehälter prozentual erhöht. Weitere Festbeträge wurden nicht vereinbart.

Zum Vollzug der Ost-West-Angleichung werden ab dem 1. April 2026 in die Tarifverträge des Tarifgebiets Ost (TV Lohn/Ost und TV Gehalt/Ost) die entsprechenden Tabellenwerte der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen aus dem Tarifgebiet West (TV Lohn/West und TV Gehalt/West) übernommen. Es gelten jedoch weiterhin unterschiedliche Tarifverträge in den Tarifgebieten. Das heißt, dass die Lohngruppe 2b West noch keine Entsprechung im TV Lohn/Ost hat.

### **2. Kann der Festbetrag gesondert auf Lohnabrechnungen ausgewiesen werden?**

Der Festbetrag ist nicht gesondert auszuweisen, sondern ist als tabellenwirksamer Erhöhungsbetrag in den Lohn- und Gehaltstabellen ab dem 1. Mai 2024 berücksichtigt.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer ist der in den Lohnstabellen ausgewiesene Tariflohn/Gesamttariflohn pro geleisteter Arbeitsstunde der jeweiligen Lohngruppe maßgeblich. Werden mehr als 173 Stunden monatlich geleistet, kann der Festbetrag nicht gekürzt werden.

### **3. Gilt der TV Mindestlohn nach Integration der Lohngruppen 1 West/Ost und 2 West in die Lohn-tarifverträge fort?**

Der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 29. Januar 2021 wurde von der Gewerkschaft zum 31. Dezember 2021 gekündigt und wirkte ab diesem Zeitpunkt nur noch nach. Insoweit regelt § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG), dass die Inhalte eines Tarifvertrages nach dem Auslaufen für bestehende Arbeitsverhältnisse weiter gelten, bis eine neue Abmachung getroffen wird. Eine neue Abmachung kann dabei ein neuer Tarifvertrag oder ein neuer Arbeitsvertrag sein.

Mit der Übernahme der Löhne der Lohngruppen West/Ost und 2 West in die Lohn-tarifverträge wurden neue Tarifverträge geschlossen, die den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe ablösen.

### **4. Erhalten zukünftig stationär beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer noch den Bauzuschlag?**

Die Tarifverträge zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe sehen Regelungen für stationär beschäftigte Arbeitnehmer vor (§ 3 TV Lohn West/Ost), wonach nur in Ausnahmefällen ein Bauzuschlag zu zahlen ist. Eine vergleichbare Regelung sah der TV Mindestlohn nicht vor.

Beschäftigte der Lohngruppen 1 und 2, die im jeweiligen Abrechnungszeitraum arbeitszeitlich überwiegend nicht auf Baustellen, sondern stationär beschäftigt werden, erhalten grundsätzlich nur den Tarifstundenlohn, nicht jedoch den Bauzuschlag.

#### **5. Welche Laufzeit hat der Tarifabschluss?**

Der neue Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 36 Monaten ab dem 1. April 2024. Eine erste Erhöhungsstufe tritt ab dem 1. Mai 2024 in Kraft (ein Nullmonat).

#### **6. Welche Löhne und Gehälter sind zu zahlen, wenn die Tarifempfehlung ab dem 1. Mai 2024 umgesetzt wurde?**

Nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen aufgrund der Ablehnung des Schlichterspruchs vom 19. April 2024 endete am 3. Mai 2024 die Friedenspflicht bezüglich der Löhne und Gehälter im Baugewerbe. Die Gewerkschaft hatte zum Arbeitskampf aufgerufen.

Die Verbände ZDB und HDB veröffentlichten eine Tarifempfehlung, um den Interessen der Mitglieder und deren Beschäftigten Rechnung zu tragen. Die Tarifempfehlung sah vor, die Löhne und Gehälter um 5 % im West und 6 % im Osten zu erhöhen sowie den Gesamttarifstundenlohn der Lohngruppe 1 auf 14,00 € anzuheben. Für die Ausbildungsvergütungen waren ebenfalls Erhöhung auf bundesweit einheitlich 1.000 € im ersten Ausbildungsjahr sowie analog den prozentualen Erhöhungen der Entgelte vorgesehen.

Die bereits erfolgten Entgeltabrechnungen für den Monat Mai 2024 sind entsprechend abzuändern und die Differenzbeträge zum Tarifabschluss vom 14. Mai 2024 auszugleichen. Ergibt sich aufgrund der Tarifempfehlung für den Monat Mai 2024 eine Überzahlung, kann dieser Betrag mit der Entgeltabrechnung des Folgemonats verrechnet werden. Durch die freiwillige Umsetzung der Tarifempfehlung durch den Arbeitgeber im Monat Mai 2024 hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Zahlung in der vorgenommenen Höhe erlangt. Ein Musterschreiben an Beschäftigte zu der Verrechnung ist als **Anlage** beigefügt.

#### **7. Welche Möglichkeiten bieten die Beschäftigungssicherungsklauseln der Entgelttarifverträge?**

Die Tarifverträge TV Lohn/West (§ 9 Abs. 3) und TV Lohn/Ost (§ 7) sowie TV Gehalt/Ost (§ 5) sehen jeweils sogenannte Beschäftigungssicherungsklauseln vor. Diese Regelungen ermöglichen den Unternehmen die in den §§ 2 und 4 Abs. 2 TV Lohn West/Ost geregelten Löhne der gewerblichen Arbeitnehmer um bis zu 4 % abzusenken. Diese Löhne treten an die Stelle der Gesamttarifstundenlöhne. Nur im Tarifgebiet Ost gilt dies gleichermaßen für die Gehälter.

Im Tarifgebiet West setzt die Absenkung der Löhne für die Laufzeit des Tarifvertrages den Abschluss eines Firmentarifvertrages voraus.

Im Tarifgebiet Ost dient die Möglichkeit der Entgeltabsenkung der Sicherung der Beschäftigung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Die Absenkung kann durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung geregelt werden.

Im Falle des Bedarfs einer Entgeltabsenkung sollte Kontakt mit dem Verband aufgenommen werden, um die weiteren Voraussetzungen der Umsetzung zu erörtern.

## 8. Welche Auswirkungen hat die Vereinbarung eines Maßregelungsverbots durch die Tarifvertragsparteien?

Der Tarifabschluss sieht die Vereinbarung eines Maßregelungsverbot vor. Dies ist bei einer Tarifeinigung nach Arbeitskämpfen auch in anderen Branchen üblich und war auch Gegenstand der letzten Tarifeinigungen im Baugewerbe nach Arbeitskämpfen. Der vereinbarte Text entspricht den von der Rechtsprechung allgemein anerkannten Grundsätzen und Regelungen in anderen Branchen. Die IG BAU möchte damit ihre Mitglieder vor einer Schlechterstellung und arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch Teilnahme am Arbeitskampf schützen.

Das Maßregelungsverbot regelt im Wesentlichen:

- Die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter zu unveränderten Bedingungen und eine Rückgängigmachung bzw. ein Unterlassen arbeitsrechtlicher Sanktionen, wie bspw. Abmahnungen.
- Den Verzicht auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen unter den Tarifvertragsparteien, sofern keine strafbaren Handlungen zugrunde liegen. Darüber hinaus sollen die Tarifvertragsparteien auch auf ihre Mitglieder einwirken, ebenfalls auf die Geltendmachung zu verzichten.
- Den Verzicht auf die Durchführung von rechtlichen Schritten zwischen den Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien sollen auch diesbezüglich darauf hinwirken, dass ihre Mitglieder auf die Einleitung rechtlicher Schritte verzichten.
- Aufgrund der Teilnahme am Arbeitskampf darf gegenüber den Beschäftigten keine Kürzung oder Unterbrechung von Betriebszugehörigkeitszeiten und Beschäftigungszeiten vorgenommen werden.
- Für Urlaubs- und Urlaubsvergütungsansprüche werden Streiktage wie Arbeitstage behandelt, **entsprechende Nachmeldungen der durch den Arbeitskampf ausgefallenen Stunden sind daher von den Arbeitgebern an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft vorzunehmen und der Urlaubskassenbeitrag entsprechend zu entrichten.** Dies hat zur Folge, dass der Anspruch auf Urlaubsvergütung der Arbeitnehmer in voller Höhe bestehen bleibt. Auch dieses Vorgehen entspricht der allgemeinen Rechtsprechung und herrschenden Meinung in der juristischen Literatur, wonach die Berechnung von Urlaubsansprüchen und Urlaubsgeld durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht berührt und diese Leistungen aus diesem Anlass grundsätzlich nicht gekürzt werden dürfen. Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer bleibt durch Teilnahme am Arbeitskampf in jedem Fall unberührt und verringert sich nicht (vgl. § 8 Nr. 2.2 BRTV).
- Zusätzlich soll zwischen den Tarifvertragsparteien auch auf die Stellung von Strafanträgen verzichtet werden bzw. gestellte Strafanträge zurückgenommen werden. Auch hier wurde vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien ihre Mitglieder zu entsprechendem Vorgehen anhalten.

Berlin, 14. Juni 2024

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Zentralverband Deutsches Baugewerbe