

Information Tarifabschlüsse 2024

1. Entgelterhöhungen

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 2024 geltenden Entgelte werden bis zum 30. April 2024 fortgeschrieben (Nullmonat) und in Berlin mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024 um 1,2 % 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.

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

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

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 1 und 2 in die Lohnverträge wurden neue Tarifverträge geschlossen, die den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe ablösen.

Die in den Tarifverträgen zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe vorgesehenen Regelungen für stationär beschäftigte Arbeitnehmer (§ 3 TV Lohn), wonach nur in Ausnahmefällen ein Bauzuschlag zu zahlen ist, gelten insoweit auch für die Lohngruppen LG1 und LG 2. Eine vergleichbare Regelung sah der TV Mindestlohn nicht vor.

2. Maßregelungsverbot

Die Tarifvertragsparteien haben im Nachgang des Arbeitskampfes ein sog. Maßregelungsverbot getroffen. Die IG BAU möchte damit ihre Mitglieder vor einer Schlechterstellung und arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch Teilnahme am Arbeitskampf schützen. Arbeitnehmer sollen so gestellt werden, als wäre der Arbeitskampf nicht geführt worden.

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. Basis der Beitragsberechnung ist das Entgelt, das der Beschäftigte ohne Teilnahme am Arbeitskampf erhalten hätte. Unerheblich ist dagegen, welche Zahlungen möglicherweise von der Gewerkschaft als Streikgeld geleistet wurde. 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).

Sofern Sie noch Einzelfragen zu den tariflichen Regelungen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeberverband.