
Rahmentarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer* im Steinmetz- und
Steinbildhauerhandwerk

vom 24. Mai 2000
in der Fassung vom 26. August 2004

* Der Begriff „Arbeitnehmer“, im gesamten Rahmentarifvertrag steht immer auch für Arbeitnehmerin,
ebenso wie alle männlichen Bezeichnungen, die die weiblichen Bezeichnungen mit einschließen.

Zwischen dem

**Bundesinnungsverband des
Deutschen Steinmetz-, Stein- und Holzbildhauerhandwerks,
Weißkirchener Weg 16, 60439 Frankfurt am Main**

und der

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

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

2.1 Alle Betriebe des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks.

Dies sind Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die unter anderem manuell oder maschinell die nachfolgenden Tätigkeiten ausüben:

Herstellen und Bearbeiten von Natur- und Betonwerkstein, Bekleidungen und Belägen,

Verlegen und Versetzen von Natursteinprodukten und Produkten aus Verbundwerkstoffen, soweit sie teilweise aus Naturstein bestehen, sowie - wenn diese Tätigkeiten nicht arbeitszeitlich überwiegend ausgeübt werden - Verlegen und Versetzen von Produkten aus anderen Materialien,

Restaurierungen und Antragsarbeiten in natürlichem und künstlichem Stein,

Reinigungs- und Imprägnierungsarbeiten sowie Konservierungsarbeiten,

Garten- und Landschaftsgestaltung in Natur- und Betonwerkstein, alle im Rahmen des Grabmalherstellens, -bearbeitens und -versetzens anfallenden Arbeiten sowie alle Bildhauerarbeiten einschließlich der künstlerischen.

2.2 Betriebe, die unter Ziffer 2.1 fallen, werden grundsätzlich als Ganzes erfasst. Werden in diesen Betrieben in selbständigen Betriebsabteilungen fachfremde Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

2.3 Nicht erfasst werden Betriebe des

a) Baugewerbes,

b) Betonsteinhandwerks und Betonsteingewerbes

c) Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und

d) Betriebe und Betriebsabteilungen der Naturwerkstein-Industrie, die Naturwerkstein gewinnen und/oder überwiegend industriell be- oder verarbeiten, wenn Naturstein in Serie, auf Vorrat und nicht individuell auf Bestellung zugeschnitten wird.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

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

§ 2 Einstellung

1. Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere einschließlich der Lohnnachweiskarte der Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks bei der Einstellung dem Arbeitgeber gegen schriftliche Ausfertigung der Einstellungsbedingungen zu übergeben. Ein Exemplar erhält der Arbeitnehmer.

2. Einstellungen durch Arbeitsgemeinschaften

Neueinstellungen auf Baustellen von Arbeitsgemeinschaften können nur von den Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaften vorgenommen werden.

§ 3 Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt wöchentlich 39 Stunden. Sie ist auf fünf Werktage, Montag bis Freitag, zu verteilen.

1.2 Durch Witterungseinflüsse ausfallende Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeitszuschlag innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden.

1.3 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind vom Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes festzulegen, wobei die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Die Arbeitszeit an den einzelnen Wochentagen kann dabei gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage verteilt werden (betriebliche Arbeitszeit).

1.4 Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

1.5 Bei 3-Schichten-Arbeit ist ohne Lohnabzug eine bezahlte Pause von mindestens ½ Stunde einzulegen.

1.6 Umkleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit. Die notwendige Zeit zum Ordnen des Geschirrs und Werkzeugs sowie das Aufräumen der Arbeitsstelle gehört zur regelmäßigen Arbeitszeit.

- 1.7 Bei Arbeiten mit einer außergewöhnlichen Verschmutzung ist für die Körperreinigung vor den Pausen und vor Beendigung der Arbeitszeit bis zu 15 Minuten bezahlte Waschzeit zu gewähren.
- 1.8 Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Die Arbeitsstelle ist der Ort an dem die Tätigkeit für den Betrieb aufgenommen wird.

2. Arbeitszeitkonto und flexible Arbeitszeit

- 2.1. In Betrieben kann vereinbart werden, zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das Arbeitszeitkonto dient in der Regel dazu, witterungsbedingte Kündigungen (§ 4) zu vermeiden. Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:
 - a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
 - b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).
- 2.2 Wöchentlich können bis zu 6 Stunden zuschlagsfrei vorgearbeitet werden. Darüber hinaus geleistete Gutstunden sind zuschlagspflichtig (§ 3 Ziff. 4); der Arbeitnehmer kann dann wählen, ob der Zuschlag in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben oder mit der nächsten Lohnzahlung ausgezahlt wird.
- 2.3 Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 136 Gutstunden bzw. 20 Minusstunden aufweisen. Ab der 137. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff.4) auszusahlen.
- 2.4 Der jeweils aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos (Gut- bzw. Minusstunden) ist mit der monatlichen Lohnabrechnung (§ 5) separat nachzuweisen.
- 2.5 Die Gutstunden des Arbeitszeitkontos sind grundsätzlich zum 31.März eines jeden Kalenderjahres auszugleichen (auf Null zu stellen); für Gutstunden, die bis zum Stichtag nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff.4) auszusahlen.
- 2.6 Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus, ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen. Für Gutstunden, die bis zum Ausscheiden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, ist die Vergütung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 3 Ziff. 4) mit der letzten Lohnzahlung auszusahlen. Beim Tode des Arbeitnehmers sind Guthaben an die Erben auszusahlen; bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Erbberechtigten zahlen.
- 2.7 Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3 Ziff.4) mit der nächsten Lohnzahlung auszusahlen; alternativ ist möglich, die Zuschläge in Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
- 2.8 Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Versicherung, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei einer geeigneten Einrichtung der Tarifvertragsparteien. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 23% des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen der betrieblichen Interessenvertretung oder des Arbeitnehmers ist diesen gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszusahlen; die Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.
- 2.9 Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto unterliegen den Ausschlussfristen entsprechend ihrer Fälligkeit.

3. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 3.1 Die Leistung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit soll auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle beschränkt bleiben und wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im gesetzlichen Rahmen geregelt.
- 3.2 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, sofern nicht nach Ziffer 2 verfahren wird.

- 3.3 Mehrarbeit gemäß Ziffer 4.1.1 kann nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in Freizeit abgegolten werden.
- 3.4 Nachtarbeit ist die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
- 3.4 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die an diesen Tagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3.5 Schichtarbeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Betriebsrat zu leisten.

4. Zuschläge

4.1 Als Zuschläge sind zu zahlen:

4.1.1 Für Mehrarbeit	25 %,
4.1.2 für Nachtarbeit	35 %,
4.1.3 für Nachtarbeit als Schichtarbeit	10 %,
4.1.4 für Sonntagsarbeit	50 %,
4.1.5 für Arbeiten an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen	100 %,
4.1.6 für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag, den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai	150 %.

4.2 Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so sind alle zu zahlen. Die Zuschläge werden je nach Entlohnungsart aus den vereinbarten Stundenlöhnen errechnet, d.h. bei Zeitlohn aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn, bei Akkord- oder Prämienlohn aus dem Akkord- oder Prämien Durchschnitt pro Stunde.

4.3 Der 24. Dezember ist arbeitsfrei und wird mit 4 Arbeitsstunden vergütet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt.

Der 31.12. ist arbeitsfrei und wird als Urlaubstag angerechnet, sofern er auf einen Arbeitstag fällt und sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen ist.

§ 4

Arbeitszeit und Arbeitsversäumnis

1. Allgemeiner Grundsatz

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird nur die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt.

2. Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

2.1 Wird die Arbeit durch Betriebsstörung unterbrochen, so sind die Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit im Betrieb zu leisten.

2.2 Wenn anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist, so ist dem Arbeitnehmer der Verdienstausschlag bis zum Ablauf der täglichen betrieblich geregelten Arbeitszeit zu bezahlen.

3. Arbeitsausfall infolge Schlechtwetters

3.1 Wird die Fortsetzung von Arbeiten am Bau oder bei Tätigkeiten, die ausschließlich im Freien ausgeübt werden, aus zwingenden Witterungsgründen in der Zeit vom 15. November bis 15. März unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der überwiegend am Bau oder im Freien beschäftigt war, mit Zustimmung des Betriebsrates bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Tag beendet werden, wenn in der Werkstatt keine produktiven Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzusetzen oder

wiederaufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen und Beratung mit dem Betriebsrat.

Eine witterungsbedingte Kündigung kann erst ausgesprochen werden, wenn das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto erschöpft ist.

Dem Arbeitnehmer ist der ausfallende Lohn nach Maßgabe der betrieblich geregelten Arbeitszeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu vergüten, auch wenn vom Arbeitgeber auf eine Arbeitsbereitschaft verzichtet wurde.

Ein Vergütungsanspruch für den dem Kündigungsablauf folgenden Tag entfällt mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten öffentlicher Verkehrsmittel.

- 3.2 Bei Arbeitsunterbrechung durch Witterungseinfluss ist, wenn anderweitige Beschäftigung oder Nacharbeit nach Entscheidung der Betriebsleitung (Ziffer 3.1) nicht möglich ist, der ausfallende Lohn bis zum Ablauf der täglichen Arbeitszeit zu vergüten.

Ist die Schicht so rechtzeitig abgesagt, dass der Arbeitsausfall dem Arbeitnehmer schon vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, so entfällt der Vergütungsanspruch für den nächstfolgenden Arbeitstag mit Ausnahme des Anspruchs auf Erstattung der Kosten für bereits gelöste Zeitkarten.

- 3.3 Ist das Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 3.1 beendet worden, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, sobald die Witterungsverhältnisse dies zulassen.

- 3.4 Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen. Arbeitsvertragliche Regelungen bestehen uneingeschränkt fort.

4. Arbeitsausfall infolge Krankheit

Bei Krankheitsfällen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (z. Z. Entgeltfortzahlungsgesetz).

5. Freistellung aus familiären Gründen

Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes in folgenden Fällen von der Arbeit freizustellen:

- | | | |
|-----|--|----------------|
| 5.1 | bei Tod des Ehegatten oder der Kinder einschließlich des Bestattungstages für | 2 Arbeitstage, |
| 5.2 | bei Tod von Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern einschließlich des Bestattungstages für | 1 Arbeitstag, |
| 5.3 | bei eigener Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| 5.4 | aus Anlass der Entbindung der Lebensgefährtin in häuslicher Gemeinschaft | 1 Arbeitstag, |
| 5.5 | bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, einmal alle zwei Jahre für | 1 Arbeitstag, |
| 5.6 | bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für | 1 Arbeitstag, |
| 5.7 | bei eigener Silberhochzeit, wenn an diesem Tag eine 10jährige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers besteht, für | 1 Arbeitstag. |

6. Freistellung aus besonderen Gründen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigten Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der betriebsüblichen, regelmäßigen Arbeitszeit bei

- 6.1 erstmaligem Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, ausgenommen sind Dauerbehandlungen;

6.2 Vorladungen vor Gericht oder ähnlichen Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess geladen ist.

7. Freistellung ohne Entgelt

Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unbezahlte Freizeit zu gewähren. Dies gilt auch für die Ausübung von Pflichten oder bei der Wahrnehmung von Mandaten gesetzlicher oder tarifvertraglicher Art, wie z.B. Prüfungsausschüsse nach dem Berufsbildungsgesetz, gemeinsame Veranstaltungen der Tarifvertragsparteien, Tarifverhandlungen und deren vorbereitende Sitzungen sowie Schiedsgerichtssitzungen.

8. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

Ist dies nicht möglich, so ist spätestens bis zum folgenden Tag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen.

§ 5 Lohn

1. Allgemeine Lohnbestimmungen

- 1.1 Die Festsetzung der Löhne erfolgt durch die Tarifvertragsparteien auf Landesebene.
- 1.2 Arbeitnehmer, die in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind und ständig Leistungen erbringen, die den an einen Arbeitnehmer normaler Leistungsfähigkeit zu stellenden Anforderungen nicht entsprechen, können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien mit geminderten tariflichen Sätzen entlohnt werden. Der Lohnsatz für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und ist schriftlich mit den Beteiligten, der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 1.3 Facharbeiter ist, wer für die auszuübende Tätigkeit die Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) bestanden hat.
- 1.4 Die in Ziffer 1.3 genannten Gesellen erhalten im ersten Jahr ihrer tatsächlichen Beschäftigung in Steinmetz- oder Steinbildhauerbetrieben nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung 90 % des Tariflohnes des entsprechenden Gesellen.

2. Lohn nach abgeschlossener Ausbildung

Der Arbeitnehmer, dessen Ausbildungsvertragszeit (Lehrzeitdauer) gemäß der Ausbildungsordnung abgelaufen ist und der noch keine Abschlussprüfung abgelegt hat, hat Anspruch auf den Steinmetzhelferlohn mit der Maßgabe, daß bei Bestehen der Abschlussprüfung (Gesellenprüfung), sofern diese ohne Verschulden des Auszubildenden verzögert wurde, die Differenz zwischen dem Steinmetzhelferlohn und dem Gesellenlohn gemäß Ziffer 1.4 nachzuzahlen ist.

3. Lohn jugendlicher Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten mindestens bis zum

17. Lebensjahr	70 %,
18. Lebensjahr	80 %,
19. Lebensjahr	90 %,
nach vollendetem 19. Lebensjahr	100 %

des Tariflohnes des entsprechenden Steinmetzhelfers.

4. Lohn aus auswärtiger Beschäftigung

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebssitzes bzw. Einstellungsortes ist, sofern die Arbeitsstelle in einem tarifhöheren Ort liegt, der für diesen Ort zuständige Lohn zu bezahlen.
Bei tarifniedrigerem Ort ist der für den Betriebssitz bzw. Einstellungsort geltende Lohn zu zahlen.

5. Ort und Zeitpunkt der Lohnzahlung

Das Entgelt für geleistete Arbeit ist grundsätzlich monatlich so zu zahlen, dass der Arbeitnehmer bis zum 10. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann.

6. Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der Lohnperiode eine genaue schriftliche Abrechnung über geleistete Stunden, Lohn, Zulagen und Abzüge bis zum 10. Tag des Folgemonats zu geben, sofern er über entsprechende Aufzeichnungen des Arbeitnehmers verfügt.

7. Zeitpunkt der Lohnabrechnung

In Übereinstimmung mit dem Betriebsrat können angemessene Abschlagszahlungen des bis dahin verdienten Bruttolohnes festgelegt werden.

8. Abgeltungsverbot

Die Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhten Lohn oder erhöhte Leistungswerte ist unzulässig.

§ 6 Lohngruppen

1. Festsetzung der Lohngruppen

Es werden folgende Lohngruppen festgesetzt:

- 1.1 Steinbildhauer, Bildhauer;
- 1.2 Vorarbeiter;
Vorarbeiter ist, wer schriftlich oder mündlich beauftragt ist, Aufsicht über andere Mitarbeiter zu führen;
- 1.3 Steinmetzen, Schrifthauer, Versetzer und Fräser, soweit sie aus dem Steinmetzberuf kommen;
- 1.4 Versetzer und Fräser, soweit sie aus anderen Berufen kommen;
- 1.5 Steinschleifer;
- 1.6 Steinschleifer in den ersten 1 ½ Jahren ihrer Tätigkeit;
- 1.7 Betriebshandwerker;
- 1.8 Steinsäger (auch Gattersäger);
- 1.9 Steinsäger in den ersten 1 ½ Jahren;
- 1.10 Steinmetzhelfer.

§ 7 Erschwerniszuschläge

1. Anspruchsgrundlage

Solange der Arbeitnehmer mit den nachstehenden Arbeiten beschäftigt wird, erhält er folgende Zuschläge:

- 1.1 Umarbeiten, Überarbeiten und Abarbeiten
alter Werksteine an Bauwerken nicht jedoch das
Entfernen von verwitterten Materialien
im Rahmen von Renovierungsarbeiten 10 %,

1.2	Abscharrieren alter, mit Ölfarbe gestrichener Werksteine an Bauwerken	10 %,
1.3	Hau- und Schleifarbeiten über Kopf und an schlecht erreichbaren Plätzen	15 %,
1.4	Arbeiten auf Hängegerüsten	20 %,
1.5	Arbeiten an Tunnelgewölben und -wänden zum Auswechseln oder Versetzen von Werksteinteilen	15 %,
1.6	Grobe Ausbrucharbeiten mit Pressluft- und Elektrohämmern über 5 kg über 1,5 Stunden, dann von der 1. Stunde an	10 %,
1.7	Arbeiten, die durch das vorgeschriebene Tragen einer Filterschutzmaske erschwert sind	10 %.

2. Berechnungsgrundlage

Berechnungsgrundlage ist der tarifliche Stundenlohn bzw. der Akkorddurchschnittsverdienst.

3. Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, sind die zwei höchsten Zuschläge zu zahlen.

§ 8

Vergütung für Mehraufwand bei Entsendung

1. Allgemeines

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

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

Unterhält der Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so gilt im Nachfolgenden stets die der Bau- oder sonstigen Arbeitsstelle nächstgelegene Wohnung.

2. Grundsatz

Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber auf eine Baustelle entsandt werden und denen hierdurch höhere Aufwendungen entstehen, als würden sie im Betrieb arbeiten, erhalten diesen Mehraufwand wie folgt erstattet.

3. Bau- oder Arbeitsstellen mit täglicher Heimfahrt

3.1 Wegezeitvergütung

3.1.1 Ist die Baustelle ab Wohnort oder Sammelstelle unter normalen Umständen nur in mehr als 0,5 Stunde Fahrtzeit – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugs – zu erreichen, ist die Zeit, die über 0,5 Stunde hinausgeht, mit dem tariflichen Stundenlohn zu bezahlen.

3.1.2 Soweit die Wege zur und von der Baustelle in die Arbeitszeit fallen, ist die Wegezeit als Arbeitszeit zu bezahlen.

3.2 Fahrtkostenabgeltung

3.2.1 Der Arbeitnehmer hat – gleichgültig, wie er den Weg zurücklegt – Anspruch auf Zahlung des Preises für das preisgünstigste öffentliche Verkehrsmittel, der über den Preis zum Erreichen des Betriebes hinausgeht.

- 3.2.2 Benutzt der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein von ihm zur Verfügung gestelltes Fahrzeug, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Zahlung eines Kilometergeldes. Es beträgt je Arbeitstag und gefahrenen Kilometer DM 0,52/Euro 0,26, wenn ein Personenkraftwagen benutzt wird bzw. DM 0,26/Euro 0,13 wenn ein Zweirad benutzt wird.
- 3.2.3 Der Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug gegeben ist.

3.3 Begrenzung der Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung
Die Wegezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung ist auf die maximale Höhe der Auslösung begrenzt.

4. Bau- oder Arbeitsstellen ohne tägliche Heimfahrt

- 4.1 Anspruch auf Auslösung
 - 4.1.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Baustelle tätig ist und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung nicht zuzumuten ist, hat Anspruch auf Auslösung zur Abgeltung besonderer Kosten für seinen Mehraufwand.
Der Arbeitgeber stellt die Unterkunft für auswärtige Übernachtung und trägt die Kosten in voller Höhe. Für die Beschaffenheit der Unterkünfte gelten die Bestimmungen des § 120 der Gewerbeordnung.
Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer für die Unterkunft selbst sorgen.
 - 4.1.2 Die tägliche Rückkehr gilt als zumutbar, wenn der Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Baustelle bzw. Baustelle zur Wohnung unter normalen Umständen – bei kürzester Wegstrecke und entweder bei Benutzung des preisgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeugs – nicht mehr als 1,5 Stunden beträgt.
 - 4.1.3 Der Anspruch auf die arbeitstägliche Auslösung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich außerhalb seiner Wohnung übernachtet.
- 4.2 Höhe der Auslösung
 - 4.2.1 Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber kostenlose Unterkunft gestellt, beträgt die Höhe der Auslösung für Mehraufwand 1,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag.
 - 4.2.2 Wird für die Unterkunft gemäß 4.1.1 selbst gesorgt, beträgt die Höhe der Auslösung 3,5 Tarifecklöhne für jeden geleisteten Arbeitstag
 - 4.2.3 Fällt in die Zeit, in der der Arbeitnehmer Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), ein gesetzlicher Feiertag am Arbeitsort und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diesen Feiertag die Auslösung zu.
 - 4.2.4 Ist der Arbeitnehmer in der Zeit, in der er Anspruch auf Auslösung hat (z.B. Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag), arbeitsunfähig krank und der Arbeitnehmer verbleibt am Ort der Baustelle, so steht ihm auch für diese Zeit die Auslösung zu.
- 4.3 Reisezeitvergütung und Fahrtkostenabgeltung
Bei Beginn und bei Beendigung der Tätigkeit auf der Baustelle ist dem Arbeitnehmer die Reisezeit gemäß 3.1 zu vergüten, sowie die Fahrtkosten gemäß 3.2 zu erstatten.
- 4.4 Wochenendheimfahrten
Für jede Heimfahrt von der Baustelle zur Wohnung – jedoch maximal einmal pro Woche – erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zur Auslösung pro An- und Abreisetag die Erstattung der Fahrtkosten gemäß 3.2. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht. Bei Entfernungen über 400 km zwischen Wohnung und Arbeitsstelle besteht die Möglichkeit, unter Fortzahlung der Auslösung gemäß Ziffer 4 am Ort der Baustelle zu verbleiben.
- 4.5 Fortfall von Auslösungsanspruch
Der Anspruch auf Auslösung entfällt:
 - 4.5.1 für Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise schuldhaft die Arbeit versäumt,
 - 4.5.2 bei Aufnahme des Arbeitnehmers in ein Krankenhaus mit dem Tag der Einlieferung.

5. Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften

Auslösung, Reise- und Wegezeitvergütungen sowie Fahrtkostenerstattung sind nur insoweit steuer- und sozialversicherungsfrei, als sie die jeweils gültigen gesetzlichen Pauschalbeträge nicht übersteigen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die zulässigen Pauschalbeträge bei der Lohnabrechnung in Ansatz zu bringen.

§ 9 Urlaub

1. Der Jahresurlaubsanspruch der Arbeitnehmer beträgt 30 Arbeitstage.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
4. Samstage gelten nicht als Urlaubstage. Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung haben keinen Einfluss auf den Jahresurlaubsanspruch.
5. Der für das Urlaubsjahr festgelegte Urlaub kann erstmalig nach Erfüllung einer Wartezeit von 6 Monaten im gleichen Betrieb gefordert werden.
6. Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - 6.1 für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - 6.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - 6.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit im Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs (24 Werktage) nicht unterschritten wird.
7. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird von dem Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates nach Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer, nach den Bedürfnissen des Betriebes, bestimmt.

Dabei kann, um witterungsbedingten Einflüssen im Winter Rechnung zu tragen, betrieblich festgelegt werden, dass 2 Wochen des Jahresurlaubs in der Zeit vom 01. Dezember bis 01. März zu nehmen sind.

8. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich wie folgt:

- 8.1 Der Bruttolohn der letzten 6 Monate wird durch die Zahl 125 (Divisor) geteilt.
- 8.2 Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 21 je Monat.
- 8.3 Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird sowie entschuldigte Fehltage sind jeweils von der Zahl 125 oder 21 abzuziehen.
- 8.4 Während des Urlaubs tritt das Urlaubsentgelt im Sinne des Sozialversicherungs- und Steuerrechts an die Stelle des Lohnes.

9. Auszahlung des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld kann nur gefordert und ausbezahlt werden, wenn

- 9.1 der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub tatsächlich antritt,
- 9.2 der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet,
- 9.3 Hinterbliebene im Todesfall des Arbeitnehmers ihre Erbberechtigung nachweisen.

10. Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen.

§ 10**Zusätzliches Urlaubsgeld****1. Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld**

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nach einer 12monatigen Betriebszugehörigkeit.

2. Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes

Alle gewerblichen Arbeitnehmer, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages fallen und das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

30 DM / 15,34 Euro pro Urlaubstag.

Gewerbliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Jugendliche) erhalten 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.

3. Anteiliger Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld

Scheidet ein Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, innerhalb des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf 1/12 des zusätzlichen Urlaubsgeldes für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Zuviel gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld kann anteilmäßig zurückgefordert bzw. unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze angerechnet werden.

§ 11**Beendigung des Arbeitsverhältnisses****1. Kündigungsfristen**

1.1 Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen.

1.2 Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

1.3 Verlängerte Kündigungsfristen für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen:

1. zwei Jahre bestanden hat,
einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
2. fünf Jahre bestanden hat,
zwei Monate zum Ende des Kalendermonats
3. acht Jahre bestanden hat,
drei Monate zum Ende des Kalendermonats
4. zehn Jahre bestanden hat,
vier Monate zum Ende des Kalendermonats
5. zwölf Jahre bestanden hat,
fünf Monate zum Ende des Kalendermonats
6. fünfzehn Jahre bestanden hat,
sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
7. zwanzig Jahre bestanden hat,
sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Betrieb werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

2. Kündigung während der Probezeit

Innerhalb von 6 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 1 Werktag erfolgen.

3. Verlängerung eines gekündigten Arbeitsverhältnisses

Ist das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung beendet, kann es im beiderseitigen Einvernehmen bis zur Dauer von 9 Werktagen mit der Möglichkeit einer täglichen Kündigung – bei Einhaltung einer Frist von 4 Stunden zum Arbeitsschluß - verlängert werden.

4. Kündigung aus anderen Gründen

Wenn der Arbeitnehmer Schwarzarbeit leistet, kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

5. Freistellung zur Arbeitssuche

Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist dem Arbeitnehmer in angemessenem Umfang nach Häufigkeit, Länge und Zeitpunkt, Freizeit zur Arbeitssuche zu gewähren.

Hat der Arbeitgeber gekündigt, so hat er dem Arbeitnehmer für die zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit, längstens jedoch für 5 Stunden, den Lohn fortzuzahlen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer dafür einen Nachweis zu erbringen.

6. Entschädigung für Verlust des Arbeitsplatzes

Wird Arbeitnehmern nach 4monatiger Betriebszugehörigkeit durch den Arbeitgeber in der Zeit vom 1. Dezember bis 2. Januar eine Kündigung ausgesprochen oder wirkt eine Kündigungsfrist in diese Zeit hinein, so ist dem Arbeitnehmer eine Abfindung als Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes in Höhe von 3 Tagesverdiensten für die Weihnachtsfeiertage und den Neujahrstag zu zahlen, die er erhalten hätte, wenn die Kündigung nicht erfolgt wäre.

§ 12

Berechnung der Betriebszugehörigkeit

Unverschuldete Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten gilt nicht als Unterbrechung.

Fachschulbesuch im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber gilt bis zur Dauer von 24 Monaten als unverschuldete Unterbrechung.

Wird ein Auszubildender nach Ablauf der Ausbildungsvertragszeit als Geselle weiterbeschäftigt, so zählt seine Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit.

§ 13

Restlohn – Arbeitspapiere

1. Aushändigung der Arbeitspapiere

Bei ordentlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Restlohn und alle Arbeitspapiere dem Ausscheidenden bis zum Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle auszuhändigen.

2. Zusendung der Arbeitspapiere

Soweit dies nicht möglich ist, muß die Zusendung auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift innerhalb von 3 Werktagen erfolgen, es sei denn, daß die Nichtaushändigung auf Gründe zurückgeht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

**§ 14
Betriebsvertretung**

Zur Wahrnehmung der sozialen, personellen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer soll in den Betrieben ein Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt werden; seine Tätigkeit richtet sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

**§ 15
Durchführungsbestimmungen**

Die Betriebsleitung ist verpflichtet, für die Durchführung des gesetzlichen Arbeitsschutzes Sorge zu tragen.

Geeignete Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen sind durch den Arbeitgeber zu stellen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich an die für den Arbeitsschutz getroffenen Maßnahmen zu halten.

**§ 16
Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 17
Durchführung des Vertrages**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages und der aufgrund desselben abgeschlossenen Lohntarifverträge einzusetzen.

**§ 18
Behandlung von Streitigkeiten**

Über Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien, welche die Auslegung dieses Vertrages betreffen, entscheidet eine eigene Schiedsstelle. Diese Schiedsstelle besteht aus je drei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern.

Ist eine Einigung in der Schiedsstelle nicht möglich, so wird ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Tarifvertragsparteien zu verständigen. Die Schiedsstelle gibt sich ihre Geschäftsordnung selbst und tritt nach Anrufung innerhalb von 14 Werktagen zusammen.

§ 19
Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Juli 2000 in Kraft. Er kann, mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2004, schriftlich gekündigt werden.

Frankfurt, den 24.05.2000
Frankfurt, den 26.08.2004

Bundesinnungsverband des
Deutschen Steinmetz-, Stein- und Holzbildhauerhandwerks,
Weißkirchener Weg 16, 60439 Frankfurt am Main

Martin Schwieren

Wolfgang Simon

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

Klaus Wiesehügel

Rolf Steinmann