



Tarifinfo – Dezember 2024

Neuer Manteltarifvertrag und neuer Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung für die Immobilienwirtschaft ab 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie bereits informiert, werden ab dem 01. Januar 2025 der Manteltarifvertrag und der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung durch überarbeitete Versionen abgelöst. Die wesentlichen Veränderungen haben wir nochmal zusammengefasst.

Wesentliche Änderungen im Manteltarifvertrag

Zusätzliches Urlaubsgeld

Die Beträge, die 1996 im alten Manteltarifvertrag statisch festgeschrieben wurden, werden zukünftig prozentual berechnet und steigen im gleichen Maß wie die Vergütung. Ab dem 01.07.2024 werden mindestens 60%, der im Juli des Kalenderjahres geltenden Vergütung, als zusätzliches Urlaubsgeld ausgezahlt. Somit wurde in diesem Jahr das zusätzliche Urlaubsgeld schon nach den neuen Entgelten berechnet. Sollte es Betriebsvereinbarungen geben, in denen ein höheres Urlaubsgeld vereinbart ist, behalten diese ihre Gültigkeit.

Jubiläumswendungen

Auch bei den Jubiläumswendungen gab es eine Neuerung. Zukünftig wird es, gestaffelt nach Jahren der Betriebszugehörigkeit, bezahlte freie Tage geben - nach 10 Jahren einen Tag, nach 25 Jahren zwei Tage und nach 40 Jahren drei Tage. Bereits bestehende Vereinbarungen behalten selbstverständlich ihre Gültigkeit.

Kündigungsfristen

Für den Arbeitgeber gelten verlängerte Kündigungsfristen, die über die gesetzlichen Fristen hinaus gehen. Zukünftig werden die verlängerten Kündigungsfristen nach fünf- und achtjähriger Beschäftigung auch für die Beschäftigten gelten, also drei bzw. vier Monate zum Quartalsende. Mit dieser Maßnahme erhoffen sich die Arbeitgeber eine lückenlose Stellenbesetzung bei ausscheidendem Mitarbeiter*innen.

Wesentliche Änderungen im Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung

Öffnungsklausel zur Abweichung vom Vergütungstarifvertrag

Die Möglichkeit, eine Absenkung der Löhne und Gehälter aus dem Vergütungstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vorzunehmen, entfällt zukünftig. Auch die Möglichkeit zur Absenkung des zusätzlichen Urlaubsgeldes werden erheblich erschwert.

Eingruppierung von Mitarbeiter*innen nach der Ausbildung

Zukünftig werden alle Mitarbeiter*innen direkt nach der Ausbildung zu den Regeln des Vergütungstarifvertrages eingruppiert. Die Absenkung der Eingruppierung im ersten Beschäftigungsjahr wurde gestrichen.

Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit (Arbeitszeitkorridor)

Auch in diesem Punkt sind die Möglichkeiten der Anwendung erheblich eingeschränkt und verschärft worden. Wie alle Paragraphen in diesem Tarifvertrag dient auch dieser nur der Beschäftigungssicherung und nicht zur Erhöhung der Arbeitszeit durch die Hintertür. Zukünftig muss der Arbeitgeber die Ausweitung der Arbeitszeit bei den Tarifvertragsparteien beantragen, begründen und genehmigen lassen. Dazu haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein Verfahren geeinigt. Regelungen zur Arbeitszeit, die vor Abschluss des neuen Tarifvertrages abgeschlossen wurden, laufen zum 31.12.2025 aus und verlieren ihre Wirkung. Nachfolgeregelungen müssen dann neu beantragt, begründet und genehmigt werden.

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Anzahl der Verlängerungen bei ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen wurde auf maximal vier (vorher sechs) innerhalb von 48 Monaten beschränkt.

Laufzeit der neuen Tarifverträge

Beide Tarifverträge werden zum 01. Januar 2025 in Kraft treten und die bestehenden Verträge ablösen. Wir haben uns mit den Arbeitgebern darauf verständigt, dass die Regelung zum zusätzlichen Urlaubsgeld bereits zum 01. Juli 2024 in Kraft tritt.

Mit diesen Veränderungen haben wir in langen Verhandlungen deutliche Verbesserungen eurer tariflichen Bedingungen erreichen können. Die Neuregelung zum Urlaubsgeld bedeutet mehr Geld für euch, welches auch noch mit jedem neuen Vergütungsabschluss weiter steigen wird. Mit den Freistellungstagen für Jubiläen konnten wir endlich erreichen, dass eure langjährigen Betriebszugehörigkeiten wieder Würdigung finden.

Darüber hinaus ist uns bei der Beschäftigungssicherung und -förderung ein echter Systemwechsel gelungen. Eure Monatsvergütungen können nicht mehr gekürzt werden und neu ausgebildete Kolleginnen und Kollegen werden jetzt von Beginn an gleich behandelt. Die wirkliche Neuerung ist die Begründungspflicht der Unternehmen bei Anwendung dieser tariflichen Ausnahmeregelungen. Es müssen Geschäftszahlen vorgelegt werden, um Einsparungen bei euren tariflichen Leistungen zu begründen, damit wir sogenannte „Mitnahmeeffekte“ zukünftig ausschließen können.

Zu guter Letzt

Sämtliche Unterscheidungen zwischen Ost und West in den Tarifverträgen sind ersatzlos gestrichen worden.

Zweite Stufe der Entgelterhöhung ab dem 1. Februar 2025

Ab dem 01. Februar 2025 werden die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen weiter steigen, die Löhne und Gehälter um 2,6% (gerundet auf volle € 5,-) und die Ausbildungsvergütungen um € 30,- je Ausbildungsjahr. Der Vergütungstarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2025.

Vielen Dank für eure Unterstützung und wir wünschen euch allen schöne Feiertage
Eure Bundestarifkommission IG BAU und ver.di

Gewerkschaftsmitglied werden.

Mitmachen.

Mitwirken.

Mitbestimmen.

IG BAU in der Wohnungswirtschaft

www.igbau.de

IG BAU Mitglied werden

www.igbau.de/Mitglied-werden.de

ver.di in der Wohnungswirtschaft

www.wowi.verdi.de

ver.di Mitglied werden

www.mitgliedwerden.verdi.de

V.i.S.d.P: IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Vorstandsbereich Bauwirtschaft - Baustoffindustrie, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main; Stefan Bösch; ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin; Christian Schadow