



Mindestlohtarifvertrag

für die gewerblichen Beschäftigten
in der Gebäudereinigung

vom 2. Juni 2022

Gültig ab 1. Oktober 2022

allgemeinverbindlich



Die Gebäudedienstleister

TARIFVERTRAG

zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer¹
in der

GEBÄUDEREINIGUNG

im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)
vom 2. Juni 2022

gültig ab 1. Oktober 2022

Zwischen dem

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Kronenstraße 55 – 58, 10117 Berlin

und der

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

wird folgender Tarifvertrag über Mindestlöhne im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) geschlossen:

¹ Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für jedwedes Geschlecht.

I. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

II. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV Gebäudereinigung) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

III. Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

§ 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne betragen bundeseinheitlich

Lohngruppen	ab 01.10.2022	ab 01.01.2024
1	13,00 €	13,50 €
6	16,20 €	16,70 €

1. Zu den Lohngruppen 1 und 6 gehören folgende Tätigkeiten:

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln, wie z. B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern), Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen, technischen Geräten sowie von Ausstattungen in Räumen, wie z. B. Möbel, Mobiliar und Bodenbelägen aller Art, maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes; Innenglasreinigung – soweit diese nicht in typischer Weise mit Glasreinigungstechnik ausgeführt wird – wie z. B. bei Glasreinigung von Mobiliar, Vitrinen und Glastüren (Beseitigung von Griffspuren).

Lohngruppe 6

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen (mit Ausnahme der Innenraumglasflächen gemäß Lohngruppe 1) und Außenbauteilen an Bauwerken aller Art und Verkehrsmitteln, wie z. B. Bussen, Bahnen, Flugzeugen und Schiffen (mit Ausnahme der Reinigung von Autos in Autowaschanlagen und Autohäusern); Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z. B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen; Gebäudereiniger-Gesellen, die nach Inkrafttreten des Rahmentarifvertrages, gültig ab 1. November 2019 neu eingestellt werden.

2. Der Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 1 steht auch den Arbeitnehmern mindestens zu, die gemäß des Rahmentarifvertrages Gebäudereinigung in der jeweils gültigen Fassung aufgrund ihrer Tätigkeiten in die Lohngruppen 2, 3 oder 4, der Anspruch auf den Mindestlohn der Lohngruppe 6 auch denjenigen Arbeitnehmern, die gemäß Rahmentarifvertrag Gebäudereinigung in der jeweils gültigen Fassung aufgrund ihrer Tätigkeiten in die Lohngruppen 7 oder höher, einzugruppieren sind. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben im Übrigen unberührt.
3. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist. Dies gilt nicht für den Mindestlohnanspruch, der nachweislich auf die in ein nach § 4 RTV geführtes Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden entfällt.
4. Der Anspruch auf den Mindestlohn verfällt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach seiner Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht wird. Für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausgezahlt worden ist, sondern dem Jahresarbeitszeitkonto (§ 4 Ziff. 2 RTV) gutzuschreiben war, gilt die gesetzliche regelmäßige Verjährungsfrist.

§ 3

Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1 – Monatslohn

1. Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 mit einer gleichbleibenden wöchentlichen Arbeitszeit kann unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein verstetigter Monatslohn gezahlt werden.
Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn x Wochenarbeitszeit : 5 x 261 : 12.
2. Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Erschwerniszuschläge sowie sonstige von der geleisteten Arbeitszeit unabhängige tarifliche, arbeitsvertragliche oder in Betriebsvereinbarungen vereinbarte Ansprüche sind gesondert zu vergüten und in der Lohnabrechnung auszuweisen.
3. In der monatlichen Lohnabrechnung ist die gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 gesondert auszuweisen. Ein Ausweis in der Lohnabrechnung ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen die individuelle Arbeitszeit nach Ziffer 1 ausnahmsweise überschritten wird.

§ 4

Lohn der Arbeitsstelle – Lohn bei auswärtiger Beschäftigung

Es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle. Werden Beschäftigte an anderer Arbeitsstelle eingesetzt, behalten sie den Anspruch auf den Mindestlohn der Arbeitsstelle, auf der sie zuerst nach ihrer Einstellung gearbeitet haben, wenn der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle niedriger ist. Ist der Mindestlohn der auswärtigen Arbeitsstelle höher, so haben sie Anspruch auf diesen Mindestlohn, solange sie auf dieser Arbeitsstelle arbeiten.

§ 5

Unterrichtungsrecht des Betriebsrates

Der Arbeitgeber hat die Rechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung zu wahren. Soweit hiervon erfasst, gilt dies auch für den Einsatz von Nachunternehmern. Insbesondere sind die §§ 92 (Personalplanung) und 92 a (Beschäftigungssicherung) einzuhalten.

§ 6

Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages bzw. den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales zu beantragen.

1. Dieser Mindestlohntarifvertrag tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von vier Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2024, gekündigt werden. Dieser Tarifvertrag löst den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 04.11.2020 ab.
2. Sollte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den TV Mindestlohn nicht für allgemeinverbindlich erklären bzw. die beantragte Rechtsverordnung nicht erlassen, haben beide Parteien dieses Tarifvertrages abweichend von Ziff. 1 das Recht zur Kündigung dieses Tarifvertrages mit einer Frist von einer Woche, erstmals zum 30. September 2022.
3. Sollten die mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drks. 20/1408) vorgesehenen Regelungen nicht bis zum 01.09.2022 im Bundesgesetzblatt verkündet worden sein, haben beide Parteien das Recht, diesen Tarifvertrag ab dem 01.09.2022 mit einer Frist von einem Werktag gegenüber der anderen Vertragspartei zu kündigen.

Dieses Kündigungsrecht gilt auch für den Fall einer Außerkraftsetzung des vorgenannten Gesetzes nach seiner Verkündung oder einer Verschiebung der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf einen von dem in Satz 1 genannten Gesetzentwurf abweichenden Zeitpunkt nach dem 01.10.2022. Dieses Kündigungsrecht besteht bis zum 30.09.2022.

Sollte das Bundesverfassungsgericht die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes gemäß des Entwurfs eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drks. 20/1408) für verfassungswidrig erklären oder durch eine Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz das auf dieser Grundlage erlassene Gesetz für vorläufig nicht anwendbar erklären und die Anhebung demzufolge nicht umgesetzt oder rückgängig gemacht werden, haben beide Parteien mit dem Zeitpunkt der Verkündung einer entsprechenden Entscheidung das Recht, diesen Tarifvertrag abweichend von der vereinbarten Laufzeit

mit einer Frist von einem Werktag gegenüber der anderen Tarifvertragspartei zu kündigen. Dieses Kündigungsrecht besteht bis zum 30.09.2022.

4. Mit Ablauf der Kündigungsfrist tritt bei einer Kündigung in den Fällen der Ziffern 2 und 3 der gekündigte Tarifvertrag ohne Nachwirkung außer Kraft und der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 04.11.2020 (gültig ab 01.01.2021) gilt unverändert weiter bzw. tritt wieder in Kraft.

Berlin / Frankfurt am Main, den 2. Juni 2022

**Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks,
Kronenstraße 55 - 58, 10117 Berlin**

Thomas Dietrich

Christian Kloeveborn

Johannes Bungart

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

Robert Feiger

Ulrike Laux



**Bundesinnungsverband des
Gebäudereiniger-Handwerks**

Kronenstraße 55 – 58
10117 Berlin

Tel.: 030 20622670
biv@die-gebaeuedienstleister.de
www.die-gebaeuedienstleister.de