

# **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

## **Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk**

**Vom 27. Februar 2008**

Auf Grund des § 1 Abs. 3a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 26. Februar 1996 (BGBl. I S. 227), der durch Artikel 10 Nr. 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) eingefügt und zuletzt durch Artikel I Nr. 1 Buchstabe d des Gesetzes vom 25. April 2007 (BGBl. I S. 576) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie den Parteien des Tarifvertrages nach § 1 dieser Verordnung Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

### **§1**

#### **Zwingende Arbeitsbedingungen**

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 9. Oktober 2007, abgeschlossen zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Dottendorfer Straße 86, 63129 Bonn, und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 18, 60439 Frankfurt am Main, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung, die unter seinen am 1. März 2008 gültigen Geltungsbereich fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ihre im Geltungsbereich der Verordnung beschäftigten Arbeitnehmer. Wird ein Leiharbeiternehmer von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich der Verordnung fallen, so hat ihm der Verleiher nach § 1 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest das nach dieser Verordnung vorgeschriebene Mindestentgelt zu gewähren.

### **§2**

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. März 2008 in Kraft und am 30. September 2009 außer Kraft.

Berlin, den 27. Februar 2008

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales

Olaf Scholz

## **Anlage**

(zu § 1)

# **Rechtsnormen des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)**

**vom 9. Oktober 2007**

## **§1**

### **Geltungsbereich**

#### **1. Räumlicher Geltungsbereich**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

#### **2. 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. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbstständige Betriebsabteilungen.

---

\* Der betriebliche Geltungsbereich des RTV Gebäudereinigung in der am 1. Februar 2008 gültigen, nach § 1 Satz 1 der Verordnung maßgeblichen Fassung lautet wie folgt:

Alle Betriebe, die folgende, der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeiten ausüben:

1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

Die Betriebe fallen, soweit von ihnen oder in ihnen Gebäudereinigungsleistungen überwiegend erbracht werden, als Ganzes unter diesen Tarifvertrag.

### 3. Persönlicher Geltungsbereich

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

#### §2

#### Mindestlöhne

##### 1. Die Mindestlöhne betragen

###### a) mit Wirkung vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2008

	Lohngruppe 1	Lohngruppe 6
Im Gebiet		
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	8,15 €	10,80 €
Brandenburg	6,58 €	8,34 €
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen	6,58 €	8,17 €
Sachsen-Anhalt	6,58 €	7,84 €

###### b) mit Wirkung vom 1. Januar 2009

	Lohngruppe 1	Lohngruppe 6
Im Gebiet		
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	8,15 €	10,80 €
Brandenburg	6,58 €	8,34 €
Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen	6,58 €	8,26 €
Sachsen-Anhalt	6,58 €	8,01 €

2. Die Lohngruppen 1 und 6 umfassen folgende Tätigkeiten:

#### **Lohngruppe 1**

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumsausstattungen;

Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen;

Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes

#### **Lohngruppe 6**

Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Glasflächen und Außenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art;

Reinigung und Pflege von Verkehrsanlagen (z.B. Verkehrsampeln, Mautanlagen) und -einrichtungen (z.B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen

3. Die Arbeitnehmer werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Lohngruppe übertragen werden, ist ab der sechsten Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tatsächlichen Lohn der niedrigeren Lohngruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Lohn zu zahlen.
4. Höhere Lohnansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
5. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist.
6. Werden Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen eingesetzt, für welche der Mindestlohn aufgrund des Arbeitsortes in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, so ist die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufzuzeichnen.

### **§3**

#### **Geringfügig Beschäftigte der Lohngruppe 1, Monatslohn**

1. Bei geringfügig Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) der Lohngruppe 1 mit einer gleich bleibenden 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 Mehr-, 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 gleich bleibende wöchentliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 gesondert auszuweisen. Ein Ausweis in der Lohnabrechnung ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen die individuelle Arbeitszeit nach Nr. 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.