

RAHMENTARIFVERTRAG

**für die gewerblichen Beschäftigten
in der**

GEBÄUDEREINIGUNG

**vom 28. Juni 2011,
gültig ab 01. Januar 2012**

in der Fassung vom 8. Juli 2014

Zwischen dem

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Dottendorfer Straße 86, 53129 Bonn,

und der

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

wird nachstehender Rahmentarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

I. Räumlich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

II. Betrieblich

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, soweit diese Tätigkeiten nicht durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung der Kommune bzw. dem Stadtstaat übertragen sind,
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. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbständige Betriebsabteilungen. Als selbständige Betriebsabteilung gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines nicht von den Ziffern 1 bis 7 erfassten Betriebes, die außerhalb ihres Betriebes die dort genannten Tätigkeiten ausführt.

III. Persönlich

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, sowie die Auszubildenden.

§ 2

Einstellung

Der/die Beschäftigte hat die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört, bei der Einstellung gegen Bestätigung dem Arbeitgeber zu übergeben.

Die Einstellungsbedingungen sind gemäß Nachweisgesetz in einem Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten und von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen.

Ein Exemplar ist dem/der Beschäftigten auszuhändigen.

Die Vertrags- und Arbeitssprache ist deutsch.

§ 3

Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelungen

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Ruhepausen, beträgt 8 Stunden.
- 1.2 Eine abweichende Vereinbarung kann aus betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt werden.
- 1.3 Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit kann durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von einem Monat ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.
- 1.4 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit

- 2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Hat der Arbeitnehmer vor oder nach Aufsuchen der Arbeitsstelle eine betriebliche Sammelstelle (Aufenthalts-, Umkleide- oder Putzraum) aufzusuchen, beginnt oder endet die Arbeitszeit dort.
- 2.2 Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur

Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.

- 2.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

3. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 3.1 Mehrarbeit (Überstunden) ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche oder werktägliche Arbeitszeit gemäß Nr. 1 hinaus geleistet wird.
- 3.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 3.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.
- 3.4 Unbedingt notwendige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist, angeordnet werden.
- 3.5 Eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nur unter Beachtung der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig.
- 3.6 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 3.1 bis 3.5 gelten nicht für Jugendliche.
- 3.7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist Zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen:

- | | |
|--|-----------------|
| a) für Mehrarbeit | 25 v.H. |
| b) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit | 25 v.H. |
| c) für Nachtarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus | 100 v.H. |
| d) für Arbeit an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen | 100 v.H. |
| e) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 01. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen | 200 v.H. |
| f) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen | 150 v.H. |
| g) bei Sonn- und Feiertagsarbeiten, die an gleicher Arbeitsstelle durch den Auftrag bedingt laufend verrichtet werden, ist jeweils ein Zuschlag von zu zahlen. | 75 v.H. |

- 3.8 Die Zuschläge sind aus dem Stundenlohn zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 4

Arbeitszeitflexibilisierung

1. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für die gewerblichen Arbeitnehmer, die in den Lohngruppen 6 bis 9 eingruppiert sind, vereinbart werden, dass für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Monaten (Ausgleichszeitraum) Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Arbeitszeit an anderen Werktagen ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen wird. In der Vereinbarung ist zu bestimmen, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.
2. Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (Jahresarbeitszeitkonto). Mehrarbeitszuschlagsfrei im Sinne der Ziffer 1 bleiben die ersten 150 Stunden innerhalb des Ausgleichszeitraums.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei Anwendung des Jahresarbeitszeitkontos unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen. Dieser berechnet sich nach der Formel: $\text{Stundenlohn} \times \text{Jahresarbeitszeit} : 12$. Der Monatslohn mindert sich um den Lohn für die Arbeitsstunden, die in Folge von Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten unbezahlter Freistellung ausfallen.
4. Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 3 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten.
5. Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.
6. Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.
7. Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben

zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Abweichend vom vorherigen Satz kann auch eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes durch Betriebsvereinbarung oder, sofern kein Betriebsrat besteht, einzelvertraglich vereinbart werden.

8. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.
9. Durch den Arbeitgeber ist auf seine Kosten durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann und die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt werden können. Bilanzuelle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, wie z. B. Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge, stellen keine geeigneten Sicherungsmittel dar. Auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung im Ausgleichszeitraum tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

§ 5

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung aus familiären Gründen

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihres Lohns von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners,
der mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebte,
einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage,
- b) bei Tod von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit
sie mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebten,
einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage,

- | | | |
|----|---|-----------------------|
| c) | für die Teilnahme an der Beerdigung von Ehegatten, Kindern, Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch wenn sie mit dem/der Beschäftigten nicht in Hausgemeinschaft lebten, für | 1 Arbeitstag, |
| d) | aus Anlass der eigenen Eheschließung für | 2 Arbeitstage, |
| e) | aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/ Lebenspartnerin für | 1 Arbeitstag, |
| f) | bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit für | 1 Arbeitstag, |
| g) | bei schweren Erkrankungen des Ehegatten/ der Ehegattin oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht, | 1 Arbeitstag, |
| h) | bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand auf Veranlassung des Arbeitgebers | 1 Arbeitstag, |
| i) | am Tage der eigenen Silberhochzeit für | 1 Arbeitstag. |

Alle Arbeitsbefreiungen sind nur bei Vorlage eines Nachweises und im Zusammenhang mit dem Ereignis zu gewähren.

3. Freistellung aus sonstigen Gründen

- 3.1 Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns, wenn er/sie den Arzt aufsuchen muss, der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, höchstens jedoch für die an diesem Tag ausfallende Arbeitszeit.
- 3.2 Beschäftigte, die bei Tarifverhandlungen oder deren Vorbereitung von einer der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, sind für die Dauer dieser Tätigkeit vom Arbeitgeber ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Lohns von der Arbeit freizustellen, soweit dringende betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen.

4. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der/die Beschäftigte hat bei dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffer 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich,

so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

§ 6

Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit

1. Ist der/die Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dies unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer seiner/ihrer Erkrankung dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter mitzuteilen. Dies gilt auch bei Erkrankungen im Ausland.
2. Bei Arbeitsunfähigkeit, die infolge Erkrankung länger als drei Tage dauert, hat der/die Beschäftigte unaufgefordert eine ärztliche Bescheinigung seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit spätestens am 4. Tag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsunfall erhält der/die Beschäftigte bis zu einer Dauer von 6 Wochen seinen/ihren durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit. Unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw. Dies gilt auch für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Bei der Berechnung des Lohns bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

3. Sofern der/die Beschäftigte weniger als zwölf Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.
4. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keine Entgeltfortzahlung.

§ 7

Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles hat der/die Beschäftigte Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- | | | |
|----|---|-----------------------------------|
| a) | bei bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 9. Krankheitswoche, |
| b) | nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 12. Krankheitswoche, |
| c) | nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 15. Krankheitswoche, |
| d) | nach siebenjähriger Betriebszugehörigkeit | bis Ende der 18. Krankheitswoche. |

Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den bisherigen Nettolohn nicht übersteigen. Ist die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet entfällt der Anspruch.

§ 8

Lohn und Eingruppierung

1. Lohngrundlagen

- 1.1 Der Lohn wird auf der Grundlage dieses Rahmentarifvertrages und des Lohntarifvertrages geregelt.
- 1.2 Zwischen den Löhnen männlicher und weiblicher Beschäftigter besteht bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit kein Unterschied.

2. Beschäftigungsarten (Tätigkeitsbereiche)

- 2.1 Die Tätigkeitsbereiche der Gebäudereinigung sind die Arbeitsbereiche, in denen Beschäftigte mit Tätigkeiten gemäß § 1 Abschnitt II beschäftigt werden.

3. Lohngruppen

3.1 Eingruppierungsgrundsätze

- 3.1.1 Der/die Beschäftigte werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- 3.1.2 Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten aus, die nicht den Lohngruppen 1 bis 9 zugeordnet werden können, so ist ihm/ihr für die Zeit, in der er/sie Tätigkeiten nach den Lohngruppen 1 bis 9 durchführt, der nach diesen Lohngruppen zustehende Lohn zu zahlen.
- 3.1.3 Übt der/die Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe aus, so ist er/sie nach drei Monaten in die höhere Lohngruppe einzugruppieren.
- 3.1.4 Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe sind im Übrigen entsprechend ihrem zeitlichem Anteil nach der höheren Lohngruppe zu entlohnen.

Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen; Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes.

Lohngruppe 2

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten).

Lohngruppe 3

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte/r).

Lohngruppe 4

Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiter/innen* in der Innen- und Unterhaltsreinigung.

Lohngruppe 5

Entfällt

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 Verkehrseinrichtungen (z. B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen.

Lohngruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Lohngruppe 8

Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist.

Lohngruppe 9

Fachvorarbeiter/in* in der Glas- und Außenreinigung.

* Das sind Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum/zur Fachvor- bzw. Vorarbeiter/in ernannt worden sind.

4. Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen werden im Lohntarifvertrag geregelt.

5. Lohngarantie

Bei Arbeiten im Leistungslohn (Akkordlohn) ist auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit eines Monats der tarifliche Lohn garantiert.

6. Lohn der Arbeitsstelle

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

§ 9

Lohnperiode - Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem/der Beschäftigten bei jeder Lohnabrechnung eine genaue schriftliche Abrechnung über Gesamtlohn, Stundenlohn, Zulagen und Abzüge zu geben. Die Abgeltung von Zuschlägen aller Art durch erhöhten Lohn ist unzulässig. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des nächsten Monats zu erfolgen.
2. Der Anspruch auf den Lohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Der Lohn ist bargeldlos zu zahlen.

§ 10

Erschwerniszuschläge

Der Anspruch auf nachstehende Zuschläge setzt voraus, dass der/die Beschäftigte die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften einhält und die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzt.

Der/die Beschäftigte hat für die Zeit, in der er/sie mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches.

1. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung (Schutzbekleidung, Atemschutzgerät)

- 1.1 Arbeiten, bei denen ein vorgeschriebener Schutzanzug (mit PVC o.ä. beschichtet) verwendet wird
- a) mit Kapuze, Überschuhen, Handschuhen und Brille **5 %**
 - b) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Filterschutzmaske oder luftunterstützten Beatmungssystemen **15 %**
 - c) mit Kapuze, Überschuhen und Handschuhen, Frischluftsaugschlauchgerät, Druckluftschlauchgerät (Pressluftatmer) oder ein Regenerationsgerät **20 %**
 - d) in Form des Vollschatzes oder des Chemikalienschutzanzuges (Form C) mit Gesichts- und Atemschutz **40 %**
- 1.2 Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird **10 %**

2. Arbeiten in/an besonderen Räumen und Einrichtungen

- 2.1 Manuelles Parkettabziehen ohne jeglichen Maschineneinsatz **3,00 Euro/Stunde**
- 2.2 Staubdacharbeiten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.3 Reinigen von Sheddächern in Abständen von mehr als 6 Monaten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.4 Reinigen von Steinfassaden, unter Verwendung von Strahlgut und/oder Hochdruckgeräten **3,00 Euro/Stunde**
- 2.5 Innenreinigungsarbeiten in Arbeitsbereichen mit außergewöhnlicher Verschmutzung, z. B. Reinigung von Waschkäufen in der Schwerindustrie, sanitäre Anlagen in Werkstattbereichen, öffentliche Bedürfnisanstalten, Farbspritzanlagen (Spritzkabinen), Fahrbahnen und Werkhallen im Industriebereich (ausschließlich manuelle Tätigkeiten), Inspektionsgruben in Kraftfahrzeugbetrieben, Filteranlagen, Produktionsbereiche der chemischen Industrie, in denen Farben, Säuren und Teerprodukte usw. hergestellt oder verarbeitet werden **0,75 Euro/Stunde**
Nicht gemeint sind typische Arbeiten der Unterhaltsreinigung in Werkstattbüros, -fluren und -treppen sowie in Kunden- und Besuchertoiletten
- 2.6 Arbeiten mit über 40°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) **0,50 Euro/Stunde**

- | | | |
|------|--|-------------------------|
| 2.7 | Arbeiten in Kühlräumen mit Temperaturen unter 6°C im Arbeitsbereich (Witterungseinflüsse sind ausgenommen) | 0,50 Euro/Stunde |
| 2.8 | Grundreinigungsarbeiten in Straßenbahn-, S-Bahn-, U-Bahnwaggons und Bussen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind | 0,50 Euro/Stunde |
| 2.9 | Reinigung von Güterbahnwaggons, Triebwagen, Flugzeugkabinen, soweit sie nicht in einer höheren Lohngruppe als 1 eingestuft sind | 0,75 Euro/Stunde |
| 2.10 | Arbeiten in Bootsmannstühlen oder manuell betriebenen Hängekörben | 2,00 Euro/Stunde |

Fallen mehrere Zuschläge nach Nr. 2 zusammen, so können sie nicht gegenseitig aufgerechnet werden. Alle Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren.

§ 11 Fahrtkosten

1. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstelle bzw. dem Betriebssitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, so ist der Differenzbetrag zu erstatten.
2. Fahrtkosten für Fahrten nach § 3 Ziff. 2.2 mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrten nachweislich direkt von Arbeitsstelle zu Arbeitsstelle erfolgen. Beträgt die Zwischenzeit über drei Stunden, findet keine Fahrtkostenerstattung statt, es sei denn, die Zwischenzeit wird ausschließlich zur Bewältigung des Weges benötigt.
3. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.
4. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.
5. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers werden dem/der Beschäftigten die gefahrenen Kilometer in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer erstattet.
6. Bei Benutzung des eigenen Fahrrades werden pro Tag 0,25 Euro vergütet.

§ 12

Auswärtige Arbeitsstellen

1. Ist dem/der Beschäftigten durch Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle die tägliche Rückkehr zu seinem/ihrem Wohnsitz unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel unzumutbar, so hat er/sie einen Anspruch auf Auslösung.
2. Die tägliche Rückkehr des/der Beschäftigten zu seinem/ihrem Wohnsitz ist dann nicht als zumutbar anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg vom Wohnsitz bis zur Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitgünstigsten Verkehrsmittels mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.

§ 13

Auslösung

1. Die Höhe der Auslösung beträgt das Dreifache des für die Arbeitsstelle gültigen Stundenlohnes des/der Beschäftigten.
2. Dem/der Beschäftigten sind außerdem die nachgewiesenen Kosten der angemessenen Übernachtung gegen Beleg zu zahlen.

§ 14

An- und Rückreise

1. Die Fahrtkosten der Eisenbahn 2. Klasse sind dem/der Beschäftigten voll zu erstatten. Die Höhe der Kosten muss von dem/der Beschäftigten nachgewiesen werden.
2. Die Beförderungskosten für Gepäck und Arbeitsgeräte sind ebenfalls zu erstatten.
3. Für eine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit während der Beschäftigungszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle sind die Rückfahrtkosten zum Wohnort zu bezahlen.

§ 15

Urlaub

1. Urlaubsanspruch

- 1.1 Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche:

im 1. Beschäftigungsjahr - 28 Arbeitstage,
im 2. Beschäftigungsjahr - 29 Arbeitstage,
im 3. Beschäftigungsjahr - 30 Arbeitstage.

Sofern die Beschäftigung mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Zeiten eines Berufsausbildungsverhältnisses gelten insoweit als Beschäftigungszeiten.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

- 1.2 Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach gesetzlicher Maßgabe.
- 1.3 Der volle Jahresurlaubsanspruch bleibt erhalten bei Kuren oder Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden.
- 1.4 Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

- 1.5 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 01. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgebend.

2. Urlaubslohn

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate, mindestens jedoch den für seine/ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts jeweils gültigen tariflichen Mindestlohn, für seine/ihre aktuelle regelmäßige Arbeitszeit. Unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z.B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten usw.

Bei der Berechnung des Lohnes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz, wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

Sofern der/die Beschäftigte weniger als zwölf Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

- 2.2 Der Urlaubslohn kann nach der in Ziffer 1 errechneten Höhe nur dann gefordert und ausgezahlt werden, wenn
 - a) der/die Beschäftigte seinen/ihren Jahresurlaub tatsächlich antritt,

- b) dem/der Beschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann,
- c) der/die Beschäftigte stirbt. Die Hinterbliebenen haben ihre Erbberechtigung nachzuweisen. Sie haben keinen Anspruch auf den Urlaubslohn, der nur wegen Krankheit nicht erloschen ist (Ziff. 3.4 Satz 2).

2.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

3. Urlaubsantritt

3.1 Der volle Urlaub kann bei Neueinstellungen erstmalig nach sechs Monaten, bei Jugendlichen nach drei Monaten ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber (Wartezeit) beansprucht werden.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Beschäftigten nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.

3.2 Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

Der Urlaub jugendlicher Beschäftigter soll während der Berufsschulferien gewährt werden.

3.3 Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen.

3.4 Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

§ 16

Pflichten des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.

2. Der Arbeitgeber und dessen Beauftragte tragen die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit der Beschäftigten notwendigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
3. Er hat dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Beschäftigten regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.

§ 17

Reinigungseinrichtungen

Der Arbeitgeber hat für Waschgelegenheiten in Betriebsstellen nach Möglichkeit Vorsorge zu treffen. Reinigungsmaterial ist kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist, sind verschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Kleidung bereitzustellen. Die Benutzung sanitärer Einrichtungen ist zu ermöglichen.

§ 18

Pflichten des/der Beschäftigten

1. Der/die Beschäftigte hat die Pflicht, bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsanordnungen zu beachten, die vom Arbeitgeber bereitgestellten Sicherheitsvorkehrungen zu benutzen und den Anordnungen des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten Folge zu leisten.
2. Erkennbare Gefahren hat jeder/jede Beschäftigte sofort dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.

§ 19

Sterbegeld

1. Stirbt der/die Beschäftigte an den Folgen eines Betriebsunfalles, so hat der Arbeitgeber an den Ehegatten oder an die erbberechtigten Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe von 250,00 Euro zu zahlen.
2. Günstigere Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen bleiben von dieser Regelung unberührt.

§ 20

Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

5 Jahre bestanden hat,	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahre bestanden hat,	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat,	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

3. Innerhalb von zwei Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von einem Werktag erfolgen.
4. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 01. November bis 31. März infolge Witterungseinwirkungen unmöglich, so kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber bei Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Arbeitstag schriftlich gekündigt werden.

Dies gilt nur, wenn die Witterungsverhältnisse eine Weiterbeschäftigung des/der Beschäftigten in seiner/ihrer bisherigen Tätigkeit nicht zulassen und er anderweitig im Betrieb nicht eingesetzt werden kann.

In diesem Fall entscheidet der Arbeitgeber über die Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen und nach Beratung mit dem Betriebsrat.

Der/die Beschäftigte hat einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung und hat sich nach Aufforderung durch den Arbeitgeber unverzüglich zur Wiederaufnahme der Arbeit zu melden. Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen.

5. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat.

§ 21

Restlohn - Arbeitspapiere

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere auszuhändigen und der Restlohn auszuzahlen; die Fälligkeit bestimmt sich nach § 9.
2. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Lohn, die durch die verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
3. Beim Ausscheiden hat der/die Beschäftigte alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.
4. Dem/der Beschäftigten ist auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen.

§ 22

Arbeitnehmervertretung

1. Die Errichtung und die Tätigkeit des Betriebsrates richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.
2. Der Betriebsrat darf nicht in der Ausübung seiner Tätigkeit behindert werden.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

§ 23

Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

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

§ 24

Durchführungspflicht

1. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Einhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der in Zusammenhang mit diesem Rahmentarifvertrag abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag auszuhändigen oder an geeigneter Stelle in seinem Betrieb auszulegen.

§ 25

Besitzstandswahrung

Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Rahmentarifvertrag nicht berührt.

§ 26

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 2012 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember 2012, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

Bonn / Frankfurt am Main, den 8. Juli 2014