

RAHMENTARIFVERTRAG

**für die gewerblichen Beschäftigten in der
GEBÄUDEREINIGUNG**

vom 4. Oktober 2003 gültig ab 1. April 2004

Bundesrepublik Deutschland

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,
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.

III. Persönlich

Alle Beschäftigten, die eine nach den Vorschriften über die Rentenversicherung der Arbeiter, gemäß dem 6. Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI), versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 (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 an der Arbeitsstelle

- 2.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet an der betrieblichen Sammelstelle oder an der Arbeitsstelle, je nach Vereinbarung.
- 2.2 Die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendete Wegezeit gilt als Arbeitszeit. 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 Arbeiten 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 1. 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 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/ihrer 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 und 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 muss bei dem Arbeitgeber in den Fällen der Nr. 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

§ 5 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 für seine/ihre regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate; 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, Aufwändungsersatz, wie z.B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

3. Sofern der/die Beschäftigte weniger als 12 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.

§ 6 Krankengeldzuschuss bei Betriebsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls 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) 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. Bei Selbstverschuldung durch grobe Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch.

§ 7 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 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Lohngruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Lohn der niedrigeren Lohngruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Lohn zu zahlen.

3.2 Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten

Lohngruppe 2

OP-, Isolier-, Intensiv-Räume, sowie TBC-Krankenstationen, 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

Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung

Lohngruppe 6

Reinigungsarbeiten in fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung

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

5. Lohn jugendlicher Beschäftigter

Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildungszeit erhalten bis zum vollendeten 18.
Lebensjahr 70 v. H. des Tarifstundenlohnes gemäß Eingruppierung § 7 Ziff. 3.2.

6. Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen werden im Lohntarifvertrag geregelt.

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

7. Lohn vor und nach abgeschlossener Ausbildung

- 7.1 Beschäftigte, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, noch keine Gesellenprüfung ablegen konnten, haben Anspruch auf 95 % des Lohnes der Lohngruppe 7. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn und dem Lohn der Lohngruppe 7 ist ihnen nach bestandener Gesellenprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.
- 7.2 Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses abgelegt, so ist der Lohn der Lohngruppe 7 vom Tage der Gesellenprüfung an zu zahlen.

8. Lohngarantie

Bei Arbeiten im Leistungslohn (Akkord) ist auf der Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der Tarifmonatslohn garantiert.

9. 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.

§ 8 Lohnperiode – Lohnabrechnung

1. Der Lohn für geleistete Arbeit ist nach dem betrieblichen Abrechnungszeitraum, längstens jedoch monatlich, zu zahlen. Erkrankten Beschäftigten ist der fällige Lohn grundsätzlich bargeldlos auf ihr Konto oder an ihre Adresse zu zahlen bzw. zu übersenden. 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.
2. Ist die Lohnperiode der Kalendermonat, so wird der Lohn spätestens am 15. des folgenden Monats fällig.
3. Verzögert sich die Lohnzahlung bei Barauszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers um mehr als eine halbe Stunde über den Arbeitsschluss hinaus, so hat der Arbeitgeber jede angefangene Stunde, um die sich die Lohnzahlung verzögert, mit dem vollen Lohn zu bezahlen.
4. Bei Abschlagszahlungen muss die Abschlagssumme mindestens 90% des bis zu diesem Zeitpunkt vom Beschäftigten verdienten Nettolohns betragen.

§ 9 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,- Euro/Stunde
 - 2.2 Staubdacharbeiten 3,- Euro/Stunde
 - 2.3 Reinigen von Shetdächern in Abständen von mehr als 6 Monaten 3,- Euro/Stunde
 - 2.4 Reinigen von Steinfassaden, unter Verwendung von Strahlgut und/oder Hochdruckgeräten 3,- 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 in Räumen 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,- Euro/Stunde

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

§ 10 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. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel gegen Vorlage der Belege erstattet.
2. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.
3. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten mit ausdrücklichem Auftrag des Arbeitgebers werden dem/der Beschäftigten die gefahrenen Kilometer entsprechend einer betrieblichen Vereinbarung vergütet.
4. Bei Benutzung des eigenen Fahrrades werden pro Tag 0,25 Euro vergütet.

§ 11 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.

§ 12 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.

§ 13 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.

§ 14 Urlaub

1. Urlaubsanspruch

1.1 Der Jahresurlaub beträgt für:

- | | | |
|----|---|----------------|
| a) | Beschäftigte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten | 30 Arbeitstage |
| | Beschäftigte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten | 27 Arbeitstage |
| | Beschäftigte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten | 26 Arbeitstage |
| b) | Beschäftigte nach vollendetem 18. Lebensjahr, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 bestand, | 30 Arbeitstage |

- c) für Beschäftigte, nach vollendetem 18. Lebensjahr, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2004 beginnt,

im 1. Beschäftigungsjahr	26 Arbeitstage,
im 2. Beschäftigungsjahr	29 Arbeitstage,
im 3. Beschäftigungsjahr	30 Arbeitstage,

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

- 1.2 Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach gesetzlicher Maßgabe.
- 1.3 Samstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.
- 1.4 Der volle Jahresurlandsanspruch bleibt erhalten bei Kuren oder Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden.
- 1.5 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.

- 1.6 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Urlaubsdauer sind das Alter oder die Beschäftigungsjahre am 1. Januar des Urlaubsjahres maßgebend.

2. Urlaubslohn

- 2.1 Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte den für seine/ihre regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlichen Lohn der letzten 12 Monate; 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 12 Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

- 2.2 Der Urlaubslohn kann nach der in Ziffer 2.1 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. In diesem Falle haben die Hinterbliebenen ihre Erbberechtigung nachzuweisen.
- 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 6 Monaten, bei Jugendlichen nach 3 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 muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. 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 Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

§ 15 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.

§ 16 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.

§ 17 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.

§ 18 Sterbegeld

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

§ 19 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
fünf Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 21. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

3. Innerhalb von 2 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 1 Werktag erfolgen.
4. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber in Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Beschäftigten i. S. des § 1 Abs. 3 RTV beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb

fünf Jahre bestanden hat, einen Monat zum Monatsende,

zehn Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Monatsende,

zwanzig Jahre bestanden hat, drei Monate zum Quartalschluss.
5. Dem/der Beschäftigten kann ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn er/sie trotz schriftlicher Verwarnung Schwarzarbeit leistet oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Die gesetzlichen Bestimmungen einer außerordentlichen Kündigung bleiben unberührt.
6. Wird Beschäftigten mit mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit während einer Krankheit gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist frühestens zu dem Zeitpunkt ab, an dem bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Pflicht zur Lohnzahlung enden würde.
7. Wird eine Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 1. 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.

8. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, ausgenommen einer Rente, die der/die Beschäftigte vor dem für ihn/sie maßgebenden Rentenalter in Anspruch nehmen kann, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

§ 20 Restlohn – Arbeitspapiere

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem/der ausscheidenden Beschäftigten den Restlohn und alle Arbeitspapiere auszuhändigen. Der Restlohn ist sofort, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zu zahlen. In diesem Fall ist eine Abschlagszahlung von 70 v. H. des Nettolohnes zu zahlen. Soweit eine Aushändigung der Arbeitspapiere nicht sofort möglich ist, hat der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten eine Zwischenbescheinigung auszuhändigen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält. Die Arbeitspapiere sind dann auch spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auszuhändigen.
2. Evtl. 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.

§ 21 Arbeitnehmervertretung

Die Errichtung und die Tätigkeit des Betriebsrates richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 22 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 der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

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

§ 23 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.

§ 24 Besitzstandswahrung

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

§ 25 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. April 2004 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

Bonn/Frankfurt am Main, den 4. Oktober 2003

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

Dieter Kuhnert

Stephan Schwarz

Johannes Bungart

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

Klaus WieseHügel

Irmgard Meyer