

T a r i f v e r t r a g
vom 20. Februar 2018
zur Regelung eines Mindestlohnes im Gerüstbauerhandwerk
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(TV Mindestlohn)

Zwischen

dem Bundesverband Gerüstbau e.V.,
Rösrather Straße 645, 51107 Köln,

der Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk,
Rösrather Straße 645, 51107 Köln

und

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

wird folgender Tarifvertrag über ein einheitliches Mindestentgelt im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz A-EntG) geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Abschnitt I

- a) Betriebe des Gerüstbauer-Handwerks. Das sind alle Betriebe, die nach ihrer durch die Art der betrieblichen Tätigkeit geprägten Zweckbestimmung mit eigenem oder fremdem Material gewerblich Gerüste erstellen. Erfasst werden insbesondere auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen oder gewerblich die Gerüstbaulogistik (insbesondere Lagerung, Wartung und Reparatur, Ladung oder Transport von Gerüstmaterial) übernehmen. Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Traggerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik.
- b) Erfasst werden auch solche Betriebe, die im Rahmen eines mit Betrieben des Gerüstbauer-Handwerks bestehenden Zusammenschlusses - unbeschadet der gewählten

Rechtsform - ausschließlich oder überwiegend für die angeschlossenen Betriebe des Gerüstbauer-Handwerks die kaufmännische und/oder organisatorische Verwaltung, den Transport von Gerüstmaterial, den Vertrieb, Planungsarbeiten, Laborarbeiten oder Prüfarbeiten übernehmen, soweit diese Betriebe nicht von einem spezielleren Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt II

Ein Betrieb, soweit in ihm die unter Abschnitt I beschriebenen Leistungen überwiegend erbracht werden, fällt grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Betrieb im Sinne dieses Tarifvertrages ist auch eine selbstständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb der stationären Betriebsstätte eines nicht von Abschnitt I erfassten Betriebes Arbeiten des Gerüstbauer-Handwerks ausführt. Werden in einem Betrieb des Gerüstbauer-Handwerks in selbstständigen Betriebsabteilungen andere Arbeiten ausgeführt, so werden diese Abteilungen dann nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem anderen Tarifvertrag erfasst werden.

Abschnitt III

Nicht erfasst werden Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die als Betriebe des Baugewerbes durch den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe erfasst werden, Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen des Maler-, Lackierer- und Dachdeckerhandwerks sowie Betriebe, die ausschließlich Hersteller oder Händler sind.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Nicht erfasst werden:

- a) Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren,
- b) Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und –kollegs,
- c) Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 21 Arbeitstagen beschäftigt werden,
- d) Arbeitnehmer, die ausschließlich auf dem Lagerplatz im Betrieb oder stationär im Betrieb tätig sind,
- e) das Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird.

§ 2 Mindestlohn

1. Der Mindestlohn beträgt ab

1. Mai 2018 11,35 Euro.

Höhere Lohnansprüche auf Grund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.

2. Der Anspruch auf den Mindestlohn für die im Kalendermonat geleisteten Stunden 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 auf die in ein Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden entfällt, soweit das Arbeitszeitkonto nach den nachfolgenden Bestimmungen geführt wird:

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung wird für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag durchgeführt. In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.

Das Arbeitszeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto 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.

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten in den Monaten Mai bis November ein Monatslohn in Höhe von 174 Stundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis April ein Monatslohn in Höhe von 162 Stundenlöhnen oder monatlich durchgängig mindestens ein Monatslohn in Höhe von 169 Stundenlöhnen gezahlt, der entsprechend Satz 1 fällig ist.

Sofern die eingestellten Stunden während des Ausgleichszeitraumes durch Auszahlung ausgeglichen werden, erfolgt dies in Höhe des aktuellen Mindestlohnes zum Zeitpunkt der Auszahlung.

Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos mit der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht.

Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre.

Am Ende des Ausgleichszeitraumes ist das Arbeitszeitkonto abzurechnen. Besteht zu diesem Zeitpunkt ein Zeitguthaben, kann dieses entweder zur Auszahlung gebracht werden oder unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und dort ausgeglichen werden. Die Auszahlung der Gutstunden erfolgt mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 %.

Das Arbeitszeitkonto ist gegen Insolvenz abzusichern.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraumes gekündigt werden.

3. Ansprüche auf den Mindestlohn verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 3

Unterrichtungsrecht des Betriebsrates

Nach Aufforderung des Betriebsrats hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über den Abschluss von Nachunternehmer-Verträgen und den Beginn der Ausführung der Nachunternehmer-Leistungen zu unterrichten. Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeitnehmer eines Nachunternehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und aus diesem Tarifvertrag sowie über die Möglichkeiten der Durchsetzung dieser Rechte zu unterrichten.

§ 4

Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages nach § 7 AEntG durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

§ 5

In-Kraft-Treten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2018 in Kraft.
2. Er tritt am 31. Mai 2019 ohne Nachwirkung außer Kraft. Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist ohne Nachwirkung gekündigt werden, wenn keine Rechtsverordnung erlassen worden ist, nach der die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, rechtzeitig vor Auslaufen des Tarifvertrages in Verhandlungen über eine Anschlussregelung einzutreten.