



Kein Respekt, aber elf Prozent mehr Lohn

Tarifrunde Gebäudereinigungshandwerk beendet – von Johannes Specht*

In: *express* 12/2024

Auch wenn es lange Zeit nicht danach aussah, ist in der Tarifrunde Gebäudereinigungshandwerk ein Abschluss gelungen (siehe *express* Nr. 9/2024, S. 4). Damit ist es wahrscheinlich, dass auch der neue Tarifvertrag noch bis Ende Dezember wieder in zwei wichtigen Lohngruppen die Allgemeinverbindlichkeit erreichen kann. Zum Jahresstart 2025 gibt es dann, ohne Leermonate, deutliche Lohnsteigerungen für die 700.000 Beschäftigten der Branche. Im Einstiegslohn sind das im ersten Schritt ab Januar 2025 75 Cent pro Stunde mehr – eine Steigerung von jetzt 13,50 Euro auf dann 14,25 Euro. Ein Jahr später, zum Jahresbeginn 2026, kommt die zweite Steigerung mit nochmal 75 Cent auf dann 15 Euro im Einstiegslohn. Insgesamt also ein Lohnplus von etwas über elf Prozent für fast die Hälfte der Beschäftigten der Branche, diejenigen nämlich, die im Einstiegslohn eingruppiert und bezahlt sind – ganz überwiegend sind das Frauen, die in der Reinigung in Büros, Schulen, Krankenhäusern arbeiten.

Für die Tarifgruppen 6 und 7, in denen die gelernten Glas- und Gebäudereiniger:innen eingruppiert sind (die TG 6 fällt ebenfalls unter die Allgemeinverbindlicherklärung, AVE), wurde eine noch deutlichere Anhebung erreicht: zum 1. Januar 2025 von jetzt 16,70 Euro um 95 Cent pro Stunde, zum 1. Januar 2026 dann ebenfalls um 75 Cent auf dann 18,40 Euro in der TG 6. Alle anderen Tarifgruppen steigen um denselben Betrag, zwei Mal um 75 Cent, also 1,50 Euro mehr in den zwei Jahren Laufzeit des Tarifvertrages.

Der Abstand im Jahr 2023 zwischen der untersten Lohngruppe (13,50 Euro) und dem gesetzlichen Mindestlohn (12,41 Euro) beträgt 1,09 Euro. Mit dem neuen Tarifabschluss ab Januar 2025 und einer dann erfolgenden Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes um 41 Cent auf 12,82 Euro pro Stunde erhöht sich der Abstand des Tariflohns zum Mindestlohn um 34 Cent auf 1,43 Euro.¹ Eine kleine Absatzbewegung weg vom gesetzlichen Mindestlohn ist das in der Tendenz, für ein Herausentwickeln aus dem Niedriglohnbereich müssten aber in den nächsten Jahren weiterhin deutlich überdurchschnittliche Erhöhungen in der Gebäudereinigung erkämpft werden.

¹ Über die weitere Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes sollte die Mindestlohnkommission spätestens zur Jahresmitte 2025 entscheiden. Bei der letzten Beschlussfassung der Mindestlohnkommission überstimmte die Arbeitgeberseite mit dem Votum der Vorsitzenden die Gewerkschaftsseite: in der noch jungen Geschichte des deutschen Mindestlohnes ein bisher einmaliger Vorgang. Und es steht noch im Februar 2025 die Bundestagswahl an, mit einer danach wahrscheinlich CDU-geführten Regierung und entsprechenden Parlamentsmehrheiten. Ob unter diesen Vorzeichen eine Ausrichtung der Mindestlohnkommission in der Empfehlung für den Mindestlohn 2026 und 2027 an der von der EU-Mindestlohnrichtlinie geforderten 60-Prozent-Marke erfolgen wird, ist aktuell gesehen sehr fraglich. Die Höhe der nationalen Mindestlöhne oberhalb eines Niveaus von 60 Prozent des jeweiligen Medianlohnes würde schon jetzt die 14 Euro notwendig machen. Es kann vermutet werden, dass mit einer Lohnhöhe von 15 Euro ab Januar 2026 der Abstand vom Tarif- zum (dann neuen) gesetzlichen Mindestlohn eher noch weiter angestiegen sein könnte. Ein Sprung von 12,82 Euro auf 15 Euro zu 2026 würde eine Steigerung von 17 Prozent bedeuten – kaum vorstellbar in der gegenwärtigen politischen Situation.

Aber wie kam es nun zum Tarifabschluss? Erst in den Nachtstunden kam Bewegung in die sehr langatmige, vierte Verhandlungsrunde am 14./15. November 2024 in Köln. Davor hatte die Arbeitgeberkommission nur Minimalerhöhungen angeboten und schien, wie schon in den drei Verhandlungen, die es seit Juni dieses Jahres gegeben hatte, nicht ernsthaft an einem Tarifabschluss interessiert zu sein.

Inhaltlich ging es im Wesentlichen um zwei Konfliktpunkte: Die Lohnforderung von drei Euro mehr pro Stunde in allen Tarifgruppen sei aus Sicht der Verhandlungskommission der Arbeitgeber, die als Handwerk in der Innung organisiert sind, »maßlos, unverschämt und realitätsfern«. Und die zweite Gewerkschaftsforderung nach einem tariflichen Weihnachtsgeld, noch dazu als Mitgliedervorteil, also exklusiv für IG BAU-Mitglieder, lehnte man schlichtweg ab – so die Haltung der Innung über Monate und alle vier Verhandlungsrunden hinweg.

Für die Unternehmen waren die geforderten drei Euro mehr pro Stunde für alle Lohngruppen und damit ein neuer Einstiegslohn von 16,50 Euro für die Gebäudereiniger:innen völlig indiskutabel. Dass in der Branche händeringend nach Arbeiter:innen gesucht wird und längst ein harter Wettbewerb im Bereich der Niedriglöhne ausgebrochen ist, scheint zwar eines der drängendsten Alltagsprobleme für die Unternehmen der Branche zu sein, darunter große Konzerne mit mehreren 10.000 Beschäftigten. Aber dass man dieses Problem auch durch eine deutliche Aufwertung der Löhne angehen könnte, wurde in den Verhandlungen von der Innung weitgehend bestritten.

Der zweite inhaltliche Konfliktpunkt in den Tarifverhandlungen war die Forderung der IG BAU, eine neue Jahressonderzahlung nur für Gewerkschaftsmitglieder einzuführen. Bislang gibt es schon ein tarifliches Urlaubsgeld, das nur auf Nachweis der Mitgliedschaft ausgezahlt wird – ein echter Mitgliedervorteil. Ein allgemeines Weihnachtsgeld gibt es nicht in der Branche, bei den niedrigen Löhnen wäre eine Sonderzahlung zum Jahresende aber kein »Nice-to-have«, sondern dringend notwendig. Hier mauerte die Innungskommission und konnte sich mit dieser Verweigerung auch – zumindest für ein Jahr und auf den ersten Blick – durchsetzen. Das hat zu langen internen Diskussionen auf Seiten der Verhandlungskommission der IG BAU geführt. Konnte die Verhandlungskommission der IG BAU diese Forderung nach einer neuen Sonderzahlung komplett fallen lassen – nachdem das Thema schon seit mindestens zehn Jahren in der Mitgliedschaft (und auch schon in zurückliegenden Verhandlungen) gefordert wurde? Aber es half nichts: Die Arbeitgeber wollten nicht einmal über einen Einstieg mit einem moderaten Auszahlungsbetrag im ersten Jahr und einer ansteigenden Staffel über die kommenden Jahre verhandeln. Damit stand auch der gefundene Kompromiss bei der Lohnerhöhung wieder auf der Kippe. »Das war absolut respektlos«, äußert Stephanie Wlodarski, Betriebsrätin und in der kleinen Verhandlungskommission dabei, im Gespräch. »Noch nicht einmal einen kleinen, fast symbolischen Betrag von 150 Euro wollte die Innung den Beschäftigten für 2024 zugestehen. Das wäre ein schönes Signal gewesen, jetzt noch in diesem Jahr ausbezahlt, und hätte einiges an Ärger in den Belegschaften abgedämpft. Aber nein – Wertschätzung der eigenen Mitarbeiter – das ist für viele Unternehmen wohl einfach nicht drin!« (Gespräch vom 27. November)

In der Nacht wurde dann auch hierzu ein Kompromiss gefunden: Es wurde die für beide Seiten verpflichtende Aufnahme von neuen Tarifverhandlungen nur zum Thema Jahressonderzahlung für November 2025 unterzeichnet. Ist das nun ein weiteres Aufschieben des Themas? Oder schon der breite Fuß in der Tür zur tariflichen Etablierung einer Jahressonderzahlung? Denn ist es vorstellbar, dass die Innung in den neuen Verhandlungen im November 2025 bei der Haltung bleiben kann, dass es genau gar nichts zu verhandeln gibt, weil man die Lohnkosten nicht weiter steigern wolle?

Das hängt sicherlich auch davon ab, wie die IG BAU nun die kommenden Monate nutzt. Der Zeitraum bis November 2025, dem vereinbarten Verhandlungsbeginn, ist möglicherweise gut bemessen, um in der Vielzahl der Betriebe, den tausenden Objekten, in denen gearbeitet wird, der Mitgliedschaft, den Fachbereichsgremien usw. die Mobilisierung für die Verhandlung über eine Jahressonderzahlung aufzubauen. Das Thema gibt es her, so hört man, ein Weihnachtsgeld möchte jede:r gern sehen. Und zwar vermutlich in Höhe von 100 Prozent eines Monatslohnes – hier steht die Forderungsfindung der Tarifkommission noch aus. Diese

Zahlung als reinen Mitgliedervorteil zu gestalten, dürfte auch im Interesse der Mitgliedschaft sein – und ein neues Mitgliederwerbeargument für die IG BAU liefern. Ulrike Laux, Mitglied des Bundesvorstandes der IG BAU und Verhandlungsführerin für den Branchentarifvertrag, zeigt sich da entschlossen: »Wir werden jetzt unsere ganze Kraft und Konzentration auf die im Herbst nächsten Jahres beginnenden Verhandlungen über die Jahressonderzahlung richten, denn da muss noch ordentlich etwas auf den Tisch. Diese zusätzliche Anerkennung für ihren Einsatz wollen auch die Reinigungskräfte endlich erhalten.« (Pressemitteilung vom 27. November 2024)

Und noch etwas könnte die Weihnachtsgeldtarifrunde im Herbst 2025 besonders machen: Hier könnte sofort gestreikt werden. Denn die Lohntarifrunden im Gebäudereinigungshandwerk sind durch die Allgemeinverbindlichkeit in den zwei wichtigen Tarifgruppen 1 und 6 auch in der zeitlichen Abfolge vorgezeichnet: Die kompletten vier Verhandlungsrunden fanden noch während der Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages statt, und damit innerhalb der Friedenspflicht – Streiks waren somit ausgeschlossen. Beiden Verhandlungsparteien ist die AVE wichtig. Bei einem Scheitern der Verhandlungen hätte es Warnstreiks ab Jahresbeginn gegeben – darauf hatte sich die IG BAU schon vorbereitet. Dann aber wäre auch ein vermutlich mehrmonatiger Zustand ohne die Allgemeinverbindlichkeit entstanden, mutmaßlich Neueinstellungen in den Unternehmen auf Mindestlohniveau und damit zusätzlicher Druck auf den Flächentarifvertrag, Tariffucht von Unternehmen (die Gelegenheit wäre günstig) nicht ausgeschlossen.

In der Tarifrunde während laufender Friedenspflicht blieb es dann auch bei aktivierenden Aktionen in Betrieben, Solidaritätsbekundungen, Gesicht-zeigen-Aktionen, kleinen Videoclips und Social-media-posts. Die einzige größere Aktion war eine gutgelaunte und kämpferische Demonstration in Köln am Verhandlungsort vorbei, hier waren es laut IG BAU annähernd 1.000 Beschäftigte, die aus den verschiedenen Bezirken bundesweit angereist waren. 2019 hatte es letztmals Warnstreiks in der Branche gegeben, das ist schon eine kleine Ewigkeit her.

Mit 700.000 Beschäftigten stellt die Gebäudereinigung längst keine Nische im Branchenmix der IG BAU mehr dar – in der Branche ist noch gewaltiges Mitgliederpotential vorhanden. Die anstehenden Tarifrunden zum Weihnachtsgeld, möglicherweise mit Warnstreiks, und dann ab Mitte 2026 schon wieder die Entgelttarifrunde, könnten das Zugpferd für eine weiter steigende Mitgliederbasis werden.

** Johannes Specht war 15 Jahre Gewerkschaftssekretär der NGG, zuletzt als Leiter der Tarifabteilung beim Hauptvorstand. Seit Juli 2024 forscht er am WSI der Hans-Böckler-Stiftung zu Tarifbewegungen im Niedriglohnbereich:*

<https://www.wsi.de/de/forschungsprojekt-tarifbewegungen-im-niedriglohnbereich-61880.htm>

Mehr unter: »Respect for Cleaners« online unter: <https://deine.igbau.de/gebaeudereinigung>

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12