



Bundesgesetzblatt

Teil I

2025

Ausgegeben zu Bonn am 19. Dezember 2025

Nr. 332

Neunte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Gerüstbauerhandwerk (Neunte Gerüstbauerarbeitsbedingungenverordnung – 9. GerüstbauerArbbV)

Vom 17. Dezember 2025

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verordnet aufgrund des § 7 Absatz 1, 2 und 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Absatz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Verordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohnes im Gerüstbauerhandwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 25. September 2025, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Gerüstbau e. V. und der Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk einerseits sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt andererseits, finden auf alle nicht an den TV Mindestlohn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung, die unter den Geltungsbereich der am 1. Januar 2026 geltenden Fassung des TV Mindestlohn fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung nach dem fachlichen Geltungsbereich des TV Mindestlohn überwiegend Bauleistungen im Sinne des § 101 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erbringt.

§ 2

Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2027 außer Kraft.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Berlin, den 17. Dezember 2025

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales
Bärbel Bas

Anlage
(zu § 1)**Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohnes
im Gerüstbauerhandwerk im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(TV Mindestlohn)
vom 25. September 2025****§ 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 50 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,
- f) Personen, die an einer Einstiegsqualifikation nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuches oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

§ 2

Mindestlohn

1. Der Mindestlohn beträgt ab

- 1. Januar 2026 14,35 Euro,
- 1. Januar 2027 14,90 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 folgenden 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 Vergütungsersatz 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 Vergütungsersatz 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.