

---

# Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

## NZA Online Aufsatz 1/2008

30. September 2008 · 25. Jahrgang · Seite 1–4

In Zusammenarbeit mit der Neuen Juristischen Wochenschrift herausgegeben von:

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt, Stuttgart – Prof. Dr. Johannes Peter Francken, Präsident des LAG Baden-Württemberg a. D., Freiburg – Edith Gräfl, Vorsitzende Richterin am BAG, Erfurt – Dr. Thomas Klebe, Justitiar der IG Metall, Frankfurt a. M. – Wolfgang Koberski, Vorstand bei den Sozialkassen des Baugewerbes, Wiesbaden – Prof. Dr. Eckhard Krebel, Leiter Personal- und Arbeitspolitik der Daimler AG, Stuttgart – Prof. Dr. Klaus Neef, Rechtsanwalt, Hannover – Prof. Dr. Ulrich Preis, Universität zu Köln – Prof. Dr. Reinhard Richardi, Universität Regensburg – Prof. Dr. Rainer Schlegel, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin – Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG, Erfurt – Prof. Dr. Klaus Schmidt, Präsident des LAG Rheinland-Pfalz a. D., Heidelberg – Prof. Dr. Achim Schunder, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M. – Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder, Universität Hannover – Prof. Dr. Hellmut Wißmann, Präsident des BAG a. D., Erfurt

Schriftleitung: Prof. Dr. Klaus Schmidt, Prof. Dr. Achim Schunder und Dr. Jochen Wallisch  
Beethovenstr. 7b, 60325 Frankfurt a. M.

---

---

### Online-Aufsatz

---

Rechtsanwalt Arne Maier, Esslingen

## Neue Tarife in der Gebäudereinigung

Seit dem 1. 3. 2008 gelten für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung neue Stunden-/Mindestlöhne. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über das aktuelle Tarifwerk und skizziert die mit den Neuerungen verbundenen Rechtsfragen.

### I. Aktuelles Tarifwerk

Zum 1. 4. 2004 waren für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung bundeseinheitliche Tarifverträge in Kraft getreten: Rahmentarifvertrag, Lohntarifvertrag 2003, Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung.

1. Der Rahmentarifvertrag<sup>1</sup> ist allgemeinverbindlich seit dem 1. 4. 2004 und weiterhin (unverändert) gültig. Mit Änderungsstarifvertrag vom 3. 8. 2006 wurde eine Regelung zum Urlaubsgeld<sup>2</sup> als § 14 a in den Rahmentarifvertrag eingefügt. Der Änderungsstarifvertrag soll allerdings erst mit seiner Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft treten. Diese Allgemeinverbindlicherklärung ist beantragt, bisher aber nicht erfolgt. Der Antrag der Tarifparteien<sup>3</sup> auf Allgemeinverbindlicherklärung wurde bereits zweimal im Bundesanzeiger bekanntgemacht<sup>4</sup>, Unstimmigkeiten zwischen dem Bundesarbeitsministerium und dem Bundeswirtschaftsministerium stehen der Allgemeinverbindlicherklärung bisher entgegen<sup>5</sup>. Angesichts dieser Verzögerung haben die Tarifparteien das Urlaubsgeld mit gesondertem Ergänzungsstarifvertrag vom 7. 9. 2007 (TV Urlaubsgeld) wortgleich geregelt<sup>6</sup>. Der TV Urlaubsgeld gilt rückwirkend seit dem 1. 1. 2007, allerdings mangels Allgemeinverbindlichkeit nur in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen; er tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Änderungsstarifvertrages außer Kraft.

2. Der Lohntarifvertrag 2003<sup>7</sup> war allgemeinverbindlich vom 1. 4. 2004 bis 28. 2. 2008; er wurde zum 1. 3. 2008 (Mindestlohnverordnung vom 29. 2. 2008<sup>8</sup>) abgelöst durch den allgemeinverbindlichen TV Mindestlohn<sup>9</sup> vom 9. 10. 2007

und den nicht allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrag 2007

- 1 Rahmentarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung v. 4. 10. 2003, in Kraft und allgemeinverbindlich seit dem 1. 4. 2004 (AVE v. 19. 3. 2004, BAnz Nr. 66/2004 v. 3. 4. 2004, S. 7093).
- 2 Von den Tarifparteien klarstellend und zur Abgrenzung vom Urlaubsentgelt als „zusätzliches“ Urlaubsgeld bezeichnet; so auch die Formulierung in § 11 I Nr. 2 AEntG.
- 3 Tarifparteien in der Gebäudereinigung: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, [www.gebaeudereiniger.de](http://www.gebaeudereiniger.de); Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), [www.igbau.de](http://www.igbau.de).
- 4 Bekanntmachungen v. 23. 11. 2006 (Bundesanzeiger 229 v. 6. 12. 2006, S. 7207) und v. 2. 8. 2007 (BAnz 148 v. 10. 8. 2007, S. 7177, ber. BAnz 154 v. 18. 8. 2007, S. 7269).
- 5 Wenn die Allgemeinverbindlichkeit noch erklärt wird, dann kann dies auch rückwirkend geschehen.
- 6 Tarifvertrag über ein zusätzliches Urlaubsgeld für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung v. 7. 9. 2007, in Kraft seit 1. 1. 2007, nicht allgemeinverbindlich. Das „zusätzliche“ Urlaubsgeld beträgt 1,85 Tarifstundenlöhne je Urlaubstag.
- 7 Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung v. 4. 10. 2003, in Kraft und allgemeinverbindlich v. 1. 4. 2004 bis 29. 2. 2008 (AVE v. 21. 4. 2004, BAnz Nr. 80 v. 28. 4. 2004, S. 9370); die Stundensätze der Lohngruppen 8 und 9 waren von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen. Der Lohntarifvertrag 2003 ist mit dem 29. 2. 2008 außer Kraft getreten (Bekanntmachung v. 6. 6. 2008, BAnz Nr. 90 v. 19. 6. 2008, S. 2142).
- 8 VO über zwingende Arbeitsbedingungen im Gebäudereinigerhandwerk v. 27. 2. 2008 (BAnz Nr. 34 v. 29. 2. 2008, S. 762).
- 9 Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) v. 9. 10. 2007, in Kraft und allgemeinverbindlich seit dem 1. 3. 2008. Der neue Mindestlohn beträgt in den westlichen Tarifgebieten 8,15 Euro (Lohngruppe 1, Innen- und Unterhaltsreinigung) bzw. 10,80 Euro (Lohngruppe 6, Glas- und Fassadenreinigung), in den östlichen Tarifgebieten 6,58 Euro (Lohngruppe 1) bzw. zwischen 7,84 Euro und 8,35 Euro (Lohngruppe 6).

vom 7. 9. 2007. TV Mindestlohn und Lohntarifvertrag 2007 sollten ursprünglich schon ab dem 1. 1. 2008 gelten, ihr Inkrafttreten war aber an die Allgemeinverbindlichkeit des TV Mindestlohn gekoppelt. Diese Allgemeinverbindlichkeit ist erst zum 1. 3. 2008 eingetreten, nachdem das Bundeswirtschaftsministerium dem Erlass der Mindestlohnverordnung zunächst widersprochen hatte, diesen Widerspruch aber auf nachdrückliche Intervention beider Tarifparteien Ende Februar 2008 zurückgenommen hat.

Der Lohntarifvertrag 2007 regelt weiterhin die Stundensätze der Lohngruppen 1 bis 9 und die Ausbildungsvergütungen; die Vergütungssätze wurden – im Vergleich zum Lohntarifvertrag 2003 – um ca. 3,5% angehoben<sup>10</sup>. Der TV Mindestlohn regelt dagegen nur die Stundensätze der Lohngruppen 1 und 6. Diese Stundensätze des TV Mindestlohn sind mit den entsprechenden Stundensätzen des Lohntarifvertrages 2007 identisch. Das bedeutet, dass die Stundensätze der Lohngruppen 2, 3, 4, 5 und 7<sup>11</sup> seit dem 1. 3. 2008 nicht mehr allgemeinverbindlich sind. Gleiches gilt für die im Lohntarifvertrag geregelten Ausbildungsvergütungen. Dies wirft die Frage auf, ob der Lohntarifvertrag 2003 hinsichtlich der nicht mehr allgemeinverbindlichen Vergütungssätze eine Nachwirkung nach § 4 V TVG entfaltet<sup>12</sup>. Die Lohngruppen 1 und 6 sind im TV Mindestlohn außerdem anders beschrieben als im Rahmentarifvertrag, wobei hinsichtlich dieser beiden Lohngruppen anscheinend auch für den Lohntarifvertrag 2007 die Lohngruppenbeschreibungen des TV Mindestlohn gelten sollen<sup>13</sup>.

Eine weitere Neuerung besteht darin, dass der TV Mindestlohn und der Lohntarifvertrag 2007 nach ihrem Geltungsbereich auch selbständige Betriebsabteilungen branchenfremder Betriebe umfassen. Dies dürfte – mangels Allgemeinverbindlichkeit – für den Lohntarifvertrag 2007 kaum Bedeutung haben. In selbständigen Reinigungsabteilungen branchenfremder Betriebe (z. B. Hotels, öffentliche Verwaltung) gelten aber seit dem 1. 3. 2008 die Mindestlöhne aus dem TV Mindestlohn als zwingende Arbeitsbedingungen<sup>14</sup>. Dabei ist anzumerken, dass der Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags bisher nicht entsprechend erweitert wurde; der Rahmentarifvertrag findet in selbständigen Reinigungsabteilungen branchenfremder Betriebe also bis auf Weiteres auch dann keine Anwendung, wenn dort der TV Mindestlohn anzuwenden ist.

c) Der TV Mindestlohn und der Lohntarifvertrag 2007 schaffen außerdem die (neue) Möglichkeit, bei geringfügig Beschäftigten<sup>15</sup> der Lohngruppe 1 mit einer gleichbleibenden wöchentlichen Arbeitszeit unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit einen so genannten verstetigten Monatslohn<sup>16</sup> zu bezahlen und in der Lohnabrechnung auszuweisen.

3. Die Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung<sup>17</sup> beschränken sich darauf, die jeweils gültigen Tarifverträge für die Gebäudereinigung für anwendbar zu erklären, wenn ein Arbeitgeber des Gebäudereinigerhandwerks einen gewerblich Beschäftigten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an einen Entleiher verleiht. Dadurch soll Reinigungsfirmen die Verleihung von Arbeitnehmern ermöglicht werden, ohne an die Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb gebunden zu sein (EqualPay/Equal-Treat gem. §§ 3 I Nr. 3, 9 Nr. 2, 10 IV AÜG). Die Inbezugnahme eines Zeitarbeitervertrags wäre einer verleihenden Reinigungsfirma (wohl) nicht möglich, nachdem insoweit die (allgemeinverbindlichen) Tarifverträge für die Gebäudereinigung vorgehen.

4. Das Gebäudereinigerhandwerk wurde zum 1. 7. 2007 in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen<sup>18</sup>. Damit

sind insbesondere die Mindestlöhne gemäß TV Mindestlohn sowie die Überstundenzuschläge (§ 3 Nr. 3.7 RTV) und die Urlaubsregelungen (§ 14 RTV) zwingende Arbeitsbedingungen; sie sind auch dann zu beachten, wenn Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der Tarifverträge für die Gebäudereinigung verliehen werden (§ 1 II AEntG). Zwar ist auch das Urlaubsgeld grundsätzlich eine zwingende Arbeitsbedingung i. S. des § 1 I 1 Nr. 2 AEntG. Voraussetzung ist aber jeweils die Allgemeinverbindlichkeit der tariflichen Regelung. Diese Voraussetzung ist für das Urlaubsgeld in der Gebäudereinigung (bisher) nicht erfüllt (oben I 1).

## II. Aktuelle Rechtsfragen

Diese Neuerungen werfen insbesondere die nachfolgenden Rechtsfragen auf.

### 1. Nachwirkung des Lohntarifvertrages 2003 in nicht tarifgebundenen Arbeits/Ausbildungsverhältnissen?

In tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen wurde der Lohntarifvertrag 2003 vollständig durch den Lohntarifvertrag 2007 ersetzt. Anders ist es in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen. Dort waren bis zum 29. 2. 2008 die Stundensätze der Lohngruppen 1 bis 7 aus dem Lohntarifvertrag 2003 allgemeinverbindlich. Der TV Mindestlohn regelt dagegen nur noch die Stundensätze der Lohngruppen 1 und 6. Für Beschäftigte der Lohngruppe 7<sup>19</sup> galt gemäß Lohntarifvertrag 2003 in den westlichen Tarifgebieten ein allgemeinverbindlicher Stundensatz von 11,56 Euro. Nach dem TV Mindestlohn würden nicht tarifgebundene Beschäftigte der Lohngruppe 7, sofern sie nicht vorwiegend in der Lohngruppe 6 (Glas- und Fassadenreinigung) tätig sind, auf den Stundensatz der Lohngruppe 1 (8,15 Euro) zurückfallen. Die neuen Tarifverträge enthalten hierzu keine Besitzstandsregelung. Die Frage einer Nachwirkung des Lohntarifvertrages 2003 drängt sich auf.

Nach Ablauf eines Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 V TVG). Nach der Rechtsprechung des BAG können grundsätzlich auch allgemeinverbindliche Tarifverträge nach-

10 Für die östlichen Tarifgebiete gelten weiterhin geringere Vergütungssätze; einige Stundensätze in den östlichen Tarifgebieten (außer Brandenburg) werden zum 1. 1. 2009 nochmals (geringfügig) angehoben.

11 Die Stundensätze der Lohngruppen 8 und 9 waren bereits von der Allgemeinverbindlichkeit des Lohntarifvertrags 2003 ausgenommen.

12 Zur Frage einer (teilweisen) Nachwirkung des Lohntarifvertrags 2003 nach § 4 V TVG; unten II 1.

13 Zu den unterschiedlichen Lohngruppenbeschreibungen im TV Mindestlohn und im Rahmentarifvertrag; unten II 2.

14 Zu den damit verbundenen Konkurrenzproblemen, wenn in der selbständigen Reinigungsabteilung bereits ein brancheneigener Tarifvertrag anzuwenden ist; unten II 3.

15 Die geringfügige Beschäftigung hat in der Gebäudereinigung eine erhebliche Bedeutung. Von den in der Gebäudereinigung bundesweit ca. 850 000 Beschäftigten ist gut die Hälfte (ca. 450 000 Personen) geringfügig beschäftigt.

16 Berechnungsformel: Verstetigter Monatslohn = Stundenlohn (Lohngruppe 1) X Wochenarbeitszeit : 5 X 261 : 12.

17 Rahmen- und Lohntarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung, beide v. 14. 6. 2004, beide rückwirkend gültig seit dem 1. 4. 2004, beide nicht allgemeinverbindlich.

18 Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes v. 25. 4. 2007 (BGBl I 2007, 576, in Kraft seit 1. 7. 2007).

19 Die Lohngruppe 7 ist in § 7 Nr. 3.2 RTV wie folgt beschrieben: „Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden“. S. zur Eingruppierung in Lohngruppe 7 auch BAG, Urt. v. 9. 5. 2007 – 4 AZR 194/06; BAG, Urt. v. 9. 5. 2007 – 4 AZR 386/06; BAG (9. 5. 2007 – 4 AZR 757/06), AP TVG § 1 Tarifverträge Gebäudereinigung Nr. 19; BAG, Urt. v. 9. 5. 2007 – 4 AZR 758/06; BAG (9. 5. 2007 – 4 ABR 67/05), AP TVG § 1 Tarifverträge Gebäudereinigung Nr. 20.

wirken; diese Nachwirkung wird durch einen nicht für allgemeinverbindlich erklärten Folgetarifvertrag nicht beendet<sup>20</sup>. Der (nicht allgemeinverbindliche) Lohnvertrag 2007 steht einer Nachwirkung des Lohnvertrags 2003 in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen also nicht entgegen.

Unklar ist, ob der TV Mindestlohn auch hinsichtlich denjenigen Lohngruppen, die dort nicht geregelt sind, eine andere Abmachung i. S. des § 4 V TVG darstellt. Nach dem vom BAG in ständiger Rechtsprechung vertretenen Ablösungsprinzip ersetzt ein Tarifvertrag, der einen bestimmten Komplex neu regelt, seinen Vorgänger komplett; dies auch dann, wenn der ersetzende Tarifvertrag einen im Vorgängertarifvertrag geregelten Komplex gar nicht mehr aufgreift<sup>21</sup>. Demnach hätte der TV Mindestlohn den Lohnvertrag 2003 vollständig abgelöst, wenn er der alleinige Nachfolgetarifvertrag wäre.

Mit dem parallel abgeschlossenen Lohnvertrag 2007 haben die Tarifparteien aber gerade zum Ausdruck gebracht, dass auch die Stundensätze der übrigen Lohngruppen weiterhin geregelt bleiben sollen, nur nehmen diese Lohngruppen nicht mehr an der Allgemeinverbindlichkeit des TV Mindestlohn teil. Es spricht deshalb einiges dafür, dass der TV Mindestlohn nur hinsichtlich der dort geregelten Stundensätze der Lohngruppen 1 und 6 eine abweichende Abmachung i. S. des § 4 V TVG darstellt, die Stundensätze der Lohngruppen 2, 3, 4, 5 und 7 des Lohnvertrags 2003 also in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen nachwirken.

Noch deutlicher wird diese Nachwirkung des Lohnvertrages 2003 bei den Ausbildungsvergütungen, die im TV Mindestlohn gar nicht mehr geregelt sind. Hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen kann man die Nachwirkung kaum ablehnen, wobei die Bedeutung dieser Nachwirkung in der Praxis eher beschränkt sein dürfte.

Anzumerken ist, dass nach ständiger Rechtsprechung des BAG eine Nachwirkung nur dann eintreten soll, wenn das Arbeitsverhältnis bereits bestanden hat, als der Tarifvertrag noch in Kraft war; ein Vertragsabschluss erst im Nachwirkungszeitraum soll dagegen keine Nachwirkung entfalten<sup>22</sup>. Dem folgend kann der Lohnvertrag 2003 also nur in solchen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen nachwirken, die bei Außerkrafttreten des Lohnvertrags 2003 (28. 2. 2008) bereits bestanden haben.

## 2. Unterschiedliche Lohngruppenbeschreibungen im Rahmentarifvertrag und im TV Mindestlohn

Der TV Mindestlohn beschreibt die Lohngruppen 1 und 6 wie folgt:

„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 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 -einrichtungen (z.B. Verkehrsschilder) sowie von Außenbeleuchtungsanlagen.“

Hingegen waren (und sind) die Lohngruppen 1 und 6 in § 7 Nr. 3.2 RTV wie folgt beschrieben:

*Lohngruppe 1: Innen- und Unterhaltsreinigung.*

*Lohngruppe 6: Glas- und Außenreinigung.*

Sicher ist nur, dass in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen die (neuen) Lohngruppenbeschreibungen aus dem TV Mindestlohn gelten. Der Lohnvertrag 2007 ist insoweit widersprüchlich. Dort wird wegen der Lohngruppen einerseits auf § 7 Nr. 3.2 RTV verwiesen, andererseits ist in den Lohn Tabellen bei den Lohngruppen 1 und 6 durch einen Sternchenverweis vermerkt, dass es sich dabei um die Lohngruppen aus dem TV Mindestlohn handle. Im Zweifel wird durch Auslegung zu ermitteln sein, ob dieser Sternchenverweis konstitutive oder nur nachrichtliche Bedeutung haben soll.

Probleme können hier insbesondere bei der „Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes“ auftreten. Diese Tätigkeiten sind gemäß Tarifvertrag Mindestlohn der Lohngruppe 1 zugeordnet, obwohl sich nicht auf Anhieb erschließt, dass es sich dabei um einen Unterfall der „Innen- und Unterhaltsreinigung“ handelt. Nach RTV wären diese Tätigkeiten wohl eher der Lohngruppe 6 (Außenreinigung) zuzuordnen. Dann kommt es in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen (Lohnvertrag 2007) zum Schwur: Lohngruppe 1 (TV Mindestlohn) oder Lohngruppe 6 (RTV)?

Unklar ist auch die künftige Handhabung der Lohngruppe 5 RTV („Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung“). Der Stundensatz dieser Lohngruppe ist gemäß Lohnvertrag 2007 (geringfügig, aber eben doch) niedriger als der Stundensatz der Lohngruppe 6. Die Lohngruppe 5 ist jedoch im TV Mindestlohn nicht enthalten. Man kann diese Tätigkeit nicht in die Lohngruppe 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung) einordnen, so dass die Hilfsarbeiten in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen nach der Lohngruppe 6 des TV Mindestlohn zu vergüten sind. Das würde jedoch bedeuten, dass die Hilfsarbeiten in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen (Lohngruppe 6 TV Mindestlohn) höher vergütet würden als in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen (Lohngruppe 5 Lohnvertrag 2007). Dieses Ergebnis kann schon deshalb nicht richtig sein, weil sich die Tarifbindung auch auf den TV Mindestlohn bezieht und die Arbeitsbedingungen des TV Mindestlohn ohnehin nur über-, aber nicht unterschritten werden dürfen<sup>23</sup>. Im Ergebnis gilt deshalb auch in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen für die Hilfsarbeiten der Lohn-

20 Zur Nachwirkung (auch) allgemeinverbindlicher Tarifverträge z. B. BAG (25. 10. 2000), NZA 2001, 1146; *Däubler/Lakies*, TVG, 2. Aufl. (2006), § 5 Rdnrn. 193 f. *Böhm*, NZA 2003, 828 (832) geht in anderem Zusammenhang davon aus, dass die Allgemeinverbindlicherklärung selbst keine Nachwirkung begründet; nur wenn der (vormals allgemeinverbindliche) Tarifvertrag selbst Nachwirkung habe, werde auch die Allgemeinverbindlicherklärung von dieser Nachwirkung erfasst. Dann könnte der Lohnvertrag 2003 nicht nachwirken, weil er durch den Lohnvertrag 2007 ersetzt wurde und mithin selbst nicht nachwirkt. Die Auffassung *Böhms* steht aber im Widerspruch zum 2. Leitsatz des vorgenannten BAG-Urteils: „Diese Nachwirkung (gemeint: gegenüber Außenseitern) wird durch einen nicht für allgemeinverbindlich erklärten Folgetarifvertrag nicht beendet.“

21 Zum Ablösungsprinzip im Rahmen des § 4 V TVG z. B. BAG (20. 3. 2002), BAGE 100, 377 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 12 (betr. den Wegfall der Jahressonderzahlung in der Gebäudereinigung mit dem Rahmentarifvertrag 2000). Hierzu auch *Däubler/Bepler* (o. Fußn. 20), § 4 Rdnr. 900.

22 BAG (22. 7. 1998), BAGE 89, 241 = NZA 1998, 1287; *Erfk/Franzen*, 8. Aufl. (2008), TVG § 4 Rdnr. 53; hiergegen z. B. *Däubler/Bepler* (o. Fußn. 20), § 4 Rdnrn. 813 ff.

23 § 1 III a 4 AEntG. Hierzu auch BAG (25. 6. 2002), BAGE 101, 357 (372 f.) = NZA 2003, 275 (281); BAG (25. 2. 2002), BAGE 102, 1 (17 f.) = BeckRS 2003, 40457; BAG (20. 7. 2004), BAGE 111, 247 (255 f.) = NZA 2005, 114 (117) Rdnr. 46; BAG (18. 10. 2006), NZA 2007, 1111 (1116) Rdnrn. 34 f.; BAG, Beschl. v. 13. 5. 2004 – 10 AS 6/04 auf Anfrage des 9. Senats, Urt. v. 9. 9. 2003 – 9 AZR 478/02 (A).

gruppe 5 der Stundensatz der Lohngruppe 6; die Lohngruppe 5 hat also keine eigenständige Bedeutung mehr.

### 3. Tarifkonkurrenz in selbständigen Reinigungsabteilungen branchenfremder Betriebe

Das Problem konkurrierender Tarifverträge im Rahmen einer Tarifierstreckung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist aus der Briefdienstleistungsbranche und der Leiharbeit/Zeitarbeit bekannt<sup>24</sup>. In der Gebäudereinigung bestehen (bisher) keine konkurrierenden Tarifverträge, so dass dieses Problem bisher nicht *in derselben Form* auftritt. Eine vergleichbare Problematik könnte aber quasi durch die Hintertüre auftauchen. Der TV Mindestlohn gilt nämlich auch in selbständigen

Betriebsabteilungen branchenfremder Betriebe. Welcher Tarifvertrag ist anzuwenden, wenn in dieser selbständigen Betriebsabteilung (z. B. in einer Reinigungsabteilung eines Hotels) bereits ein brancheneigener Tarifvertrag gilt? Nach dem Zweck des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Mindestarbeitsbedingungen festzulegen, kann es dabei nur auf die Günstigkeit ankommen, d. h. es gilt der für den Arbeitnehmer günstigere (höhere) Lohn. Dieses Ergebnis wird aber jedenfalls dann nicht ohne Widerspruch bleiben, wenn auch der konkurrierende (brancheneigene) Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist und mithin selbst seine staatliche Bestätigung eines angemessenen Mindestentgelts bereits erfahren hat. ■

24 VG Berlin (7. 3. 2008), NZA 2008, 482; Kocher, NZA 2007, 600; Hunnekuhl/zu Dobna-Jaeger, NZA 2007, 954; Bieback/Dietrich/Hanau/Kocher/Schäfer, Tarifgestützte Mindestlöhne, 2007.