

Update vom 30. Oktober 2009

Die nachfolgenden Erläuterungen zu der komplizierten Tariflage in der Gebäudereinigung im Oktober 2009 haben sich durch den Tarifabschluss vom 29.10.2009 **erledigt**.

→ zum aktuellen Tarifabschluss: www.rechtsrat.ws/vlink/tarif/09-10-29-gebäude.htm

Seit diesem Tarifabschluss stellt sich die Tariflage in der Gebäudereinigung wie folgt dar:

- **Für tarifgebundene Arbeitnehmer** gilt bis zum 31.12.2009 der alte und ab dem 01.01.2010 der neue Lohntarifvertrag.
- **Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer** hat der Tarifabschluss zunächst keine Bedeutung. Der Mindestlohn ist zum 30.09.2009 außer Kraft getreten und bleibt außer Kraft. Für einen neuen Mindestlohn ist eine neue Mindestlohn-Verordnung des Bundesarbeitsministers erforderlich.

Stand: 12. Oktober 2009 (nicht mehr aktuell)

Zur aktuellen Tariflage in der Gebäudereinigung (seit dem 01.10.2009)

Die nachfolgenden Erläuterungen informieren über die aktuelle Tariflage in der Gebäudereinigung. Sie gelten bis zum Abschluss neuer Tarifverträge.

Bis zum 30.09.2009 waren die Löhne in der Gebäudereinigung in zwei Tarifverträgen geregelt:

- Tarifvertrag Mindestlohn vom 09.10.2007 und
- Lohntarifvertrag vom 07.09.2007.

→ Tarifverträge Gebäudereinigung: www.rechtsrat.ws/tarif/branchen/gebäude.htm

Diese Tarifverträge haben gegolten vom 01.03.2008 bis zum 30.09.2009. Der Mindestlohn war bis zum 30.09.2009 befristet, die IG BAU hat den Lohntarifvertrag auf den 30.09.2009 gekündigt. Die Tarifparteien konnten sich bisher nicht auf neue Tarifverträge einigen.

1. Lohnansprüche seit dem 01.10.2009

Seit dem 01.10.2009 (und bis zum Abschluss neuer Tarifverträge) kommt es für die Lohnansprüche der Arbeitnehmer darauf an, ob das Arbeitsverhältnis am 30.09.2009 bereits bestanden hat (erster Fall) oder erst ab dem 01.10.2009 begonnen hat (zweiter Fall).

Erster Fall: Das Arbeitsverhältnis hat am 30.09.2009 bereits bestanden.

In bestehenden Arbeitsverhältnissen gilt der Lohntarifvertrag vom 07.09.2007 im Rahmen der *Nachwirkung* weiter, wenn am 30.09.2009 eine *Tarifbindung* bestanden hat.

→ Infos zur Nachwirkung: www.rechtsrat.ws/lexikon/nachwirkung.htm

Eine *Tarifbindung* hat bestanden, wenn

- entweder: der Arbeitgeber Mitglied der Innung war und der Arbeitnehmer Mitglied der IG BAU,
- oder: im Arbeitsvertrag vereinbart war, dass der Lohntarifvertrag gelten soll.

Mindestlohn wirkt nicht nach

Ohne eine solche Tarifbindung gibt es keine Nachwirkung. Anders als der Lohntarifvertrag wirkt der Mindestlohn, der für alle Arbeitsverhältnisse gegolten hat, nämlich nicht nach, sondern ist zum 30.09.2009 ersatzlos weggefallen.

Lohnvereinbarung im Arbeitsvertrag gilt weiter

Aber auch in Arbeitsverhältnissen ohne Tarifbindung ist im Arbeitsvertrag häufig ein bestimmter Lohn vereinbart (in der Regel der Mindestlohn). Solche *arbeitsvertragliche Vereinbarungen zur Lohnhöhe* gelten auch nach dem 01.10.2009 weiter.

Geringerer Lohn kann vereinbart werden

Seit dem 01.10.2009 (und bis zum Abschluss neuer Tarifverträge) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen geringeren Lohn vereinbaren. Dies gilt auch dann, wenn der Lohntarifvertrag nachwirkt. Unterste Lohngrenze ist die Sittenwidrigkeit (hierzu unten Ziffer 3). Eine solche Vereinbarung ist nur *mit Zustimmung des Arbeitnehmers* möglich. Der Arbeitnehmer kann seine Zustimmung verweigern. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber eine Absenkung des Lohns nur durch eine *Änderungskündigung* erreichen.

→ Infos zur Änderungskündigung: www.rechtsrat.ws/vlink/aenderungskuendigung.htm

Für eine solche Änderungskündigung gilt das Kündigungsschutzgesetz.

→ Infos zum Kündigungsschutz: www.rechtsrat.ws/lexikon/kuendigung.htm

Zweiter Fall: Neues Arbeitsverhältnis (seit dem 01.10.2009)

Anders ist es in neuen Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01.10.2009 begonnen haben.

Für solche Arbeitsverhältnisse haben die alten Tarifverträge keine Bedeutung.

Aber auch hier gilt die Sittenwidrigkeit als Lohnuntergrenze (hierzu unten Ziffer 3).

2. Leiharbeit

Der Wegfall des Mindestlohns hat auch für Leiharbeitnehmer besondere Bedeutung.

Für Leiharbeitnehmer, die in Reinigungsunternehmen eingesetzt werden, galt bis zum 30.09.2009 der Mindestlohn als Untergrenze. Mit dem Wegfall des Mindestlohns zum 01.10.2009 ist auch diese Untergrenze entfallen. Seither (und bis zur Geltung eines neuen Mindestlohn-Tarifvertrags) gilt auch für Leiharbeiternehmer nur noch die Sittenwidrigkeit als Untergrenze.

3. Sittenwidrigkeit als Untergrenze

Nach der Rechtsprechung ist eine Lohnvereinbarung sittenwidrig (und damit unwirksam), wenn der vereinbarte Lohn mehr als *30% unter dem Vergleichslohn* liegt. Vergleichslohn ist der Tariflohn, andernfalls der ortsübliche Lohn. Anstatt der sittenwidrigen Lohnvereinbarung gilt dann der Vergleichslohn als vereinbart.

→ Infos zu sittenwidrigen Löhnen: www.rechtsrat.ws/lexikon/lohnuntergrenzen.htm

In der Gebäudereinigung bestimmt sich der Vergleichslohn weiterhin nach dem Lohntarifvertrag.

Demnach sind in der Gebäudereinigung derzeit folgende Löhne sittenwidrig:

- Innen- und Unterhaltsreinigung West: unter 5,71 Euro (70% von 8,15 Euro)
- Innen- und Unterhaltsreinigung Ost: unter 4,61 Euro (70% von 6,58 Euro)
- Glas- und Fassadenreinigung West: unter 7,56 Euro (70% von 10,80 Euro)
- Glas- und Fassadenreinigung Ost: unter 5,61 Euro (70% von 8,01 Euro)

4. Rahmentarifvertrag gilt weiter

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, den Mindestlohn zu bezahlen. Mit dem Wegfall des Mindestlohns ist auch diese Verpflichtung entfallen - bis zur Geltung eines neuen Mindestlohns.

Arbeitgeber der Gebäudereinigung sollten jedoch beachten, dass der Rahmentarifvertrag (RTV) vom 04.10.2003 weiterhin in Kraft und allgemeinverbindlich ist. Der *tarifliche Urlaub* muss deshalb weiterhin gewährt werden. Deshalb bleibt es auch bei den sonstigen Arbeitgeberpflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Insbesondere müssen Arbeitgeber der Gebäude-reinigung auch weiterhin die *Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer täglich aufzeichnen* (§ 19 Abs. 1 AEntG). Ohne einen Mindestlohn ist diese Aufzeichnungspflicht zwar nur schwer nachvollziehbar; gemäß der Gesetzesbegründung zum neu gefassten Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll die Aufzeichnungspflicht aber auch dann gelten, wenn nur die tariflichen Urlaubsregelungen allgemeinverbindlich sind.

RA Maier ist vorwiegend im Arbeits- und Verbraucherrecht tätig. Er berät und vertritt Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Gebäudereinigung in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Er ist Herausgeber des **Ratgebers zum Tarif- und Arbeitsrecht in der Gebäudereinigung**. Der Ratgeber erscheint **in neuer Auflage**, sobald sich die Tarifparteien auf neue Tarifverträge geeinigt haben.

Weitere Informationen zum Autor, zu den Tarifverträgen in der Gebäudereinigung und zu dem genannten Ratgeber im Internet unter → www.rechtsrat.ws.