

LANDEsarBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN



Verkündet am:
05.07.2011

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

13 Sa 1954/10

1 Ca 346/10 ArbG Emden

In dem Rechtsstreit

Klägerin und Berufungsklägerin,

gegen

Beklagte und Berufungsbeklagte,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 5. Juli 2011 durch

den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rosenkötter,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Reiners,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Geese
für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 17.11.2010, 1 Ca 346/10, abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin

1. für den Abrechnungszeitraum 01.09. bis 30.09.2009 einen Betrag in Höhe von 190,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2009 zu zahlen.
2. für den Abrechnungszeitraum 01.11. bis 30.11.2009 einen Betrag in Höhe von 163,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.12.2010 zu zahlen.

3. für den Abrechnungszeitraum 01.12. bis 31.12.2009 einen Betrag von 191,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2010 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens tragen die Klägerin zu 2/5, die Beklagte zu 3/5.

Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Klägerin zu 1/4, die Beklagte zu 3/4.

Der Wert des Streitgegenstandes für das Berufungsverfahren wird auf 723,- € festgesetzt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt restliche Vergütung für die Monate September 2009 bis Dezember 2009 und meint, sie habe Anspruch auf Entgelt nach dem Lohntarifvertrag der Gebäudereinigung. Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass die Tätigkeit der Klägerin als Spülerin keinen Anspruch auf Tariflohn begründe.

Erstinstanzlich hat die Klägerin auch geltend gemacht für die Monate September, Oktober und Dezember 2009 zusätzliches Urlaubsgeld und mit dem Antrag zu 5 Auslagenerstattung in Höhe von 96,- €. Diese Streitgegenstände sind nicht Teil des Berufungsverfahrens.

Die Klägerin war vom 06.08.2009 bis zum 31.03.2010 bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß Arbeitsvertrag ist sie als Spülerin eingestellt mit einem Bruttostundenlohn von 6,- €, nach einem Jahr Beschäftigung 6,50 €. Nach Anlage zum Arbeitsvertrag kann sie als Reinigungskraft eingesetzt werden und erhält sodann Vergütung entsprechend Lohngruppe 1 des Lohntarifvertrages. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für gewerbliche Beschäftigte in der Gebäudereinigung Anwendung, die Klägerin ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft, die Beklagte Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes.

Die Beklagte ist ein überregional tätiges Unternehmen der Gebäudereinigung. Sie hatte den Auftrag erhalten, in einem Großbetrieb in E. für drei oder vier Kantinen und eine ähnliche Anzahl von Shops Reinigungsarbeiten und Spülarbeiten zu erledigen. Nach Beklagtenangabe waren in E. ca. 20 Arbeitnehmerinnen eingesetzt. Aufgabe der Spülerinnen war es, Tablettwagen mit dem schmutzigen Geschirr einzusammeln, Essensreste und Müll zu entsorgen, die Spülmaschinen zu bestücken und sodann das saubere Geschirr der Essensausgabe wieder zuzuführen. Ob und in welchem Umfang mit dieser Tätigkeit weitere Reinigungsarbeiten verbunden waren, ist zwischen den Parteien streitig. Die eigentliche Reinigungstätigkeit nach Kantinennutzung wurde grundsätzlich nicht von den Spülerinnen, sondern von Reinigungskräften ausgeführt. Neben der Klägerin waren mindestens acht weitere Spülerinnen eingesetzt, die in Parallelverfahren geklagt haben. Diese Parallelverfahren sind durch Musterprozessvereinbarung erledigt worden.

Die Klägerin hat ihr Ansprüche unter dem 11.02.2010 schriftlich geltend gemacht und am 22.03.2010 Klage erhoben.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Spültätigkeit rechtfertige eine Eingruppierung nach Lohngruppe 1 des Lohntarifvertrages. Zumindest komme dieser Lohngruppe als unterster Lohngruppe eine Auffangfunktion zu. Schließlich hat die Klägerin behauptet, dass sie nur zeitweise Spültätigkeiten erledigt habe, überwiegend aber Reinigungsarbeiten habe erbringen müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.09. bis 30.09.2009 einen Betrag in Höhe von 198,01 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2009 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.10. bis 31.10.2009 einen Betrag in Höhe von 192,83 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.11.2009 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.11. bis 30.11.2009 einen Betrag in Höhe von 163,94 € brutto nebst Zinsen

in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.12.2009 zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.12. bis 31.12.2009 einen Betrag in Höhe von 245,44 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2010 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 96,00 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die überwiegend ausgeübte Tätigkeit als Spülerin werde nicht von der Lohngruppe 1 des Tarifvertrages erfasst, es bestehe nur ein Anspruch auf vertragliche Vergütung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf den Inhalt des arbeitsgerichtlichen Urteils wird Bezug genommen.

Mit Berufung wiederholt die Klägerin ihre Rechtsauffassung zur Eingruppierung nach Lohngruppe 1 und trägt zur Tätigkeit vor, dass nicht nur reine Spültätigkeiten zu erledigen gewesen seien, sondern zu einem großen zeitlichen Anteil auch das Reinigen von Fußböden, Glasscheiben und Wänden im Bereich der Essensausgabe, Reinigen der Regale, Müllentsorgung, Reinigung von Schränken, Wagen und Geschirrspülmaschinen. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung.

Die Klägerin beantragt,

auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 17.11.2010, Az.: 1 Ca 346/10, abgeändert und die Beklagte wird verurteilt,

1. die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.09. bis 30.09.2009 einen Betrag in Höhe von 190,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2009 zu zahlen.
2. die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.10. bis 31.10.2009 einen Betrag in Höhe von 177,37 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.11.2010 zu zahlen.
3. die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.11.2009 bis 31.11.2009 einen Betrag in Höhe von 163,94 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.12.2010 zu zahlen.
4. die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Abrechnungszeitraum 01.12. bis 31.12.2009 einen Betrag in Höhe von 191,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.01.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie wiederholt ihre erstinstanzliche Rechtsauffassung zum Anspruch auf Tariflohn und behauptet, die Klägerin sei als Spülkraft mit der Reinigung von Geschirr und Besteck befasst gewesen und habe allenfalls ergänzend in geringem Umfang Zusammenhangstätigkeiten wie Abwischen der Teller- und Schälchenwagen oder auch sonstige Reinigungsarbeiten vorgenommen. Ergänzend wird Bezug genommen auf die Berufungserwiderung.

Entscheidungsgründe

1.

Die Berufung der Klägerin ist statthaft, sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit insgesamt zulässig, §§ 64, 66 ArbGG. Die Berufung ist im Wesentlichen begründet. Die Klägerin hat einen Anspruch auf tariflichen Stundenlohn der Lohngruppe 1 in Höhe von 8,15 €. Lediglich Entgeltansprüche aus Oktober 2009 sind nach der tariflichen Ausschlussfrist des § 22 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 04.10.2003 (im Folgenden: Rahmentarifvertrag) verfallen.

2.

Der Stundenlohn nach Lohngruppe 1 betrug gemäß Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 07.09.2007 bis 30.09.2009 8,15 €. Ab 01.10.2009 galt der Lohntarifvertrag vom 29.10.2009, der ebenfalls bis Jahresende einen Lohn in Höhe von 8,15 € vorsah.

Vom 01.03.2008 bis einschließlich 30.09.2009 fand auf das Arbeitsverhältnis auch Anwendung der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung vom 09.07.2007 (Mindestlohn-TV), der aufgrund Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 27.02.2008 vom 01.03.2008 bis 30.09.2009 in Kraft war. Der nachfolgende Mindestlohnvertrag ist erst mit Verordnung vom 03.03.2010 ab 10.03.2010 in Kraft gesetzt worden.

3.

Nach § 7 3.1.1 sind die Beschäftigten in der Gebäudereinigung aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe einzugruppieren. Nach § 7 3.2 erfasst die Lohngruppe 1 Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten. Die Lohngruppe 1 nach Mindestlohn-TV enthält u.a. folgendes Tätigkeitsmerkmal:

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen.

Eine vergleichbare Definition findet sich zum betrieblichen Geltungsbereich in § 1 II des Rahmentarifvertrages unter Nr. 2. Da diese Bestimmungen des betrieblichen Geltungsbereichs zur Interpretation der Tätigkeitsmerkmale in den Lohngruppen herangezogen wer-

den können, ergibt sich nach Mindestlohn-TV und § 7 Rahmentarifvertrag zur Bestimmung der Unterhaltsreinigung, dass diese Reinigung, Pflege und Schutz von Innenbauteilen, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen umfasst.

4.

Im Urteil vom 19.02.2003, 4 AZR 118/02, AP Nr. 17 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit, hat das BAG entschieden, dass der Geschirrspüldienst in einem Krankenhaus keine Tätigkeit des Gebäudereinigerhandwerks darstelle und deshalb vom betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages nicht erfasst werde. Die Spültätigkeit sei keine Unterhaltsreinigung und sei nicht dem Berufsbild des Gebäudereinigers zuzuordnen.

Nach dem Urteil des BAG vom 28.01.1987, 4 AZR 102/86, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Gebäudereinigung, beinhaltet Unterhaltsreinigung das Reinigen und Pflegen eines Objektes zu dessen Unterhaltung. Darunter falle auch Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen, z.B. Kranreinigungsarbeiten.

Mit Urteil vom 04.02.2011, 9 Sa 501/10, hat das LAG Rheinland-Pfalz entschieden, dass die Reinigung von Reagenzgläsern und anderen Laborgegenständen mit einer Industriespülmaschine als Unterhaltsreinigungsarbeit im Sinne des § 7 des Rahmentarifvertrages zu bewerten sei.

5.

Die Spültätigkeit in der von den Parteien beschriebenen Form ist als Unterhaltsreinigung zu bewerten, das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Rahmentarifvertrag wird damit erfüllt. Ebenso wird das Arbeitsverhältnis vom betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages, des Lohntarifvertrages und des Mindestlohn-TV erfasst.

Bei der Auslegung eines Tarifvertrages ist ausgehend vom Wortlaut insbesondere abzustellen auf den tariflichen Gesamtzusammenhang und den Sinn und Zweck der Tarifnormen. Diese Auslegung ergibt hier, dass Unterhaltsreinigung auch Dienstleistungen umfasst wie Beseitigen schmutzigen Geschirrs und Spültätigkeit.

Das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 nach Mindestlohn-TV und § 1 II Nr. 2 Rahmentarifvertrag erfassen mit Unterhaltsreinigungsarbeiten nicht nur Reinigung und Pflege fester Gebäudebestandteile, also zum Beispiel Staubsaugen oder Wischen von Fußböden. Objekt der Tätigkeit kann auch sein Gebäudeeinrichtung, haustechnische Anlagen und

Raumausstattung. Damit erfasst der Begriff Unterhaltsreinigung die Reinigung und Pflege aller Einrichtungsgegenstände und Ausstattungsgegenstände, die für einen "sauberen Betrieb" benötigt werden. Bereits nach dem Wortlaut kann damit Abtransport und Reinigung schmutzigen Geschirrs als Unterhaltsreinigung angesehen werden.

Hinzu kommt eine Auslegung nach Sinn und Zweck der Tarifnorm. Die breite Darstellung der einzelnen Fallgestaltungen zum betrieblichen Geltungsbereich in § 1 II Rahmentarifvertrag zeigt bereits, dass die Tarifvertragsparteien nicht verengend nur typische Gebäudereinigungstätigkeiten wie Fensterputzen oder Fußbodenreinigung erfassen wollten. Wie zum Beispiel § 1 II Nr. 3 Rahmentarifvertrag und das zweite Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 1 Mindestlohn-TV - Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen - zeigt, wollten die Tarifvertragsparteien der Gebäudereinigung dem Umstand Rechnung tragen, dass es eine Vielzahl von Tätigkeiten gibt, die als Gebäudeserviceleistungen der Reinigung, Pflege und dem Betrieb von Gebäuden und ihren Ausstattungen dienen. Wenn aber Gebäudeserviceleistungen vom Geltungsbereich erfasst werden, können entsprechende Tätigkeiten auch als Unterhaltsreinigungsarbeiten der Lohngruppe 1, immerhin der untersten Lohngruppe, zugeordnet werden.

Für diese Auslegung spricht im Übrigen, dass in der Regel die unterste Lohngruppe alle Tätigkeiten der Branche erfasst, soweit nicht die Voraussetzungen einer höheren Entgeltstufe vorliegen. Selbst wenn man in Lohngruppe 1 bei der vorliegenden Tarifvertragsgestaltung keine Auffanglohngruppe sieht, spricht dieser Gesichtspunkt dafür, dass die im Tätigkeitsmerkmal verwandten Begriffe nicht eng, sondern weit auszulegen sind. Serviceleistungen im Rahmen einer Gebäudedienstleistung - wie hier die Spültätigkeit - sind dann aber der Unterhaltsreinigung zuzuordnen.

6.

Gemäß § 22 des Rahmentarifvertrages verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Weiter vorgesehen ist eine zweimonatige Frist für die gerichtliche Geltendmachung. Mit schriftlicher Geltendmachung vom 11.02.2010 und Klage vom 22.03.2010 ist die Ausschlussfrist für Entgeltdifferenzansprüche für die Monate November und Dezember 2009 gewahrt, die Fälligkeit der Lohnansprüche ist gemäß § 8 2. am 15. des Folgemonats eingetreten.

Damit sind die Entgeltansprüche für die Monate November und Dezember 2009 in der im Berufungsverfahren geltend gemachten Höhe (ohne Urlaubsgeld) begründet nebst dem geltend gemachten Zinsanspruch.

7.

Auch wenn für Entgeltansprüche aus dem Monat September 2009 die Ausschlussfrist des § 22 Rahmentarifvertrag nicht eingehalten ist, ist dieser Anspruch nicht verfallen. Im Monat September 2009 hatte die Klägerin nicht nur Anspruch auf Entgelt nach Lohngruppe 1 in Höhe von 8,15 € nach dem Lohntarifvertrag, sondern darüber hinaus nach dem Mindestlohn-TV vom 09.10.2007. Es handelt sich dabei um einen Mindestentgelttarifvertrag für die Gebäudereinigung, der von § 4 Nr. 2 und § 5 Nr. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz erfasst wird. Durch Rechtsverordnung vom 27.02.2008 war dieser Mindestlohn-TV gemäß §§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 2 Arbeitnehmerentsendegesetz auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Neben dem tariflichen Lohnanspruch nach Lohntarifvertrag bestand ein auf Rechtsverordnung beruhender Mindestlohnanspruch nach Arbeitnehmerentsendegesetz. Für diesen Mindestlohn nach Arbeitnehmerentsendegesetz bestimmt § 9 Satz 3 Arbeitnehmerentsendegesetz, dass für die Geltendmachung des Anspruchs nur Ausschlussfristen gelten, die in dem Mindestlohnvertrag enthalten sind. Der vorliegende Mindestlohn-TV Gebäudereinigung enthält keine Ausschlussfristen. Der Mindestlohnanspruch ist damit nicht verfallen.

Die Verordnung über zwingende Mindestarbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 27.02.2008 ist mit Wirkung vom 30.09.2009 außer Kraft getreten. Trotzdem unterfällt der Mindestlohnanspruch aus September 2009 nicht der Ausschlussfrist des § 22 Rahmentarifvertrag. Würde man einen Mindestlohnanspruch nach Ablauf der Geltungsdauer der Rechtsverordnung nach § 7 Arbeitnehmerentsendegesetz der Geltung einer tariflichen Ausschlussfrist unterwerfen, die nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG normativ das Arbeitsverhältnis erfasst, so würde die zwingende Wirkung des § 9 Satz 3 Arbeitnehmerentsendegesetz unterlaufen. Es würde eine Ausschlussfrist zur Anwendung gebracht, die nicht im Mindestlohn-TV enthalten ist.

Der Anspruch auf Vergütungsdifferenz für September 2009 ist in der im Berufungsverfahren geltend gemachten Höhe begründet.

8.

Der Anspruch für Oktober 2009 ist nach § 22 RTV verfallen. Ein Mindestlohnanspruch, wie er für September 2009 zu bejahen war, bestand für diesen Monat nicht, § 9 Satz 3 Arbeitnehmerentsendegesetz steht der Anwendung der Ausschlussfrist nicht entgegen.

Wie bereits ausgeführt, war der Mindestlohn-TV gemäß Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 27.02.2008 in seiner Geltungsdauer bis zum 30.09.2009 begrenzt. Die auf Rechtsverordnung beruhende Geltung des Tarifvertrages für alle Arbeitsverhältnisse war dann aber mit dem 30.09.2009 beendet. Eine nachwirkende Geltung vergleichbar § 4 Abs. 5 TVG ist bei Rechtsverordnungen nach Arbeitnehmerentsendegesetz nicht vorgesehen und auch nicht entsprechend anwendbar. Ein neuer Mindestlohn-TV ist erst durch Verordnung vom 03.03.2010 mit Wirkung vom 10.03.2010 in Kraft getreten. Es verbleibt dann aber dabei, dass Ansprüche für Oktober 2009 verfallen sind.

9.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes erfolgt gemäß § 63 Abs. 2 GKG, der Wert des Streitgegenstandes für das Berufungsverfahren war nach den streitgegenständlichen Zahlungsanträgen zu berechnen.

Die Revisionszulassung erfolgt gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil findet, wie sich aus der Urteilsformel ergibt, die Revision statt.

Die Revisionschrift muss innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils, die Revisionsbegründung innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils bei dem Bundesarbeitsgericht eingehen.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt
oder
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.
Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006,

BGBI. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Revisionsschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Revisionsverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – eingereicht werden.

Dr. Rosenkötter

Reiners

Geese