

Aktenzeichen: 4 AZR 118/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 19. Februar 2003
- 4 AZR 118/02 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 17. August 2001
- 3 Ca 1525/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. Januar 2002
- 9 Sa 1393/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gebäudereiniger-Handwerk - Geschirrspüldienst in einem Krankenhaus

Gesetze:

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk für die Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Bundeslandes Berlin vom 16. August 2000 (RTV) § 1 Abs. II; Lohntarifvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk im Land Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2001 § 1 Abs. II

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 118/02
9 Sa 1393/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 2003

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Gotsche für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Januar 2002 - 9 Sa 1393/01 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin erstrebt mit ihrer Klage die Feststellung, daß für das Arbeitsverhältnis der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk für die Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Bundeslandes Berlin vom 16. August 2000 (nachfolgend: RTV) sowie der für allgemeinverbindlich erklärte Lohn tariffvertrag für das Gebäudereiniger-Handwerk im Land Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2001 (nachfolgend: LTV NRW) gelten.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2000 als Hauswirtschaftshilfe beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen, das ausschließlich Hauswirtschafts- und Hygienesdienstleistungen in diversen Krankenhäusern erbringt. Sie beschäftigt (Stand August 2001) 100 Arbeitnehmer in verschiedenen Krankenhäusern, von denen ca. 48 Arbeitnehmer im Geschirrspüldienst, 22 Arbeitnehmer als Stationshilfen, ca. 17 Arbeitnehmer in sog. Bettenzentralen und ca. 13 Arbeitnehmer am Essensband eingesetzt werden.

Die Klägerin ist mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und einem Bruttostundenlohn von 13,50 DM (Stand November 2001) für die Beklagte in dem S-Hospital in M im Geschirrspüldienst tätig. Der dortige Geschirrspüldienst besteht regelmäßig aus zehn Mitarbeitern. Er hat drei Aufgaben: Die erste Aufgabe besteht darin, den Essenswagen aufzuklappen, die Tablettts herauszunehmen, auf dem Sortiertisch Müll und Geschirr voneinander zu trennen, das Geschirr zusammenzustellen sowie das Besteck in dem Tauchbecken einzuweichen. Als zweite Aufgabe ist das vorsortierte Geschirr in das Spülband einzulegen. Nach dem Durchlauf durch die sog. Waschstraße hat der Spüldienst als dritte Aufgabe am Ende der Waschstraße das Geschirr vom Spülband zu nehmen und auf einem hinter dem Spülband stehenden Tisch abzustellen sowie es anschließend in die dafür vorhandenen Schränke einzuräumen.

Bei der in den sog. Bettenzentralen der Krankenhäuser zu verrichtenden Arbeitsleistung (nachfolgend: Bettendienst) bringen die Mitarbeiter die Betten in diesen



Betriebsteil des Krankenhauses. Dort werden diese in Empfang genommen und zunächst auf der sog. unreinen Seite der Bettenzentrale vollständig abgezogen. Im Anschluß daran werden die Oberbetten und die Kopfkissen in den Wärmeofen der Bettenzentrale verbracht. Alsdann werden die Matratzen feucht mit einem Desinfektionsmittel abgesprüht und die Bettgestelle abgewaschen. Im Anschluß daran wird das desinfizierte Bett auf die sog. reine Seite der Bettenzentrale geschoben. Dort werden dann zwischenzeitlich die im Wärmeofen gereinigten Kopfkissen und Oberbetten dem Wärmeofen entnommen und die Betten mit frischen Bezügen und Laken versehen. Über das bezogene und zusammengebaute Bett wird schließlich eine Hygienehaube gestülpt und dieses auf die jeweilige Station des Krankenhauses verbracht.

Die Aufgaben der Stationshilfen umfassen grundsätzlich alle Dienste, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der examinierten Krankenschwestern fallen. Unter anderem besteht die Tätigkeit der Stationshilfen im Herstellen von Zwischenverpflegungen und von Butterbroten, dem Kochen von Tee und Milchsuppe, dem Auftragen von Tabletts und der Beförderung von Blutbefunden ins Labor.

Die Aufgabe der am Essensband beschäftigten Mitarbeiterinnen der Beklagten besteht darin, Essen am Band auf die vorbeifahrenden Tabletts zu stellen.

Die Klägerin hat geltend gemacht, auf das Arbeitsverhältnis fänden die - räumlich einschlägigen - allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Gebäudereiniger-Handwerk Anwendung, denn die Tätigkeit an der sog. Spülstraße unterfalle dem fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge. Die von ihr verrichteten Tätigkeiten seien in § 1 Abs. II Nr. 3 und 7 des RTV aufgeführt. Dort seien die Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen und die Durchführung von Desinfektionsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene genannt. Ihre Tätigkeit finde auch im Tätigkeitskatalog in § 7 Nr. 3 RTV Erwähnung. Darin seien unter Nr. I im Tätigkeitsbereich (2) Beschäftigte aufgeführt, die ausschließlich Innenreinigungs- und Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführen. Sie sei mit Unterhaltsreinigungsarbeiten beschäftigt. Darunter seien Reinigungsarbeiten zu verstehen, die dem Erhalt, dem Schutz und der Pflege von Gegenständen dienten, wozu auch die von ihr ausgeübte Tätigkeit im Geschirrspüldienst gehöre.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die für allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifverträge



wie auch der Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten des Gebäudereiniger-Handwerks NRW Anwendung finden.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, sie erbringe in keinem in ihrer Kundenbetriebe Gebäudereinigungsleistungen iSd. Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk, weshalb auch der LTV NRW keine Anwendung finden könne. Vielmehr bestehe ihre Geschäftstätigkeit ausschließlich in der Erbringung von Hauswirtschafts- und Hygienesdienstleistungen in diversen Krankenhäusern. Ergänzend hat die Beklagte auf die Ausführungen der Landesinnung Hessen des Gebäudereiniger-Handwerks verwiesen, wonach zur allgemeinen Unterhaltsreinigung sowohl die Grundreinigung als auch die tägliche Reinigung und Pflege von Räumen und Gegenständen gehörten. Dazu zähle die Reinigung der Bodenbeläge mit verschiedenen Geräten und Maschinen. Ferner werde der Unterhaltsreinigung die Behandlung der Wände, der Türen und der Gegenstände der Raumausstattung und vor allem die hygienische Reinigung aller sanitären Anlagen mit anschließender Desinfektion zugeordnet. Danach sei es abwegig, die von der Klägerin ausgeübte Spültätigkeit in dem Geschirrspüldienst der Gebäudereinigung zuzuordnen. Im übrigen komme es bei Mischbetrieben für die Frage der Anwendbarkeit eines Tarifvertrages stets auf die im Unternehmen verrichtete Haupttätigkeit an. Diese bestehe bei ihr nicht in der Durchführung von Dienstleistungen des Gebäudereiniger-Handwerks, sondern solchen im Bereich des Geschirrspüldienstes und der Stationshilfen. Diese Tätigkeiten unterfielen nicht dem Anwendungsbereich der Gebäudereinigertarifverträge.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der von ihm zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.



I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den Feststellungsantrag der Klägerin dahin ausgelegt, die Klägerin erstrebe neben der Geltung des RTV für das Arbeitsverhältnis der Parteien - nur - diejenige des LTV NRW. Im Klageantrag sind zwar in letzterer Hinsicht als Gegenstand der erstrebten Feststellung die Geltung der "Lohn- und Gehaltstarifverträge ... NRW" für das Arbeitsverhältnis der Parteien genannt. In Nordrhein-Westfalen gibt es jedoch für das Gebäudereiniger-Handwerk keinen einheitlichen Lohn- und Gehaltstarifvertrag, sondern jeweils eigenständige Tarifverträge für Lohn und Gehalt. Für die Klägerin, die sich selbst mit Recht als gewerbliche Arbeitnehmerin ansieht, kommt damit lediglich die Geltung des LTV NRW in Betracht. Daß sie daneben auch die Feststellung der Geltung des eigenständigen Gehaltstarifvertrages für das Land Nordrhein-Westfalen - im Zeitpunkt der Klageerhebung der Gehaltstabelle für die Angestellten im Gebäudereiniger-Handwerk im Land Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2001, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist - für das Arbeitsverhältnis der Parteien erstreben will, kann nicht angenommen werden. Insoweit liegt lediglich eine fehlerhafte Bezeichnung des für sie einschlägigen LTV vor.

II. Die Klage ist zulässig. Das von § 256 ZPO geforderte Feststellungsinteresse besteht, weil mit der Feststellungsklage geklärt werden kann, ob sich das Arbeitsverhältnis nach den - räumlich einschlägigen - Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gebäudereiniger-Handwerk bestimmt. Diese von der Klägerin erstrebte Feststellung ist für viele Rechtsansprüche nach diesen Tarifverträgen von Bedeutung. Diese Bewertung der Zulässigkeit der Feststellungsklage entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zB Senat 25. Oktober 2000 - 4 AZR 506/99 - BAGE 96, 177, 182 mwN).

III. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien fällt nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des RTV und des LTV NRW. Dies haben die Vorinstanzen im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. § 1 RTV, der dessen Geltungsbereich regelt, lautet, soweit hier von Interesse:

§ 1

Geltungsbereich

...

II. Betrieblich

Alle Betriebe, die folgende, dem Gebäudereiniger-Handwerk zuzurechnenden Tätigkeiten ausüben:



1. Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art,
2. Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen sowie von Raumausstattungen und Verglasungen,
3. Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen,
4. Reinigung und Pflege von Verkehrsmitteln, von Verkehrsanlagen und -einrichtungen sowie von Beleuchtungsanlagen,
5. Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes,
6. Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen,
7. Durchführung von Desinfektions- und Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen sowie von Arbeiten der Raumhygiene.

...

Diese Regelung des betrieblichen Geltungsbereichs gilt auch für den LTV NRW. Denn dessen § 1 Abs. II bestimmt, daß der LTV NRW "fachlich" für "alle Betriebe des Gebäudereiniger-Handwerks" gilt, ohne eine eigene Bestimmung des Tarifbegriffs "Gebäudereiniger-Handwerk" vorzunehmen. Dies ist als Übernahme der Bestimmung dieses Begriffs im RTV zu verstehen.

2. Bei dem Betrieb der Beklagten handelt es sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht um einen Betrieb des Gebäudereiniger-Handwerks im Sinne der vorzitierten Bestimmungen. Denn die überwiegende Arbeitszeit der Arbeitnehmer der Beklagten entfällt nicht auf Tätigkeiten im Gebäudereiniger-Handwerk.

a) Verfolgt ein Betrieb mehrere Geschäftszwecke (Mischbetrieb), kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für seine fachliche Zuordnung im Tarifrecht darauf an, auf welche Geschäftstätigkeit die überwiegende Arbeitszeit der Arbeitnehmer entfällt (zB *Senat 7. November 2001 - 4 AZR 663/00 - BAGE 99, 289*). An dieser Rechtsprechung orientiert sich die Revisionsbegründung der Klägerin.



b) Nach dem vorstehend dargelegten Grundsatz zur tariflichen Zuordnung eines Mischbetriebes fällt der Betrieb der Beklagten nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des RTV und des LTV NRW. Denn die überwiegende Arbeitszeit der 100 Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten entfällt nicht auf Tätigkeiten des Gebäudereiniger-Handwerks.

aa) Der Geschirrspüldienst, in dem "ca. 48" Arbeitnehmer der Beklagten beschäftigt sind, ist keine dem Gebäudereiniger-Handwerk zuzurechnende Tätigkeit iSv. § 1 Abs. II RTV. Insbesondere entspricht dieser entgegen der Auffassung der Klägerin nicht den in § 1 Abs. II Nr. 3 und Nr. 7 RTV aufgeführten Tätigkeiten des Gebäudereiniger-Handwerks. Die Beseitigung von Essensresten ist keine "Beseitigung von Produktionsrückständen" iSd. Nr. 3, denn das Krankenhaus ist kein Produktionsbetrieb. Das Spülen von Geschirr, also von Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens, ist ebenfalls keine Arbeit der "Raum"hygiene iSd. Nr. 7 des § 1 Abs. II RTV. Das Geschirrspülen wird nicht auch nur andeutungsweise als Aufgabe des Gebäudereinigers in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin vom 21. April 1999 (BGBl. I S 797) und dem Rahmenlehrplan (Ausbildungsrahmenplan) für die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25. März 1999) vom 17. Mai 1999 (BANZ Nr. 175 a vom 17. September 1999) aufgeführt, insbesondere nicht im Lernfeld 5 des Rahmenlehrplans "Behandeln von Gesundheitseinrichtungen", zu denen insbesondere Krankenhäuser zählen. Das Spülen von Geschirr ist schließlich ebenfalls nicht als Tätigkeit der "Unterhaltsreinigung" und der "Krankenhausreinigung" im Berufsbild "Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin" der Blätter zur Berufskunde (1-XI B 201 4. Aufl. 1995) aufgeführt. Darin heißt es unter 1. 2 "Tätigkeiten":

...

b) Unterhaltsreinigung

Das Schwergewicht der Aufträge an das Gebäudereiniger-Handwerk liegt auf dem Gebiet der Unterhaltsreinigung. Hierzu rechnen sowohl die periodische Grundreinigung als auch die tägliche Reinigung und Pflege von Räumen und Gegenständen. Die letztgenannte Art der Arbeit liegt im Vordergrund der Tätigkeiten. Zu diesem Arbeitsgebiet gehören die Reinigung der Bodenbeläge, abgestuft vom "Feuchtwischen" der Kunststoffböden mit Feuchtwischgeräten über "Cleanern" mit Maschinen bis zum Bürst- und Klopfsaugen der Teppichböden. Hinzuzuzählen sind ferner die Behandlung der Wände, der Türen und der Einrichtungsgegenstände und vor allem die



hygienische Reingung aller sanitären Anlagen u. U. mit anschließender Desinfektion.

c) Krankenhaus-, Alten- und Pflegeheimreinigung

Ein verantwortungsvolles und spezielles Arbeitsgebiet innerhalb der Unterhaltsreinigung stellt die Reinigung von Krankenhäusern und von Alten- und Pflegeheimen dar. Die Desinfektion zum Schutz der Patienten und Bewohner vor der Übertragung von Krankheitskeimen ("Hospitalismus") spielt dabei eine wichtige Rolle. Die tägliche Reinigung von Naßräumen, Kranken- und Pflegezimmern/Behandlungsräumen, von Operationsräumen, Intensivstationen und Klimaanlage wird in rationellen Arbeitsabläufen unter Berücksichtigung der fortlaufenden Tätigkeiten des Pflegepersonals mit besonders geschulten Fachkräften durchgeführt.

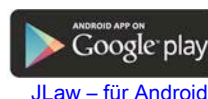
...

Die betriebliche Geltung des RTV und des LTV NRW kann somit auch nicht mit Erfolg auf § 7 RTV "Lohn und Eingruppierung" gestützt werden, in dem unter Ziff. 3 im Tätigkeitsbereich (2) "Beschäftigte, die ... Unterhaltsreinigungsarbeiten ausführen" erwähnt sind.

bb) Für die "ca. 22" Stationshilfen und die "ca. 13" am Essensband eingesetzten Arbeitnehmer macht die Klägerin selbst nicht geltend, die von diesen ausgeübten Tätigkeiten seien solche des Gebäudereiniger-Handwerks.

cc) Für den sog. Bettendienst hingegen macht die Klägerin dies - ohne nähere Begründung - geltend. Es kann zu ihren Gunsten unterstellt werden, daß ihre Auffassung zutreffend ist. Denn im Bettendienst sind lediglich "ca. 17" der 100 Arbeitnehmer der Beklagten beschäftigt, nach Köpfen gerechnet also nicht einmal 20 % der Arbeitnehmer. Daß auf diese gleichwohl der überwiegende Anteil der Arbeitszeit im Betrieb der Beklagten entfällt, erscheint ausgeschlossen, ist von der Klägerin auch nicht behauptet.

c) Für die tarifliche Zuordnung der Beklagten in fachlicher/betrieblicher Hinsicht kommt es allein auf deren betriebliche Tätigkeit an. Es ist daher unerheblich, was Geschäftsgegenstand ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin ist. Deren Beteiligung ua. auch an Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks vermag daher die Geltung des RTV und des LTV NRW für die Beklagte nicht zu begründen.



IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Wolter

Jürgens

Gotsche



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)