Aktenzeichen: 4 AZR 758/06

Bundesarbeitsgericht 4. Senat	Urteil vom 9. Mai 2007 - 4 AZR 758/06 -
I. Arbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 15. November 2005 - 5 Ca 2111/05 -
II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 5. Mai 2006 - 9 (16) Sa 71/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung im Gebäudereinigerhandwerk

Gesetze:

TVG § 1 Auslegung; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV 2003) § 7

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache - 4 AZR 757/06 - (Leitsache); teilweise parallel - 4 AZR 194/06 - und - 4 AZR 386/06 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 758/06
9 (16) Sa 71/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Mai 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Grimm für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Mai 2006 - 9 (16) Sa 71/06 - wird zurückgewiesen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Entlohnung des Klägers. 1

Der Kläger, der über eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung zum Gebäudereiniger verfügt, ist bei der Beklagten in der Gebäudereinigung als Kolonnenführer beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis gelten die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer der Gebäudereinigung. Die Eingruppierung des Klägers bestimmte sich demzufolge bis zum 31. März 2004 nach dem (allgemeinverbindlichen) Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk vom 16. August 2000 (RTV 2000). Der RTV 2000 wurde mit Wirkung vom 1. April 2004 durch den (ebenfalls allgemeinverbindlichen) Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 2003 (RTV 2003) abgelöst, dessen Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten grundlegend von denjenigen des RTV 2000 abweichen und keine Überleitungsregelung enthalten. 2

Der Kläger reinigt Außenfassaden, Fassadenverkleidungen, Außenjalousien, Fenster mit und ohne Rahmen, Glasdächer und Lichtkuppeln, Deckenverkleidungen, Aufzüge, Wände, Schränke, Türen. Die zu bearbeitenden Flächen bestehen ua. aus Holz, Naturstein, Beton, Kunststoff, Aluminium, Metall, Kunststoffglas, Drahtglas oder einer Kombination von mehreren Materialien. Die Kolonne benutzt, soweit erforderlich, Anlegeleitern, Stehleitern oder Kleingerüste oder vom Kunden zur Verfügung gestellte Arbeitsbühnen, Aufzüge oder Hebebühnen. Vom Kunden werden ggf. auch Absturzsicherungen eingerichtet. Ob die Fenster von außen oder von innen gereinigt werden, richtet sich nach den örtlichen Gegebenheiten. Erforderlichenfalls kommen bei der Reinigung von Fenstern auch Seile und Tragegurte zum Einsatz, um ein Abstürzen zu verhindern. Als Reinigungsmittel werden von der Beklagten ein universeller Grundreiniger, Fettlöser und 25 %iges Ammoniak zur Verfügung gestellt. 3

Die Beklagte geht davon aus, dass der Kläger in Lohngr. 6 RTV 2003 eingruppiert ist. Deren Stundenlohn beträgt nach dem allgemeinverbindlichen Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 4. Oktober 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2003 (LTV 2003) ab 1. Januar 2005 10,43 Euro, derjenige der Lohngr. 7 11,56 Euro. Der Kläger erhält einen Stundenlohn von 11,28 Euro brutto. Mit Schreiben vom 11. Februar 2005 teilte die Beklagte dem Kläger mit, die zum 1. Januar 2005 in Kraft getretene Tariflohnerhöhung von 2,5 % werde vollständig auf seinen übertariflichen Lohn angerechnet. Der ihm gewährte Lohn sei weiter übertariflich.

Der Kläger macht geltend, er sei in Lohngr. 7 RTV 2003 eingruppiert und habe daher nach der Lohnerhöhung per 1. Januar 2005 Anspruch auf den Lohn dieser Lohngruppe in Höhe von 11,56 Euro. Die Beklagte schulde ihm somit für Januar 2005 die Differenz zur gezahlten Vergütung in - der unstreitigen - Höhe von 68,17 Euro brutto. 5

Der Kläger hat beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für Januar 2005 weiteren Lohn in Höhe von 68,17 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2005 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger nach Lohngr. 7 zu entlohnen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, der Kläger sei zu 90 % seiner Arbeitszeit mit der Reinigung von Fenstern und Rahmen mit Allzweckreiniger beschäftigt. Die Glasreinigung sei nach Lohngr. 5 oder 6 RTV 2003 zu vergüten. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers nach den sprachlich leicht abgewandelten Klageanträgen erkannt und die Revision gegen sein Urteil zugelassen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Mit Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Lohn nach Lohngr. 7 RTV 2003 und demzufolge auf Nachzahlung der mit dem Zahlungsantrag geforderten Vergütungsdifferenz in Höhe von 68,17 Euro nebst Verzugszinsen. 10

1. Der Kläger ist in Lohngr. 7 des § 7 Ziff. 3.2 RTV 2003 eingruppiert. 11

a) Für die Parteien gelten, wovon diese auch übereinstimmend ausgehen, gem. § 5 Abs. 4 TVG unmittelbar und zwingend (vgl. § 4 Abs. 1 TVG) die Normen des RTV 2003, da dieser ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens am 1. April 2004 für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. 12

b) Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es vorrangig auf § 7 RTV 2003 an. Soweit für die Entscheidung des Rechtsstreits von Interesse lautet dieser: 13

„§ 7

Lohn und Eingruppierung

...

3. Lohngruppen

3.1 Eingruppierungsgrundsätze

3.1.1 Der/die Beschäftigte werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Lohngruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

...

3.2 Lohngruppen

Lohngruppe 1

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten

Lohngruppe 2

OP-, Isolier-, Intensiv-Räume, sowie TBC-Krankenstationen, Isotopenlabors (Qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten)

Lohngruppe 3

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, die eine zusätzliche, anerkannte Qualifizierung erfordern (Desinfektor/in, Schädlingsbekämpfer/in, Strahlenschutz-, Gift- und Umweltschutz-Beauftragte/r)

Lohngruppe 4

Bauschlussreinigungsarbeiten und Vorarbeiter/innen* in der Innen- und Unterhaltsreinigung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Lohngruppe 5

Hilfsarbeiten in der Glas- und Außenreinigung

Lohngruppe 6

Reinigungsarbeiten in fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung

Lohngruppe 7

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden

Lohngruppe 8

Geselle/Gesellin mit Ausbildereignungsprüfung, dem/der die Verantwortung für die Lehrlingsausbildung übertragen worden ist

Lohngruppe 9

Fachvorarbeiter/in* in der Glas- und Außenreinigung

4. Lohn jugendlicher Beschäftigter

Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildungszeit erhalten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 70 v. H. des Tarifstundenlohnes gemäß Eingruppierung § 7 Ziff. 3.2.

5. Ausbildungsvergütungen

Die Ausbildungsvergütungen werden im Lohntarifvertrag geregelt.

6. Lohn vor und nach abgeschlossener Ausbildung

6.1 Beschäftigte, deren Ausbildungszeit abgelaufen ist und die aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, noch keine Gesellenprüfung ablegen konnten, haben Anspruch auf 95 % des Lohnes der Lohngruppe 7. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn und dem Lohn der Lohngruppe 7 ist ihnen nach bestandener Gesellenprüfung vom Ablauf der Ausbildungsvertragszeit an nachzuzahlen.

6.2 Wird die Gesellenprüfung erfolgreich vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses abgelegt, so ist der Lohn der Lohngruppe 7 vom Tage der Gesellenprüfung an zu zahlen.

…

* Das sind Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum/zur Fachvor- bzw. Vorarbeiter/in ernannt worden sind.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

c) Der Kläger ist danach mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit in Lohngr. 7 eingruppiert, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. 14

aa) Das Landesarbeitsgericht hat kurz zusammengefasst ausgeführt, für die Eingruppierung in Lohngr. 7 sei es nicht ausreichend, wenn der Arbeitnehmer Kenntnisse und Fertigkeiten eines Gebäudereinigers durch eine dreijährige Berufausbildung erlangt habe. Die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten müssten vielmehr in einer Beziehung zur ausgeübten Tätigkeit dahingehend stehen, dass ohne deren Einsatz die Tätigkeit nicht fachgerecht ausgeübt werden könne. Daraus ergebe sich, dass in die Lohngr. 7 nicht eingruppiert sei, wer Tätigkeiten erledige, für die Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichten, die durch eine kürzere als dreijährige Berufsausbildung vermittelt würden oder für die überhaupt keine Berufsausbildung erforderlich sei. Da in der Lohngr. 6 Arbeitnehmer eingruppiert seien, die Reinigungsarbeiten in fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung erledigten, erfordere die Eingruppierung in Lohngr. 7 den fachlich nicht begrenzten Einsatz des Arbeitnehmers in der Glas- und Außenreinigung. Hingegen setze die Eingruppierung in Lohngr. 7 nicht den Einsatz des Arbeitnehmers in allen der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeitsbereichen des Gebäudereinigerhandwerks voraus. Denn die Anforderung, dass „alle“ oder „sämtliche“ durch die Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten eingesetzt werden müssten, sei in Lohngr. 7 nicht aufgenommen worden. Danach sei der Kläger in Lohngr. 7 eingruppiert. Denn die Beklagte bestreite nicht, dass er für seine Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten benötigte, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt würden. Der Kläger werde auch nicht lediglich in fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung eingesetzt. Seine Arbeitsaufgaben seien nicht nach fachlichen Gesichtspunkten begrenzt. Vielmehr erledige er Tätigkeiten in einem breiten Spektrum der Glas- und Außenreinigung und darüber hinaus auch der Innenreinigung. 15

bb) Der Senat folgt diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sowohl bezüglich der Auslegung des § 7 Ziff. 3.2 RTV 2003 Lohngr. 7 als auch bezüglich dessen Anwendung auf den vorliegenden Fall. 16

(1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(Senat 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - BAGE 113, 291, 299 mwN)*.

(2) Aus Wortlaut, Gesamtzusammenhang und Tarifgeschichte als den vorrangig für die Tarifauslegung maßgeblichen Kriterien folgt, dass ein Beschäftigter in Lohngr. 7 eingruppiert ist, wenn er tatsächlich überwiegend Tätigkeiten ausübt, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, für die eine dreijährige Berufsausbildung benötigt wird; dabei genügt es, wenn sich seine Tätigkeiten auf einen Tätigkeitsbereich der Gebäudereinigung, wie etwa den der Glasreinigung, beschränken. 18

(a) Das Tätigkeitsmerkmal der Lohngr. 7 erfordert zunächst nicht, dass der Beschäftigte für die Eingruppierung in diese Lohngruppe über eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin verfügen muss. Das folgt schon aus dem Wortlaut des Tätigkeitsmerkmals der Lohngr. 7 selbst. Dieses stellt nicht auf die Anforderung der abgeschlossenen Berufsausbildung als Gebäudereiniger ab, sondern fordert die Ausübung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Demgegenüber erfordert die Eingruppierung in Lohngr. 8 die abgeschlossene Berufsausbildung. Denn dort ist die Anforderung „Geselle/Gesellin“ (mit Ausbildereignungsprüfung) aufgestellt. Die Tarifgeschichte bestätigt die Entbehrlichkeit der abgeschlossenen Berufsausbildung für Lohngr. 7. Denn der RTV 2000 stellte in § 7 Ziff. 3 für den Anspruch auf den Ecklohn des Facharbeiters/der Facharbeiterin im Tätigkeitsbereich (1) - Glasreinigung und Gebäude-Außenreinigung folgende Voraussetzungen auf: „Das sind Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigte, die erfolgreich die Gesellenprüfung abgelegt haben und in allen Fachbereichen des Gebäudereiniger-Handwerks eingesetzt werden können.“ Die formale Quali- 19

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fikation ist aber nicht mehr Anknüpfungspunkt für die Eingruppierung in die Lohngr. 7 nach dem RTV 2003. Auch der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks, Bonn, führt in einem Schreiben an die Gebäudereiniger Innung Düsseldorf vom 18. Mai 2005 zur Lohngr. 7 aus: „Die neuen Eingruppierungs- und Entlohnungsgrundsätze lassen es im Gegensatz zu früher nun auch zu, besonders qualifizierten Mitarbeitern, die durch erhebliche Erfahrung überwiegend mit Tätigkeiten befasst sind, für die an sich eine dreijährige Ausbildung erforderlich ist, diese aber nicht besitzen, dort einzugruppieren und zu entlohnen.“ Die Beklagte macht ebenfalls nicht geltend, die Eingruppierung in Lohngr. 7 setze die erfolgreiche Ablegung der Gesellenprüfung nach erforderlicher mindestens dreijähriger Berufsausbildung voraus.

(b) Andererseits ist ein Beschäftigter nicht - unabhängig von der Art der von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeit - bereits dann in Lohngr. 7 eingruppiert, wenn er über eine abgeschlossene mindestens dreijährige Ausbildung zum Gebäudereiniger verfügt. 20

(aa) Dies folgt aus dem klaren Wortlaut des § 7 Ziff. 3.1.1 Satz 2 RTV 2003: „Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.“ Das Tarifrecht der Gebäudereinigung hat mit dieser Regelung eindeutig Abschied von der Bezahlung allein nach der formalen Qualifikation des Gebäudereinigergesellen genommen, wie sie noch der RTV 2000 vorsah. Die Tarifauslegung, es komme für die Eingruppierung in Lohngr. 7 nach wie vor allein auf die formale Qualifikation als Gebäudereinigergeselle an, wird auch nicht durch die Regelung in § 7 Ziff. 6 „Lohn vor und nach abgeschlossener Ausbildung“ gestützt. Dabei handelt es sich um eine Sonderregelung der Vergütung für den Zeitraum des Wechsels des Auszubildenden zum Gebäudereiniger aus dem Ausbildungsverhältnis in das Arbeitsverhältnis. Diese Sonderregelung war auch schon in dem RTV 2000 enthalten (dort § 7 Ziff. 7). Die Systematik des § 7 RTV 2003 weist aus, dass es sich bei der Bestimmung des § 7 Ziff. 6 nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien nicht um eine Eingruppierungsregelung handelt. Mit der Eingruppierung in die Lohngruppen des RTV 2003 befasst sich allein und abschließend § 7 Ziff. 3. In Ziff. 3.1 sind die Eingruppierungsgrundsätze des RTV 2003, in Ziff. 3.2 die Tätigkeitsmerkmale der insgesamt neun Lohngruppen geregelt. Die Bestimmungen der nachfolgenden Ziff. 4 bis 8 des § 7 befassen sich demgegenüber nicht mit der Eingruppierung des Beschäftigten. Insbesondere in § 7 Ziff. 6 RTV 2003 ist nicht bestimmt, dass die dort aufgeführten Beschäftigten in Lohngr. 7 „eingruppiert“ werden müssen. 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(bb) Auch der Kläger geht davon aus, dass seine formale Qualifikation als Gebäudereinigergeselle seine Eingruppierung in Lohngr. 7 nicht rechtfertigt, sondern es dafür auf die überwiegende Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit ankommt. 22

(c) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist ein Beschäftigter mit von ihm tatsächlich überwiegend ausgeübten Tätigkeiten allein in einer „Beschäftigungsart“ bzw. in einem „Tätigkeitsbereich“ oder „Arbeitsbereich“ - dies sind nach der Terminologie des RTV 2003 Synonyme (vgl. § 7 Ziff. 2) - der Gebäudereinigung in Lohngr. 7 einzugruppieren, wenn für den Tätigkeitsbereich die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden. Die Eingruppierung in Lohngr. 7 setzt also nicht die tatsächliche Ausübung der Facharbeitertätigkeit als Gebäudereinigergeselle in allen Tätigkeitsbereichen der Gebäudereinigung, wie sie in § 1 II RTV 2003 aufgeführt sind, voraus. Die Lohngr. 7 ist damit nicht dem sog. „Allrounder“ vorbehalten, wie die umfassend in allen Tätigkeitsbereichen der Gebäudereinigung eingesetzten Beschäftigten mit Gesellentätigkeit im Eingruppierungsrecht der Branche kurz bezeichnet werden. 23

(aa) Mit Recht macht die Beklagte geltend, dass es für die Eingruppierung in Lohngr. 7 nicht ausreicht, wenn ein Beschäftigter zwar Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, die in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung auch vermittelt werden, das volle Qualifikationsniveau des Ausbildungsberufs durch diese Tätigkeit dem Beschäftigten aber nicht abgefordert wird. Nimmt man den Text des Tätigkeitsmerkmals der Lohngr. 7 wörtlich, würden bereits die für eine Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die in den ersten sechs Monaten der Berufsausbildung vermittelt werden, also Anfängerkenntnisse des Berufs, für die Eingruppierung in Lohngr. 7 ausreichen, sofern sie für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich sind. Denn auch dies sind Kenntnisse und Fertigkeiten, „die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden“. Gleichwohl ist klar, was die Tarifvertragsparteien bestimmen wollten, nämlich dass die Eingruppierung in die Lohngr. 7 die Ausübung von Tätigkeiten voraussetzt, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, für deren Erwerb eine mindestens dreijährige Berufsausbildung „benötigt wird“. Das Tätigkeitsmerkmal hätte auch nach dem Vorbild zahlreicher in der Vergütungsordnung zum BAT enthaltener Eingruppierungsmerkmale dahin gefasst werden können: „Gebäudereinigergesellen mit abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die auf Grund gleichwertiger Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechende Tätigkeiten ausüben“. 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(bb) Es ist aber ausreichend, wenn der Beschäftigte die Tätigkeit, die derjenigen eines Gebäudereinigergesellens mit dreijähriger Ausbildung entspricht, nur in einem „Tätigkeitsbereich“ iSv. § 7 Ziff. 2 RTV 2003, also auf einem Teilgebiet der Gebäudereinigung ausübt. 25

(aaa) Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, dass dies bereits aus dem Wortlaut des Tätigkeitsmerkmals folgt. Darin wird nicht die Anforderung aufgestellt, dass für die Tätigkeit der Lohngr. 7 „alle“ oder „sämtliche“ Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert werden, „die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden“. Eine solche Auslegung würde auch nicht zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führen. „Der Aufgabenbereich des Gebäudereinigers ist außerordentlich vielseitig“ *(so die Blätter zur Berufskunde 1-XI B 201 Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin Stand: April 2000 unter 1.1 Aufgaben)*. Nach der Regelung des betrieblichen Geltungsbereichs in § 1 II RTV 2003 sind der Gebäudereinigung im Sinne des Tarifvertrags die folgenden Tätigkeiten zuzurechnen: 26

„…

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.

…“

Müsste der Beschäftigte in der Gebäudereinigung für die Eingruppierung in Lohngr. 7 - bei Erfüllung der sonstigen dort genannten Voraussetzungen - „Allrounder“ 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sein, also tatsächlich Tätigkeiten eines Gebäudereinigergesellen auf allen Tätigkeitsbereichen des Berufs ausüben, könnte zB ein Gebäudereinigergeselle in einem Betrieb, der sich nicht mit der Durchführung von Dekontaminationsmaßnahmen befasst, nicht in Lohngr. 7 eingruppiert werden. Denn dies ist gem. § 1 II Ziff. 6 RTV 2003 eine der Gebäudereinigung zuzurechnende Tätigkeit. In kleinen, nicht in allen Tätigkeitsbereichen der Branche arbeitenden Unternehmen gäbe es daher nicht den tariflichen Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngr. 7. In Großunternehmen wiederum mit Spezialisierung des Personals für bestimmte Tätigkeitsbereiche des Berufs würde die Eingruppierung des Gebäudereinigergesellen mit einer seinem Ausbildungsberuf entsprechenden Tätigkeit in Lohngr. 7 bei dieser Tarifauslegung daran scheitern, dass er nicht als Allrounder eingesetzt ist. Die Lohngr. 7 RTV 2003 wäre daher qualifikationsgemäß eingesetzten Gebäudereinigergesellen nur in einer geringen Anzahl von Fällen eröffnet.

(bbb) Zudem wäre es bei Beschäftigten, die Gesellenarbeit in der Glas- und Außenreinigung ausüben, widersinnig, für deren Eingruppierung in Lohngr. 7 zu fordern, dass sie auch in allen anderen Tätigkeitsbereichen ihres Berufs dessen Anforderungen entsprechend tatsächlich tätig sein müssen. Denn die Lohngruppenregelung in § 7 Ziff. 3.2 RTV 2003 weist aus, dass die Tarifvertragsparteien Tätigkeiten in der Glas- und Außenreinigung eingruppierungsrechtlich am höchsten bewerten. Allein für diese Tätigkeitsbereiche, soweit Hilfsarbeiten oder Reinigungsarbeiten in deren fachlichen Teilbereichen ausgeübt werden, haben sie die Eingruppierung in die Lohngr. 5 bzw. 6 eröffnet, während derartige Tätigkeiten in den anderen Tätigkeitsbereichen nur eine niedrigere Eingruppierung begründen können. Dieses Bewertungsverhältnis gilt auch für die Facharbeiterebene. Denn allein dem Facharbeiter in der Glas- und Außenreinigung ist die Eingruppierung in Lohngr. 9 eröffnet. Es macht daher keinen Sinn, für die Eingruppierung eines Gesellenarbeit ausübenden Beschäftigten in Lohngr. 7 zu fordern, dass dieser nicht nur in der von den Tarifvertragsparteien in der Lohngruppensystematik am höchsten bewerteten Glas- und Außenreinigung arbeitet, sondern auch in Tätigkeitsbereichen, welche die Tarifvertragsparteien - zT deutlich - geringer bewerten. 28

(cc) Glas- und Außenreinigung im Sinne der Tätigkeitsmerkmale des § 7 Ziff. 3.2 RTV 2003 sind jedoch nicht ein einheitlicher Tätigkeitsbereich (vgl. § 7 Ziff. 2 RTV 2003), sondern zwei verschiedene Tätigkeitsbereiche. Denn die „Reinigung, pflegende und schützende Nachbehandlung von Außenbauteilen an Bauwerken aller Art“ sind in der Bestimmung der „der Gebäudereinigung zuzurechnenden Tätigkeiten“ in § 1 II RTV 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2003 als Ziff. 1 aufgeführt. Dazu zählen nicht Glasflächen an Außenbauteilen, was sich daraus ergibt, dass in der Tätigkeitsbereichsregelung des § 1 II Ziff. 2 RTV 2003 neben den „Innenbauteilen an Bauwerken aller Art“ als Gegenstand der Reinigung sowie pflegenden und schützenden Behandlung ausdrücklich „Verglasungen“ genannt sind. Dies wäre nicht erforderlich, wenn Verglasungen an Innenbauteilen bereits von dem Tarifbegriff der „Innenbauteile“ erfasst wäre. Für denjenigen der „Außenbauteile“ kann daher nichts anderes gelten. Diese Regelung verbietet es, Glasreinigungsarbeiten als Bestandteil eines einheitlichen Tätigkeitsbereichs „Glas- und Außenreinigung“ zu verstehen. Die tarifliche Differenzierung zwischen dem Tätigkeitsbereich der Glasreinigung einerseits und dem der Außenreinigung andererseits entspricht dem Zuschnitt der Lernfelder der Berufsausbildung zum Gebäudereiniger. Dort wird das „Reinigen von Glasflächen“ als eigenständiges Lernfeld Nr. 3 aufgeführt. Als eigenständiges Lernfeld Nr. 8 wird das „Behandeln von Fassaden“ genannt; in der Darstellung der Inhalte dieses Lernfeldes ist die Glasreinigung nicht aufgeführt (Rahmenlehrplan zu der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin Teil V: Lernfelder). Daher genügt es für die Eingruppierung in die Lohngr. 7, wenn der Beschäftigte in einem der hier behandelten Tätigkeitsbereiche die Tätigkeit eines Gebäudereinigergesellen ausübt.

(dd) Der allein in einem Tätigkeitsbereich der Gebäudereinigung arbeitende Beschäftigte ist nur dann in Lohngr. 7 einzugruppieren, wenn er für diese Beschäftigungsart die Kenntnisse und Fertigkeiten in der vollen Breite und Tiefe des Ausbildungsberufs des Gebäudereinigerhandwerks benötigt. Dies ist für die Eingruppierung in die Lohngr. 6 nicht gefordert. Denn der Beschäftigte muss für die Eingruppierung in diese Lohngruppe nicht alle Tätigkeiten „der Glas- und Außenreinigung“ ausführen. Dies könnte dann tariflich gefordert sein, wenn das Tätigkeitsmerkmal lauten würde: Reinigungsarbeiten in „den“ fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung; das Ganze wäre bei diesem Wortlaut das gesamte Spektrum des Gebäudereinigerhandwerks. Wäre dies gemeint gewesen, hätten die Tarifvertragsparteien im Sinne ihrer eigenen Begriffsbestimmung in § 7 Ziff. 2 RTV 2003 zudem statt des Begriffs „Teilbereich“ den Begriff „Tätigkeitsbereich“ oder den einer der dort genannten Synonyme verwenden müssen. Hingegen sind bei der Fassung „in fachlichen Teilbereichen der Glas- und Außenreinigung“ die genannten Tätigkeitsbereiche „Glas- und Außenreinigung“ - jeweils - das Ganze, welches durch die Tätigkeit des Beschäftigten für die Eingruppierung in Lohngr. 6 nicht in vollem Umfange ausgefüllt werden muss. Das ist für die Eingruppierung in Lohngr. 7 nicht mehr ausreichend. 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(3) Der Kläger erfüllt auf der Grundlage dieser Tarifauslegung mit der von ihm tatsächlich ausgeübten überwiegenden Tätigkeit die Anforderungen der Lohngr. 7. 31

(a) Der Kläger ist in der Glas-, in der Außen- und in der Innenreinigung tätig. Dies sind verschiedene Tätigkeitsbereiche des Berufs des Gebäudereinigers, wie für die beiden erstgenannten bereits dargelegt worden ist. Für die Innenreinigung folgt dies schon aus deren unterschiedlicher Zuordnung zu den Lohngruppen in § 7 Ziff. 3.2 RTV 2003. 32

(b) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts entsprechen die Tätigkeiten des Klägers in der Glas- und Außenreinigung den Anforderungen des Ausbildungsberufs in diesen Tätigkeitsbereichen der Gebäudereinigung in seiner gesamten Tiefe und Breite. Denn für die im Tatbestand im Einzelnen aufgeführten Tätigkeiten in der Reinigung, Pflege und konservierenden Behandlung von Oberflächen innerhalb und außerhalb von Gebäuden benötigt der Kläger Kenntnisse und Fertigkeiten über das Planen und Vorbereiten der Arbeitsaufgaben, die Anwendung von Oberflächenbehandlungsmitteln, den Einsatz von Leitern, Gerüsten, Absturzsicherungen, Hubarbeitsbühnen und Fassadenbefahranlagen, den Einsatz von Reinigungsgeräten, das Ausführen von Reinigungs-, Pflege- und Konservierungsarbeiten, Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie über den Betrieb der Beklagten. Dass dies in den Beschäftigungsarten der Glas- und Außenreinigung Tätigkeiten sind, für die der Kläger Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, „die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden“, sieht auch die Beklagte so, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat. 33

(c) Im Ergebnis mit Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass die den Anforderungen der Lohngr. 7 entsprechende Tätigkeit iSv. § 7 Ziff. 3.1.1 RTV 2003 die überwiegende Tätigkeit des Klägers ist. 34

(aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, für die Prüfung, ob das Tatbestandsmerkmal der „überwiegenden“ Tätigkeit erfüllt ist, komme es auf die Gesamtaufgabe des Beschäftigten an. Eine Aufspaltung der Gesamtaufgabe in Teiltätigkeiten, für die jeweils gesondert die Erfüllung des Eingruppierungsmerkmals zu prüfen sei, verkenne, dass eine breit angelegte Berufsausbildung einen umfassenden Einsatz innerhalb des Berufsbildes ermögliche, es also gerade auch die Übersicht über den gesamten Beruf und das Erlernen von Wissen und dessen Umsetzung in dem dadurch abge- 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

steckten Gesamtbereich seien, die eine Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ermögliche.

(bb) Dies ist nur in der Tendenz zutreffend. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht darin, dass nicht jeder Arbeitsschritt des Beschäftigten in der Gebäudereinigung tariflich eigenständig zu bewerten ist. Umgekehrt kann aber auch nicht stets eine Gesamtaufgabe des Beschäftigten als Grundlage für seine Eingruppierung angenommen werden. Zwar ist es möglich, dass ein Beschäftigter eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit ausübt. Seine Tätigkeit kann aber auch aus mehreren jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, die tariflich jeweils gesondert zu bewerten sind *(st. Rspr. des Senats zur Eingruppierungsvoraussetzung der „überwiegenden Tätigkeit“ vgl. aus der jüngsten Senatsrechtsprechung zB 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - AP BMT-G II § 20 Nr. 9; 23. August 2006 - 4 AZR 410/05 - AP TVAL II § 51 Nr. 12; 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - AP BAT §§ 22, 23 Rückgruppierung Nr. 3, jeweils mwN)*. Für diese Feststellung sind die gesamten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Bei der Bestimmung der Einzeltätigkeiten hat das Tatsachengericht einen Beurteilungsspielraum *(Senat 25. August 1993 - 4 AZR 577/92 - AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5)*. Vorrangig ist für die Frage, ob eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit vorliegt oder mehrere jeweils gesondert zu bewertende Einzeltätigkeiten, auf die Arbeitsaufgabe oder die Arbeitseinheit in der Tätigkeit des Beschäftigten abzustellen. Die so bestimmten Einzeltätigkeiten sind tariflich gesondert zu bewerten. Innerhalb der zu bewertenden Tätigkeit ist aber nicht mehr zu prüfen, ob die geforderten fachlichen Anforderungen zeitlich überwiegen. Denn wenn bei einer bestimmten Tätigkeit erhöhte fachliche Anforderungen anfallen wie hier diejenigen der Lohngr. 7 im Vergleich zu denjenigen der Lohngr. 6, betrifft dies insoweit die gesamte Tätigkeit, da die erhöhte fachliche Qualifikation während der Ausübung dieser Tätigkeit ständig vorgehalten werden muss. Dies gilt aber stets nur für die jeweilige Einzeltätigkeit des Beschäftigten, sofern sie von anderen Tätigkeiten abtrennbar ist. Übt ein Beschäftigter daher mehrere voneinander abtrennbare Tätigkeiten aus, müssen die Teiltätigkeiten mit den höherwertigen Anforderungen den überwiegenden Teil der Arbeitszeit des Beschäftigten in Anspruch nehmen *(vgl. Senat 20. Januar 1982 - 4 AZR 392/79 - AP TVAL II § 51 Nr. 1; 27. Januar 1988 - 4 AZR 499/87 - ZTR 1988, 339; 15. Februar 1989 - 4 AZR 534/88 -; 23. August 2006 - 4 AZR 410/05 - aaO)*. Dann entspricht seine überwiegende Tätigkeit dem Merkmal der Lohngr. 7. In diesem Sinne ist es zutreffend, wenn das Landesarbeitsgericht die Einsetzbarkeit des Beschäftigten als bedeutsam für seine Eingruppierung ansieht. 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Die der jeweiligen Arbeitsaufgabe als Arbeitseinheit dienende Tätigkeit des Klägers darf daher nicht zur jeweils eigenständigen tariflichen Bewertung in einzelne Arbeitsschritte aufgegliedert werden, sondern ist als Einheit zu bewerten. Vorliegend ist es unschädlich, dass das Landesarbeitsgericht dabei für seine tarifliche Bewertung offenbar die Gesamttätigkeit des Klägers in der Glas-, Außen- und Innenreinigung als einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit gewürdigt hat, ohne zu prüfen, ob die Gesamttätigkeit des Klägers aus trennbaren Teiltätigkeiten besteht. Auch wenn es sich bei der Tätigkeit des Klägers in den genannten Tätigkeitsbereichen jeweils um tariflich eigenständig zu bewertende Teiltätigkeiten handeln sollte, ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend. Da die Tätigkeit des Klägers in der Glasreinigung, die auf diesem Teilgebiet der Gebäudereinigung die gesamte Tiefe und Breite des dreijährigen Ausbildungsberufs ausschöpft, nach der Behauptung der Beklagten 90 % der Gesamtarbeitszeit des Klägers belegt, ist dieser in Lohngr. 7 eingruppiert. Dies gilt auch, wenn es sich mangels tatsächlicher Trennbarkeit bei der Glas- und Außenreinigung um eine einheitlich zu bewertende Tätigkeit handeln würde. 37

2. Nach dem LTV 2003 beträgt der dem Kläger zustehende Tariflohn der „Lohngruppe“ 7 11,56 Euro in der Stunde (Lohntabelle in § 2 LTV 2003). Die sich daraus zu seinen Gunsten ergebende Vergütungsdifferenz für Januar 2005 ist zwischen den Parteien unstreitig. 38

3. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 BGB. Ihre diesbezügliche Verurteilung wird von der Beklagten in der Revision nicht angegriffen. 39

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Bepler Wolter Bott

Hannig Grimm

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS