

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 105/16**

1 Ca 312/15 ArbG Flensburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.11.2016

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2016 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 17.02.2016, Az. 1 Ca 312/15, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

-----

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

-----

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Eingruppierung sowie daraus resultierende Vergütungsansprüche der Klägerin.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die einen Reinigungsservice für Krankenhäuser betreibt, seit 01.09.2011 als Reinigungskraft beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 33 Stunden und sie wird ganz überwiegend auf der Dialysestation eines Krankenhauses eingesetzt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (künftig: RTV) sowie kraft beiderseitiger Tarifbindung der Lohnvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (künftig: LohnTV) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Klägerin erhält Vergütung nach der Lohngruppe 1. Soweit hier von Belang enthält der Rahmentarifvertrag folgende Regelungen:

### **§ 8 Lohn und Eingruppierung**

...

#### **3. Lohngruppen**

##### **3.1. Eingruppierungsgrundsätze**

...

##### **3.2 Lohngruppen**

###### **Lohngruppe 1**

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauarbeiten an Bauwerken und Verkehrsmitteln aller Art, Gebäudeeinrichtungen, haustechnische Anlagen und Raumausstattungen; Reinigung und Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie Beseitigung von Produktionsrückständen; Reinigung von Verkehrs- und Freiflächen einschließlich der Durchführung des Winterdienstes.

###### **Lohngruppe 2**

Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und 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)

...“

Mit Schreiben vom 10.02.2015 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten erfolglos die Differenzlohnansprüche zwischen der gezahlten Lohngruppe 1 und der geforderten Lohngruppe 2 für die Monate November und Dezember 2014 in unstreitiger Höhe von insgesamt 130,38 € brutto geltend.

Mit ihrer am 31.03.2015 erhobenen Klage hat die Klägerin diese Ansprüche weiter verfolgt.

Die Klägerin hat gemeint, dass sie eingruppiert sei in Lohngruppe 2. Sie übe qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten aus. Die Reinigungsarbeiten auf der Dialysestation seien ähnlich anspruchsvoll wie diejenigen auf der Intensivstation. Die Aufzählung in Lohngruppe 2 sei nicht abschließend, vielmehr handele es sich um Regelbeispiele für qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten. Dies ergebe sich aus dem Klammerzusatz. Die Klägerin hat sich auf die Tarifauskunft des Bundesvorstandes der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vom 28.10.2015 berufen (Bl. 39 ff. d. A.).

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 130,38 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 07.04.2015 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach Lohngruppe 2 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) vom 28.06.2011 ab 01.01.2015 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint,

die Aufzählung in der Lohngruppe 2 sei abschließend. Reinigungsarbeiten auf der Dialyse-Station seien in Lohngruppe 2 nicht aufgelistet, sodass die Klägerin zutreffend nach Lohngruppe 1 vergütet werde. Die Beklagte hat sich auf die Tarifauskunft des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks vom 17.06.2015 berufen (Bl. 29 f. d. A.).

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17.02.2016 insgesamt abgewiesen. Bereits nach dem Wortlaut der Tarifnorm seien nur die Reinigungsarbeiten in den genau in der Lohngruppe 2 aufgezählten Räumen qualifizierte Innen- und Unterhaltungsreinigungsarbeiten. Inwieweit die Lohngruppe 2 eine höhere Vergütung wegen der gesteigerten psychischen Belastungen (so die Auskunft des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks) oder bzw. zusätzlich wegen der fachlich besonders anspruchsvollen Tätigkeit (so die Auskunft der IG Bauen-Agrar-Umwelt) gewähre, könne dahinstehen. Die Tarifvertragsparteien hätten jedenfalls keine Einigung dahingehend erzielt, dass weitere Reinigungsarbeiten in Räumen mit ähnlich anspruchsvollen oder belastenden Tätigkeiten der Lohngruppe 2 unterfallen sollten. Zudem sei die Lohngruppe 2 ausschließlich auf einen Krankenhausbetrieb zugeschnitten, ohne Reinigungsarbeiten in anderen Gewerbebereichen mit ähnlicher Beanspruchung der Arbeitnehmer aus der Lohngruppe 1 herausheben zu wollen. Die Aufzählungen in Lohngruppe 2 seien abschließend und erwiesen sich nicht nur als reine Regelbeispiele. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien beispielsweise die

Formulierung „qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere ...“ gewählt.

Gegen das ihr am 08.03.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 04.04.2016 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 08.06.2016 am 09.05.2016 begründet.

Die Klägerin trägt vor,

die Benennung eines Oberbegriffs (qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten) mache nur Sinn, wenn danach auch weitere, nicht nur in den aufgezählten Räumen anfallende qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten erfasst werden könnten. Der Tarifauskunft des Bundesvorstands der IG Bau vom 28.10.2015 sei zu entnehmen, dass alle Beschäftigten, mithin auch die Reinigungskräfte, in Hygienefragen zu unterweisen seien und diese Unterweisung auch zu dokumentieren sei. Zudem habe der Arbeitgeber auf Dialysestationen einen schriftlichen Hygieneplan zu erstellen und für alle Mitarbeiter auszulegen. Damit sei die Tätigkeit auf einer Dialysestation durchaus mit der Tätigkeit auf einer Intensivstation vergleichbar.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 17.02.2016, Az. 1 Ca 312/15,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 130,38 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 07.04.2015 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin nach Lohngruppe 2 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) vom 28.06.2011 ab 01.01.2015 zu vergüten.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Innenreinigungsarbeiten auf Dialysestationen fielen nicht unter die Lohngruppe 2. Zudem bestreitet die Beklagte, dass an die dortigen Reinigungsarbeiten höhere Anforderungen gestellt würden als an diejenigen auf normalen Stationen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 03.11.2016 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin ist nicht allein deshalb eingruppiert in die Lohngruppe 2, weil sie Reinigungsarbeiten auf einer Dialysestation verrichtet. Diese Reinigungsarbeiten zählen nicht zu den qualifizierten Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten i. S. d. Lohngruppe 2. Dies folgt aus der Tarifauslegung der Lohngruppe 2. (1.) Der Klägerin steht folglich auch kein Differenzlohnanspruch zu (2.).

1. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist sie nicht eingruppiert in der Lohngruppe 2. Bei der Auflistung der dort genannten Räume, in denen Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten verrichtet werden müssen, handelt es sich nicht nur um Regelbeispiele, die den Oberbegriff „qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten“ erläutern, sondern ein originäres Tarifmerkmal, welches erfüllt sein muss. Dies folgt aus der Auslegung der Tarifnorm.

**a)** Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur: BAG Urt. v. 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 -, juris; BAG, Urt. v. 03.09.2014 - 5 AZR 1020/12 -. Rn. 14, juris). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann 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 ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt. (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 05.05.2011 - 5 Sa 535/10 -, Rn. 32, juris; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 27.08.2015 - 5 Sa 87/15 -, Rn. 40, juris).

**b)** Hieran gemessen fallen die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten auf Dialysestationen gerade nicht unter die Lohngruppe 2.

**aa)** Bereits nach dem Wortlaut dieser Lohngruppe sind nur Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in OP-, Isolier-, Intensiv-Räumen sowie TBC-Krankenstationen und Isotopenlabors qualifizierte Reinigungsarbeiten, die der Lohngruppe 2 zuzuordnen sind. Hierbei handelt es sich um eine abschließende Auflistung der Räumlichkeiten, in denen die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten stattfinden müssen, und nicht nur um Regelbeispiele, die lediglich beispielhaft die Anforderungen eines qualifizierenden Oberbegriffs erläutern. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien dies durch einen Oberbegriff „Qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten“ und nachfolgende, durch einen Zusatz von „z. B.“ oder „insbesondere“ kenntlich gemachte Regelbeispiele geregelt. Die in Lohngruppe 2 gewählte Formulierung durch einen nicht vorangestellten Oberbegriff, sondern durch einen nachgestellten Klammerzu-

satz erläutert lediglich, dass es sich bei den Reinigungsarbeiten in diesen enumerativ aufgelisteten Räumen im Gegensatz zu normalen Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten der Lohngruppe 1 um qualifizierte Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten handelt.

**bb)** Aber auch die systematische Auslegung der Lohngruppe 2 steht mit dieser Wortlautauslegung in Einklang. Dies zeigt ein Blick auf die Lohngruppe 3. Im Gegensatz zur Lohngruppe 2 enthält die Lohngruppe 3 in einem vorangestellten Obersatz bestimmte abstrakte Qualifizierungsmerkmale „zusätzliche, anerkannte Qualifizierung“, die erfüllt sein müssen. In einem Klammerzusatz sind sodann Beispiele genannt, die eine solche anerkannte Qualifizierung erfordern. Den Tarifvertragsparteien war mithin bekannt, dass für die Eingruppierung bestimmte abstrakte Eingruppierungsmerkmale festgelegt und denen bestimmte Regelbeispiele zugeordnet werden können. Diesen Weg haben die Tarifvertragsparteien in Lohngruppe 2 indessen nicht gewählt.

**cc)** Auch die teleologische Auslegung führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Reinigungstätigkeiten in den in Lohngruppe 2 genannten Krankenhausräumlichkeiten sind für die Mitarbeiter besonders belastend. In OP-Räumen sind in der Regel menschliches Blut, Gewebe und Knochenreste zu beseitigen. In Isolier- und TBC-Stationen ist die Ansteckungsgefahr auch für die Reinigungskräfte deutlich erhöht und auf Intensivstationen haben sie in erhöhtem Maße mit Schwerstkranken und Sterbenden zu tun. In Isotopenlabors ist wiederum die Strahlenbelastung besonders hoch. Diesen besonderen Belastungen wollten die Tarifvertragsparteien erkennbar durch die höhere Eingruppierung Rechnung tragen. Demgegenüber haben die Tarifvertragsparteien die Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten auf Dialysestationen nicht in gleichem Maße als belastend angesehen, anderenfalls hätten sie diese auch in den Katalog mit aufgenommen.

Eine erweiternde Auslegung der Lohngruppe 2 dahingehend, dass auch Reinigungsarbeiten auf Dialysestationen hierunter fallen, ist den Gerichten für Arbeitssachen verwehrt. Die Tarifvertragsparteien können bei der vergütungsrechtlichen Bewertung einzelner Tätigkeiten als integralem Bestandteil der ihnen zustehenden Tarifautonomie grundsätzlich - solange sie nicht Verfassungsgrundsätze verletzen - frei darüber

befinden, im Rahmen von Eingruppierungsregelungen bestimmte Voraussetzung für eine bestimmte Entgeltgruppe festzulegen. An diese Festlegungen sind auch die Gerichte für Arbeitssachen gebunden und können die in dem durch die Tarifvertragsparteien gesetzten Anforderungskatalog enthaltenen Wertungen nicht durch ihre eigenen Wertungen ersetzen (vgl. BAG, Urt. v. 24.09.2014 - 4 AZR 316/12 -, Rn. 25, juris).

**c)** Dem hier gefundenen Auslegungsergebnis steht auch nicht die Tarifauskunft des Bundesvorstands der IG Bauen-Agrar-Umwelt vom 28.10.2015 entgegen. Dies gilt schon deshalb, weil die Tarifauskunft des Bundesinnungsverbandes des Gebäudereiniger-Handwerks vom 17.06.2015 zu genau der gegenteiligen Auffassung gelangt. Ungeachtet dessen ist die eingereichte Tarifauskunft auch nicht zu berücksichtigen. Tarifauskünfte, die auf die Beantwortung einer prozessentscheidenden Rechtsfrage gerichtet sind, sind nicht zu berücksichtigen, sondern lediglich Tarifauskünfte, die Auskunft geben über das tatsächliche Tarifgeschehen oder eine einvernehmliche tarifliche Übung (BAG, Urt. v. 18.08.1999 - 4 AZR 247/98 -, Rn. 57 f., juris; ferner BAG, Urt. v. 14.03.2012 - 10 AZR 172/11 -, Rn. 27, juris; BAG, Urt. v. 14.09.2011 - 10 AZR 358/10 -, Rn. 28, juris). Die von der Klägerin eingereichte Tarifauskunft stellt im Wesentlichen die Rechtsauffassung der Gewerkschaft dar. Sie schildert nicht das tatsächliche Geschehen bei den Tarifvertragsverhandlungen oder eine einvernehmliche tarifliche Übung. Die Tarifauskunft ist hinsichtlich eventueller innerer Tatsachen nicht nachvollziehbar. Es ist nicht ersichtlich, wessen Wille geschildert wird und inwieweit Menschen ihren Willen während der Tarifvertragsverhandlungen verbal oder nonverbal äußerten (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 11.06.2013 - 5 Sa 264/12 -, Rn. 59, juris).

**d)** Demzufolge ist die Klägerin zutreffend eingruppiert in Lohngruppe 1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe 1. Der darauf gerichtete Feststellungsantrag ist folglich unbegründet.

**2.** Aus den gleichen Gründen ist auch der Zahlungsantrag, der die Vergütungsdifferenzen für die Monate November und Dezember 2014 umfasst, nicht begründet.

3. Nach alledem war die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründeter Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG. Die strittige Rechtsfrage konnte durch die höchstrichterlich festgelegten Auslegungsgrundsätze eindeutig geklärt werden.

gez. ...

gez. ...

gez. ...