

Aktenzeichen: 4 ABR 16/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluss vom 1. Juli 2009
- 4 ABR 16/08 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Beschluss vom 21. Juli 2006
- 1 BV 15/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg Kammern
Mannheim

Beschluss vom 11. Oktober 2007
- 19 TaBV 8/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - einfachste Tätigkeit nach dem TVöD

Gesetze:

ArbGG § 83 Abs. 1; BetrVG § 99; ZPO §§ 286, 314, 559, 563 Abs. 1; RahmenTV zu § 20 Abs. 1 BMT-G II § 2 Abs. 2, § 2 Abs. 3; TVÜ-VKA §§ 1, 17, Anlage 3 zum TVÜ-VKA Entgeltgruppe 1; Bezirkslohn-tarifvertrag Nr. 5 G für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 5. April 1991 § 3, Lohngruppenverzeichnis Lohngruppe 1 Nr. 1 und Nr. 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Entscheidungen des Senats vom 1. Juli 2009 - 4 ABR 17/08 -, - 4 ABR 18/08 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 16/08
19 TaBV 8/06
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juli 2009

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

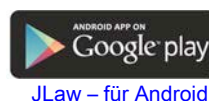
Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 1. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtliche Richterin Dierßen und den ehrenamtlichen Richter Grimm für Recht erkannt:



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



Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des bei der Arbeitgeberin (*Antragstellerin*) bestehenden Betriebsrats (*Beteiligter zu 2*) zur Eingruppierung einer Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (*TVöD-VKA, nachfolgend TVöD*) gemäß der Anlage 3 des Tarifvertrages vom 13. September 2005 zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (*TVÜ-VKA*).

1

Die Arbeitgeberin betreibt das Städtische Klinikum. Sie ist Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband e.V. (*KAV*) und wendet auf die bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst an. In der Wäscherei des Klinikums sind etwa 45 Beschäftigte tätig. Mit Schreiben vom 21. November 2005 beantragte sie bei dem Betriebsrat die Zustimmung zur befristeten Einstellung der Beschäftigten W ab dem 1. Dezember 2005 in der Wäscherei mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 Stunden. Als vorgesehene Eingruppierung wurde die Entgeltgruppe 1, Stufe 2, TVöD mitgeteilt. Der Betriebsrat stimmte mit Schreiben vom 24. November 2005 der Einstellung nicht zu, weil er die Entgeltgruppe 2 TVöD für zutreffend hielt. Daraufhin zeigte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat die Durchführung einer vorläufigen Maßnahme nach § 100 BetrVG an. Der Betriebsrat widersprach dem nicht.

2



3

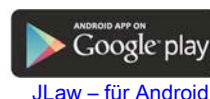
Die Beschäftigte ist an drei verschiedenen Arbeitsplätzen in der Wäscherei tätig, und zwar jeweils tageweise mit einem Viertel der Arbeitszeit an der Trockneranlage, an der Trockenwäsche-Faltmaschine, an der Kleinteilemangel sowie im Übrigen im Bereich des Tunnel-Finishers. An der Trockneranlage, an der vier Großtrockner im Verbund und ein Kleintrockner automatisch betrieben werden, übt die Beschäftigte nachstehende Tätigkeiten aus:

- Entladung des Entladebandes durch Knopfdruck im Zeittakt der Entladevorgänge,
- Sortieren der Wäsche nach Arten (Frottierhandtücher, Strampelsäcke, Waschlappen, etc.),
- Bedienung des Terminals zur Wahl des einschlägigen Programms,
- Überwachung der Anlage, wobei Eingriffe nur bei Fehlermeldungen, wie etwa „Tür schließt nicht“ erforderlich sind, oder bei technischen Störungen beim Be- und Entladen, wenn sich Wäscheteile in der Tür verklemmt haben, nachfolgend ist die Beseitigung des Fehlers am Bedienterminal zu bestätigen,
- Reinigung der Flusensiebe,
- Eingriffe in den Programmablauf der Verbundsteuerung, um nach Möglichkeit Leerlauf- und Ausfallzeiten zu vermeiden.

4

An der Trockenwäsche-Faltmaschine hat die Beschäftigte folgende Tätigkeiten zu erbringen:

- Bedienen der Faltmaschine,
- Auflegen der Textilien von Hand,
- Abnehmen der gefalteten Textilien,
- Überwachung der Maschine,
- Bedienung des benutzergeführten Bedienterminals, Auswahl der Programme,
- Einlegen eines Bandes (Garnspule) für die Bündelungsmaschine,
- Beseitigung von Maschinenstörungen,
- Reinigung der Maschine,
- Datenerfassung, die allabendlich durch einen



Tastendruck angefordert wird,

- Abnehmen der gefalteten Wäsche und Einsetzen in den Transportwagen.

Im Bereich der Kleinteilemangel fallen folgende Tätigkeiten an:

5

- Vor- und Nachsortieren der Wäsche nach Farbe, Größe und Wäscheart,
- Kontrollieren auf Beschädigungen, Sauberkeit und Fremdstoffe,
- Auflegen von Kleinteilen - sog. Flachwäsche - an der Mangel auf den Einlaufgurt,
- Auswahl des Mangelprogramms über ein Bedienfeld,
- Nachsortieren der Wäsche nach Farbe, Größe und Wäscheart bzw. Einräumen in ein Lagerregal,
- Pro Tag zweimaliges Säubern der Maschine mittels Druckluft,
- Reinigen des Bandes am Ende des Arbeitstages,
- Muldenreinigungstuch und Wachstuch nach festen Intervallen dreimal täglich durch die Mangel laufen lassen,
- Aufziehen eines neuen Mangelbandes im Falle einer Mangelbandstörung.

Ein durchschnittlicher Beschäftigter benötigt eine Einarbeitungszeit von vierzehn Tagen pro Maschinensystem.

6

Die Arbeitgeberin begehrte in dem von ihr eingeleiteten Verfahren zunächst die Feststellung, dass die Zustimmung des Betriebsrats mangels ausreichender Begründung der Zustimmungsverweigerung als erteilt gelte und hilfsweise die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung der Beschäftigten. Die Arbeitgeberin macht geltend, bei den Tätigkeiten handele es sich um einfachste Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Die Tätigkeit sei zwar in eine maschinelle Umgebung eingebettet, konkrete Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich der Maschinenbedienung oder gar eine Verantwortung für deren Betrieb stünden der Beschäftigten aber nicht zu. Die Bedienungsabläufe bedürften keiner weitergehenden Programmierung. Das gelte sowohl für die Fehlerbeseitigung an der Trockneranlage als auch für die Anwahl der ein-

7



schlägigen Programme an der Trockenwäsche-Faltmaschine. Dort habe die Beschäftigte ebenso wie im Bereich der Kleinteilemangel lediglich Wäschestücke aufzulegen. Die Maschinen dienten der Vereinfachung vormals manuell ausgeführter Tätigkeiten. Der gedankliche Aufwand bei der Tätigkeit sei äußerst gering. Außerdem handele es sich bei der Tätigkeit um die einer Hausarbeiterin iSd. Tätigkeitsbeispiels der Entgeltgruppe 1 TVöD.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

8

es wird festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Mitarbeiterin W als Arbeiterin mit Vergütung nach der Entgeltgruppe 1 zum 1. Dezember 2005 als erteilt gilt,

hilfsweise,

die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Frau W zum 1. Dezember 2005 als Arbeiterin mit Vergütung nach Entgeltgruppe 1 wird ersetzt.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, er sei von der Arbeitgeberin nicht ordnungsgemäß unterrichtet worden. Es handele sich auch nicht um einfachste Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Die Beschäftigte benötige Kenntnisse über die eingesetzten Maschinen, über die Textilarten und deren Zuordnung zu den Bearbeitungsprogrammen. Dies habe einer längeren Einarbeitungszeit bedurft.

9

Die Vorinstanzen haben beide Anträge der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren hilfsweise gestellten Antrag weiter. Der Betriebsrat begehrt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. Im Rechtsbeschwerdeverfahren haben die Beteiligten vorgetragen, dass bereits im Verlauf des Beschwerdeverfahrens vor dem Landesarbeitsgericht die Arbeitgeberin mit Antrag vom 11. Juni 2007 die Zustimmung des Betriebsrats zur unbefristeten Weiterbeschäftigung der Beschäftigten einschließlich der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TVöD beantragt hat. Der Betriebsrat hat lediglich der Einstellung zugestimmt und hinsichtlich der beabsichtigten Eingruppierung auf das vorliegende Beschlussverfahren verwiesen.

10



B. Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin im Ergebnis zu Recht abgewiesen. 11

I. Der Antrag ist zulässig. 12

Das noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz von Amts wegen zu prüfende Rechtsschutzinteresse der Arbeitgeberin (*BAG 13. Mai 1998 - 7 ABR 45/97 - zu B I der Gründe, AP MitbestG § 21 Nr. 1 = EzA MitbestG § 14 Nr. 1; 18. April 2000 - 1 ABR 22/99 - zu B I 2 der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 33 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Ordnung Nr. 27*) ist nicht etwa deshalb im Verlauf des Beschwerdeverfahrens entfallen, weil die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 11. Juni 2006 ein erneutes Zustimmungersuchen an den Betriebsrat gerichtet hat. Die Arbeitgeberin war anlässlich der Weiterbeschäftigung der Beschäftigten bei gleichbleibender Tätigkeit und unveränderter tariflicher Vergütungsordnung rechtlich nicht gehalten, den Betriebsrat erneut um Zustimmung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 TVöD nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu ersuchen. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist allein die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu dem Zustimmungersuchen vom 22. November 2005. Dieser hat auch zwischenzeitlich keine Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung erklärt. 13

1. Anlässlich der Weiterbeschäftigung war eine erneute Eingruppierungsentscheidung in Anbetracht der unveränderten Tätigkeit der Beschäftigten und des nach wie vor maßgebenden Entgeltsystems des TVöD iVm. der Anlage 3 zum TVÜ-VKA entbehrlich. 14

Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die rechtliche Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen ist. Diese Beurteilung hat der Arbeitgeber bei jeder Einstellung und Versetzung vorzunehmen. Das folgt bereits aus § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, der für diese Fälle die Unterrichtung des Betriebsrats über die vorgesehene Eingruppierung ausdrücklich vorschreibt (*BAG 12. Dezember 2006 - 1 ABR 13/06 - Rn. 14, BAGE 120, 303*). Eine Neueinstellung, zu der auch der Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehört (*BAG 7. August 1990 - 1 ABR 68/89 - zu B I*) 15



2 a bb der Gründe, BAGE 65, 329, 334), ist dann nicht mit einer Eingruppierung verbunden, wenn keine neue Tätigkeit aufgenommen wird und die maßgebende Vergütungsordnung unverändert geblieben ist. Da die Eingruppierung von der Tätigkeit abhängt, erfordert eine Einstellung nur dann eine Eingruppierung, wenn mit ihr eine veränderte Tätigkeit aufgenommen wird.

Dem steht nicht entgegen, dass in § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Unter-
richtung des Betriebsrats über die vorgesehene Eingruppierung im Fall der
Einstellung vorgeschrieben ist. Die Vorschrift trägt lediglich dem Umstand
Rechnung, dass Einstellungen regelmäßig mit der Neuaufnahme einer Tätigkeit
verbunden sind. Ist das jedoch wie bei der Aufeinanderfolge von zwei Arbeits-
verhältnissen bei unveränderter Tätigkeit ausnahmsweise nicht der Fall, so fehlt
einem entsprechenden Beurteilungsverfahren die Grundlage. Hinsichtlich der
Frage, ob der betroffene Arbeitnehmer tarifgerecht eingruppiert ist, unter-
scheidet sich die Lage nicht von derjenigen während eines unverändert fort-
bestehenden Arbeitsverhältnisses (BAG 11. November 1997 - 1 ABR 29/97 - zu
B III 2 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 17 = EzA
BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 1).

16

2. In Anbetracht des Umstands, dass von der Beschäftigten keine neue
Tätigkeit aufgenommen wurde, die Entgeltordnung unverändert geblieben ist
und der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung mitgeteilt hat, kann es
dahinstehen, ob die Arbeitgeberin mit ihrem Zustimmungersuchen vom
11. Juni 2006 neben der Zustimmung zur Weiterbeschäftigung überhaupt ein
weiteres Zustimmungsverfahren in Bezug auf die Eingruppierung der Be-
schäftigten in Gang setzen konnte (dazu Senat 1. Juli 2009 - 4 ABR 18/08 -).
Nach ihrem Antrag begehrt die Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren allein
die Zustimmungsersetzung zu dem mit Schreiben vom 21. November 2005
eingeleiteten Zustimmungsverfahren.

17

a) Bei der Einstellung oder Versetzung ist Gegenstand eines Verfahrens
auf Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Abs. 4 BetrVG die Frage, ob die
beabsichtigte personelle Maßnahme aufgrund eines konkreten, an den Be-
triebsrat gerichteten Zustimmungersuchens des Arbeitgebers angesichts der

18



vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige Maßnahme zulässig ist (*BAG 16. Januar 2007 - 1 ABR 16/06 - Rn. 18 mwN, AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 52 = EzA BetrVG 2001 § 99 Versetzung Nr. 3*).

b) Nichts anderes gilt für das Zustimmungsersetzungsverfahren bei der Eingruppierung. Auch hier ist entscheidend, ob die Eingruppierung gegenwärtig und zukünftig als Maßnahme iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zutreffend ist. Deshalb ist die Zustimmung des Betriebsrats für die Betriebsparteien nur solange von Bedeutung, wie der von der Eingruppierung betroffene Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt oder die streitige Eingruppierung nicht dadurch beendet worden ist, dass der Arbeitnehmer nunmehr anders eingruppiert ist (*BAG 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - zu B I 4 b der Gründe, BAGE 65, 105; 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zu B II 3 der Gründe, AP ArbGG 1979 § 83a Nr. 6 = EzA ArbGG 1979 § 83a Nr. 5*). Ist eine Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt, spielt die Frage, ob der Arbeitnehmer früher zutreffend eingruppiert war, für das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander keine Rolle mehr (*BAG 30. Oktober 2001 - 1 ABR 8/01 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 99, 258, 265; 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zu B II 4 der Gründe, aaO; 26. April 1990 - 1 ABR 79/89 - aaO; 10. Februar 1999 - 10 ABR 49/98 - zu B II 4 der Gründe, aaO*).

c) Der Arbeitgeber kann daher, solange es an der Zustimmung des Betriebsrats fehlt, bei unveränderter Tätigkeit eines Beschäftigten die Zustimmungsersetzung für ein Weiterbeschäftigungsverhältnis weiterhin in dem von ihm bereits eingeleiteten Beschlussverfahren betreiben. Die gerichtliche Zustimmungsersetzung gilt solange, wie keine neue Eingruppierung erforderlich wird, die selbst das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG auslösen würde (*BAG 11. November 1997 - 1 ABR 29/97 - zu B II 1 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 17 = EzA BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 1*).

19

20

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



- II. Der Antrag ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. 21
1. Der Antrag ist allerdings nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Arbeitgeberin den Betriebsrat unzureichend unterrichtet hat. Ein solcher Mangel des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG wäre durch den Vortrag der Arbeitgeberin im vorliegenden Verfahren geheilt (*dazu BAG 10. August 1993 - 1 ABR 22/93 - zu B I 1 der Gründe, NZA 1994, 187*). Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 22
2. Der Betriebsrat hat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen eines Verstoßes gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag zu Recht verweigert. Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Eingruppierung entspricht nicht den tariflichen Vorgaben. Die Beschäftigte übt mit mindestens der Hälfte ihrer Tätigkeit Teiltätigkeiten aus, die einer höheren Entgeltgruppe als der Entgeltgruppe 1 TVöD zuzuordnen sind. 23
- a) Die Eingruppierung richtet sich nach den für die Mitglieder des KAV geltenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Diese sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten die für den Betrieb der Arbeitgeberin maßgebende Vergütungsordnung. 24
- b) Der Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD nach § 17 Abs. 2 TVÜ-VKA steht nicht der Umstand entgegen, dass der TVöD in den §§ 12 und 13 noch keine eigenen Eingruppierungsregelungen enthält und § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD die Fortgeltung der bisherigen Eingruppierungsbestimmungen vorsieht. Danach gilt zwar ua. der Bezirkslohtarifvertrag Nr. 5 G für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (*vom 5. April 1991, BZLT Nr. 5 G*) weiter. Die Bezirkstarifverträge gelten aber nach § 1 Abs. 2 iVm. § 17 Abs. 2 TVÜ-VKA nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte. Diese Abweichung von § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA bezieht 25



sich nur auf die Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse, allerdings nicht auf die Eingruppierungsgrundsätze (*ausf. Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 17 ff.; 20. Mai 2009 - 4 ABR 99/08 -*). Insoweit verbleibt es bei der Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 1 BZLT Nr. 5 G.

c) Die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 1 TVöD sind in der für dieses Verfahren maßgebenden Anlage 3 zum TVÜ-VKA geregelt. Die Anlage lautet, soweit hier von Bedeutung:

26

„Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgeber/innen
- Garderobenpersonal
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten
- Servierer/innen
- Hausarbeiter/innen
- Hausgehilfe/Hausgehilfin
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)

Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.

Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.“

d) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass die Beschäftigte W nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2 BZLT Nr. 5 nicht in die Entgeltgruppe 1 TVöD eingruppiert ist. Eine Zuordnung der Teiltätigkeiten an der Trockneranlage, der Trockenwäsche-Faltmaschine und der Kleinteilemangel, die insgesamt 75 vH der auszuübenden Tätigkeit ausmachen, zu der Entgeltgruppe 1 TVöD kann weder aus einem der tariflichen Tätigkeitsbeispiele abgeleitet werden noch handelt es sich insoweit um einfachste Tätigkeiten iSd. Oberbegriffs der Entgeltgruppe.

27



aa) Für die zwischen den Beteiligten streitige Eingruppierung ist nach dem insoweit maßgebenden BZLT Nr. 5 G gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 BZLT Nr. 5 G iVm. § 2 Abs. 2 Rahmentarifvertrag (*RahmenTV*) zu § 20 Abs. 1 Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (*BMT-G II*) die zeitlich mit mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen ausdrücklich ein anderes festgelegt ist. Anders als der Bundes-Angestellentarifvertrag stellt der RahmenTV zu § 20 BMT-G II für die Eingruppierung nicht auf Arbeitsvorgänge ab. Das steht der Zusammenfassung von Einzeltätigkeiten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit oder mehreren jeweils eine Einheit bildenden Teiltätigkeiten für deren jeweils einheitliche tarifliche Bewertung nicht entgegen. Dafür gelten vergleichbare Regeln und Kriterien wie bei der Bestimmung des Arbeitsvorgangs, lediglich die anzuwendenden Maßstäbe sind weniger streng (*st. Rspr., Senat 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 17 mwN, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 210*).

28

bb) Es kommt für die Eingruppierung zunächst darauf an festzustellen, ob die Beschäftigte eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, eine überwiegend auszuübende Teiltätigkeit oder mehrere selbständige Teiltätigkeiten zu erbringen hat (*st. Rspr., etwa Senat 23. August 2006 - 4 AZR 410/05 - Rn. 11 mwN, AP TVAL II § 51 Nr. 12*).

29

Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht vorgenommen und zwischen vier Teiltätigkeiten - Tunnel-Finisher, Kleinteilemangel, Trockneranlage und Trockenwäsche-Faltmaschine - unterschieden. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (*zum eingeschränkten Prüfungsmaßstab s. nur Senat 28. August 1993 - 4 AZR 577/92 - zu B II 2 der Gründe, AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 5*). Es ist auch nicht ersichtlich, dass das Berufungsurteil den Begriff der Teiltätigkeit verkannt hat. Vielmehr können die jeweiligen Arbeitseinheiten nach tatsächlichen Gesichtspunkten voneinander abgegrenzt werden (*vgl. Senat 29. Juni 1989 - 4 AZR 287/89 - ZTR 1989, 478*). Das zeigt schon der Umstand, dass die Beschäftigte an verschiedenen Tagen jeweils in einem der

30



Tätigkeitsbereiche beschäftigt ist. Von vier Teiltätigkeiten gehen auch die Beteiligten übereinstimmend aus.

cc) Für die ermittelten Teiltätigkeiten ist jeweils einzeln tariflich zu bewerten, ob sie die Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllen. Danach sind die Teiltätigkeiten, die die Merkmale der betreffenden Entgeltgruppe erfüllen, mit ihren Anteilen zusammenzurechnen. Ergeben sie mindestens die Hälfte der auszuübenden Gesamttätigkeit, ist der Beschäftigte in die entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert (*s. bereits Senat 20. Februar 1963 - 4 AZR 13/62 - AP TOA § 3 Nr. 97; weiterhin Senat 9. Mai 2007 - 4 AZR 757/06 - Rn. 36, BAGE 122, 244, 255 f.*). Die übrigen Teiltätigkeiten bleiben dann unberücksichtigt, sofern diejenigen unter ihnen, die höheren Entgeltgruppen zuzuordnen sind, nicht ihrerseits zusammengerechnet einen zeitlichen Umfang von der Hälfte der Arbeitszeit erreichen und damit rechtserheblich werden (*Senat 22. November 1977 - 4 AZR 395/76 - zu II 2 der Gründe, BAGE 29, 364, 370, zu § 22 BAT*). Der Beschäftigte ist entsprechend der Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2 BZLT Nr. 5 G in die höchste Entgeltgruppe eingruppiert, bei der unter Einbeziehung der Anteile der Teiltätigkeiten aus dieser und gegebenenfalls den Anteilen aus höheren Entgeltgruppen ein Gesamtzeitanteil von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit oder mehr erreicht ist (*s. auch BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 13/08 - Rn. 36; 20. Mai 2009 - 4 ABR 99/08 -*).

31

dd) Die Teiltätigkeiten in der Wäscherei fallen unter keines der Tätigkeitsbeispiele, die in der Anlage 3 TVÜ-VKA für die Entgeltgruppe 1 TVöD genannt werden. Sie können nicht als diejenige einer Hausarbeiterin angesehen werden. Das ergibt eine Auslegung der tariflichen Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 1 TVöD (*zu den Maßstäben der Tarifauslegung s. nur Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 28; 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - zu I 2 a bb [1] [c] [bb] der Gründe, BAGE 113, 291, 299, jew. mwN*).

32



- (1) Das Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe ist grundsätzlich dann 33
erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder
Tätigkeitsbeispiel zu diesem genannt ist (*st. Rspr., ausf. Senat 28. Januar 2009*
- 4 ABR 92/07 - Rn. 27 mwN).
- (2) Nach den Grundsätzen der Tarifauslegung ist bei der Auslegung eines 34
tariflichen Begriffs in erster Linie der Wortlaut und der tarifliche Gesamt-
zusammenhang maßgebend. Der TVÜ-VKA selbst enthält keine Erläuterung
des Begriffs der „Hausarbeiter/innen“. Auch in der Rechtsterminologie hat
dieser Begriff keinen allgemein anerkannten, fest umrissenen Inhalt. Deshalb ist
zunächst vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen (*Senat 28. Januar*
1987 - 4 AZR 258/86 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 4, zu
„öffentliche Toilettenanlagen“; Hock/Hock ZTR 2009, 243, 248).
- (3) Unter „Hausarbeit“ wird die Arbeit im Haushalt verstanden, wobei zu 35
den Hausarbeiten ieS neben dem Einkaufen und Putzen auch das Waschen
gezählt wird (*Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 32, mwN; Hock/Hock*
ZTR 2009, 243, 248). Allein der letztgenannte Umstand führt aber nicht dazu,
dass Personen, die in einer Wäscherei tätig sind, zugleich „Hausarbeiter/innen“
iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD sind. Hiergegen spricht zunächst, dass nach dem
allgemeinen Sprachgebrauch mit dem Begriff der „Hausarbeit“ gerade ver-
schiedenartige Tätigkeiten im Haushalt erfasst werden, ohne dass ein fest
umrissenes oder auf einen Aufgabenbereich begrenztes Tätigkeitsfeld besteht,
für das die betreffende Person eingestellt wurde (*Senat 28. Januar 2009*
- 4 ABR 92/07 - Rn. 32). Demgegenüber werden Arbeitnehmer, die für Tätig-
keiten in einer Wäscherei eingestellt werden, speziell für diese Tätigkeit ein-
gestellt, ohne dass andere Hausarbeitstätigkeiten von ihnen zu verrichten sind.
Vorliegend kommt hinzu, dass der Beschäftigte in einer Wäscherei tätig ist, in
der ein umfangreicher Maschinenpark eingesetzt wird (*ua. vier Großtrockner,*
eine Groß- und eine Kleinteilemangel einschließlich Eingabe- und Faltmaschine
sowie Stapler, zwei Trockenwäsche-Faltmaschinen eins. einer Bündelungs-
maschine und ein Tunnel-Finisher) und bei der am Tag weit über 10.000 Textil-
teile an den verschiedenen Maschinen zur Bearbeitung anfallen. Die Tätigkeit in



einem solchen gewerblich geprägten Wäschereibetrieb wird bereits nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht mehr vom Begriff der „Hausarbeit“ erfasst.

(4) Zwar ist es nach dem Sprachverständnis nicht gänzlich ausgeschlossen, dass der Begriff „Hausarbeiter/innen“ als Sammelbegriff für verschiedene Tätigkeiten im Innern des Hauses einschließlich des Waschens von Textilien verstanden werden kann. Gegen ein solches Verständnis für die Auslegung des Tarifvertrages sprechen jedoch weitere zur Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführte Beispielstätigkeiten. Deren Nennung wäre entbehrlich, wenn bereits der tarifliche Begriff der „Hausarbeiter/innen“ alle diese Tätigkeiten als Sammelbegriff erfassen würde. Zudem soll der Beispielkatalog den Oberbegriff der „einfachsten Tätigkeit“ weiter präzisieren. Durch die Bildung eines Beispiels, welches umfassend die gesamte Gruppe von Tätigkeiten innerhalb eines Hauses erfasst, würde dieser Zweck nicht erreicht (*ausf. Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 33*).

36

ee) Die Teiltätigkeiten an der Kleinteilemangel, der Trockneranlage und der Trockenwäsche-Faltmaschine, die keinem tariflichen Tätigkeitsbeispiel zugeordnet werden können, erfüllen nicht das Merkmal der einfachsten Tätigkeiten iSd. tariflichen Oberbegriffs der Entgeltgruppe 1 TVöD.

37

(1) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Teiltätigkeiten seien in ihrer Wertigkeit nicht mit den im Beispielkatalog der Entgeltgruppe 1 TVöD genannten Tätigkeiten zu vergleichen. Die Beschäftigte habe ohne ständige Anweisung, Überwachung und Betreuung für einen ungestörten „Produktionsablauf“ Sorge zu tragen und jeweils das Erforderliche eigenständig zu veranlassen. Sie erbringe nicht nur einfache Hilfstätigkeiten, sondern müsse jeweils beachten, welcher maschinell vorgegebene Arbeitsgang gerade anstehe. In den drei Teiltätigkeiten werde sie in einem jeweils eigenständigen Arbeitsbereich der weitgehend automatisierten Wäscherei tätig. Demgemäß sei auch nicht nur eine kurze Einweisung, sondern eine Einarbeitungszeit von je zwei Wochen pro Maschinensystem erforderlich gewesen. Eine solche Tätigkeit möge zwar einfach sein, stelle aber keine „einfachste Tätigkeit“ dar, wie ein Blick auf das Lohngruppenverzeichnis zum BZLT Nr. 5 G zeige. Diese sei zwar

38



für die Zuordnung zur Entgeltgruppe 1 nicht maßgeblich, ihm lasse sich aber dennoch entnehmen, dass bislang nur „einfache Hilfsarbeiten“ in Wäschereien als einfachste Tätigkeit eingestuft wurden. Damit seien die Teiltätigkeiten der Beschäftigten nicht zu vergleichen.

- (2) Dem folgt der Senat im Ergebnis. 39
- (a) Bei seiner Begründung, es handele sich bei den Teiltätigkeiten der Beschäftigten nach dem tariflichen Oberbegriff der Entgeltgruppe 1 TVöD nicht um „einfachste Tätigkeiten“, wendet das Landesarbeitsgericht einen unbestimmten Rechtsbegriff an, der in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt überprüft werden kann (*st. Rspr., zB Senat 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 22, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 210; 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - Rn. 22, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304*). 40
- (b) Auch nach diesem eingeschränkten Maßstab sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht gänzlich rechtsfehlerfrei. 41
- (aa) Bei der Prüfung, ob eine „einfachste Tätigkeit“ iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD vorliegt, ist auch in Anbetracht des Umstands, dass die Tarifvertragsparteien davon abgesehen haben, das Tätigkeitsmerkmal durch allgemeine Tatbestandsmerkmale näher zu bestimmen, eine Gesamtbetrachtung der auszuübenden Tätigkeit des Beschäftigten erforderlich. Nach der Rechtsprechung des Senats ergeben sich aus dem Begriff „einfachst“ und den genannten Beispielstätigkeiten Kriterien, die jedenfalls regelmäßig eine „einfachste Tätigkeit“ kennzeichnen (*dazu im Einzelnen Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 47 ff.; 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 - Rn. 26 ff.*). 42
- (bb) Danach steht es der Zuordnung einer (Teil-)Tätigkeit zur Entgeltgruppe 1 TVöD nicht entgegen, dass diese „ohne ständige Anweisung, Überwachung und Betreuung“ erfolgt. Dies rügt die Arbeitgeberin mit Recht. Dieser Umstand ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kein maßgebendes Kriterium für die Abgrenzung zwischen einfachen und einfachsten Tätigkeiten. Dass es sich bei einfachsten Tätigkeiten nicht um solche handeln 43



muss, die „im Einzelnen jeweils angewiesen werden“, verdeutlichen bereits die Tätigkeitsbeispiele „Essens- und Getränkeausgeber/innen“, „Garderobepersonal“, „Spülen und Gemüseputzen“, „Wärter/innen von Bedürfnisanstalten“ und „Servierer/innen“ zur Entgeltgruppe 1 TVöD. Bei diesen wird es regelmäßig sowohl an Einzelanweisungen zur Durchführung der Tätigkeit als auch an einer Überwachung oder einer Betreuung durch einen Vorgesetzten fehlen.

Zudem hat das Landesarbeitsgericht mit der Bestimmung einer einfachsten Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 TVöD anhand der Beispieleskataloge der Lohngruppe 1 Nr. 1.2. BZLT Nr. 5 G rechtsfehlerhaft eine tarifvertragsübergreifende Auslegung vorgenommen. Zur Auslegung eines Tarifvertrages können andere Tarifverträge nicht ohne Weiteres herangezogen werden (*Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 41; 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP TVAL II § 42 Nr. 3*). Das Landesarbeitsgericht führt zwar aus, dass das Lohngruppenverzeichnis des BZLT Nr. 5 G für eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 1 TVöD nicht maßgebend sei, zieht dann aber dennoch Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 1 Nr. 1.2. BZLT Nr. 5 G heran und gelangt anhand eines Vergleichs mit den Teiltätigkeiten der Beschäftigten zu dem Ergebnis, diese seien mit denen der Lohngruppe 1 Nr. 1.2. BZLT Nr. 5 G nicht vergleichbar.

(3) Der Senat kann gleichwohl in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 Satz 1 ZPO). Die Entscheidung stellt sich im Ergebnis als richtig dar. Die drei genannten Teiltätigkeiten sind nicht der Entgeltgruppe 1 TVöD, sondern einer höheren Entgeltgruppe zuzuordnen. Da diese zusammengenommen zeitlich weit mehr als die Hälfte der auszuübenden Tätigkeit erfassen, ist die Tätigkeit der Beschäftigten insgesamt keine einfachste iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD.

Die Teiltätigkeiten bedürfen nicht nur einer kurzen Einweisung verbunden mit einer ebensolchen Einarbeitungszeit, sondern erfordern an jedem der drei Maschinensysteme eine zweiwöchige Einarbeitungszeit. Diese ist auch nicht lediglich deshalb erforderlich, um ein gewisses Maß an Arbeitsgeschwindigkeit zu erlangen, sondern nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch deshalb, um die Arbeitsabläufe an den Maschinen zu



beherrschen und den Ablauf zu verinnerlichen. Dieser Umstand steht bereits regelmäßig einer Einordnung der Teiltätigkeiten als einfachste Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD entgegen. Besondere Umstände, die ein anderes Ergebnis begründen könnten, sind nicht gegeben.

(a) Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat nach § 559 ZPO bindend festgestellt, dass für die Tätigkeit der Beschäftigten eine Einarbeitungszeit von zwei Wochen je Maschinensystem erforderlich war, um den Betriebsablauf verinnerlichen zu können. Dabei ist unerheblich, dass sich diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht nur im Tatbestand, sondern auch in den Entscheidungsgründen findet. Das tatsächliche Vorbringen einer Partei ist zwar in erster Linie dem Tatbestand des Urteils zu entnehmen, § 314 ZPO. Es ist aber anerkannt, dass vom Geltungsbereich des § 314 ZPO auch die tatsächlichen Feststellungen erfasst werden, die in den Entscheidungsgründen enthalten sind (*Senat 23. Februar 2005 - 4 AZR 139/04 - zu II 4 b bb [1] der Gründe mwN, BAGE 114, 33, 47*). Eine Bindungswirkung ohne Verfahrensrüge würde nur dann entfallen, wenn die getroffenen Feststellungen Widersprüche, Lücken oder Unklarheiten aufweisen würden (*vgl. BGH 9. Dezember 1987 - IV a ZR 155/86 -*). Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben. Die Arbeitgeberin hat im Verfahren lediglich vorgetragen, es sei eine sehr kurze Einarbeitungszeit erforderlich, ohne deren Dauer aber näher zu bestimmen.

47

(b) Die Arbeitgeberin hat hinsichtlich der Feststellung durch das Landesarbeitsgericht auch keine zulässigen Verfahrensrügen erhoben.

48

(aa) Wird eine Verletzung der dem Landesarbeitsgericht obliegenden Aufklärungspflicht (§ 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG) gerügt, reicht es nicht aus, darauf hinzuweisen. Es muss vielmehr im Einzelnen vorgetragen werden, welche Aufklärungsmaßnahmen das Landesarbeitsgericht aufgrund welcher Tatsachen hätte ergreifen müssen und welche weiteren erheblichen Tatsachen sich aufgrund dieser Aufklärungsmaßnahmen ergeben hätten. § 83 Abs. 2 ArbGG verpflichtet das Gericht, den Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären. Das Gericht hat den Sachverhalt aufzuklären, der zur Entscheidung über den gestellten Antrag erforderlich ist. Die Ermittlung ist jedoch nur soweit auszu-

49



dehnen, als das bisherige Vorbringen der Beteiligten und der schon bekannte Sachverhalt bei pflichtgemäßer Würdigung Anhaltspunkte dafür bieten, dass der entscheidungserhebliche Sachverhalt noch weiterer Aufklärung bedarf. Bei der Aufklärung haben gemäß § 83 Abs. 1 Satz 2 ArbGG neben dem Antragsteller alle am Verfahren Beteiligten mitzuwirken (*BAG 10. Dezember 1992 - 2 ABR 32/92 - zu II 5 c aa der Gründe, AP ArbGG 1979 § 87 Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 103 Nr. 33*).

Danach ist die Rüge der Arbeitgeberin unzulässig. Sie legt bereits nicht dar, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände das Landesarbeitsgericht zu einer weiteren Aufklärung des Sachverhalts verpflichtet gewesen sein soll. Wenn der Leiter der von ihr betriebenen Wäscherei angibt, die Einarbeitungszeit betrage je Maschinensystem zwei Wochen, um den Betriebsablauf zu verinnerlichen, steht das nicht im Widerspruch zum dem bisherigen Vorbringen der Arbeitgeberin. Deshalb ergaben sich keine Anhaltspunkte zu weiterer Ermittlung. Die Angaben des Wäschereileiters boten auch keine Anhaltspunkte dafür, dieser habe - wie die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerde geltend macht - lediglich zum Ausdruck bringen wollen, „dass die tatsächliche Einweisung in die einzelnen Arbeitsschritte an der Maschine im Regelfall im Laufe eines, maximal zwei Tagen erledigt“ wären und bei den jeweils zwei Wochen Einarbeitungszeit pro Maschinensystem handle es sich tatsächlich um eine reine „Beobachtungszeit“, weil neu eingestellte Beschäftigte während der ersten sechs Wochen daraufhin beobachtet würden, ob sie zur Tätigkeit in der Wäscherei geeignet seien. Auch insoweit war das Landesarbeitsgericht aufgrund des bisherigen Vorbringens nicht gehalten, den Sachverhalt weiter, namentlich in die von der Rechtsbeschwerde verstandene Richtung, aufzuklären. Zudem würde auch eine Einweisungszeit von ein bis zwei Tagen regelmäßig der Annahme entgegenstehen, bei der Tätigkeit handle es sich um eine einfachste iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD (*Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 50*).

50

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



(bb) Die weitere Rüge der Arbeitgeberin, das Landesarbeitsgericht habe die Zeugen S und L nicht vernommen, ist unzulässig. Bei einer wie hier auf eine Verletzung des § 286 ZPO gestützten Rüge wegen eines übergangenen Beweisantritts genügt es nicht, nur vorzutragen, das Landesarbeitsgericht habe angetretene Beweise nicht berücksichtigt. Es muss vielmehr nach Beweisthema und Beweismittel angegeben werden, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft eine an sich gebotene Beweisaufnahme unterlassen haben soll und welches Ergebnis diese Beweisaufnahme gezeitigt hätte. Erforderlich ist die Angabe der genauen vorinstanzlichen Fundstelle der übergangenen Beweisanträge nach Schriftsatz und - jedenfalls bei umfangreichen Schriftsätzen - nach Seitenzahl. Ferner muss dargelegt werden, dass die Unterlassung der Beweiserhebung kausal für die Entscheidung gewesen ist (*st. Rspr., etwa BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d aa der Gründe, BAGE 109, 145, 150*). An diesem Vortrag fehlt es. Die Arbeitgeberin legt bereits nicht dar, an welcher Stelle im 31-seitigen Schriftsatz vom 16. Februar 2006 sie unter Benennung von zwei Zeugen vorgetragen hat, dass eine Einarbeitung maximal ein bis zwei Tage erfordert. Ein solcher Vortrag ist diesem Schriftsatz im Übrigen auch nicht zu entnehmen.

51

(c) Besondere Umstände, die trotz der Dauer der Einarbeitungszeit eine Zuordnung der Teiltätigkeiten zur Entgeltgruppe 1 TVöD begründen können, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Sie ergeben sich insbesondere nicht aus den weiteren Anforderungen bei den auszuübenden Teiltätigkeiten.

52

(aa) Im Bereich der Kleinteilemangel obliegt der Beschäftigten nicht nur das Auflegen von Flachwäsche auf das Einlaufband, welche als solche nur einer kurzen Einweisung bedarf und eine einfachste Tätigkeit darstellen kann. Vergleichbares kann für die Kontrolle der Wäsche auf Beschädigungen, Sauberkeit und Fremdstoffe gelten. Die Beschäftigte ist jedoch darüber hinaus mit der Bedienung der Kleinteilemangel durch Auswahl des entsprechenden Mangelprogramms, damit verbunden der Zuordnung der Textilien zum zutreffenden Programm, der Säuberung der Maschine mittels Druckluft, dem Durchlaufenlassen eines Muldenreinigungstuches und eines Wachstuches durch die Man-

53



gel, der Reinigung des Bandes am Ende des Arbeitstages und zudem nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit dem Aufziehen eines neuen Mangelbandes für den Fall betraut, dass dieses reißt.

Diese Arbeitsanforderungen stehen entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin einer Einstufung der Tätigkeit als „schlichte Handlangerdienste“ entgegen. Die übertragene Tätigkeit an der Kleinmangelmaschine kann nicht gleichgesetzt werden mit einem Arbeitsablauf, bei dem „mehrere Handarbeitsvorgänge mehrerer Mitarbeiter hintereinander von statten“ gehen, zumal auch der Hinweis auf „Handarbeitsvorgänge“ nicht bereits für sich das Vorliegen einer einfachsten Tätigkeit nahelegt. Zudem bedarf es vorliegend der Einweisung in die Funktionsweise, der zutreffenden Programmauswahl, der Reinigung und der Störungsbeseitigung im Fall eines gerissenen Mangelbandes. Das übersieht die Rechtsbeschwerde. Deshalb ist die Beschäftigte auch nicht nur „an“ einer Maschine tätig, sondern es sind, wenn auch in geringem Umfang, Kenntnisse über die richtige Bedienung während des Mangelvorgangs und die notwendigen Schritte zur Druckluftreinigung sowie für den Austausch des Mangelbandes erforderlich. Schließlich kann aufgrund der vorgenannten Arbeitserfordernisse die Tätigkeit nicht nur auf die „Anwahl des Mangelprogramms“ reduziert werden, wie es die Arbeitgeberin meint.

54

(bb) Ebenfalls erschöpft sich die Tätigkeit an der Trockneranlage nicht in der Erbringung einfachster Tätigkeiten wie etwa der Leerung des Entladebandes durch Knopfdruck. Der Senat muss auch nicht darüber befinden, ob bereits das Sortieren der Wäschearten Kenntnisse erfordert, die der Einordnung als einfachste Tätigkeit entgegenstehen. Die Beschäftigte hat im Rahmen dieser Teiltätigkeit weitere Aufgaben wahrzunehmen, die unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit einer Zuordnung der Teiltätigkeit zur Entgeltgruppe 1 TVöD entgegenstehen. Bei der Tätigkeit handelt es sich nicht um eine „rein mechanisch“ durchzuführende. Neben der Bedienung des Terminals zur Programmauswahl und der Reinigung der Flusensiebe ist die Anlage zumindest dahin gehend zu überwachen, dass das Trocknungsprogramm störungsfrei abläuft. Weiter muss die Beschäftigte in der Lage sein, bei Fehlermeldungen

55



oder einfachen technischen Störungen, etwa wenn sich Wäscheteile in der Tür verklemmt haben, diese selbst zu beseitigen. Sie muss dabei über diejenigen Kenntnisse verfügen, die sie in die Lage versetzen, auch „manuell in die Programmsteuerung einzugreifen“. Sie muss zudem den Programmablauf so beherrschen, dass sie in der Lage ist, in die Verbundsteuerung der Trockneranlage einzugreifen und den Ablauf abzuändern, um Leerlauf- und Ausfallzeiten zu vermeiden. Letztgenannte Aufgabe führt auch dazu, dass der Beschäftigten ein nicht gänzlich unbedeutender Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum eingeräumt ist (dazu Senat 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 50). Diese Kontrolltätigkeiten und die Störungsbeseitigungs- sowie Programmablaufoptimierungseingriffe, mögen sie auch nur „einfacher“ Natur sein und keine Programmierungkenntnisse erfordern, führen jedenfalls dazu, dass auch im Rahmen einer Gesamtbewertung nicht von einer einfachsten Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD ausgegangen werden kann. Das für „komplexere Probleme“ andere Beschäftigte der Arbeitgeberin zuständig sind, steht dem nicht entgegen.

(cc) Gleiches gilt im Ergebnis für die Teiltätigkeit an der Trockenwäsche-Faltmaschine. Der Aufgabenbereich ist auch dort nicht nur auf das Auflegen der Textilien und das Abnehmen im gefalteten Zustand begrenzt. Neben der Auswahl des einschlägigen Programms obliegen der Beschäftigten Unterhaltungstätigkeiten wie das Einlegen eines neuen Bandes, die Reinigung der Maschine und darüber hinaus auch deren Überwachung sowie die Beseitigung von einfachen Maschinenstörungen. Insofern trifft es nicht zu, dass - wie die Arbeitgeberin meint - keinerlei Maschinenbedienkenntnisse erforderlich seien.

56

(dd) Bei den zu bewertenden Teiltätigkeiten ist schließlich nicht mehr zu prüfen, ob in diesem Rahmen die geforderten fachlichen Anforderungen zeitlich überwiegen. Fallen bei einer bestimmten (Teil-)Tätigkeit erhöhte fachliche Anforderungen in einem mehr als unerheblichen Ausmaß an, betrifft das entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeberin die gesamte (Teil-)Tätigkeit, da die erhöhten Qualifikationen während des Ausübens der gesamten (Teil-)Tätig-

57



keit vorgehalten werden müssen (*st. Rspr., etwa Senat 9. Mai 2007 - 4 AZR 757/06 - Rn. 36, BAGE 122, 244, 256*).

Bepler

Winter

Treber

Dierßen

Grimm

