

Aktenzeichen: 4 ABR 92/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluss vom 28. Januar 2009
- 4 ABR 92/07 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Beschluss vom 21. Februar 2007
- 17/9 BV 485/06 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Beschluss vom 11. September 2007
- 4/9 TaBV 73/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - einfachste Tätigkeit nach dem TVöD

Gesetze:

BetrVG § 99; RahmenTV zu § 20 Abs. 1 BMT-G II § 2 Abs. 2 und Abs. 3;
TVÜ-VKA §§ 1, 17, Anlage 3 zum TVÜ-VKA Entgeltgruppe 1;
Lohntarifvertrag für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen
und Betriebe im Lande Hessen vom 29. April 1991 § 2 Abs. 3,
Lohngruppenverzeichnis Lohngruppe 1 Nr. 1 und Nr. 2

Leitsätze:

1. Die Beurteilung, ob eine einfachste Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 TVöD ausgeübt wird, ist anhand einer Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Maßgebende Kriterien sind dabei neben einer nicht erforderlichen Vor- oder Ausbildung vor allem eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommene Tätigkeit und das Fehlen eines eigenständigen, nicht gänzlich unbedeutenden Entscheidungs- und Verantwortungsbereichs.

2. Einer Eingruppierung eines Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD steht nicht entgegen, dass die ausgeübte Tätigkeit keinem der Tätigkeitsbeispiele zugeordnet werden kann. Bei den in der Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Tätigkeitsbeispielen handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 92/07
4/9 TaBV 73/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Verkündet am
28. Januar 2009

BESCHLUSS

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 28. Januar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Krallen-Engeln für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 11. September 2007 - 4/9 TaBV 73/07 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung einer neu eingestellten 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). 1
- Der Arbeitgeber, der regelmäßig mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt, betreibt ua. ein Pflegeheim. Bei ihm ist ein Betriebsrat gewählt. Der Arbeitgeber ist Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen e.V. (KAV). Auf die bei ihm bestehenden Arbeitsverhältnisse wendet er aufgrund von Tarifbindung oder arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln in ständiger Praxis die für die Mitglieder des KAV geltenden Vergütungstarifverträge des öffentlichen Dienstes an. 2
- Der Arbeitgeber schrieb eine Stelle „Mitarbeiter/in im Reinigungsservice“ aus, deren Tätigkeit mit der „fachgerechten Reinigung nach Anweisung in allen Bereichen des Pflegeheimes“ beschrieben wurde. Als Anforderungen wurden „Erfahrung in der fachgerechten Reinigung, Freude und Interesse im Umgang mit älteren Menschen, kundenorientiertes Verhalten und Teambereitschaft“ genannt. Reinigungskräfte im Pflegeheim des Arbeitgebers wurden bisher nach der Lohngruppe 1 des Lohntarifvertrages für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe im Lande Hessen vom 29. April 1991 (HLT) vergütet. 3



Die Arbeitnehmer des Reinigungsservices führen eine Sicht- und Unterhaltsreinigung der Räume des Pflegeheims durch. Bei der Sichtreinigung sind der Abfall zu entleeren, die Blumen zu gießen, sichtbare Flecken von allen Oberflächen zu entfernen, auf dem Fußboden befindliche Krümel und Flecken zu entfernen sowie die Türklinken und die Lichtschalter abzuwischen und zu desinfizieren. In der Nasszelle müssen Toiletten, Waschbecken und Spiegel gereinigt sowie Flecken an allen Oberflächen entfernt werden. Im Rahmen der Unterhaltsreinigung sind alle Oberflächen abzuwischen, Spinnweben müssen entfernt sowie Bilder und Lampen abgestaubt werden. Weiterhin sind Stühle und andere bewegliche Teile abzurücken, die Fußleisten abzuwischen und die Fußböden einschließlich der Ecken zu reinigen. Wie bei der Sichtreinigung werden Türklinken und Lichtschalter abgewischt und desinfiziert. In der Nasszelle erfolgt das Abräumen und Abwischen aller Ablagen, der Fliesen und der anderen Oberflächen. Toilette, Waschbecken und Spiegel sind zu reinigen. Das gilt ebenso für den Fußboden, wobei hier ein Schrubber zu verwenden ist. Kalkflecken sind zu entfernen.

4

Die Arbeitnehmer des Reinigungsservices reinigen die Räume selbstständig nach Reinigungsplänen. Dabei ist ein vom Arbeitgeber erstellter dreiseitiger Desinfektionsplan zu beachten. In diesem sind die Reinigungsfrequenz der verschiedenen Reinigungsobjekte, die zu verwendenden Reinigungsmittel und die für den Reinigungsservice stets gleiche Konzentration des Desinfektionsmittels festgelegt. Die Arbeitnehmer werden durch eine mehrstündige Schulung in die bei der Reinigung geltenden Hygienebestimmungen eingewiesen. Die durchgeführten Reinigungsarbeiten sind anhand von sog. Reinigungschecklisten zu dokumentieren und abzuzeichnen. Reinigungsmittelbedarf und festgestellte Schäden werden der Hauswirtschaftsleitung gemeldet. Bei der Durchführung der Reinigungstätigkeiten stehen die Arbeitnehmer ständig in Kontakt mit den Heimbewohnern.

5

Der Arbeitgeber unterrichtete den Betriebsrat mit Schreiben vom 3. Februar 2006 über seine Absicht, die Arbeitnehmerin J zum 1. März 2006 für die ausgeschriebene Stelle einzustellen. Als vorgesehene Eingruppierung

6



wurde die Entgeltgruppe 1 TVöD mitgeteilt. Der Betriebsrat lehnte mit Schreiben vom 9. Februar 2006 die Zustimmung ab. Den Widerspruch gegen die Einstellung hielt er in der Folgezeit nicht weiter aufrecht. Hinsichtlich der Eingruppierung teilte der Betriebsrat mit, die Entgeltgruppe 2 TVöD sei zutreffend.

Die Arbeitgeberin begehrt in dem von ihr eingeleiteten Verfahren die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur beabsichtigten Eingruppierung der Arbeitnehmerin. Bei deren Reinigungsarbeiten handele es sich um einfachste Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Das folge aus den in 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) zur Entgeltgruppe 1 TVöD angeführten Tätigkeitsbeispielen. Die Einordnung der Tätigkeit von Reinigungskräften im Außenbereich als einfachste Tätigkeiten zeige, dass nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien Reinigungstätigkeiten einfachste Tätigkeiten seien. Zudem würden Reinigungstätigkeiten in Gebäuden von dem Tätigkeitsbeispiel „Hausarbeiter/innen“ erfasst. Durch die Tätigkeitsbeispiele „Hausarbeiter/innen“, „Hausgehilfe/Hausgehilfin“ und „Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich“ würden alle denkbaren Tätigkeiten in Gebäuden abgedeckt. Die Reinigungstätigkeit sei zugleich auch eine einfachste Tätigkeit im Sinne des tariflichen Oberbegriffs. Sie beanspruche einen Zeitanteil von mehr als 95 vH. der Arbeitszeit, während die Kommunikation mit den Bewohnern des Pflegeheims allenfalls 2 vH. davon ausmache.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin M J in die Vergütungsgruppe EG 1 des Tarifvertrages öffentlicher Dienst zu ersetzen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, es handele sich um einfache Tätigkeiten. Bei der Reinigung würden besondere Anforderungen hinsichtlich der Hygiene gestellt. Um diesen zu genügen, werde nicht stets das gleiche Reinigungsmittel eingesetzt. Die Reinigungskraft müsse beispielsweise bei der



Reinigung der Fußböden unterscheiden, ob diese als regelmäßige oder als eine nach einer Verschmutzung erfolgt. Nur im letzteren Fall sei eine desinfizierende Reinigung erforderlich. Es müsse auch darauf geachtet werden, dass das jeweilige Reinigungsgerät, also ein Tuch oder eine Bürste, richtig eingesetzt werde. Die Reinigungskraft habe die allgemein gehaltenen Vorgaben selbstständig umzusetzen. Bei einem Neueinzug eines Bewohners sei nicht nur eine Grundreinigung vorzunehmen, sondern auch die Ausstattung des Zimmers zu kontrollieren und ein „Zimmercheck“ durchzuführen. Die Tätigkeit erfordere zudem soziale Kompetenzen, die über das Niveau einfachster Tätigkeiten hinaus gingen. Die Arbeitnehmer hätten ständig Kontakt zu den Bewohnern des Pflegeheims. Sie müssten bei Durchführung der Reinigungsarbeiten auf diese eingehen und reagieren. Auch müsse die Tätigkeit selbst mit dem Pflegepersonal abgestimmt werden.

Die Vorinstanzen haben den Antrag abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber sein Begehren weiter. 10

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. 11

I. Am Verfahren sind neben dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Dies gilt insbesondere für die betroffene Beschäftigte. Sie hat keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, die durch die Entscheidung im vorliegenden Verfahren berührt sein könnte (*BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 37/07 - Rn. 8, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 126 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 4; 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - mwN, BAGE 112, 238, 244*). 12

II. Der Antrag ist zulässig. Der Arbeitgeber besitzt das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Die begehrte Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht etwa gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung innerhalb einer Woche nach Unterrichtung unter hinreichender Angabe von Gründen verweigert. Davon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Die Beteiligten haben insoweit keine Rügen erhoben. 13



- III. Der Antrag ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts im Ergebnis zutreffend zurückgewiesen. 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 vom Arbeitgeber beabsichtigte Eingruppierung entspricht nicht den tariflichen Vorgaben. 14
1. Die Eingruppierung der Beschäftigten 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 des Arbeitgebers maßgebliche Vergütungsordnung. 15
2. Einer 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. 16
- a) Grundsätzlich gelten gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD die bisherigen Eingruppierungsregelungen fort. Hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse, für die der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) einschlägig ist, gelten gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA die landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse gemäß dem Rahmentarifvertrag (RahmenTV) zu § 20 BMT-G II (Lohngruppenverzeichnis) weiter. Hierzu gehört grundsätzlich der HLT. 17
- Ein anderes bestimmt vorliegend jedoch § 17 Abs. 2 TVÜ-VKA. Das Lohngruppenverzeichnis des HLT gilt gemäß § 1 Abs. 2 iVm. § 17 Abs. 2 TVÜ-VKA nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte. 18



b) Diese Abweichung von § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA bezieht sich allerdings nur auf die Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse, nicht auf die Eingruppierungsgrundsätze. Der Eingruppierungsvorgang selbst richtet sich nach den in § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA benannten zentralen Eingruppierungsvorschriften (*Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Januar 2009 § 17 TVÜ-VKA Rn. 4; Dassau/Wiesend-Rothbrust TVöD 5. Aufl. C 1 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 8*). Andernfalls würde für den Eingruppierungsvorgang hinsichtlich der Entgeltgruppe 1 die Rechtsgrundlage fehlen (*vgl. Kuner Der neue TVöD Allgemeiner Teil und TVÜ Rn. 133*). Die tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen der jeweils einschlägigen Regelungen müssen auch bei einer Zuordnung zur neuen Entgeltgruppe 1 erfüllt sein (*Dassau/Wiesend-Rothbrust aaO*). Dementsprechend verbleibt es bei der Regelung des § 2 Abs. 3 HLT, wonach der Arbeiter oder die Arbeiterin in die Lohngruppe eingruppiert ist, die zeitlich mindestens zur Hälfte der auszuübenden Tätigkeit entspricht, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsmerkmalen ausdrücklich etwas anderes festgelegt ist.

19

3. 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:

20

„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.“

4. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass es sich bei der Reinigungstätigkeit der Beschäftigten J nicht um eine Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD handelt. Eine Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD kann weder aus einem der tariflichen Tätigkeitsbeispiele zu dieser Entgeltgruppe abgeleitet werden noch erbringt sie einfachste Tätigkeiten im Sinne des Oberbegriffs der Entgeltgruppe 1 TVöD. 21
- a) Die Einzeltätigkeiten der Beschäftigten sind im tariflich maßgebenden Sinn als eine einheitliche Gesamttätigkeit anzusehen. 22
- aa) Für die zwischen den Beteiligten streitige Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD ist nach dem insoweit anwendbaren HLT gemäß § 2 Abs. 3 HLT iVm. § 2 Abs. 2 RahmenTV zu § 20 Abs. 1 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-Angestelltentarifvertrag (BAT) 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 (*Senat 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 17; 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - AP BMT-G II § 20 Nr. 9; 15. Februar 2006 - 4 AZR 634/04 - Rn. 17, BAGE 117, 92, 99*). 23
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich festgestellt, welche konkreten Einzeltätigkeiten der Beschäftigten zur Grundlage der tariflichen 24



Bewertung heranzuziehen sind. Aus seinen tatsächlichen Feststellungen kann der Senat jedoch eine eigenständige Bewertung vornehmen, was auch in der Revisionsinstanz noch möglich ist (*st. Rspr.*, zB 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - AP BMT-G II § 20 Nr. 9; 15. September 2004 - 4 AZR 396/03 - mwN, BAGE 112, 39, 46). Danach sind die Einzeltätigkeiten der Beschäftigten zu einer einheitlich zu bewertenden Gesamttätigkeit zusammenzufassen. Ihr obliegt die Sicht- und Unterhaltsreinigung in den Räumen des Pflegeheims nach den ihr vorgegebenen Reinigungsplänen unter Beachtung des Desinfektionsplans. Das ist die zu verrichtende Gesamttätigkeit. Die Meldung des Reinigungsmittelbedarfs und das Ausfüllen der sog. Reinigungsschecklisten sind mit der Durchführung der Reinigung so eng verknüpft, dass sie tariflich nicht gesondert zu bewerten sind (*vgl. zur Eingruppierung eines städtischen Reinigers Senat 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - aaO*). Gleiches gilt für den im Zusammenhang mit den Reinigungstätigkeiten auftretenden Kontakt mit den Bewohnern des Pflegeheims. Er stellt keine gesondert zu bewertende Arbeitsleistung dar, sondern ist notwendiger Teil der von Frau J arbeitsvertraglich geschuldeten Gesamttätigkeit.

b) Die Reinigungstätigkeit in Gebäuden fällt unter keines der Tätigkeitsbeispiele, die in der Anlage 3 TVÜ-VKA für die Entgeltgruppe 1 genannt werden. Die Tätigkeit kann insbesondere nicht als diejenige eines Hausarbeiters oder einer Hausarbeiterin angesehen werden. Das ergibt eine Auslegung der tariflichen Eingruppierungsregelung der Anlage 3 des TVÜ-VKA.

25

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages 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 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

26



Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, 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 (*st. Rspr.*, etwa 26. Januar 2005 - 4 AZR 6/04 - *mwN*, BAGE 113, 291, 299).

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (*st. Rspr.*, 18. April 2007 - 4 AZR 696/05 - *AP TVG § 1 Tarifverträge: Telekom Nr. 8*; 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - *Rn. 21*, BAGE 117, 202, 210 f.; 22. Juni 2005 - 10 ABR 34/04 - *NZA-RR 2006, 23*; 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - *EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7*). Das beruht darauf, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten häufig vorkommende, typische Aufgaben einer bestimmten Vergütungsgruppe fest zuordnen können (BAG 17. April 2003 - 8 AZR 482/01 -). Dieses Verständnis der Bedeutung von Richt-, Regel- oder Tätigkeitsbeispielen entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen typischerweise gerecht werden wollen (BAG 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - *aaO*). Wird die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden (BAG 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - *AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 7* = *EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 2*). Dieser Rückgriff ist auch dann geboten, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten. Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen (*Senat 18. April 2007 - 4 AZR*

27

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



696/05 - aaO; BAG 8. März 2006 - 10 AZR 129/05 - Rn. 21, aaO; vgl. auch 28. September 2005 - 10 AZR 34/05 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Systemgastronomie Nr. 2).

cc) Die Tätigkeit der Beschäftigten als Reinigungskraft in einem Gebäude fällt nicht unter die Tätigkeitsbeispiele der Entgeltgruppe 1 TVöD der Anlage 3 des TVÜ-VKA. 28

(1) Reinigungskräfte im Innenbereich sind anders als die Reiniger und Reinigerinnen in Außenbereichen in dem maßgebenden Beispielskatalog nicht ausdrücklich genannt. 29

(2) Reinigungsarbeiten in Gebäuden können nicht dem Tätigkeitsbeispiel des Hausarbeiters oder der Hausarbeiterin iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD zugeordnet werden. 30

(a) Nach den Grundsätzen der Tarifauslegung ist bei der Auslegung eines tariflichen Begriffs in erster Linie der Wortlaut und tarifliche Gesamtzusammenhang 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 (vgl. Senat 28. Januar 1987 - 4 AZR 258/86 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung Nr. 4, zu „öffentliche Toilettenanlagen“). 31

(b) Unter „Hausarbeit“ wird die Arbeit im Haushalt verstanden, wobei zu den Hausarbeiten im engeren Sinne neben dem Einkaufen und Waschen auch das Putzen gezählt wird (Brockhaus Enzyklopädie Bd. 12 21. Aufl. Stichwort „Hausarbeit“ S. 111; Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort „Hausarbeit“ S. 681). Allein der Umstand, dass im Rahmen der Hausarbeit auch Reinigungstätigkeiten anfallen, führt aber nicht dazu, dass Personen, die - ausschließlich - Reinigungsarbeiten in Gebäuden ausführen, zugleich „Hausarbeiter/innen“ iSd. Beispiels der Entgeltgruppe 1 TVöD sind (so aber im Ansatz Vesper/Feiter in Bepler/Böhle/Martin/Stöhr Beck'scher Online-Kommentar 32



Stand Juni 2008 TVSöD § 12 Rn. 8; ebenso Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVÖD Stand Januar 2009 TVÜ-VKA Anlage 3 Rn. 6; aA LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 -; nicht eindeutig bei Sponer/Steinherr TVöD Stand Januar 2009 Entgelt-O Rn. 24, 30). Hiergegen spricht zunächst, dass nach dem allgemeinen Sprachgebrauch mit dem Begriff der Hausarbeit gerade verschiedenartige Tätigkeiten im Haushalt erfasst werden und Hausarbeiter sowie Hausarbeiterinnen diese verrichten, ohne dass ein fest umrissenes oder auf einen Aufgabenbereich begrenztes Tätigkeitsfeld besteht, für das die betreffende Person eingestellt wurde. Demgegenüber werden Reinigungskräfte speziell für diese Tätigkeit eingestellt, ohne dass andere Hausarbeitstätigkeiten von ihnen verrichtet werden (*so auch LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 -*).

Zwar ist es nach dem Sprachverständnis nicht gänzlich ausgeschlossen, dass der Begriff „Hausarbeiter/innen“ als ein Sammelbegriff für verschiedene Tätigkeiten im Inneren des Hauses einschließlich der der Reinigungskräfte verstanden werden kann. Gegen ein solches Verständnis sprechen jedoch die weiteren zur Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Beispieltätigkeiten. Neben den „Hausarbeiter/innen“ werden mit den Beschäftigten, die mit dem Spülen und Gemüseputzen betraut sind, auch solche Arbeitnehmer aufgeführt, die sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben. Deren Nennung wäre entbehrlich, wenn bereits der tarifliche Begriff der „Hausarbeiter/innen“ alle diese Tätigkeiten als Sammelbegriff erfassen sollte. Zudem soll der Beispielskatalog den Oberbegriff der „einfachsten Tätigkeit“ weiter präzisieren. Durch die Bildung eines Beispiels, welches umfassend die gesamte Gruppe von gewerblichen Innentätigkeiten erfasst, würde dieser Zweck nicht erreicht. Bei den „Hausarbeiter/innen“ handelt es sich daher nicht um einen Sammelbegriff, unter den auch Arbeitnehmer fallen, deren arbeitsvertragliche Aufgabe ausschließlich die Innenreinigung ist. Ob es sich auf der anderen Seite bei dem Tätigkeitsbeispiel der „Hausarbeiter/innen“ um die Bezeichnung für eine eigene Gruppe von Beschäftigten mit vielfältigen Aufgabenbereichen in Haushalten handelt, kann der Senat im vorliegenden Verfahren offen lassen.

33

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



Für eine eigenständige tarifliche Bewertung der Reinigungskräfte in Gebäuden spricht auch die separate Nennung der „Reiniger/innen in Außenbereichen“. Das deutet darauf hin, dass die Tarifvertragsparteien Reinigungskräfte (sei es im Innen- oder Außenbereich) begrifflich als eigene Gruppe von Beschäftigten und die Reinigungskräfte in Gebäuden nicht als „Hausarbeiter/innen“ angesehen haben. Für eine solche Auslegung der Tarifbestimmung streitet zudem die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages. In den Verhandlungen über die Tätigkeitsbeispiele der Entgeltgruppe 1 TVöD wurde über weitere Beispiele diskutiert, so insbesondere über ein Tätigkeitsbeispiel „Reiniger/innen in Gebäuden“. Namentlich für ein Tätigkeitsbeispiel „Reiniger/innen in Gebäuden mit Grundtätigkeiten“ konnte keine Einigung erzielt werden (vgl. nur Felix in Beppler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 16 TVöD [VKA] Rn. 42). Auch aus diesem Grund kann nicht angenommen werden, die Tarifvertragsparteien wollten übereinstimmend die Reinigung im Innenbereich dem Tätigkeitsbeispiel der „Hausarbeiter/innen“ zuordnen.

34

c) Die Tätigkeit der Beschäftigten J, die nach alledem keinem tariflichen Tätigkeitsbeispiel zugeordnet werden kann, erfüllt auch nicht das Merkmal der einfachsten Tätigkeiten iSd. tariflichen Oberbegriffs der Entgeltgruppe 1 TVöD. Auch wenn Reinigungskräfte im Innenbereich keine Tätigkeit nach dem Beispielskatalog der Entgeltgruppe 1 TVöD ausüben, könnten sie zwar abhängig von den Anforderungen ihrer konkreten Tätigkeit im Einzelfall in die Entgeltgruppe 1 TVöD eingruppiert sein. Die Reinigungstätigkeit der Beschäftigten J ist aber keine einfachste Tätigkeit im tariflichen Sinn. Das hat das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend erkannt.

35

aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, bei der Eingruppierung der Beschäftigten könne auf die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 1 HLT zurückgegriffen werden. Es geht davon aus, dass die Lohngruppe 1 HLT von der Entgeltgruppe 1 TVöD nur bezüglich der „einfachsten Tätigkeiten“ iSd. Lohngruppe 1 Nr. 1 HLT abgelöst worden und der Beispielskatalog für „einfache Tätigkeiten“ der Lohngruppe 1 Nr. 2 HLT nach wie vor gültig sei. Liege eines

36



der Beispiele der Lohngruppe 1 Nr. 2 HLT vor, seien nach den allgemeinen Grundsätzen des Eingruppierungsrechts die Voraussetzungen der Lohngruppe 1 HLT erfüllt. Die Tätigkeit der Klägerin erfülle das Beispiel der Lohngruppe 1 Nr. 2 HLT „Haus- und Reinigungspersonal, das Reinigungsarbeiten in Räumen verrichtet, an die besondere Anforderungen an die Reinigungshygiene gestellt werden“, weshalb eine „einfachste Tätigkeit“ nicht vorliege. Die Tätigkeit der Beschäftigten sei auch deshalb keine einfachste Tätigkeit iSd. Oberbegriffs der Entgeltgruppe 1 TVöD, weil mit der Reinigung von Räumen, in denen sich ständig pflegebedürftige Menschen aufhielten, besondere Sorgfaltsanforderungen verbunden seien.

bb) Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht rechtsfehlerfrei. 37

(1) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann bei der Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1 TVöD nicht auf die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 1 HLT zurückgegriffen werden. Es verkennt die in § 17 Abs. 1 und Abs. 2 TVÜ-VKA getroffene Regelung. Das Landesarbeitsgericht übersieht, dass eine Eingruppierung in die neue Entgeltgruppe 1 TVöD unabhängig von den bisherigen Bewertungen der Tarifvertragsparteien in den landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnissen erfolgen soll. Die Bewertung von Tätigkeiten durch diese tariflichen Bestimmungen ist bei einer nach dem 30. September 2005 erfolgenden Neueinstellung in die Entgeltgruppe 1 TVöD nach § 17 Abs. 2 TVÜ-VKA ohne Bedeutung. Die in § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA vorgesehene Fortgeltung der Lohngruppenverzeichnisse wird in § 17 Abs. 2 1. Spiegelstrich TVÜ-VKA gerade abweichend für diejenigen Beschäftigten geregelt, die ab dem 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellt werden. 38

Die Entgeltgruppe 1 TVöD stellt eine eigenständige Neuregelung ohne Bezug zu den bestehenden bezirkstariflichen Lohngruppenverzeichnissen und damit auch zur Lohngruppe 1 HLT dar. Deren Eigenständigkeit zeigt schon der in den Tarifvertrag aufgenommene „Hinweis“ in der Entgeltgruppe 1 TVöD der Anlage 3 TVÜ-VKA. Wer zu dieser Entgeltgruppe gehört, ist nach den Tarif- 39



merkmalen der Entgeltgruppe 1 TVöD zu bestimmen (*Vesper/Feiter in Bepler/Böhle/Martin/Stöhr Beck'scher Online-Kommentar Stand Juni 2008 TVSöD § 12 Rn. 4*). Die Ausnahmebestimmung in § 17 Abs. 2 1. Spiegelstrich TVÜ-VKA hat zur Folge, dass Beschäftigte in solchen Tätigkeiten auch dann nicht in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind, wenn ihre Tätigkeit in den Vergütungsordnungen oder Lohngruppenverzeichnissen der bisherigen und weiter anwendbaren Bezirkstarifverträge aufgeführt ist (*Neffke in Bredemeier/Neffke/Cerff/Weizenegger/Baßler TVöD/TV-L 3. Aufl. §§ 12, 13 Rn. 8; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Dezember 2008 § 17 TVÜ-VKA Rn. 4; Litschen in Adam ua. Tarifrecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Stand November 2008 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 9; Raabe in Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 17 TVÜ-VKA Rn. 4; wohl auch Sponer/Steinherr TVöD Stand Januar 2009 Entgelt-O Rn. 5; Vesper/Feiter in Bepler/Böhle/Martin/Stöhr Beck'scher Online-Kommentar Stand Juni 2008 TVSöD § 12 Rn. 4; LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 -*). Die Tarifvertragsparteien gingen zwar davon aus, dass einige der dort genannten Tätigkeiten, die bisher den unteren Lohngruppen zugeordnet waren, sich nunmehr in der Entgeltgruppe 1 wiederfinden können (*Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Januar 2009 § 17 TVÜ-Bund Rn. 4*). Daraus kann aber nicht gefolgert werden, die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 TVöD richte sich nach den Tätigkeitsbeispielen in den landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnissen. Nach dem Hinweis in der Anlage 3 TVÜ-VKA zur Entgeltgruppe 1 steht einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 TVöD nicht entgegen, dass die zu verrichtende Tätigkeit bisher in einem bezirkstarifvertraglichen Lohngruppenverzeichnis in einer höheren Lohngruppe aufgeführt ist (*Neffke in Bredemeier/Neffke/Cerff/Weizenegger/Baßler TVöD/TV-L 3. Aufl. §§ 12, 13 Rn. 8; Dassau/Wiesend-Rothbrust TVöD 5. Aufl. C 1 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 8; vgl. auch Claus/Brockpähler/Teichert Lexikon der Eingruppierung Stand Dezember 2008 Stichwort „Einfachst“*).

Die vom Landesarbeitsgericht angesprochene Problematik des Verhältnisses der bisherigen Regelung der Lohngruppe 1 HLT zu der neuen Entgelt-

40



gruppe 1 TVöD würde sich nur stellen, wenn bisher in die Lohngruppe 1 HLT eingruppierte Beschäftigte in die Entgeltgruppe 1 TVöD übergeleitet werden müssten. Das ist aber nicht der Fall. Die Entgeltgruppe 1 TVöD gilt nur für Neueinstellungen ab dem 1. Oktober 2005 (*Litschen in Adam ua. Tarifrecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Stand November 2008 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 9*). Für die bereits zum 1. Oktober 2005 Beschäftigten erfolgt nach §§ 3, 4 Abs. 1 TVÜ-VKA iVm. der Anlage 1 TVÜ-VKA eine Überleitung in die Entgeltgruppe 2 oder die Entgeltgruppe 2Ü.

(2) Zudem nimmt das Landesarbeitsgericht mit der Bestimmung einer einfachsten Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 1 TVöD anhand der Beispielskataloge der Lohngruppe 1 Nr. 1 HLT rechtsfehlerhaft eine tarifvertragsübergreifende Auslegung vor. Zur Auslegung eines Tarifvertrages können andere Tarifverträge nicht ohne Weiteres herangezogen werden (*BAG 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - AP TVAL II § 42 Nr. 3; Schaub NZA 1994, 597, 599*). Da es entscheidend auf den Willen der Vertragschließenden ankommt, ist nur bei gewichtigen Anhaltspunkten davon auszugehen, dass der Sprachgebrauch anderer Tarifvertragsparteien und die von ihnen getroffene Regelung von Bedeutung sein sollen (*Däubler/Däubler TVG 2. Aufl. Einleitung Rn. 509*). Das kann etwa dann der Fall sein, wenn sich hinsichtlich mehrerer Tarifverträge eine einheitliche Tarifpraxis gebildet hat oder ein Manteltarifvertrag und ein Lohn-tarifvertrag eine gewisse Einheit bilden (*BAG 31. Oktober 1984 - 4 AZR 604/82 - mwN, aaO*).

41

Solche besonderen Umstände sind vorliegend nicht gegeben. Es handelt sich um Tarifverträge unterschiedlicher Tarifvertragsparteien. Der TVÜ-VKA wurde zwischen der VKA und ua. der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Der HLT ist dagegen eine tarifvertragliche Vereinbarung zwischen dem hessischen Arbeitgeberverband der Gemeinden und Kommunalverbände und der Bezirksverwaltung Hessen der Gewerkschaft ÖTV (nunmehr ver.di). Die auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 RahmenTV zu § 20 Abs. 1 BMT-G II vereinbarten Bezirkstarifverträge in den einzelnen Bundesländern zeigen zudem, dass Reinigungstätigkeiten je nach Art der ausgeübten Tätigkeit entweder der Fall-

42



gruppe 1 (einfachste Tätigkeit, Ausschließlichkeitskataloge gemäß § 2 Abs. 3 Satz 1 RahmenTV zu § 20 Abs. 1 BMT-G II) oder der Fallgruppe 2 (einfache Tätigkeit) der Lohngruppe 1 zugeordnet werden, ohne dass sich hieraus eine einheitliche Tarifpraxis ableiten lässt. Der Beispielskatalog in der Anlage 3 des TVÜ-VKA bezüglich der Entgeltgruppe 1 TVöD ist als bundesweite Regelung vielmehr von den bisherigen bezirklichen Vorgaben unabhängig.

(3) Soweit das Landesarbeitsgericht in seiner Zweitbegründung zu dem Ergebnis gelangt, es handele sich bei der Reinigungstätigkeit der Beschäftigten auch nach dem tariflichen Oberbegriff der Entgeltgruppe 1 TVöD nicht um eine „einfachste Tätigkeit“, wendet es einen unbestimmten Rechtsbegriff an. Dies kann in der Revisionsinstanz nur dahin gehend überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff als solchen verkannt hat, ob es bei der Subsumtion Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr., zB Senat 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 22; 8. November 2006 - 4 AZR 620/05 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 304*). 43

Auch nach diesem eingeschränkten Maßstab sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsfehlerfrei. Ihnen kann bereits nicht entnommen werden, aus welchen tatsächlichen Umständen sich ergeben soll, dass die Anforderungen an die Reinigung in den Räumen von pflegebedürftigen Personen über den Minimalanforderungen der einfachsten Tätigkeit liegen sollen. Allein der allgemeine Hinweis auf erhöhte Hygiene- und Sorgfaltsanforderungen in solchen Räumen kann diese Annahme nicht begründen. 44

cc) Der Senat kann gleichwohl in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Beschäftigte J übt keine einfachste Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD aus. Im Ergebnis ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts deshalb zu bestätigen. 45

(1) Der von dem Arbeitgeber angestrebten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 TVöD steht allerdings nicht der Einwand entgegen, eine solche könne nur für Tätigkeiten erfolgen, die im Katalog der Entgeltgruppe 1 TVöD im 46



Rahmen der Tätigkeitsbeispiele ausdrücklich aufgeführt sind (so *Felix in Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 16 TVöD [VKA]* Rn. 49; *Döring/Kutzki TVöD § 12 AT Rn. 5*; offenbar auch *Hofmann Tarifrecht im öffentlichen Dienst Stand September 2008 Die Eingruppierung bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung Erl. 17.2*; aA *Neffke in Bredemeier/Neffke/Cerff/Weizenegger/Baßler TVöD/TV-L 3. Aufl. §§ 12, 13 Rn. 8*; *Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand Januar 2009 § 17 TVÜ-VKA Rn. 4*; *Litschen in Adam ua. Tarifrecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Stand November 2008 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 9 f.*; *Vesper/Feiter in Bepler/Böhle/Martin/Stöhr Beck'scher Online-Kommentar TVSöD Stand Juni 2008 § 12 Rn. 7*; *LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 - Rn. 47*). Der Wortlaut gibt keinen Hinweis darauf, dass nur die nachfolgend genannten Tätigkeiten solche der Entgeltgruppe 1 TVöD sein können. Vielmehr verdeutlichen die Tarifvertragsparteien durch ihre Wortwahl „zum Beispiel“, dass hier nicht abschließend Tätigkeiten aufgeführt werden, die sie dieser bestimmten Entgeltgruppe zuordnen wollen. Anhaltspunkte dafür, dass es sich abweichend vom Wortlaut bei den in der Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Tätigkeitsbeispielen um eine abschließende Aufzählung handeln soll, wie sie etwa die Tarifvertragsparteien des BMT-G II in § 2 Abs. 3 Satz 1 RahmenTV zu § 20 BMT-G II zur Lohngruppe 1 Nr. 1 festgelegt haben, sind nicht ersichtlich. Sie ergeben sich auch nicht aus der von den Tarifvertragsparteien des TVÜ-VKA eingeräumten Befugnis, landesbezirkliche Ergänzungen zu regeln (so aber *Felix in Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 16 TVöD [VKA]* Rn. 44 ff., 49). Diese tarifvertragliche Öffnung ist auch dann sinnvoll, wenn sich im Einzelfall eine Tätigkeit bereits dem tariflichen Oberbegriff zuordnen lässt (anders *Felix in Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr aaO*). Sie kann - namentlich vor dem Hintergrund der Entstehungsgeschichte der Regelung - dazu dienen, durch die Festlegung weiterer Beispielstätigkeiten Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zu schaffen (s. hierzu nur *BAG 19. August 2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7*). Schließlich besteht auch kein „Spannungsverhältnis“ zwischen der (neuen) Entgeltgruppe 1 TVöD und den fortgeltenden bezirklichen Lohngruppenverzeichnissen (so *Felix in*



Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr aaO Rn. 47), welches für den Schluss auf einen abschließenden Beispielskatalog herangezogen wird (oben bb [1]).

(2) Bei dem Begriff der „einfachsten Tätigkeiten“ der Entgeltgruppe 1 TVöD handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dessen Bestimmung hat von den Maßstäben der Beispielstatbestände der Entgeltgruppe aus zu erfolgen. Die Tarifvertragsparteien geben mit Tätigkeitsbeispielen Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffs vor (*st. Rspr., etwa Senat 20. Februar 2008 - 4 AZR 53/07 - ZTR 2008, 607; 30. September 1998 - 4 AZR 539/97 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 257; 10. Juli 1996 - 4 AZR 139/95 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 29*). Die verschiedenen Beispiele zeigen hier auf, welchen Schwierigkeitsgrad die Tarifvertragsparteien der von ihnen geregelten „einfachsten Tätigkeit“ iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD zuweisen (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TVöD Stand Dezember 2008 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA Rn. 203a; Vesper/Feiter in Bepler/Böhle/Martin/Stöhr Beck'scher Online-Kommentar Stand Juni 2008 TVSöD § 12 Rn. 6*).

(3) 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 ausgeübten Tätigkeit des Beschäftigten erforderlich. Aus dem Begriff „einfachst“ und den genannten Beispielstätigkeiten ergeben sich Kriterien, die jedenfalls regelmäßig eine „einfachste Tätigkeit“ kennzeichnen.

(a) Der Begriff der „einfachsten Tätigkeit“ ermöglicht seinem Wortlaut nach nicht unmittelbar eine eindeutige Abgrenzung zu einfachen Tätigkeiten. Schon das Adjektiv „einfach“ bedeutet „ohne Schwierigkeiten, leicht verständlich, unkompliziert“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort „einfach“ S. 418*). Eine einfache Aufgabe ist eine ohne Mühe lösbare, unkomplizierte, leicht verständliche, nicht schwierige Aufgabe (*Duden Deutsches Universalwörterbuch 5. Aufl. Stichwort „einfach“ S. 429; ebenso Wahrig aaO*). Eine Steigerung von einfach gibt es begrifflich nicht, es kann nur zB „etwas auf das



Einfachste zu lösen sein“ (*Wahrig aaO*). Dem Wortsinn nach kann eine einfachste Tätigkeit letztlich nur als besonders einfache Tätigkeit verstanden werden. Einfachste Tätigkeiten sollen noch einfacher sein als einfache Tätigkeiten. Es handelt sich ersichtlich um ein Stufenverhältnis, wie es die Tarifvertragsparteien auch schon bisher in § 2 Abs. 3 Satz 1 RahmenTV zu § 20 BMT-G II durch die Zuordnung zu den beiden Fallgruppen der dort geregelten Lohngruppe 1 zum Ausdruck gebracht haben. Es muss sich demnach um Tätigkeiten handeln, die an Einfachheit nicht zu überbieten sind (*s. auch LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 -*).

(b) Da bereits schon einfache Tätigkeiten regelmäßig keine Vor- oder Ausbildung erfordern, gilt dies umso mehr für einfachste Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. Unter einfachsten Tätigkeiten sind daher insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen (*Claus/Brockpähler/Teichert Lexikon der Eingruppierung Stand Dezember 2008 Stichworte „Einfach“ und „Einfachst“*). Dabei darf, in Abgrenzung zu den einfachen Tätigkeiten, keine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sein. Es muss vielmehr eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase in die übernommenen Aufgaben für eine ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgabe ausreichend sein. Allerdings hat eine damit verbundene Einarbeitungszeit von einem, in besonders gelagerten Einzelfällen auch bis zu maximal zwei Tagen nicht zwingend zur Folge, dass nicht mehr von einer einfachsten Tätigkeit ausgegangen werden kann (*so aber Hamer in Görg/Guth/Hamer/Pieper TVöD § 13 TVöD-AT Rn. 6; ähnlich Felix in Bepler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 16 TVöD [VKA] Rn. 41; wohl auch Sponer/Steinherr TVöD Stand Januar 2009 Entgelt-O Rn. 2*). Selbst eine einfachste Tätigkeit bedarf zumindest einer kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung und einer ebensolchen Einarbeitungszeit. Bei der Einarbeitungszeit ist allerdings zu unterscheiden, ob diese erforderlich ist, um allein ein gewisses Maß an Arbeitsgeschwindigkeit zu erreichen (Erwerb von Routine bei feststehenden Tätigkeitsabläufen) oder um die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen (etwa wenn verschiedenartige Details der Tätigkeit zu erfassen sind). Im letzteren Fall

50

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



spricht der Umstand einer mehrtägigen Einarbeitungszeit regelmäßig gegen eine Einordnung als einfachste Tätigkeit. Aus den vorgenannten Kriterien ergibt sich zugleich, dass es sich bei „einfachsten Tätigkeiten“ im Wesentlichen um gleichförmige und gleichartige - gleichsam „mechanisch“ durchzuführende - Tätigkeiten handeln muss, deren Verrichtung keine nennenswerten eigenen Überlegungen erfordert (*LAG Baden-Württemberg 11. Oktober 2007 - 19 TaBV 8/06 -*). Denn nur dann kann eine kurze Einweisung in die Tätigkeit in der Regel ausreichend sein. Deshalb handelt es sich zumeist auch um Tätigkeiten mit einer klaren Aufgabenzuweisung. Eine einfachste Tätigkeit kann aber auch dann vorliegen, wenn sie ohne weiteres aufgrund von Einzelanweisungen durchgeführt werden kann. Anders verhält es sich, wenn dem Beschäftigten im Rahmen der Aufgaben ein eigenständiger, nicht gänzlich unbedeutender Entscheidungs- oder Verantwortungsbereich übertragen wurde. Auch kann der Umstand von Bedeutung sein, dass es im Einzelfall zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit regelmäßig einer Abstimmung mit anderen Personen wie Beschäftigten oder Kunden bedarf. Dies kann bei der Gesamtbewertung ein Aspekt sein, der gegen eine gleichförmige und gleichartige Tätigkeit spricht, weshalb im Ergebnis keine einfachste Tätigkeit mehr vorliegt.

(c) Diese Maßstäbe entsprechen auch den in der Entgeltgruppe 1 TVöD aufgeführten Beispielstätigkeiten. Die Tätigkeit von „Essens- und Getränkeausgeber/innen“, von „Garderobenpersonal“, der „Wärter/innen von Bedürfnisanstalten“, eines Boten oder einer Botin oder der Reinigung im Außenbereich kann ohne eine Vor- oder Ausbildung nach kurzer Einweisung ausgeführt werden. Davon ist auch bei Beschäftigten auszugehen, die die Tätigkeit des Spülens oder Gemüseputzens übernommen haben. Es kann auch für Hausarbeiter/innen sowie Hausgehilfen oder Hausgehilfinnen zutreffen, wenn und soweit ihnen innerhalb des Haushalts im Wesentlichen nur Aufgaben mit den vorgenannten Anforderungen übertragen werden. Hier bedarf es dann jeweils nur einer kurzen Einweisung in die im Wesentlichen gleichförmigen oder gleichartigen Tätigkeiten, die im Folgenden ohne nennenswerte Einarbeitungszeit durchgeführt werden können. Gleiches kann auch bei den sonstigen Tätigkeiten

51



im Haus- und Küchenbereich der Fall sein. Allenfalls zur Erlangung einer Arbeitsroutine kann je nach Tätigkeit, etwa bei dem Tätigkeitsbeispiel „Servierer/innen“, eine längere Einarbeitungszeit erforderlich sein. Dies stünde aber einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 TVöD nicht zwingend entgegen. Bei den genannten Tätigkeitsbeispielen für die neue Entgeltgruppe 1 TVöD fehlt es zudem regelmäßig an einem eigenständigen Entscheidungs- und Verantwortungsbereich, den der so Beschäftigte wahrzunehmen hat.

(4) Nach den vorstehenden Kriterien kann auch bei einer Reinigungstätigkeit in Gebäuden eine „einfachste Tätigkeit“ vorliegen. Das ist aber abhängig von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls (*Clemens/Scheuring/Stein- gen/Wiese TVöD Stand Dezember 2008 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA Rn. 203a; Litschen in Adam ua. Tarifrecht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Stand November 2008 § 17 TVÜ-VKA Eingruppierung Rn. 9; Feldhoff Streit 2008, 99, 106 f.; anders Felix in Beppler/Böhle/Meerkamp/Stöhr TVöD Stand September 2008 § 16 TVöD [VKA] Rn. 45, der stets eine nicht mehr einfachste Tätigkeit annimmt*). Eine generelle Zuordnung von Reinigungstätigkeiten in Gebäuden zur Entgeltgruppe 1 TVöD ist nicht möglich.

(a) Unter Heranziehung der genannten Kriterien und der Maßstäbe, die durch die Beispielstätigkeiten vorgegeben werden, ist bei der Gebäude- reinigung regelmäßig zwischen solchen Reinigungstätigkeiten zu unter- scheiden, die nur einer sehr kurzen Einweisung bedürfen und speziellen Reinigungstätigkeiten, die mit einer gewissen Sachkenntnis durchgeführt werden müssen, erhöhte Anforderungen an den Beschäftigten stellen oder eine besondere Arbeitsbeanspruchung mit sich bringen, weil die Tätigkeit unter besonderen Arbeitsbedingungen durchzuführen ist. Das kann etwa bei be- sonderen Sorgfaltsanforderungen durch den Ort der Arbeitsleistung oder aufgrund der verwendeten Reinigungsmittel oder -geräte, die eine besondere Sachkenntnis oder einer besonderen Einweisung sowie Einarbeitung bedürfen, der Fall sein.

52

53



- (b) Der Umstand, dass die Entgeltgruppe 1 TVöD von den Tarifvertragsparteien eingeführt worden ist, um den Erhalt der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst in den Bereichen zu sichern, in denen bisher private Wettbewerber aufgrund eines niedrigeren tarifvertraglichen Entgeltniveaus Dienstleistungen günstiger anbieten konnten, kann entgegen der Auffassung der Revision ein anderes tarifliches Verständnis der „einfachsten Tätigkeit“ nicht begründen. Ein Wille, Reinigungstätigkeiten im Innenbereich generell der Entgeltgruppe 1 TVöD zuzuordnen, um der Gefahr einer Ausgliederung von solchen Tätigkeiten auf Fremdunternehmen vorzubeugen, hat im Wortlaut der Regelung keinen Niederschlag gefunden. 54
- (5) Von den vorgenannten Maßstäben ausgehend ist die Tätigkeit der Beschäftigten J im Reinigungsservice der Beklagten keine einfachste Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD. 55
- (a) Zwar handelt es sich bei der Sicht- und Unterhaltsreinigung, soweit der Abfall zu entleeren ist, die Blumen zu gießen oder Krümel von Fußböden zu entfernen sind, um einfachste Tätigkeiten, die nur einer kurzen Einweisung bedürfen. Gleiches gilt für das Entfernen von Spinnweben, das Abstauben von Bildern und Lampen, das Abrücken von Stühlen oder das Abwischen der Fußleisten bei der Unterhaltsreinigung. 56
- (b) Die Beschäftigte hat jedoch bei ihrer Tätigkeit Hygienevorschriften sowie einen umfangreichen Desinfektionsplan zu beachten und in diesem Zusammenhang Kontrollaufgaben wahrzunehmen. Das führt dazu, dass ihre Tätigkeit keine „einfachste“ mehr ist. 57
- Die Tätigkeit der Beschäftigten bedarf nicht nur einer kurzen Einweisung in die allgemeine Reinigungstätigkeit, sondern erfordert daneben eine mehrstündige Schulung, um sie in die geltenden Hygienebestimmungen einzuweisen. Die Reinigungsarbeiten müssen zur Einhaltung der Hygienevorschriften mit einer gegenüber einer üblichen Unterhaltsreinigung erhöhten Kontrolltätigkeit und damit verbunden einer höheren Sorgfalt durchgeführt werden. Das zeigt der von der Beschäftigten zu beachtende Desinfektionsplan. Dieser gibt 58



nicht nur vor, welche Bereiche in den Zimmern durch den Reinigungsservice in einem festgelegten Turnus mit dem Desinfektionsmittel zu säubern sind. Vielmehr ist die Beschäftigte zudem gehalten, in den Nasszellen die Fußböden und die Fliesen unabhängig vom sonst üblichen Turnus bei festgestellter Verschmutzung mit einem Desinfektionsmittel zu reinigen. Solche Kontrollmaßnahmen sind auch bei vorhandenen Rollstühlen oder Gehwagen und den Abfallsammlern durchzuführen, um im Falle der Verschmutzung desinfizierende Reinigungsmaßnahmen vorzunehmen. Bei einem Bewohnerwechsel und im Bedarfsfall sind auch die Nachtschränke zu desinfizieren. Die Oberflächen in den Zimmern sind bei Verschmutzung mit Fäkalien desinfizierend abzuwischen. Gleiches gilt - neben dem Fall eines Bewohnerwechsels - für das Bett einschließlich dessen Zubehör sowie für den sog. Bettgalgen und die Griffleisten. Das setzt jeweils eine vorangehende Überprüfung durch die Beschäftigte voraus, welche Art von Verschmutzung vorliegt. Zudem muss sie beachten, ob es sich um Flächen oder Gegenstände handelt, die mit Lebensmitteln in Berührung kommen können. In diesem Fall ist eine abschließende Reinigung mit Trinkwasser erforderlich.

Diese Anforderungen an Hygienevorschriften unterscheiden sich von denjenigen, die bei anderen Tätigkeiten, die über die Tätigkeitsbeispiele der Entgeltgruppe 1 TVöD zugeordnet sind, bestehen können. Zwar sind auch bei der Durchführung von Küchenarbeiten, namentlich bei der Beispielstätigkeit Gemüseputzen, Hygienevorschriften zu beachten. Dem betreffenden Beschäftigten sind aber keine Kontrolltätigkeiten übertragen, aufgrund derer über das Ob und das Wie der Hygienemaßnahmen wie den Einsatz desinfizierender Mittel im Einzelfall zu entscheiden ist. Dort handelt es sich regelmäßig um die gleichen Hygienemaßnahmen, die stets zu beachten sind, ohne dass es einer vorherigen Kontrolle bedarf. Bei der Beachtung des Desinfektionsplans des Arbeitgebers handelt es sich demgegenüber nicht nur um eine „mechanische“ Tätigkeit, die ohne weitere Überlegung durchgeführt werden kann. Vielmehr werden an die Durchführung der Reinigungstätigkeiten Anforderungen gestellt, die über diejenigen einer regelmäßigen Unterhaltsreinigung hinausgehen. Diese

59

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



Kontrolltätigkeiten zeigen, dass es sich entgegen der Auffassung des Arbeitgebers nicht lediglich um regelmäßig durchzuführende, sich wiederholende Tätigkeiten handelt: Die Beschäftigte ist nicht durch Vorgaben des Arbeitgebers von der Entscheidung entbunden, welche Reinigungsmittel sie in welchem Bereich anzuwenden hat; sie hat im Einzelfall zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für die Anwendung von Desinfektionsmitteln vorliegen und hat entsprechend zu handeln.

Bepler

Creutzfeldt

Treber

Rupprecht

Kralle-Engeln

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