



Landesarbeitsgericht Bremen

2 TaBV 2/21
11 BV 1120/20

Beschluss

Verkündet am 03.06.2021

In dem Beschlussverfahren

*Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Prozessbevollmächtigte: - Beteiligte zu 1. und Beschwerdegegnerin -

Prozessbevollmächtigter: - Beteiligter zu 2. und Beschwerdeführer -

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der Anhörung vom 03. Juni 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht M. sowie die ehrenamtlichen Richter W. und G. beschlossen:

1. Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 2. wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 15. Dezember 2020 - 11 BV 1120/20 - abgeändert und der Antrag der Beteiligten zu 1. abgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann von der Beteiligten zu 1.

Rechtsbeschwerde

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder als Bevollmächtigte vertretungsbefugt. Als Bevollmächtigte zugelassen sind auch juristische Personen, die die Voraussetzungen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 5 ArbGG erfüllen. Die handelnden Personen müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Bundesarbeitsgericht,

99113 Erfurt.

Per Telefax ist das Bundesarbeitsgericht unter der

Telefax-Nr. (0361) 26 36 - 20 00

zu erreichen.

Wegen der Rechtsbeschwerdeeinlegung mit elektronischem Dokument wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (Bundesgesetzblatt I 2006, Nr. 12, Seite 519 ff.) verwiesen.

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze, die in Papierform eingereicht werden, in siebenfacher Ausfertigung - für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.

GRÜNDE:

I.

Die Beteiligten streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung einer neu eingestellten Mitarbeiterin als Stationshilfe in die Entgeltgruppe 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geltenden Fassung (TVöD-K/VKA; nachfolgend: TVöD-K).

Die Beteiligte zu 1. (nachfolgend: *Arbeitgeberin*) betreibt ein Krankenhaus für Bremerhaven und die Region. Es ist ein Klinikum der regionalen Maximalversorgung und sichert die Gesundheitsversorgung für Stadt und Land. Das Klinikum beschäftigt über 1.900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Beteiligte zu 2. (nachfolgend: *Betriebsrat*) ist der bei der Antragstellerin gebildete Betriebsrat.

Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 13. November 2019 (Bl. 102 der Akte) mit, dass sie beabsichtige, die Mitarbeiterin Frau C. K. als Stationshilfe in die Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TVöD-K einzugruppieren und bat den Betriebsrat um seine Zustimmung. Eine entsprechende Stellenbeschreibung / Stellenbewertung war dem Schreiben als Anlage beigefügt. Mit Schreiben vom 21. November 2019 (Bl. 107 f. der Akte) erklärte der Betriebsrat, dass er die Zustimmung ablehne.

Vorausgegangen war eine Neubewertung der Stelle „Stationshilfe“ durch die Arbeitgeberin. Übereinstimmend gehen beide Beteiligten davon aus, dass es sich bei den zu erbringenden Tätigkeiten um einen einheitlichen Arbeitsvorgang handele. In der Stellenbeschreibung heißt es:

A) Erledigung von Hilfstätigkeiten auf der Station

1. Speisen- und Getränkeausgabe entsprechend den Vorgaben des Verteilungsplanes / Menüplanes
2. Erledigung von Servicetätigkeiten für die Patienten (sog. patientenferne Komfortleistungen wie z. B. Aufladen der Telefonkarte, Erledigung von Besorgungen / Einkäufen aus dem Kiosk innerhalb des Klinikums, Getränke ans Bett bringen, Entsorgung von Zeitschriften, Zeitungen, Blumen und Geschirr aus dem Patientenzimmer)
3. Bettplatzaufbereitung nach Entlassung der Patienten, Entsorgung von Müll und Wäsche
4. Aufnehmen von Speisenwünschen, Anbringen von Speiseplänen in den Zimmern
5. Aufräumen und Auffüllen von Sachbeständen in Nebenräumen, Patientenzimmern und Versorgungseinheiten

6. Erledigung von Hol- und Bringdiensten für die Station (Abholen der Post, Gänge zum Labor, Abholen der Indikationsmappen usw.)
7. Bestücken des Speisenwagens (Automatischer Warentransport, AWT) für den Rücktransport des schmutzigen Geschirrs
8. Reinigung und Auffüllen des Getränkewagens (Gläser, Tassen. Milch, Zucker, Kaffee, Tee usw.)
9. Erledigung von Servicetätigkeiten für Patienten auf der Station (z. B. Kochen von Kaffee und Tee holen)
10. Reinigung der Stationsküche (Sichtreinigung)

B) Erforderliche Kenntnisse und Vorschriften

Keine Kenntnisse erforderlich

Für die Stationshilfen der Station 5C, auf der Frau K. tätig ist, erließ die Arbeitgeberin eine „Information für die Mitarbeiter im Service auf Station (Stationshilfen)“ (Bl. 305 ff. der Akte). Dieser enthält - jeweils für den Frühdienst und den Spätdienst - in tabellarischer Darstellung für uhrzeitmäßig angegebene Zeitpunkte oder Zeiträume zugeordnete Aktivitäten sowie Bemerkungen.

Die Arbeitgeberin hat gemeint, die Tätigkeit der Mitarbeiterin K. als Stationshilfe sei in Entgeltgruppe 1 eingruppiert, da es sich um einfachste Tätigkeiten, die keine eigenen Überlegungen erforderten, sowie um gleichförmige, gleichartige Tätigkeiten handle. Diese könnten sämtlich mechanisch durchgeführt werden. Sie würden nach konkreten Vorgaben der Stationsleitung ausgeführt. Auch müsse die Arbeitnehmerin nicht entscheiden, welche Aufgaben zu welchem Zeitpunkt zu erledigen seien. Die zeitliche Einteilung und Arbeitsausführung werde ebenfalls von der Stationsleitung detailliert vorgegeben. Kenntnisse seien nicht erforderlich. Eine Klärung, ob der Patient Einschränkungen in der Ernährung habe, sei nicht erforderlich. Im Menübestellsystem sei die für den Patienten geltende Auswahl hinterlegt. Ob ein Patient isoliert sei, ergebe sich aus Schildern an Zimmertüren, ebenso wie klare Hinweise für das weitere Vorgehen. Das erforderliche Hygienewissen werde in einer sehr kurzen Einweisung mitgeteilt sowie in jährlichen Fortbildungen. Reinigungs- und Hygienepläne hingen in jedem Arbeitsbereich aus. Eine mehrtägige fachliche Einarbeitung habe Frau K. nicht erhalten. Sie sei an sechs Tagen - und wegen des ängstlichen Auftretens der Frau K. mehr als allgemein erforderlich - „mitgelaufen“, allerdings seien an nur ein bis zwei dieser Tage die Abläufe erklärt worden. Es sei lediglich um den Erwerb von Routine bei feststehenden Arbeitsabläufen gegangen. Speisen- und Getränkeausgaben seien nach den klaren Vorgaben des Verteilungs- und Menüplans vorzunehmen. Die Erledigung von Servicetätigkeiten oder Hol- und Bringdiensten erfolge „auf Zuruf“. Eine selbständige Beurteilungsleistung sei nicht erkennbar. Auch sei keine Schulung für die Kontaktaufnahme oder Kommunikation erforderlich, insbesondere nicht zur Sicherung

eines reibungslosen Ablaufs der Gesamtpflege, zumal die Stationshilfen nicht zur Pflege gehörten. Frau K. müsse auch keine Prioritäten in zu erledigenden Servicetätigkeiten setzen. Nicht sie entscheide, ob Reinigungstätigkeiten oder Patientenwünsche Vorrang hätten; der Ablauf erfolge nach einem einzuhaltenden Ablaufplan und bei Abweichungen auf Anweisung der Stationsleitung und der Teamleitung Service. Einer Koordinierung und Planung ihrer Arbeit bedürfe es nicht.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin Frau Cindy Kreie als Stationshilfe in die Entgeltgruppe 1 TVöD-K/VKA Anlage 1 Teil A I. 1. zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, dass es sich bei den Tätigkeiten der Stationshilfe nicht lediglich um einfachste Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe 1, sondern um Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 handele. Die in der Stellenbeschreibung genannten Aufgaben bedürften, auch im Fall von Frau K., einer intensiven Einarbeitung, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgehe. Dies gelte z.B. im Zusammenhang mit der Bettplatzaufbereitung nach Patientenentlassung, der Entsorgung von Müll und Wäsche entsprechend den Hygienevorschriften und der Speisen- und Getränkeausgabe. Auch die Kontaktaufnahme und Kommunikation mit den weiteren Mitarbeitern und den Patienten müsse für einen reibungslosen Ablauf der Gesamtpflege geschult werden. Frau K. müsse täglich Prioritäten über ihre Tätigkeiten setzen und entscheiden, was Vorrang habe. Mit den anderen Mitarbeiterinnen auf der Station müsse sie ihre Arbeit kommunikativ koordinieren und planen.

Mit Beschluss vom 15. Dezember 2020 - 11 BV 1120/20 (Bl. 358 ff. der Akte) - hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und die verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin K. ersetzt. Bei den von Frau K. zu erbringenden Tätigkeiten als Stationshilfe handele es sich um einfachste Tätigkeiten. Fachliche Kenntnisse für die sachgerechte Erledigung der Aufgaben nicht erforderlich. Die Einzeltätigkeiten der Stationshilfe, wie sie aus der Stellenbeschreibung hervorgehen, seien häufig solche des täglichen Lebens - etwa Aufräumen, Auffüllen von Sachbeständen, Bettplatzaufbereitung, Hol- und Bringdienste, Sichtreinigung der Küche, Ausgabe von Speisen und Getränken. Für die Verrichtung derartiger Tätigkeiten, wie sie auch im privaten Bereich anfallen, bedürfe es keiner über

eine sehr kurze Einweisung hinausgehende Unterrichtung. Die Zuordnung zu den einfachsten Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 ergebe sich ferner aus einer besonders hohen Dichte von Vorgaben, die einen substantiellen Spielraum der Arbeitnehmerin für eigene Entscheidungen nicht mehr erkennen ließen.

Gegen diesen ihm am 08. Februar 2021 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 24. Februar 2021 Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 07. April 2021 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Betriebsrat meint, dass es unzutreffend sei, dass die Arbeitsabläufe minutiös „durchgetaktet“ seien. Schon die Vorgabe des Tätigkeitsablaufs im Spätdienst zeige, dass bei einer Zeitvorgabe von 155 Minuten eine Vielzahl verschiedener Aufgaben - „Verräumen Ware/ Auffüllen der Lagerbestände, auch in Patientenzimmern auffüllen; Betten/Bettplatzreinigung; Reinigungsarbeiten (Nebenräume); Kaffeegeschirr abräumen; bei Bedarf in der Nachbarstation helfen; Ankunft Abendessen Container AWT Anlage; Abendessen nach Vorgaben herrichten - zu erledigen seien. Dies erfordere Planung und eine Abstimmung mit den Kolleginnen und dem Pflegepersonal. Hierbei sei auch zu berücksichtigen, dass Frau K. permanent im Umfeld und in Kontakt zu erkrankten Menschen arbeite. Fehler bei der Versorgung von zum Teil schwer erkrankten Menschen könnten, anders als im Umgang mit Menschen in normalen Produktions- und/oder Dienstleistungsunternehmen, erhebliche Schaden an der Gesundheit verursachen. Dies müsse bei der Gesamtbetrachtung berücksichtigt werden. Soweit Frau K. Komfortdienstleistungen für Patienten und Patienten übernehme, sei es lebensfremd zu unterstellen, dass diese Aufgaben ohne Kommunikation und Abstimmung mit den Patienten erfolgen würden.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven - 11 BV 1120/20 - abzuändern und den Antrag der Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Das Arbeitsgericht sei insbesondere zu Recht davon ausgegangen, dass die Einzeltätigkeiten der Stationshilfe häufig solche des täglichen Lebens im Allgemeinen seien. Für derartige Tätigkeiten bedürfe es naturgemäß nur einer sehr kurzen Einweisung. Eine erhöhte Anforderung oder ein Entscheidungsspielraum ergebe sich nicht etwa daraus, dass Stationshilfe im Kontakt

zu Krankenhauspatienten stehen. Auch soweit der Betriebsrat darauf verweise, dass Unstimmigkeiten im Umgang mit Patienten vorkommen könnten, wären hieraus keine erhöhten Anforderungen zu entnehmen. Mit anderen Menschen zu sprechen, könne insofern nicht zu einer Bejahung eines Entscheidungs- oder Beurteilungsspielraums führen. Der Umgang mit anderen Menschen sei ebenso wie die Tätigkeiten gemäß Stellenbeschreibung dem täglichen Leben im Allgemeinen zuzuordnen. Selbst wenn dabei Fragestellungen oder Dialoge entstehen sollten, würden hierbei aufkommende Zweifelsfragen oder zu klärende Punkte jeweils an die Vorgesetzten oder Pflegekräfte weitergegeben werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften und die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

II.

Die zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet.

1. Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist nach § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft sowie nach §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 516, 518 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde ist auch begründet. Der Betriebsrat hat die Zustimmung zur beantragten Eingruppierung der Mitarbeiterin K. wegen eines Verstoßes gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag zu Recht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigert.

a) Am Verfahren sind neben dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat keine weiteren Personen oder Stellen beteiligt. Dies gilt insbesondere für die betroffene Mitarbeiterin. Sie hat keine betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition, die durch die Entscheidung im vorliegenden Verfahren berührt sein könnte (vgl. etwa BAG, Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, juris Rn. 12).

b) Der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin ist zulässig.

Er ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist ausreichend bezeichnet, zu welcher Maßnahme der Betriebsrat verpflichtet werden soll. Die Arbeitnehmerin, um deren Eingruppierung es geht, ist namentlich benannt. Ebenso ist die streitgegenständliche Entgeltgruppe bezeichnet.

Die Arbeitgeberin besitzt auch das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis. Die begehrte Zustimmung des Betriebsrats gilt nicht nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt. Der

Betriebsrat hat seine Zustimmung nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts form- und fristgerecht verweigert. Die Beteiligten haben hiergegen keine Rügen erhoben.

c) Der Zustimmungsersetzungsantrag ist unbegründet. Die von der Arbeitgeberin beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin K. in die Entgeltgruppe 1 TVöD entspricht nicht den tarifvertraglichen Vorgaben.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin K. richtet sich jedenfalls aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme in § 2 ihres Arbeitsvertrags vom 11. Oktober 2019 (Bl. 109 f. der Akte) nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD/VKA) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K).

Nach § 12 Abs. 2 Sätze 1 und 2 TVöD-K ist die Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden (etwa BAG, Beschluss vom 20. Mai 2009 - 4 ABR 99/08 -, juris Rn. 29; Urteil vom 19. Oktober 2016 - 4 AZR 457/15 -, juris Rn. 34).

Die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 1 TVöD-K sind in der Anlage 1 Teil A Abschnitt I. Nr. 1 der Entgeltordnung geregelt. Dort heißt es, soweit hier von Bedeutung:

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

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.

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten

(¹ Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ² Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Bei der Tätigkeit der Mitarbeiterin K. als Stationshilfe handelt es sich nicht um eine Tätigkeit i.S.d. Entgeltgruppe 1. Eine entsprechende Eingruppierung ergibt sich weder aus einer Übereinstimmung mit einem der tariflichen Tätigkeitsbeispiele der Entgeltgruppe 1 noch erbringt die Mitarbeiterin einfachste Tätigkeiten i.S.d. Oberbegriffes dieser Entgeltgruppe.

aa) Die der tariflichen Bewertung zugrunde zu legende Tätigkeit der Mitarbeiterin K. besteht in der Erledigung der in der Stellenbeschreibung definierten Hilfstätigkeiten auf der jeweiligen Station des Krankenhauses. Beide Beteiligte gehen zutreffend davon aus, dass sämtliche der dort beschriebenen Aufgaben einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden.

Nach § 12 Abs. 2 TVöD-K ist Bezugspunkt der tariflichen Bewertung der Arbeitsvorgang. Maßgebend für dessen Bestimmung ist das Arbeitsergebnis. Für die Beurteilung, ob eine oder mehrere Einzeltätigkeiten zu einem Arbeitsergebnis führen, sind eine natürliche Betrachtungsweise und die durch den Arbeitgeber vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die gesamte vertraglich geschuldete Tätigkeit einen einzigen Arbeitsvorgang ausmachen. Einzeltätigkeiten können dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit nicht aus, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen. Bei der Zuordnung zu einem Arbeitsvorgang können wiederkehrende und gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden. Dem Arbeitsvorgang hinzuzurechnen sind dabei nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/VKA auch Zusammenhangsarbeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben einer Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung zwecks Vermeidung tarifwidriger „Atomisierung“ der Arbeitseinheiten nicht abgetrennt werden dürfen, sondern diesen zuzurechnen sind. Die tarifliche Wertigkeit der verschiedenen Einzeltätigkeiten oder Arbeitsschritte bleibt dabei zunächst außer Betracht. Erst nachdem die Bestimmung des

Arbeitsvorgangs erfolgt ist, ist dieser anhand des in Anspruch genommenen Tätigkeitsmerkmals zu bewerten (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021 - 4 AZR 309/20 -, juris Rn. 17).

Nach diesen Grundsätzen dienen alle von der Mitarbeiterin K. auszuübenden Tätigkeiten der behandlungsfernen Patientenversorgung einschließlich der Zimmeraufbereitung und damit dem Arbeitsergebnis der Unterstützung des Pflegepersonals im Klinikalltag zur Sicherstellung eines geregelten Arbeits- und Behandlungsablaufs auf den Stationen.

bb) Die Tätigkeit als Stationshilfe in Krankenhäusern fällt unter keines der Tätigkeitsbeispiele, die für die Entgeltgruppe 1 genannt werden. Weder beschränkt sich die Tätigkeit als Stationshilfe - worauf schon das Arbeitsgericht hingewiesen hat - auf die Essens- und Getränkeausgabe, noch wird die Mitarbeiterin als „Hausarbeiterin“ oder „Hausgehilfin“ beschäftigt. Unter „Hausarbeit“ wird die Arbeit im Haushalt verstanden, wobei zu den Hausarbeiten im engeren Sinne neben dem Einkaufen und Waschen etwa auch das Putzen gezählt wird. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch werden mit dem Begriff der Hausarbeit verschiedenartige Tätigkeiten im Haushalt erfasst werden, die verrichtet werden, ohne dass ein fest umrissenes oder auf einen Aufgabenbereich begrenztes Tätigkeitsfeld festgelegt ist, für das die betreffende Person eingestellt wurde (BAG, Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, juris Rn. 32 f.). Als Hausgehilfe wird im Allgemeinen eine Person beschrieben, die bei der Hausarbeit unterstützt und bei der Erledigung der Hausarbeiten mithilft. Für den Begriff prägend ist ein Helfen bei Hausarbeiten. Die Tätigkeiten des Hausgehilfen besteht daher im Zuarbeiten zu dem Tätigkeitskreis der Hausarbeiter. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin K. bezieht sich zum einen nicht auf einen Haushalt i.S.d. genannten Tätigkeitsbeispiele, sondern auf eine Station in einem Krankenhausbetrieb mit ständig wechselnder Belegung. Zudem ist die Mitarbeiterin mit dem sich aus der Stellenbeschreibung ergebenden, speziellen Aufgabenzuschnitt eingestellt worden, so dass - anders als für „Hausarbeit“ typisch - ein fest umrissenes, auf einen Aufgabenbereich zugeschnittenes Tätigkeitsfeld besteht.

cc) Die keinem tariflichen Tätigkeitsbeispiel zuordenbare Tätigkeit der Mitarbeiterin Kreie erfüllt auch nicht das Merkmal der einfachsten Tätigkeiten i.S.d. tariflichen Oberbegriffs der Entgeltgruppe 1.

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. Die verschiedenen Beispiele zeigen auf, welchen Schwierigkeitsgrad die

Tarifvertragsparteien der von ihnen geregelten „einfachsten Tätigkeit“ i.S.d. Entgeltgruppe 1 zuweisen (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 -, juris Rn. 26; Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, a.a.O. Rn. 47).

Bei der Prüfung, ob eine „einfachste Tätigkeit“ i.S.d. Entgeltgruppe 1 vorliegt, ist in Anbetracht des Umstands, dass die Tarifvertragsparteien davon abgesehen haben, das Tätigkeitsmerkmal durch allgemeine Tatbestandsmerkmale näher zu bestimmen, eine Gesamtbetrachtung der ausgeübten Tätigkeit der Mitarbeiterin erforderlich. Aus dem Begriff „einfachst“ und den genannten Beispielstätigkeiten ergeben sich Kriterien, die jedenfalls regelmäßig eine „einfachste Tätigkeit“ kennzeichnen (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 -, a.a.O. Rn. 27; Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, a.a.O. Rn. 48).

Dem Wortsinn nach kann eine einfachste Tätigkeit nur als besonders einfache Tätigkeit verstanden werden. Einfachste Tätigkeiten sollen noch einfacher sein als einfache Tätigkeiten. Es handelt sich ersichtlich um ein Stufenverhältnis. Es muss sich demnach um Tätigkeiten handeln, die an Einfachheit nicht zu überbieten sind (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 -, a.a.O. Rn. 28; Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, a.a.O. Rn. 49).

Da schon einfache Tätigkeiten regelmäßig keine Vor- oder Ausbildung erfordern, gilt dies umso mehr für einfachste Tätigkeiten i.S.d. Entgeltgruppe 1 TVöD. Unter einfachsten Tätigkeiten sind daher insbesondere un- und angelernte Tätigkeiten zu verstehen. 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. 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. Im letzteren Fall 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. 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 (vgl. BAG, Urteil vom 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 -, juris Rn. 29; Beschluss vom 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 -, a.a.O. Rn. 50).

Unter Zugrundelegung der vorstehenden Maßstäbe ist die Tätigkeit der Mitarbeiterin Kreie keine einfachste Tätigkeit i.S.d. Entgeltgruppe 1 TVöD.

Das Gesamtbild des Tätigkeitsbereichs der Mitarbeiterin K. lässt unter Berücksichtigung des ständigen Kontakts zu Patientinnen und Patienten nicht den Schluss zu, dass es sich dabei um einen Aufgabenbereich handelt, der gleichförmig und gleichartig, ohne nennenswerte eigene Überlegungen und damit „mechanisch“ erledigt werden kann. Die Mitarbeiterin K. hat bei Erledigung einer Vielzahl der ihr übertragenen Aufgaben - Speisen- und Getränkeausgabe, Erledigung von Servicetätigkeiten, Aufnehmen von Speisewünschen - unmittelbaren Kontakt zu Patientinnen und Patienten. Dieser Kontakt entsteht - anders als etwa bei Reinigungskräften - nicht lediglich bei Gelegenheit der auszuführenden Tätigkeiten. Die Kommunikation zwischen der Mitarbeiterin K. und Patientinnen und Patienten ist vielmehr Teil des einer Stationshilfe übertragenen Aufgabenbereichs. Im Rahmen dieser Kommunikation hat die Stationshilfe die besonderen Bedürfnisse erkrankter Menschen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere etwa bei der Erbringung sog. „Komfortleistungen“, wie der Erledigung von Einkäufen. Zwar mag zutreffen, dass die Speisenversorgung der Patientinnen und Patienten durch einen Verteilungsplan vorgegeben ist, den die Stationshilfe lediglich umsetzt. Für die Einkaufswünsche der Patientinnen und Patienten gilt dies nicht. So ist nicht fernliegend, dass die Versorgungswünsche einzelner Patientinnen oder Patienten den medizinisch indizierten Vorgaben bzw. der jeweiligen Behandlungssituation zuwiderlaufen. Auch wenn die Stationshilfe in einem solchen Fall keine eigenständige (medizinische) Entscheidung zu treffen hat, gebietet eine solche Situation jedenfalls eine Rücksprache zwischen der Stationshilfe und dem pflegerischen bzw. medizinischen Personal. Weiter kommt hinzu, dass zum Ablauf eines Krankenhausbetriebs auch das Auftreten von Notfällen bzw. allgemein von Situationen gehört, die ein ärztliches oder pflegerisches Eingreifen

erforderlich machen. Auch hierauf hat die Stationshilfe, die sich bei Verrichtung ihrer Tätigkeit in regelmäßigem Patientenkontakt befindet, zu reagieren. Der Umgang mit erkrankten und sich in den verschiedensten Behandlungsstadien befindlichen Menschen verlangt von der Stationshilfe insgesamt einen jedenfalls nicht völlig unbedeutenden individuellen Kommunikationszugang und reduziert sich nicht auf einen „mechanischen“, immer gleichbleibend ablaufenden Vorgang. Dies wird nicht zuletzt auch am konkreten Einsatzort der Mitarbeiterin K. deutlich. Die Mitarbeiterin ist auf der Station 5C, einer geriatrischen Station eingesetzt. Geriatrische Medizin versorgt Patientinnen und Patienten, die meist deutlich älter als 65 Jahre sind und unter alterstypischen Erkrankungen, auch Mehrfacherkrankungen leiden. Diese Patientengruppe weist einen hohen Grad an Gebrechlichkeit und Multimorbidität auf. In der Regel besteht daher zusätzlich ein Bedarf an sozialer Unterstützung. Selbst die behandlungsfernen Aufgaben einer Stationshilfe erfordern im Umgang mit dieser Patientengruppe ein nicht völlig unerhebliches Maß an kommunikativer Fertigkeit. Die Mitarbeiterin K. erbringt ihre Arbeitsleistung dabei in einem Umfeld, welches bei lebensnaher Betrachtung - anders als unterstützende Haushaltstätigkeiten etwa in Privathaushalten oder vergleichbaren Einsatzorten - nicht von gleichbleibender Routine geprägt ist. Der Kontakt mit erkrankten, zum Teil besonders hilfebedürftigen Menschen bringt eine Verantwortung mit sich, die mehr abverlangt als eine „mechanisch“ und ohne nennenswerte eigene Überlegungen durchzuführende Tätigkeit. Dies führt nach Auffassung der Kammer letztlich dazu, die der Mitarbeiterin K. übertragene Unterstützungstätigkeit nicht als gleichförmige bzw. gleichartige Tätigkeit und damit nicht als einfachste Tätigkeit i.S.d. Entgeltgruppe 1 anzusehen.

III.

Das Verfahren ist gemäß § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

Die Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.