

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 4 TaBV 2/12

4 BV 32 c/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 28.06.2012

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 28.06.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

b e s c h l o s s e n:

Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1. (Antragstellerin) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 07.12.2011 – 4 BV 32 c/11 – teilweise abgeändert.

Die Zustimmung des Betriebsrats (Beteiligter zu 2.) zur Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in die Entgeltgruppe TV-KR-S EG 2 des Tarifvertrages für Servicebereiche in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen in Schleswig-Holstein (TV-KR-S) wird ersetzt.

Die Rechtsbeschwerde wird für den Betriebsrat (Beteiligter zu 2.) zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann d. Beteiligte zu 2. durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1,
Telefax: 0361 2636-2000,

Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Rechtsbeschwerdeführer muss die Rechtsbeschwerde begründen. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Rechtsbeschwerde beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde und ihre Begründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Rechtsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten

des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen).

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in den Tarifvertrag für Servicebereiche in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen Schleswig-Holstein (TV-KR-S) vom 24.01.2005.

Die Antragstellerin (nachfolgend: Service GmbH) ist eine hundertprozentige Tochter der Beteiligten zu 3. (nachfolgend: Krankenhaus GmbH). Neben der Service GmbH existiert als weitere hundertprozentige Tochter der Beteiligten zu 3. die S... Krankenhaus MVZ GmbH, deren Gegenstand die Erbringung von ambulanten Leistungen zur Versorgung von Patienten aus K... und Umgebung ist. Alle drei Betriebe bilden auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 2. Juni 2006 einen gemeinsamen Betrieb. Der Beteiligte zu 2. ist der gemeinsame Betriebsrat (nachfolgend: Betriebsrat) dieses Gemeinschaftsbetriebes.

Die Service GmbH bat mit Schreiben vom 31. März 2011 (Bl. 19 d. A.) den Betriebsrat um Zustimmung zur beabsichtigten Einstellung des Arbeitnehmers U.S... als

Krankenträger im Trägerdienst. Sie wies in dem Schreiben darauf hin, als Entgeltgruppe sei vorgesehen die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S. Die Service GmbH schloss mit dem Arbeitnehmer U.S... einen befristeten Arbeitsvertrag bis zum 30. April 2012.

Mit Schreiben vom 5. April 2011 (Bl. 21 d. A.) widersprach der Betriebsrat der Einstellung des Arbeitnehmers S... in die Service GmbH gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1, 4 und 6 BetrVG.

Mit Antragschrift vom 14. April 2011 – beim Arbeitsgericht zugegangen am 15. April 2011 – hat die Service GmbH beantragt, die Zustimmung des Betriebsrates zur befristeten Einstellung des Arbeitnehmers U.S... und seiner Eingruppierung in die Entgeltgruppe EG 2 des TV-KR-S zu ersetzen.

Die Service GmbH bat mit einem weiteren Schreiben vom 5. Mai 2011 den Betriebsrat, der Einstellung und Eingruppierung gemäß § 100 BetrVG zuzustimmen, wobei als Beschäftigungsbeginn für die Tätigkeit als Krankenträger der 9. Mai 2011 und als Begründung ausgeführt wird, die Maßnahme sei dringend erforderlich, weil dringender Personalbedarf im Trägerdienst bestehe. Der Betriebsrat stimmte mit Schreiben vom 11. Mai 2011 (Bl. 52 d. A.) der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S nicht zu. Er führte dazu aus, die Krankenträger seien Bestandteil der "Kern GmbH", also der Krankenhaus GmbH. Alle Funktionen, die in der Service GmbH zu verrichten seien, benenne der Überleitungstarifvertrag abschließend. Die Vergütungsordnung des TV-KR-S gelte nicht für die Krankenträger. Eine Eingruppierung habe nach dem TVöD zu erfolgen, der für die Tätigkeiten in der Kern GmbH die maßgebliche Vergütungsordnung enthalte. Im Übrigen sei die Eingruppierung in die Entgeltgruppe II des TV-KR-S nicht richtig, denn die Tätigkeiten seien anspruchsvoller und mit Verantwortung für die Gesundheit des Patienten verbunden.

Im Hinblick auf das vereinbarte Befristungsende beantragte die Service GmbH beim Betriebsrat mit Schreiben vom 24. Februar 2012 die Zustimmung zu einer "Vertragsverlängerung" mit dem Arbeitnehmer S... ab dem 1. März 2012 befristet bis zum 30. April 2013 weiterhin als Krankenträger im Trägerdienst (Bl. 226 d. A.). Der Betriebs-

rat widersprach mit Schreiben vom 29. Februar 2012 sowohl der beabsichtigten Vertragsverlängerung als auch der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren wegen der erneuten Einstellung des Arbeitnehmers S... im Hinblick auf die Vertragsverlängerung hat die Service GmbH beim Arbeitsgericht nicht eingeleitet. Der Arbeitnehmer S... ist derzeit noch tätig aufgrund eines Arbeitsvertrages mit der Service GmbH als Krankenträger.

Die Service GmbH und der Betriebsrat haben im Hinblick auf den Zeitablauf das Zustimmungsersetzungsverfahren bezüglich der Einstellung des Arbeitnehmers U.S... für den Zeitraum vom 1. Mai 2011 bis 30. April 2012 in der Beschwerdeinstanz für erledigt erklärt und das Beschwerdegericht hat insoweit das Verfahren eingestellt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist nunmehr noch der Streit um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S....

Den Gründungen der Service GmbH und der Krankenhaus GmbH ging Folgendes voraus:

Am 20. November 2003 beschloss die Ratsversammlung der Landeshauptstadt K..., das S... Krankenhaus K... in die Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu überführen. Der Beschlussvorlage des Dezernats IV der Landeshauptstadt K... vom 26.02.2004 (Bl. 101, 102 d. A.) betreff Gründung zweier „Vor-GmbH's“ für die Rechtsformänderung des S... Krankenhauses ist zu entnehmen:

„Die weiteren konzeptionellen Überlegungen innerhalb der Lenkungsgruppe zur Gründung der S... Krankenhaus Kiel GmbH haben ergeben, dass es sinnvoll erscheint, den Krankenhausbetrieb in einen Betrieb für die medizinischen Kernbereiche des Krankenhauses sowie den Pflegebereich und die Verwaltung auf der einen Seite und eine Service-Tochter-Gesellschaft, die die Nebenbetriebe des S... Krankenhauses (Küche, Wäscherei, Reinigung, Hol- und Bringedienst und Bistro) aufnimmt, zu trennen. Zu diesem Zweck müssen zunächst die beiden o. g. Gesellschaften gegründet werden, um dann durch Beschluss der Ratsversammlung mit den noch zu formulierenden Personalüberleitungs- und den endgültigen Gesellschaftsverträgen das Krankenhaus K... auf diese beiden „Vor-GmbH's“ überzuleiten.“

Ausweislich des Protokolls der Verhandlungen zu den Personalüberleitungsverträgen vom 11. März 2004 (Bl. 148 - 153 d. A.) erklärte Herr Dr. V... als Vertreter der Krankenhausleitung, im Hinblick auf die beabsichtigte Präambel des Personalüberleitungstarifvertrages sei für ihn die Aufzählung der Bereiche für die Servicetochter für die Zukunft nicht abschließend. Dem Protokoll ist zu entnehmen, dass die Gewerkschaft ver.di in der „jetzigen Formulierung diesbezüglich kein Problem sah, da weitere Möglichkeiten für Ausgründungen über den Gesellschaftsvertrag geregelt seien“. Als Änderungsbedarf für den Personalüberleitungstarifvertrag heißt es im Protokoll zu Abs. 2 der Präambel, der zweite Satz werde wie folgt ergänzt:

„Dies sind *zum Zeitpunkt des Übergangs* die Arbeitsbereiche Wäscherei, Küche, Bistro, Reinigung, Hol- und Bringendienst.“

In einer Beschlussvorlage des Dezernats IV der Landeshauptstadt K... vom 21. April 2004 zur Übertragung des S... Krankenhauses K... auf die S... Krankenhaus K... GmbH und die S... Krankenhaus K... Service GmbH heißt es zum Übertragungskonzept (Bl. 137 d. A.):

„II. Übertragungskonzept

Bei den grundsätzlichen Erörterungen zur Rechtsformumwandlung des S... Krankenhauses wurde von Seiten der Landeshauptstadt K... das Ziel formuliert, zur Flexibilisierung der Vergütung und zur Vermeidung unnötiger Kosten auch einen Ausstieg aus der Zusatzversorgung VBL und dem BAT, soweit möglich und sinnvoll, zu prüfen. Die zur Gründung der Krankenhaus GmbH installierte Lenkungsgruppe ist nach mehreren Sitzungen und Diskussionen mit externen Beratern wie auch der Gewerkschaft ver.di und dem Personalrat des S... Krankenhauses zu folgendem Konzept gelangt:

- Der Kernbereich, in dem der BAT als marktgerechte Vergütung gelten kann, wendet diesen Tarif auch weiterhin an. Da andere Institutionen, wie privatwirtschaftliche und konfessionelle Krankenhäuser, die ebenfalls akutmedizinische Leistungen erbringen, diesen oder einen sehr ähnlichen Tarif anwenden, wird es kaum möglich sein, qualifiziertes Personal außerhalb des BAT zu akquirieren. Aus diesem Grund wird die S... Krankenhaus K... GmbH, die die medizinischen Kernbereiche mit Ärzten, Pflegepersonal, MTA, Physiotherapeuten, Verwaltung etc., mithin also den größten Anteil des Krankenhauspersonals übernimmt, weiterhin im BAT bleiben und auch die VBL als Zusatzversorgung nutzen. Darüber hinaus soll eigens die Möglichkeit eröffnet werden, falls keine Novellierung des BAT auf Bundes- und auch auf Landesebene umgesetzt wird, ab 2006 einen Haustarifvertrag zu verhan-

deln, der BAT-wesensgleich ist, aber erfolgsorientierte Komponenten erhalten kann. Gänzlich den BAT-Bereich zu verlassen, ist weder beabsichtigt, noch möglich, ohne erhöhte VBL-Kosten auszulösen.

- Im so genannten Service-Bereich, der beim S... Krankenhaus die Küche, Wäscherei, Reinigung, Hol- und Bringedienst und Bistro umfasst, ist die BMT-G-Vergütung nicht marktüblich. Weiterhin sind bei Ausgliederung dieses Bereiches aus dem BMT-G Gegenwertforderungen der VBL nicht zu erwarten, da der Service-Bereich bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl der Stadt K... keinen „wesentlichen“ Anteil darstellt. Juristisch lässt sich die Ausgliederung dieses Bereiches aus dem BAT bewerkstelligen, in dem eine Service-Gesellschaft als 100 %-Tochter der S... Krankenhaus K... GmbH gegründet wird. Diese Gesellschaft tritt bereits mit ihrer Gründung nicht in den Kommunalen Arbeitgeberverband und damit in den Geltungsbereich des BMT-G/BAT und der VBL ein. Die Mitarbeiter, die aus dem S... Krankenhaus in diese Gesellschaft übergeleitet werden, behalten ihre zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden Vergütungen und Rechte, ohne an künftigen Fortschreibungen des Tarifs teilzunehmen (sog. statischer BMT-G/BAT). Für neu eingestellte Mitarbeiter wird ein Haustarifvertrag abzuschließen sein. ...“

Im Gesellschaftsvertrag der Krankenhaus GmbH (Bl. 53 - 58 d. A.) heißt es in § 2 zum Gegenstand des Unternehmens, dies sei das Betreiben von Krankenhäusern und die Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens. § 7 Abs. 3 f sieht für die Ausgliederung von ganzen organisatorischen Einheiten mit einer Lohnsumme von über 300.000 EUR die Zustimmung des Aufsichtsrates vor.

Im Gesellschaftsvertrag der Service GmbH wird der Gegenstand des Unternehmens in § 2 wie folgt umschrieben:

„Gegenstand des Unternehmens ist hauptsächlich die Durchführung von Dienstleistungen im Servicebereich (z. B. Reinigung, Wäscherei, Küche, Bistro, Hol- und Bringedienst) und von vergleichbaren Hilfsangeboten gegenüber der "S... Krankenhaus K... GmbH“ ...“

In dem zwischen der Landeshauptstadt K..., der Krankenhaus GmbH und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen Personalüberleitungstarifvertrag S... Krankenhaus K... GmbH vom 11. Juni 2004 heißt es in der Präambel, die Stadt als Träger des S... Krankenhauses K... beabsichtige, dieses in eine in der Rechtsform der GmbH betriebene Gesellschaft einzubringen. Neben dem Gesellschaftsvertrag werde dazu ein

Vertrag über die Übertragung der Trägerschaft und die Sicherstellung des Betriebes abgeschlossen. Der Personalüberleitungstarifvertrag werde aus Anlass und im Zusammenhang mit der Übernahme des Betriebes des S... Krankenhauses K... sowie mit der Fortentwicklung der Betriebsstätten geschlossen. Darüber hinaus beabsichtige die Stadt K..., nicht zum Kernbereich des Krankenhausbetriebes gehörende Bereiche oder Aufgaben des S... Krankenhauses K... auf die Service-Gesellschaft S... Krankenhaus K... Service GmbH zu übertragen. Dies seien zum Zeitpunkt des Überganges die Arbeitsbereiche Wäscherei, Küche, Bistro, Reinigung, Hol- und Bringendienst. Dazu werde ein gesonderter Personalüberleitungstarifvertrag abgeschlossen. Wegen des weiteren Inhaltes des Personalüberleitungstarifvertrages S... Krankenhaus K... GmbH wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 62 - 67 d. A.).

In der Präambel des Personalüberleitungstarifvertrages S... Krankenhaus K... Service GmbH, den die Gewerkschaft ver.di mit der Landeshauptstadt K...I und der Service GmbH am 11. Juni 2004 vereinbarte, heißt es, die Stadt als Träger des S... Krankenhauses beabsichtige, die nicht zum Kernbereich des Krankenhausbetriebes gehörenden Bereiche des S... Krankenhauses K... (sogenannte Servicebereiche) in eine in der Rechtsform der GmbH betriebene Gesellschaft einzubringen. In § 1 dieses Tarifvertrages heißt es zum Geltungsbereich:

„Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen im sog. Servicebereich des S... Krankenhauses K..., deren Arbeitsverhältnis auf die Übernehmerin übergeleitet wird, einschließlich der Beschäftigten in ruhenden Arbeitsverhältnissen, z. B. aufgrund befristeter Erwerbsunfähigkeitsrente. Dies sind die Arbeitsbereiche Wäscherei, Küche, Bistro, Reinigung, Hol- und Bringendienst. Die Namensliste der in die S... Krankenhaus K... Service GmbH übergehenden Arbeitnehmerinnen wird dem Personalrat des S... Krankenhauses K... vor der Überleitung vorgelegt und mit ihm abgestimmt.“

Wegen des weiteren Inhaltes des Personalüberleitungstarifvertrages S... Krankenhaus K... Service GmbH wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 68 - 73 d. A.).

In einem Vertrag zur Übertragung von Vermögensgegenständen zwischen der Landeshauptstadt K... und der Service GmbH vom 14.06./18.06.2004 übertrug die Lan-

deshauptstadt K... zum 01.07.2004 der Service GmbH sämtliche dort bezeichneten Vermögensgegenstände wie Vorräte, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, die den Bereichen Küche, Reinigung, Wäscherei, Hol- und Bringdienst und Bistro zuzuordnen waren und im Eigentum der Landeshauptstadt K... standen (Bl. 103 - 106. d. A.).

Der Trägerdienst verblieb seinerzeit bei der Krankenhaus GmbH. Die Krankenhaus GmbH wendet den TVöD-VKA an. Die zum Zeitpunkt der Ausgründung von der Krankenhaus GmbH übernommenen Krankenträger sind dort weiterhin beschäftigt und werden nach dem TVöD-VKA vergütet.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein vereinbarte mit der Gewerkschaft ver.di den TV-KR-S vom 24.01.2005. In § 1 heißt es zum Geltungsbereich:

„(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitglieder der vertragsschließenden Parteien in rechtlich selbständigen ausgegründeten Wirtschafts- und Servicegesellschaften im Bereich von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, die in den Arbeitsbereichen Küche, Reinigung / Zentralsterilisation, Patientenservice / Pforte, Wäscherei, Gärtnerei, Bettenaufbereitung sowie Hol- und Bringdienste / Transporte beschäftigt sind und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des BMT-G, TVÖD oder eines dort abzuleitenden Tarifvertrages unterliegen.

(2) Bei Anwendung der Regelungen dieses Tarifvertrages für vor dem 24.01.2006 ausgegründete rechtlich selbständige Bereiche nach Abs. 1 bleiben für die in diesen Gesellschaften Beschäftigten geltende Personalüberleitungstarifverträge und/oder Personalüberleitungsverträge unberührt. Für nach dem 24.01.2006 ausgegründete Unternehmen setzt die Anwendung dieses Tarifvertrages den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung voraus, in der die Überleitung der Beschäftigten zu regeln ist; insoweit ist dieser Tarifvertrag ein Rahmentarifvertrag.

(3) ...“

In der Anlage 1 dieses Tarifvertrages sind enthalten die Eingruppierungsmerkmale für die Entgeltgruppen 1 - 5. Dabei erfasst die Entgeltgruppe 1 Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, die Entgeltgruppe 2 Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die Entgeltgruppe 3 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine gewisse Selbständigkeit, eine umfassende Einarbeitung und ein Mindestmaß an Verantwortung voraussetzen. Hin-

sichtlich der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 4 und der Entgeltgruppe 5 wird Bezug genommen auf die Anlage 1. Dies gilt ebenso für die bei den einzelnen Entgeltgruppen genannten Beispiele (Bl. 17 R. - 18 d. A.).

Die Service GmbH wendet für die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den TV-KR-S an. Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz noch darüber, ob der TV-KR-S auf die Krankenträger anwendbar ist und ob der neu eingestellte Mitarbeiter U.S... von der Service GmbH in die Entgeltgruppe 2 einzugruppieren ist. Der Tätigkeitsbeschreibung für den Krankentransportdienst ist zu entnehmen, dass die Auftragserteilung durch ein Logistikprogramm koordiniert wird und die Mitarbeiter die Aufträge über Blackberrys erhalten. Sie müssen das Programm Log-Buch bedienen, um die Aufträge anzunehmen und zu bestätigen. Der Auftrag beinhaltet den Namen des Patienten, den Ort der Abholung, den Zielort, die Abholzeit, die Transportart und Besonderheiten (z. B. O₂-Gabe, infektiöser Patient). Die Patiententransporte können im Bett, mit oder ohne Transporthilfe (Bergerhoff, elektronisches System), im Stuhl oder in Begleitung zu Fuß erfolgen. Anlässe von Patiententransporten können Untersuchungen, Operationen, Verlegungen innerhalb des Hauses beziehungsweise Tod sein.

Als patientenbezogene Aufgaben während des Transportes benennt die Tätigkeitsbeschreibung:

- Erkennen von akuten Krankheitssituationen und Entscheidung, ob Arzt oder Pflegekraft informiert werden muss, wenn der Eindruck entsteht, dass es dem Patienten nicht gut geht
- Umgang mit O₂
- auf korrekte Lage von Ableitungen achten (DK, Redon-, Wund- und Bülau-Drainagen), kein Zug, kein Rücklauf
- Unterstützung des Patienten beim Transfer vom Bett in den Transportstuhl
- Kommunikation mit dem Patienten und Weitergabe von Informationen am Zielort.

Als weitere Aufgaben werden genannt die Berücksichtigung hygienischer Vorgaben und Anweisungen (MRSA etc.), auf Unterlagen achten, die zum Transport mitgenommen werden müssen und Transport von Leerbetten auf die IAS.

Wegen der erstinstanzlich streitig vorgetragenen Rechtsauffassungen der Beteiligten und der dort gestellten Anträge wird Bezug genommen auf die Ausführungen im angegriffenen erstinstanzlichen Beschluss.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Service GmbH auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, die Einstellung des Arbeitnehmers U.S... durch die Service GmbH habe insgesamt zu unterbleiben. Es habe nicht der Absicht der an der Privatisierung Beteiligten entsprochen, mit Beschäftigten eines Betriebes die Aufgaben des anderen Betriebes erbringen zu lassen. Daran ändere auch die Existenz des Gemeinschaftsbetriebes nichts. Nach dem Übertragungskonzept der Landeshauptstadt K... habe die Service-Tochtergesellschaft die Nebenbetriebe Küche, Wäscherei, Reinigung, Hol- und Bringediens und Bistro aufnehmen sollen. Der Krankentransport sei davon nicht erfasst. Dieser sei beim sogenannten medizinischen Kernbereich des S... Krankenhauses geblieben. Wenn aber der Krankentransport zu dem Kernbereich der Krankenhaus GmbH gehöre, müssten die Beschäftigten des Krankentransportes auch bei dieser eingestellt und beschäftigt werden, und zwar nach dem Tarifvertrag TVöD. Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt des angefochtenen Beschlusses.

Die Service GmbH hat gegen den ihr am 28. Dezember 2011 zugestellten Beschluss am 23. Januar 2012 mit Fax – und am 24. Januar 2012 mit Originalschriftsatz Beschwerde eingelegt und diese am 30. Januar 2012 begründet.

Die Service GmbH ist der Meinung, für sie gebe es keine tarifvertraglichen oder gesellschaftsrechtlichen Einschränkungen, aufgrund derer sie weitere Serviceleistungen nicht aufgrund eigenen Entschlusses ausführen dürfe. Von dieser Möglichkeit habe sie Gebrauch gemacht. Die Krankenhaus GmbH habe dazu auch keinerlei Einwände erhoben. Die Eingruppierung ihrer Arbeitnehmer und damit auch der neu eingestellten Krankenträger habe nach dem TV-KR-S und dort mit der Entgeltgruppe 2 zu erfolgen. Sie habe diesen Arbeitsbereich übernommen. Eine Bindung an den TVöD bestehe bei ihr nicht. Der TV-KR-S sei auch für die Trägerdienste anwendbar, was sich aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ergebe, denn dort werde

ausdrücklich auf Transporte neben den Hol- und Bringendiensten hingewiesen. Die Eingruppierung habe auch in die Entgeltgruppe 2 zu erfolgen. Bei der Tätigkeit der Krankenträger handele es sich um eine einfache im Sinne dieses Tarifvertrages.

Nach übereinstimmender Erklärung der Erledigung des Zustimmungsersetzungsverfahrens bezüglich der Einstellung des Arbeitnehmers U.S... beantragt die Service GmbH nunmehr,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 7. Dezember 2011 (4 BV 32 c/11) abzuändern und die Zustimmung zur Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in die Entgeltgruppe TV-KR-S EG 2 des TV KR-S vom 24.01.2005 zu ersetzen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und führt aus, eine gesellschaftsrechtlich zulässige Ausgliederung weiterer Bereiche aus der Kern GmbH auf die Service GmbH habe nicht stattgefunden. Richtig sei allein, dass die Service GmbH Arbeitnehmer einstellen und diese als Krankenträger in der Kern GmbH einsetzen möchte. Eine Vermischung von Arbeitgeberpositionen für die einzelnen Bereiche sei aber weder in den Gesellschaftsverträgen der beteiligten Unternehmen noch in dem Übertragungskonzept der Landeshauptstadt K... im Zuge der Privatisierung vorgesehen. Solange die Service GmbH Arbeitnehmer einstelle und in Kernbereichen der Krankenhaus GmbH beschäftige, sei er – Betriebsrat – auf den Plan gerufen, diese gesellschaftsrechtlich untersagte und durch die Vereinbarung der beteiligten Unternehmen über die Führung des gemeinsamen Betriebes nicht gedeckte Verhaltensweise zu unterbinden. Da es folglich der Service GmbH nicht möglich sei, selbst Krankenträger einzustellen, komme auch eine Eingruppierung in den TV-KR-S nicht in Betracht. Zudem enthalte der TV-KR-S keine Entgeltgruppe, die eine Eingruppierung der Tätigkeit des Krankenträgers ermögliche. Folge man dieser Auffassung nicht, so wäre es bei der Service GmbH und der Krankenhaus GmbH so, dass die Tätigkeit der Krankenträger sowohl in die Entgeltgruppe des TVöD als auch in die Entgeltgruppe des TV-KR-S eingruppiert werden könne. Es stünden aber im gemein-

samen Betrieb zwei Entgeltordnungen zur Verfügung, über deren Auswahl die Arbeitgeberin entscheiden könne, und zwar dadurch, welche Arbeitgeberin einen Arbeitsvertrag mit Arbeitnehmern für eine solche Tätigkeit abschließe. Der Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verlange zudem, dass der Betriebsrat mitzubestimmen habe, um eine einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierte Entscheidung zu verhindern und die Belange der Beschäftigten zur Geltung zu bringen, um Entgelttransparenz und Entgeltgerechtigkeit im Betrieb zu gewährleisten. Dies verlange seine – des Betriebsrats – Zustimmung gemäß § 87 BetrVG zur Anwendung dieser Entgeltordnung auf Arbeitnehmer der Service GmbH, sofern sie im Bereich der Kern GmbH eingesetzt werden sollen. Eine solche Zustimmung liege nicht vor.

Unabhängig davon seien Krankenträger auch nicht in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S einzugruppieren. Die Tätigkeit erfordere eine Einarbeitung, die bei einer einfachen Tätigkeit nicht erforderlich sei. Die Arbeit werde selbständig ausgeführt, weil die Krankenträger auf dem Transport allein seien und die Verantwortung dafür trügen, was in dieser Zeit passiere. Patienten erhielten vorher in der Regel Beruhigungsmittel, die Entwicklung der akuten Krankheitssituation und des Verhaltens sei vom Krankenträger zu beobachten, er müsse entscheiden, ob ein Arzt oder eine Pflegekraft hinzugezogen werde. Eine nach der Narkose kritische Situation müsse erkannt werden. Die Service GmbH möge darlegen, warum dieses einfach sei. Ebenso möge sie darlegen, warum der Umgang mit O₂ einfach sei, weshalb die korrekte Lage von Ableitungen einfach zu erlernen und dazu keine intensive Einarbeitung erfolgen müsse, zumal die Verantwortung bestehe, auf die richtige Lage und Komplikationen zu achten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

II.

Die Beschwerde der Service GmbH ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht begründet und eingelegt worden. Der in der Beschwerdeinstanz nur noch anhängige Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S ist ebenfalls zulässig. Er ist auch begründet. Die Angriffe der Beschwerde rechtfertigen insoweit eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Dazu im Einzelnen:

1. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung des Arbeitnehmers U.S... in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S ist zulässig. Ihm fehlt nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Insoweit ist keine Erledigung eingetreten. Zwar handelt es sich bei einer erneuten Befristung um eine neue personelle Maßnahme im Sinne einer Einstellung. Die vorherige personelle Maßnahme Einstellung erledigt sich daher mit Ende des Befristungszeitraumes. Schließt sich allerdings an das abgelaufene befristete Arbeitsverhältnis eine erneute Befristung mit der Maßgabe an, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht verändert, so erledigt sich nicht das ursprünglich eingeleitete Eingruppierungsverfahren. Die mit beiden Beteiligungsrechten verfolgten Zwecke stimmen nicht überein (BAG, Beschluss vom 11.11.1997 – 1 ABR 29/97 –, zitiert nach JURIS Rn. 29). Eine neue Einstellung iSv. § 99 BetrVG, zu der sowohl der Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehört als auch der Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses, ist dann nicht mit einer erneuten Eingruppierung verbunden, wenn keine neue Tätigkeit aufgenommen wird und die maßgebende Vergütungsordnung unverändert geblieben ist (BAG, Beschluss vom 01.07.2009 – 4 ABR 18/08 – zitiert nach JURIS Rn. 12). Fehlt demnach bei unveränderter Tätigkeit einem neuerlichen Zustimmungersuchen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG bezüglich der Eingruppierung die Grundlage, so kann der Arbeitgeber jedenfalls dann, wenn er bereits um die Zustimmung des Betriebsrates ersucht oder nach verweigerter Zustimmung ein gerichtliches Zustimmungersetzungsverfahren eingeleitet hat, kein weiteres Zustimmungersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG in der Weise einleiten, dass dieses neben dem anderen, bereits laufenden Verfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG betrieben werden kann (BAG, Beschluss vom 01.07.2009 – 4 ABR 18/08 –, zitiert nach JURIS Rn. 14). Wenn er aber

kein neues Verfahren bezüglich der Eingruppierung einleiten kann, so folgt im Umkehrschluss daraus gleichzeitig, dass sich das alte Verfahren trotz Ablaufs der Befristung nicht erledigt hat im Hinblick auf die Eingruppierung, sofern der Arbeitnehmer – wenn auch auf der Grundlage einer neuen Einstellung – noch gegenwärtig mit der bisherigen Tätigkeit unverändert beschäftigt wird.

Der Arbeitgeber kann daher, solange es an der Zustimmung des Betriebsrates fehlt, bei unveränderter Tätigkeit eines Beschäftigten die Zustimmungsersetzung für ein Weiterbeschäftigungsverhältnis weiterhin in dem von ihm bereits eingeleiteten Beschlussverfahren betreiben (BAG, Beschluss vom 01.07.2007 – 4 ABR 18/08 –, zitiert nach JURIS Rn. 17).

Die Service GmbH beschäftigt den Kläger auch nach Ablauf der ersten Befristung erneut befristet – und zwar auch noch zum Zeitpunkt der Beschwerdeverhandlung – unverändert als Krankenträger weiter. Die Frage seiner Eingruppierung in diesem Vertragsverhältnis hat sich daher nicht erledigt.

Soweit der Betriebsrat in der Beschwerdeverhandlung Bedenken geäußert hat, ob diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Fall zu übertragen sei, bei dem – wie hier – der Betriebsrat nicht nur der Eingruppierung, sondern der Einstellung widersprochen hat, ist anzumerken, dass insoweit strikt zwischen den personellen Maßnahmen Einstellung und Eingruppierung zu unterscheiden ist. Für die Frage der Eingruppierung ist es völlig unerheblich, ob der Betriebsrat zuvor auch der Einstellung widersprochen oder ihr zugestimmt hat. Selbst wenn er ihr widersprochen hätte, bestünde bei tatsächlichem Vollzug des Arbeitsverhältnisses – zum Beispiel auf der Grundlage von § 100 BetrVG – ein Bedürfnis nach einer Eingruppierung des Mitarbeiters. Die verweigerte Zustimmung zur Einstellung kann nicht dazu führen, dass damit das Bedürfnis für eine Eingruppierungsentscheidung entfällt.

2. Die Beteiligte zu 3. – Krankenhaus GmbH – ist jedoch nicht für das Zustimmungsersetzungsverfahren bezüglich der Eingruppierung gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen. Zwar mag es denkbar sein, dass die Beteiligte zu 3. – Krankenhaus

GmbH – als ein Unternehmen des gemeinsamen Betriebes bezüglich des Ersetzungsverfahrens hinsichtlich der Einstellung zu beteiligen war. Denn für die Annahme einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung ist nicht das Vertragsverhältnis ausschlaggebend, sondern allein die Eingliederung einer Person in den Betrieb zur Verrichtung einer weisungsgebundenen Tätigkeit. Steht solchermaßen die betriebliche Organisation im Vordergrund, dann ist die Entscheidung über die Eingliederung eines Arbeitnehmers möglicherweise allen beteiligten Arbeitgebern zuzurechnen, so dass sie gemeinsam Adressaten des Mitbestimmungsrechtes sein können (Wißmann, Die Suche nach dem Arbeitgeber in der Betriebsverfassung, NZA 2001, Seite 411).

Für die Eingruppierung im Gemeinschaftsbetrieb gilt dies aber nicht. Die Mitbestimmung bei Eingruppierungen soll zwar unter anderem der betrieblichen Lohngerechtigkeit dienen und scheint insoweit auf den gesamten Betrieb bezogen. Ihr primäres Ziel ist aber die Richtigkeit der Eingruppierung. In einem gestuften Vergütungssystem soll der Arbeitnehmer Entgelt nach der Kategorie erhalten, in die er nach der einschlägigen tariflichen, betrieblichen oder vertraglichen Regelung gehört. Das betrifft ausschließlich die vom Vertragsarbeitgeber geschuldete Leistung (Wißmann, a. a. O., Seite 411).

Die Eingruppierung betrifft – anders als die Ausübung sonstiger Mitbestimmungsrechte – nicht die Führung des Betriebs insgesamt, sondern nur denjenigen Arbeitgeber, zu dem das Arbeitsverhältnis besteht. Hinsichtlich der Eingruppierungsentscheidung sind die übrigen Unternehmen, die am Gemeinschaftsbetrieb beteiligt sind, durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsprechung nicht unmittelbar betroffen. Mit der Eingruppierungsentscheidung ist lediglich das Arbeitsverhältnis zu einem der beteiligten Arbeitgeber betroffen und es steht ausschließlich die Beteiligung des Betriebsrates zu dieser Eingruppierung im Streit. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Eingruppierung ist ein Mitbeurteilungsrecht, das auf eine reine Rechtskontrolle beschränkt ist und für Zweckmäßigkeitserwägungen, welche auch das Verhältnis zu den übrigen Arbeitgebern betreffen könnten, keinen Raum lässt (BAG, Beschluss vom 11.11.1997 – 1 ABR 29/97 – zitiert nach JURIS Rn. 14).

Zwar hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Beschluss vom 8. Dezember 2009 (1 ABR 66/08, zitiert nach JURIS Rn. 14) in der dortigen Entscheidung auch bezüglich der Eingruppierungsentscheidung festgestellt, dass andere am Gemeinschaftsbetrieb beteiligte Unternehmen sei beteiligtenbefugt. Es bestehen aber hier keine Anhaltspunkte dafür, dass bezogen auf die Eingruppierungsentscheidung für die Krankenhaus GmbH eine ähnliche Bindung entstehen könnte wie jene, die der 1. Senat in dem Beschluss vom 8. Dezember 2009 dargelegt hat. Folglich bleibt es dabei, dass die Krankenhaus GmbH bezüglich der Eingruppierung nicht zu beteiligen war.

3. Der Antrag ist auch begründet. Der TV-KR-S findet auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Service GmbH Anwendung (dazu nachfolgend a.). Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn die Service GmbH den Arbeitnehmer S... als Krankenträger in die Entgeltgruppe 2 eingruppieren möchte. Denn bei der Tätigkeit als Krankenträger handelt es sich um eine einfache Tätigkeit im Sinne dieser Entgeltgruppe (dazu nachfolgend b.).

a. Der TV-KR-S findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer U.S... und der Service GmbH Anwendung.

aa. Gemäß § 1 des TV-KR-S gilt dieser Tarifvertrag für die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien in rechtlich selbständigen ausgegründeten Wirtschafts- und Servicegesellschaften im Bereich von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, die in den Arbeitsbereichen Küche, Reinigung/Zentralsterilisation, Patientenservice/Pforte, Wäscherei, Gärtnerei, Bettenaufbereitung sowie Hol- und Bringdienst/Transporte beschäftigt sind und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des TVöD, BMTG oder eines dort abzuleitenden Tarifvertrages unterliegen.

(1). Die Service GmbH ist eine rechtlich selbstständig ausgegründete Wirtschafts- und Servicegesellschaft im Bereich der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Die im Geltungsbereich des Tarifvertrages genannten Transporte erfassen die Kranken-

transporte. Entgegen der Auffassung des Betriebsrates handelt es sich dabei nicht nur um den Transport von Materialien und beweglichen Sachen. Denn diesen würde bereits der Hol- und Bringdienst erfassen. Wenn die Tarifvertragsparteien aber ausdrücklich neben dem Hol- und Bringdienst, der dem ursprünglichen Servicebereich zuzuordnen war, nunmehr auch die Transporte erfassen, so macht dies nur dann Sinn, wenn sich die Transporte nicht nur auf Sachen beziehen. Der Wortlaut führt zu keiner Einschränkung. Der Krankentransport kann ohne weiteres sprachlich zum Transport gezählt werden. Dass im Übrigen die Tarifvertragsparteien Tätigkeiten nicht erfassen wollten, die patientennah auszuführen sind, lässt sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Beispielsweise ist in der Entgeltgruppe 3 die Krankenpflege im Patienten-Service erfasst. Auch diese ist patientennah. Mit anderen Worten: Der Tarifvertrag will nicht nur jene Tätigkeiten erfassen, bei denen sich die Arbeitsleistung nicht direkt auf den Patienten bezieht. Vielmehr erfasst er neben den klassischen Servicetätigkeiten wie Reinigung, Küche und Hauswirtschaft auch unmittelbar auf den Kranken bezogene Tätigkeiten. Dies bedeutet, dass auch der Transport, der im Geltungsbereich ausdrücklich genannt wird, sich bezieht auf den Krankentransport.

(2). Der Umstand, dass der Krankentransport nicht ausdrücklich in einem der Beispielfälle erwähnt wird, ist unerheblich. Denn der Wortlaut gibt keinen Hinweis darauf, dass nur die nachfolgend genannten Beispiele solche der Entgeltgruppen des TV-KR-S sein können. Der Tarifvertrag enthält abstrakte Tätigkeitsmerkmale. Zu diesen nennt er Beispiele. Allein der Hinweis darauf, dass es sich um Beispiele handelt, bedeutet, dass es keine abschließende Regelung sein soll (vgl. dazu BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07 –, zitiert nach JURIS Rn. 46). Insoweit bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass es sich um eine bewusste Regelungslücke handelt, die Tarifvertragsparteien also bewusst die Tätigkeit des Krankenträgers nicht unter diesen Tarifvertrag fassen wollten. Gegen eine solche ausdrückliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien steht bereits die Regelung des Geltungsbereiches, wo ausdrücklich Transporte aufgenommen wurden. Es kann unterstellt werden, dass die Tarifvertragsparteien den Wortlaut des Geltungsbereiches ausdrücklich und bewusst so gewählt haben. Wenn sie dann neben den Hol- und Bringdiensten ausdrücklich die Transporte erwähnen, dann belegt dies, dass sie damit jeglichen Transport – also auch die Tätigkeit der Krankenträger – vom Geltungsbereich des

Tarifvertrages erfassen wollten. Denn andernfalls hätten sie es bei der Formulierung „Hol- und Bringdienst“ belassen können.

bb. Entgegen der Auffassung des Betriebsrates kommt es für die Ersetzung seiner Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung nicht auf die Fragen an, die von den Beteiligten erörtert wurden im Hinblick darauf, ob die Service GmbH aufgrund gesellschaftsrechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen überhaupt berechtigt war, eigene Arbeitnehmer im Bereich der Trägerdienste zu beschäftigen. All die insoweit von den Beteiligten aufgeworfenen Fragen spielen nur eine Rolle bei der Frage, ob die Service GmbH eigene Krankenträger einstellen durfte. Bei der Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung geht es aber lediglich darum, wie der Vertragsarbeitgeber die Tätigkeit seines Arbeitnehmers einzugruppieren hat. Die Eingruppierung in das für den Vertragsarbeitgeber geltende Entgeltsystem lässt sich nicht mit der Argumentation infrage stellen, der Arbeitgeber sei überhaupt nicht berechtigt, diesen Arbeitnehmer einzustellen. Für die Frage der Eingruppierung ist eine solche Berechtigung unerheblich und insoweit zu fingieren. Es ist zu fragen, wie dieser Vertragsarbeitgeber den Arbeitnehmer hätte eingruppieren müssen, wenn er zur Einstellung berechtigt gewesen wäre. Ob er ihn einstellen durfte oder die Einstellung durch ein anderes Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebes hätte erfolgen müssen, ist für die Eingruppierungsfrage, also für den konkreten Antrag des Vertragsarbeitgebers, unerheblich.

cc. Bei der Service GmbH als Vertragsarbeitgeberin gilt nur ein Vergütungsgefüge iSv. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG, nämlich der TV-KR-S. Diese Vertragsarbeitgeberin des Arbeitnehmers U.S... ist nur an diesen Tarifvertrag gebunden. Als Vertragsarbeitgeberin kann sie ihren Arbeitnehmer nur in diese Vergütungsordnung eingruppieren. Ob sie ihn überhaupt beschäftigen durfte, ist dafür völlig unerheblich.

dd. Etwas anderes folgt auch nicht aus der Existenz des gemeinsamen Betriebes. In diesem können für die an ihm beteiligten Arbeitgeber jeweils in ihrem Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern verschiedene Vergütungsordnungen zur Anwendung gelangen. Das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung besteht im gemeinsamen Betrieb nur gegenüber dem Vertragsarbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers. Vorausset-

zung für die Verpflichtung des Vertragsarbeitgebers zur Eingruppierung ist nur die Anwendbarkeit einer Vergütungsordnung auf das Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers. Die Eingruppierung betrifft ausschließlich die vom Vertragsarbeitgeber geschuldete Leistung. Nur dieser kann und muss gegebenenfalls seine in der Eingruppierung liegende Beurteilung korrigieren. Die anderen am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen können dies mangels arbeitsvertraglicher Beziehungen zu dem Arbeitnehmer nicht (BAG, Beschluss vom 23.09.2003 – 1 ABR 35/02 – zitiert nach JURIS Rn. 21).

ee. Dem lässt sich auch nicht entgegenhalten, die Service GmbH sei frei darin und könne auch den TVöD anwenden. Eine solche Betrachtung verkennt, dass es für die Frage der Eingruppierung nicht darauf ankommt, was der Arbeitgeber auch machen könnte, sondern allein darauf, welches Vergütungssystem bei ihm gilt, in welches er einzugruppieren hat. Insoweit bleibt es dabei, dass die betriebliche Vergütungsordnung bei der Service GmbH als Vertragsarbeitgeberin des Arbeitnehmers U.S... allein bestimmt wird durch den TV-KR-S. Die Service GmbH ist an diesen Tarifvertrag gebunden und wendet nur diesen an. Sie kann nicht über ein Verfahren gemäß § 99 BetrVG gezwungen werden, ein anderes Vergütungsgefüge einzuführen als jenes, das sie bei sich anwendet. Die gesamte Argumentation des Betriebsrates richtet sich diesbezüglich eben nur auf die Frage aus, ob die Service GmbH überhaupt einstellen darf. Dies ist aber keine Frage, die irgendwie Einfluss hat auf die zu treffende Eingruppierung. Diese ist isoliert zu betrachten von der Einstellung und knüpft nur an die vertragliche Beziehung zum Vertragsarbeitgeber und an das dort geltende Vergütungssystem.

ff. Auch der Hinweis des Betriebsrates auf sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG führt zu keinem anderen Ergebnis. Unabhängig von der Frage, ob dieses hier überhaupt verletzt sein könnte, ist entscheidend, dass es bei § 99 BetrVG nicht um die Verletzung von Beteiligungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geht, sondern nur um die Frage, wie die Eingruppierung in das bei der Vertragsarbeitgeberin (unstreitig) geltende Entgeltschema zu erfolgen hat.

b. Der Arbeitnehmer S... als Krankenträger ist auch zutreffend in die Entgeltgruppe 2 des TV-KR-S einzugruppiert. Es handelt sich um eine Beschäftigung mit einfachen Tätigkeiten

aa. Gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 TV-KR-S sind die Beschäftigten entsprechend ihrer mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe des Tarifvertrages einzugruppiert. 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 (BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07 –, zitiert nach JURIS Rn. 27). Die Tätigkeit des Krankenträgers wird im Tarifvertrag nicht als Beispiel erwähnt. Deshalb ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen (vgl. BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07, zitiert nach JURIS Rn. 27). Wie bereits oben dargelegt, ist nicht erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien beim TV-KR-S bewusst die Entscheidung trafen, dort die Krankenträger nicht einzugruppiert.

bb. Bei dem Begriff der einfachen Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2 handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Dessen Bestimmung hat von den Maßstäben der Beispielstatbestände der Entgeltgruppe 2 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 „einfachen Tätigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe 2 zuweisen. (vgl. dazu zur Entgeltgruppe 1 TVöD BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/07 – zitiert nach JURIS Rn. 47).

Der Begriff der einfachen Tätigkeiten ist wiederum im Hinblick auf die Entgeltgruppe 1 von den einfachsten Tätigkeiten und im Hinblick auf die Entgeltgruppe 3 von den Tätigkeiten abzugrenzen, die eine gewisse Selbständigkeit, eine umfassende Einarbeitung und ein Mindestmaß an Verantwortung voraussetzen.

cc. Der Begriff der „einfachsten Tätigkeit“ ermöglicht seinem Wortlaut nach nicht unmittelbar eine eindeutige Abgrenzung zur einfachen Tätigkeit. Schon das Adjektiv

„einfach“ bedeutet „ohne Schwierigkeiten, leicht verständlich, unkompliziert“. Eine einfache Aufgabe ist eine ohne Mühe lösbare, unkomplizierte, leicht verständliche, nicht schwierige Aufgabe. Eine Steigerung von einfach gibt es begrifflich nicht, es kann nur zum Beispiel „etwas auf das einfachste zu lösen sein“. Dem Wortsinn nach kann eine einfachste Tätigkeit letztendlich 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 bei den einfachsten Tätigkeiten danach um Tätigkeiten handeln, die an Einfachheit nicht zu überbieten sind (BAG, Beschluss vom 28.01.2009 – 4 ABR 92/09 –, zitiert nach JURIS Rn. 49).

Da bereits schon einfache Tätigkeiten regelmäßig keine Vor-oder Ausbildung erfordern, gilt dies umso mehr für einfachste Tätigkeiten. In Abgrenzung zu den einfachen Tätigkeiten darf bei ihnen keine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich sein.

Dies bedeutet für den Begriff der einfachen Fertigkeiten, dass diese zumindest anders als die einfachsten Tätigkeiten eine fachliche Einarbeitung erfordern, wobei die Aufgabe aber ohne Mühe lösbar, unkompliziert, leicht verständlich und nicht schwierig sein darf.

dd. Die einfachen Tätigkeiten sind bei den Eingruppierungsmerkmalen des TV-KR-S wiederum abzugrenzen gegenüber den Tätigkeiten, die eine gewisse Selbständigkeit, eine umfassende Einarbeitung und ein Mindestmaß an Verantwortung voraussetzen. Die Entgeltgruppe 3 verlangt insoweit, dass die dort genannten Merkmale kumulativ vorliegen. Es reicht also nicht aus, dass lediglich eine gewisse Selbständigkeit und ein Mindestmaß an Verantwortung vorausgesetzt wird, wenn eine umfassende Einarbeitung nicht erforderlich ist.

ee. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze erweist sich die Tätigkeit des Krankenträgers als einfache Tätigkeit. Insoweit ist nicht zu verkennen, dass die Tätigkeit sicherlich eine fachliche Einarbeitung verlangt. Diese ist aber nicht umfassend im Sinne der Entgeltgruppe 3, was der Betriebsrat im Übrigen auch ausdrücklich in seinem Schriftsatz vom 31.08.2011 auf Seite 5 ausführt.

(1). Die Tätigkeit des Krankenträgers ist deshalb einfach, weil sie ohne Mühe lösbar, unkompliziert und leicht verständlich ist.

Der Krankenträger muss das Programmlogbuch bedienen, um die Aufträge anzunehmen und zu bestätigen. Zutreffend weist die Service GmbH darauf hin, dass die Annahme der Aufträge und deren Bestätigung über die Blackberrys nach einer kurzen Einarbeitung unkompliziert möglich ist. Auch dem Beschwerdegericht erschließt sich nicht, wieso es sich dabei nicht um eine einfache Tätigkeit handeln soll. Der Auftrag enthält den Namen des Patienten, den Ort der Abholung, den Zielort, die Abholzeit, die Transportart und etwaige Besonderheiten. Der Krankenträger nimmt den Auftrag durch ein einfaches Anklicken an und beendet ihn ebenfalls durch Anklicken. Welche besonderen Schwierigkeiten damit verbunden sein sollen, ist nicht erkennbar.

Soweit es um die Arten des Patiententransportes geht, ergibt sich dies für den Krankenträger auch aus dem Auftrag. Er hat den ihm erteilten Auftrag insoweit lediglich durchzuführen.

(2). Auch die auf den Patienten bezogenen Aufgaben während des Transportes führen nicht dazu, dass die Tätigkeit des Krankenträgers nicht einfach im Sinne des tariflichen Merkmales ist. Der Krankenträger ist kein Pfleger und von ihm werden auch keine pflegerischen Tätigkeiten erwartet. Wenn es in der Tätigkeitsbeschreibung heißt, er habe akute Krankheitssituation zu erkennen und zu entscheiden, ob der Arzt oder die Pflegekraft informiert werden muss, so geht es nur darum, dass er aufgrund seines äußeren Eindruckes diese Entscheidung zu treffen hat. Von ihm werden insoweit keine besonderen diagnostischen Fähigkeiten verlangt. Der Eindruck, ob es dem Patienten nicht gut geht, erschließt sich sehr schnell. Wenn dies der Fall ist, hat der Krankenträger zu reagieren, und zwar nur mit der Maßgabe, dass er den Arzt oder die Pflegekraft zu informieren hat. Auch die Entscheidung, ob der Arzt oder die Pflegekraft informiert wird, führt nicht dazu, dass die Tätigkeit nicht einfach ist. Auch insoweit geht es nicht um diagnostische oder pflegerische Fähigkeiten, sondern nur darum, dass er angehalten ist, in Situationen, in denen es dem Patienten nicht

gut geht, dafür Sorge zu tragen, dass ärztliche oder pflegerische Hilfe zur Verfügung steht.

(3). Auch die Beachtung der korrekten Lage von Ableitungen ist eine einfache Tätigkeit. Insoweit geht es nicht um das Legen der Ableitungen, sondern nur darum, dass er darauf achtet, dass kein Zug und kein Rücklauf entstehen. Dies ist nach wenigen Tagen zu erlernen. Selbiges gilt für die Unterstützung des Patienten beim Transfer vom Bett in den Transportstuhl und auch für den Umgang mit O₂. Dass im Übrigen die Kommunikation mit dem Patienten wegen deren Situation ein besonderes Fingerspitzengefühl von den Krankenträgern verlangt, führt auch nicht dazu, dass die Tätigkeit damit nicht mehr einfach ist. Sie bleibt leicht verständlich und unkompliziert. Es geht im Kern – ohne dass diese Tätigkeit abgewertet werden soll – um eine Transportleistung und nicht um pflegerische Tätigkeiten.

(4). Zudem zeigt auch ein Blick in die Entgeltgruppe 3, dass es sich bei der Tätigkeit des Krankenträgers um eine einfache Tätigkeit im Sinne der Entgeltgruppe 2 handelt. Als Beispiel in der Entgeltgruppe 3 werden Krankenpfleger im Patientenservice erwähnt. Die Service GmbH weist zutreffend darauf hin, dass die dortige Tätigkeit eine umfassende Einarbeitung verlangt. Die Krankenpflege im Patientenservice ist daher in ihrer Wertigkeit und ihren Anforderungen nicht vergleichbar mit der Tätigkeit eines Krankenträgers.

Nach alledem ist es zutreffend, wenn die Service GmbH die bei ihr beschäftigten Krankenträger in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert. Die Zustimmung des Betriebsrates dazu ist deshalb zu ersetzen.

Die Rechtsbeschwerde wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...