

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 19. Oktober 2022
- 4 AZR 470/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:191022.U.4AZR470.21.0

I. Arbeitsgericht Fulda

Urteil vom 8. Juli 2020
- 4 Ca 189/19 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. August 2021
- 7 Sa 1252/20 -

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Schulhausmeisters

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 470/21
7 Sa 1252/20
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Oktober 2022

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 19. Oktober 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Kiefer und Kümpel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. August 2021 - 7 Sa 1252/20 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1
- Der Kläger, der eine dreijährige Berufsausbildung zum Tischler/Schreiner abgeschlossen hat, ist seit dem 1. Mai 2000 bei dem beklagten Landkreis (Beklagter) als Schulhausmeister beschäftigt. In § 2 des Arbeitsvertrags vom 18. April 2000 ist vereinbart, dass sich „das Arbeitsverhältnis ... nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung“ bestimmt und „außerdem ... die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung“ finden. 2
- Der Kläger wird an der J-Schule in R und an der Lschule in A als Schulhausmeister eingesetzt. Er hat während seiner gesamten Arbeitszeit sicherzustellen, dass beide Schulgebäude und das dort befindliche Inventar für den vorgesehenen Zweck in einem ordnungsgemäßen Zustand zur Verfügung stehen. Dazu hat er seine Tätigkeiten in beiden Schulen je nach Bedarf zu erbringen. 3
- Die von dem Kläger zu betreuenden Schulen verfügen jeweils über eine Schließanlage Simons Voss, eine Brandmeldeanlage Esser FexES Control und eine Heizungssteuerung Visu Ram CC 600. Der Kläger hat die Schließanlagen der Schulen ein- und auszuschalten, für die einzelnen Gebäudeteile über ein Notebook Nutzungszeiten einzugeben und diese bei Abweichungen im Schulbe- 4

trieb, etwa wegen Unterrichtsausfall oder -verlegung, zu ändern. Bei Problemen mit den zur Öffnung der Räume ausgegebenen Transpondern hat er für Abhilfe zu sorgen. Die Brandmeldeanlagen bedient der Kläger nach den Vorgaben der Anleitung. Bei Bauarbeiten sind deren Grundeinstellungen anzupassen, um unnötige Feuerwehreinsätze zu verhindern. Weiterhin hat der Kläger die Heizungsanlagen ein- und auszuschalten sowie deren Grundeinstellungen entsprechend der Jahreszeit und der aktuellen Raumbelastung anzupassen. Schließlich prüft er die Funktionsfähigkeit der Schließ-, Brandmelde- und Heizungsanlagen und leitet etwaige Störungsmeldungen weiter.

Der Beklagte vergütet den Kläger nach Entgeltgruppe 5 Stufe 6 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung (TVöD/VKA). 5

Mit Schreiben vom 1. Februar 2017 beantragte der Kläger die „Höhergruppierung nach dem neuen Tarifvertrag in die Entgeltgruppe 7 TVöD“. Der Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 22. Oktober 2018 ab. 6

Der Kläger verfolgt mit der Klage sein Begehren weiter. Er hat die Auffassung vertreten, die von ihm auszuübende Tätigkeit erfülle die tariflichen Merkmale eines Schulhausmeisters iSd. neuen Entgeltgruppe 7 Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. 7

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - beantragt, 8

1. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn seit dem 1. Januar 2017 nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 TVöD/VKA zu vergüten und die monatlichen Bruttornachzahlungsbeträge ab dem Tag nach jeweiliger Fälligkeit mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen,
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 2.559,33 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem jeweiligen Monatsersten in bestimmter Höhe und zeitlicher Staffelung seit dem 1. Februar 2017 bis zum 1. Juli 2020 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit sie Gegenstand der Revision ist, entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf vollständige Klageabweisung weiter.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht durfte dessen Berufung nicht mit der gegebenen Begründung zurückweisen. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat nicht abschließend entscheiden, weil es hierfür an den erforderlichen Feststellungen fehlt. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

11

I. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne seit dem 1. Januar 2017 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 TVöD/VKA beanspruchen, ist nicht frei von Rechtsfehlern.

12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst noch zutreffend erkannt, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 2 des Arbeitsvertrags infolge der Tarifsukzession im öffentlichen Dienst für den Bereich der VKA zum 1. Oktober 2005 die Bestimmungen des TVöD/VKA einschließlich des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) Anwendung finden (vgl. BAG 11. Juli 2018 - 4 AZR 443/17 - Rn. 20).

13

2. Weiterhin ist es zu Recht von der Anwendbarkeit der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA ausgegangen. Die Eingruppierung des Klägers bestimmt sich, da er einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt hat, nach den §§ 12, 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA.

14

a) Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gelten für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD/VKA und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, ab dem 1. Januar 2017 für (Neu-)Eingruppierungen § 12 und § 13 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung anhand dieser Vorschriften fand jedoch anlässlich der Überleitung in die Entgeltordnung nicht statt (§ 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA). Hierdurch sollte eine „Eingruppierungswelle“ vermieden und die öffentlichen Arbeitgeber entlastet werden (vgl. zu § 29a TVÜ-Länder BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 21, BAGE 172, 130). Vielmehr erfolgte die Überleitung zum 1. Januar 2017 gemäß § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe. Dies ist nach der Protokollerklärung zu § 29a Abs. 1 TVÜ-VKA diejenige, die nach Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung der Vergütungsgruppe des BAT, deren tarifliche Anforderungen die Tätigkeit erfüllte, zugeordnet war (BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 14 mwN).

Bei unveränderter Tätigkeit kommt eine Eingruppierung nach § 12 TVöD/VKA nur in Betracht, wenn sich nach der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA eine höhere Entgeltgruppe als in der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA vorgesehen ergibt, und der Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2017 eine dementsprechende Eingruppierung beantragt hat (BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 15).

b) Der Kläger hat im Hinblick auf die seit dem 1. Januar 2017 geltenden neuen Tätigkeitsmerkmale fristgemäß einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA gestellt. Ausweislich der E-Mail des Beklagten vom 6. Februar 2017 lag ihm der Antrag jedenfalls an diesem Tag vor. Nach den Tätigkeitsmerkmalen des TVöD/VKA ergibt sich - bei deren Vorliegen - für den Kläger eine höhere Entgeltgruppe.

3. Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil B Abschnitt XXIII - „Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister“ - der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten ua. wie folgt: 18

„Vorbemerkungen

1. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister in Schulen außer Akademien, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Musikschulen und verwaltungseigenen Schulen.
2. Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Entgeltgruppe 5

Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

...

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)“

4. Die gesamte Tätigkeit des Klägers besteht aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgegangen, auch wenn es seiner Prüfung rechtsfehlerhaft nicht § 12 Abs. 2 TVöD/VKA, sondern den inhaltsgleichen § 22 BAT zugrunde gelegt hat (*zur voll-* 19

ständigen Überprüfung der Rechtsanwendung in der Revisionsinstanz BAG 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 59 mwN, BAGE 172, 130).

a) Nach § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt der tariflichen Bewertung ist danach der Arbeitsvorgang (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 19; 17. März 2021 - 4 AZR 327/20 - Rn. 16; 9. September 2020 - 4 AZR 161/20 - Rn. 19*). 20

b) Maßgebend für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs 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, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus. 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 Zusammenhangstätigkeiten. Das sind solche, die aufgrund ihres engen Zusammenhangs mit bestimmten Aufgaben eines 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 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 20; 9. September 2020 - 4 AZR* 21

161/20 - Rn. 20 mwN; *ausf. 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff., BAGE 172, 130 [zu § 12 TV-L]*).

c) Bei dem Tarifbegriff des Schulhausmeisters iSv. Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA handelt es sich um ein sog. Funktionsmerkmal. Wird die Tätigkeit durch ein solches erfasst, ist regelmäßig von einem einheitlichen Arbeitsergebnis und damit einem einheitlichen Arbeitsvorgang auszugehen (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 23*). Das Funktionsmerkmal erfasst die Tätigkeit eines Schulhausmeisters an einer Schule. 22

Dessen Tätigkeit an mehreren Schulen (*zur Zulässigkeit eines solchen Einsatzes BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 -*) ist auf die Sicherstellung des ordnungsgemäßen Zustandes der einzelnen örtlich und organisatorisch getrennten Einrichtungen und damit an sich auf verschiedene Arbeitsergebnisse gerichtet. Nach der tariflichen Systematik kann regelmäßig nicht davon ausgegangen werden, dass die Tätigkeit in der Funktion eines Schulhausmeisters an mehreren Schulen als ein einheitlicher Arbeitsvorgang iSv. § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD/VKA zu bestimmen ist (*vgl. zur Leitung von zwei Kindertagesstätten BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 199/11 - Rn. 17 f.; zur Leitung mehrerer Bereiche BAG 16. Mai 2012 - 4 AZR 300/10 - Rn. 22*). 23

Ein anderes Ergebnis kann sich aber dann ergeben, wenn die Tätigkeiten an verschiedenen Schulen tatsächlich nicht von vornherein auseinandergelassen sowie organisatorisch voneinander abgegrenzt sind und der Hausmeister während seiner Anwesenheit und Tätigkeit in einer Schule jederzeit damit rechnen muss, seine Funktion als Schulhausmeister der anderen Schulen ausüben zu müssen (*vgl. zur Leitung von zwei Kindertagesstätten BAG 12. Dezember 2012 - 4 AZR 199/11 - Rn. 18; zu einer Praxisanleiterin mit verschiedenen Arbeitsergebnissen BAG 17. März 2021 - 4 AZR 327/20 - Rn. 20 mwN*). 24

d) Danach macht die auszuübende Tätigkeit des Klägers - anders als der Beklagte meint - trotz seines Einsatzes an zwei Schulen nur einen Arbeitsvorgang aus. 25

- aa) Die Funktionen „Schulhausmeister der J-Schule“ und „Schulhausmeister der Lschule“ sind nach der Arbeitsorganisation des Beklagten zeitlich nicht getrennt. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger während seiner gesamten Arbeitszeit sicherzustellen, dass beide Schulgebäude und das dort befindliche Inventar für den vorgesehenen Zweck in einem ordnungsgemäßen Zustand zur Verfügung stehen. Die von ihm auszuübende Tätigkeit ist je nach Bedarf in einer der beiden Schulen zu erbringen. Während seines Einsatzes an einer Schule muss der Kläger stets damit rechnen, Tätigkeiten, die demselben Arbeitsergebnis dienen, an der jeweils anderen Schule übernehmen zu müssen. 26
- bb) Soweit der Beklagte mit seiner Revisionsbegründung erstmals geltend macht, die Tätigkeiten an den verschiedenen Schulen seien deshalb organisatorisch voneinander abgegrenzt, weil die Schulen eigenständige Organisationseinheiten mit eigener Leitung seien und der Kläger den Weisungen der Schulleiter unterworfen sei, ist dieses Vorbringen als neuer Sachvortrag nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht berücksichtigungsfähig. Im Übrigen käme es darauf nicht an. Maßgebend ist vielmehr, ob nach der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Arbeitsorganisation die Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch getrennt sind. Das ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. 27
5. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Tätigkeit des Klägers erfülle die tariflichen Anforderungen der von ihm in Anspruch genommenen Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA. 28
- a) Voraussetzung für eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA, die auf der Entgeltgruppe 5 TVöD/VKA aufbaut, ist zunächst, dass die Tätigkeit den Anforderungen der Ausgangsentgeltgruppe entspricht. Daran anschließend ist zu prüfen, ob sich die Tätigkeit aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 TVöD/VKA heraushebt (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 26*). 29

- b) Im Ausgangspunkt hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 5 TVöD/VKA seien erfüllt. 30
- aa) Der Kläger ist bei dem Beklagten als Schulhausmeister iSd. Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA beschäftigt. 31
- bb) Aufgrund des Abschlusses der Ausbildung als Tischler/Schreiner verfügt der Kläger über die tariflich erforderliche einschlägige, mindestens dreijährige Berufsausbildung nach der Vorbemerkung Nr. 2 zum Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. 32
- c) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerhaft angenommen, die Tätigkeit des Klägers hebe sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 TVöD/VKA heraus. 33
- aa) Die Tarifvertragsparteien haben im Klammerzusatz zur Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA das Heraushebungsmerkmal definiert (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 35 mwN*). Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt danach vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat. 34
- bb) Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung rechtfertigt bereits nicht seine Annahme, bei den in den Schulen installierten Anlagen handele es sich um solche iSd. Klammerzusatzes. 35
- (1) Die Aufzählung der technischen Anlagen im Klammerzusatz ist abschließend. Weitere Anlagen wie etwa Heizungs- oder Beleuchtungsanlagen oder Aufzüge sind mangels Nennung nicht erfasst (*Donath in Sponer/Steinherr TVöD EntgeltO VKA Stand August 2022 Teil B XXIII Rn. 32; BeckOK TVöD EntgO/Stach Stand 1. Juni 2022 EntgO VKA Entgeltgruppe 7 Rn. 4*). Allerdings können 36

deren Funktionen in einer Anlage der Gebäudeleittechnik integriert sein. Unter Gebäudeleittechnik ist eine Einrichtung zu verstehen, mit der technische Gebäudeausrüstungen - wie etwa zentrale Heizungs- und Lüftungssysteme, Licht- und Beschattungsanlagen - im Wege der Gebäudeautomation über ein Anwendungsprogramm softwaregesteuert zentral überwacht und gesteuert werden können (vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 39).

(2) Es ist nicht erforderlich, dass der Schulhausmeister mehr als eine der genannten Anlagen zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat (vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 36). Das folgt aus der die Aufzählung der Anlagen abschließenden Konjunktion „oder“, durch die regelmäßig zwei oder mehrere Möglichkeiten, die zur Wahl stehen, verbunden werden (vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort: „oder“). Aus dem Wortlaut ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, dass die Bedienung, Überwachung und Konfiguration einer der genannten Anlagen ausreicht. Dem steht auch nicht die Verwendung des Plurals („Anlagen“) entgegen. Da der Plural durchgängig in der Norm verwendet wird, lässt dies auf seine Verwendung als bloßes Mittel zur Verallgemeinerung schließen (BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - aaO). 37

(3) Die jeweilige Anlage muss mit „erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ ausgestattet sein. Die Anforderung bezieht sich nicht nur auf Anlagen der Gebäudeleittechnik, sondern auch auf die im Klammerzusatz genannten elektronischen Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen (Breier/Dassau/Faber/Hoffmann TVöD Entgeltordnung VKA Stand Juli 2022 EntgO (VKA) Teil B XXIII D 1.3.23 Erl. 4.2 Rn. 36; Donath in Sponer/Steinherr TVöD EntgeltO VKA Stand August 2022 Teil B XXIII Rn. 34). Das ergibt die Auslegung der Vorschrift (zu den Auslegungsgrundsätzen etwa BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326). Allerdings wäre allein nach dem Wortlaut auch ein Verständnis möglich, dass nur die Anlage der Gebäudeleittechnik erheblich erweiterte Steuerungsmöglichkeiten aufweisen muss. Aus dem Zweck des Klammerzusatzes, das Tarifmerkmal der „erhöhten technischen Anforderungen“ zu definieren, und dessen Systematik ergibt sich aber, dass sich die Anforderung 38

auf alle Anlagen bezieht. Die Handhabung einer elektronischen Schließ-, Alarm- oder Brandmeldeanlage stellt nicht zwingend erhöhte technische Anforderungen. Vielmehr hängen die technischen Anforderungen in erster Linie vom Umfang der Steuerungsmöglichkeiten ab. Es ergäbe sich auch ein Wertungswiderspruch, wenn bei einer Anlage der Gebäudeleittechnik, die schon ihrem Begriff nach elektronisch und typischerweise komplex ist, zusätzlich erheblich erweiterte Steuerungsmöglichkeiten erforderlich wären, nicht aber bei elektronischen Schließ-, Alarm- oder Brandmeldeanlagen.

(4) Eine elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlage oder eine Anlage der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung ist anzunehmen, wenn sie deutlich mehr Steuerungsmöglichkeiten aufweist als eine herkömmliche Anlage (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 42*). Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Steuerungsmöglichkeiten über diejenigen gängiger Anlagen in Schulen oder über den üblichen Stand der Technik hinausgehen. Maßgebend ist vielmehr, ob die Anlage über erheblich mehr Steuerungsmöglichkeiten verfügt als eine einfache elektronische Schließ-, Alarm- oder Brandmeldeanlage oder eine einfache Anlage der Gebäudeleittechnik (*aA Breier/Dassau/Faber/Hoffmann TVöD Entgeltordnung VKA Stand Juli 2022 EntgO (VKA) Teil B XXIII D 1.3.23 Erl. 4.2 Rn. 36 f.; Lamcke ZTR 2022, 76, 78*). Für dieses Verständnis spricht bereits der Wortlaut. Diesem lässt sich die Unterscheidung zwischen (einfachen) Anlagen einerseits und solchen mit erweiterten Steuerungsmöglichkeiten entnehmen. Er enthält weder einen Verweis auf den an Schulen üblichen technischen Standard noch eine Bestimmung eines dafür maßgebenden Beurteilungszeitpunkts. Der Zweck der geänderten Eingruppierungsmerkmale für Schulhausmeister bestätigt dieses Verständnis. Mit der Einführung der Entgeltgruppe 7 im Teil B Abschnitt XXIII der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA sollte den durch die Digitalisierung und dem zunehmenden Technikeinsatz gestiegenen Anforderungen Rechnung getragen werden (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 54*). Das Merkmal „erheblich erweiterte Möglichkeiten zur Steuerung“ beschreibt und erfasst die Anforderungen beim Einsatz der Anlagen. Diese bestehen unabhängig davon, ob an anderen Schulen vergleichbare Anlagen installiert sind. Bei einem anderen Verständnis

39

wäre die Bestimmung nicht praktikabel, weil ein „üblicher Standard“ der technischen Ausrüstung von Schulen kaum feststellbar sein dürfte (*Lamcke ZTR 2022, 76, 78*).

(5) Nach diesen Grundsätzen hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die in den Schulen installierten Schließanlagen, Brandmeldeanlagen und Heizungssteuerungen seien Anlagen iSd. Heraushebungsmerkmals, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 40

(a) Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen rechtfertigen lediglich seine Annahme, in den zu betreuenden Schulen seien elektronische Schließ- und Brandmeldeanlagen iSd. Klammerzusatzes installiert. Demgegenüber ist nicht erkennbar, dass es sich bei der Heizungsanlage um eine Anlage im Tarifsinn handelt. 41

(aa) Eine Schließanlage besteht aus mehreren innerhalb eines Gebäudes eingebauten (Tür-)Schlössern, deren verschiedene Schlüssel jeweils nur zu einer bestimmten Kombination von Schlössern passen (*vgl. Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort: „Schließanlage“*). Bei elektronischen Schließanlagen werden die Schlüssel durch ein elektronisches Identifikationsmedium (etwa Transponder, Schlüsselkarten oder programmierbare Schlüssel) ersetzt. Dieses vermittelt die Zutrittsmöglichkeit. In den vom Kläger zu betreuenden Schulen werden Räume mittels Transponder geöffnet. 42

(bb) Bei der Brandmeldeanlage handelt es sich ebenfalls um eine elektronische Anlage. Sie reagiert auf Geruchs- und Gasentwicklung und ist nach den getroffenen Feststellungen softwaregesteuert. 43

(cc) Dagegen kann auf Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht davon ausgegangen werden, in den Schulen beständen Anlagen der Gebäudeleittechnik. Soweit die Begründung des Landesarbeitsgerichts eine „Heizungsanlage“ anführt (*Rn. 36*), fehlen Feststellungen zu einer etwaigen Integration in eine Anlage der Gebäudeleittechnik. 44

- (b) Auf Grundlage der getroffenen Feststellungen kann allerdings nicht angenommen werden, die Schließ- und Brandmeldeanlagen wiesen erheblich erweiterte Möglichkeiten zur Steuerung auf. 45
- (aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es um die Anwendung des Begriffs der „erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ und damit um die eines unbestimmten Rechtsbegriffs geht, nur der eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung. Es kann nur dahingehend überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff als solchen erkannt und ihn bei der Subsumtion beibehalten hat, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat sowie darauf, ob es in sich widerspruchsfrei ist (*zur Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe zB BAG 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - Rn. 50, BAGE 168, 306*). 46
- (bb) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das vorinstanzliche Urteil nicht stand. Das Landesarbeitsgericht ist von einem unzutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen. Es hat angenommen, die erheblich erweiterten Steuerungsmöglichkeiten lägen vor, weil für einen modernen Schulbetrieb wie den des Beklagten erweiterte Steuerungsmöglichkeiten durch die „EDV-basierten“ Anlagen zwingend notwendig seien. Allein dieser Umstand rechtfertigt nicht die Annahme erheblich erweiterter Steuerungsmöglichkeiten. 47
- cc) Weiterhin ist das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, der Kläger habe die Schließ- und Brandmeldeanlagen eigenverantwortlich zu konfigurieren. 48
- (1) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA setzt voraus, dass der Schulhausmeister die Anlage bedient, überwacht und konfiguriert. Es handelt sich um eine kumulative Aufzählung, wie die abschließende Konjunktion „und“ ergibt (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 47*). 49
- (2) Die Tarifregelung definiert die Begriffe „bedienen“, „überwachen“, „konfigurieren“ und „eigenverantwortlich“ nicht. Bei der Wortlautauslegung ist anzunehm-

men, dass ein Begriff in dem Sinne verwendet wird, der dem allgemeinen Sprachgebrauch und dem der beteiligten Kreise entspricht, wenn nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind (*BAG 16. Dezember 2020 - 4 ABR 8/20 - Rn. 25 mwN; 25. Februar 2009 - 4 AZR 41/08 - Rn. 21, BAGE 129, 355*).

(a) Danach ist unter dem „Bedienen“ einer Anlage deren Handhabung oder Steuerung und unter dem „Überwachen“ deren Beobachtung zur Kontrolle ihrer Funktionsfähigkeit zu verstehen (*vgl. Duden Deutsches Universalwörterbuch 9. Aufl. Stichwort: „Bedienung“ und Stichwort: „überwachen“; BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 49*). 51

(b) Von einem „Konfigurieren“ ist auszugehen, wenn Systemeinstellungen der zu betreuenden Anlage im Rahmen der durch den Hersteller eingeräumten Steuerungsmöglichkeiten unter Anwendung der Systemsoftware abweichend von der Grund- oder Werkseinstellung bedarfsgerecht angepasst werden. Ein Eingriff in die Software iSd. Änderung der vom Hersteller vorgenommenen Programmierung ist nicht vorausgesetzt (*vgl. ausf. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 50 - 54*). 52

Entgegen der Ansicht des Beklagten ist ein „Konfigurieren“ nicht auf die Anpassung solcher Systemeinstellungen beschränkt, die über den „aktuellen Stand der Technik“ hinausgehen. Eine solche Einschränkung lässt sich dem Wortlaut nicht entnehmen. Es setzt bei Schließanlagen auch nicht die Entscheidungsbefugnis über die Zugangsberechtigung „als solche“ voraus. Das Merkmal beschreibt lediglich deren technische Umsetzung. 53

(c) Unter „Verantwortung“ versteht man im allgemeinen Sprachgebrauch die mit einer bestimmten Stellung oder Aufgabe verbundene Verantwortung, dh. die Verpflichtung, der jeweiligen Stellung oder Aufgabe entsprechend dafür zu sorgen, dass innerhalb eines bestimmten Rahmens oder Lebensbereichs alles einen guten, sachgerechten und geordneten Verlauf nimmt. In diesem allgemeinen Sinne ist unter Eigenverantwortung iSd. Tarifmerkmals die Verpflichtung des Be- 54

schäftigten zu verstehen, selbst für die sachgerechte, pünktliche und vorschriftsmäßige Ausführung der im Dienst- oder Arbeitsbereich übertragenen Tätigkeit einzustehen (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 55 mwN*).

(3) Nach den vorstehenden Grundsätzen ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die Schließ- und Brandmeldeanlagen eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen, nicht zu beanstanden. Dagegen hält seine Würdigung, er habe die Anlagen zu konfigurieren, einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 55

(a) Dem Kläger ist die Bedienung der Schließ- und Brandmeldeanlagen übertragen. Er hat die Anlagen etwa durch Ein- und Ausschalten zu bedienen. Ihm obliegt weiterhin die Überwachung der Anlagen; er hat sie auf Funktionsfähigkeit zu überprüfen und etwaige Störungsmeldungen weiterzugeben. Diese Tätigkeiten hat der Kläger eigenverantwortlich auszuführen. Er ist dafür verantwortlich, die ihm übertragenen Aufgaben der Anlagenbedienung und -überwachung sachgerecht, pünktlich und ordnungsgemäß auszuüben. Dem steht nicht entgegen, dass für die Beseitigung von Störungen und Wartungen Unternehmen hinzugezogen werden. Deren Tätigkeiten gehören nicht zum Aufgabenkreis des Klägers (*vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 57 f.*). 56

(b) Das Landesarbeitsgericht ist jedoch - wie seine Ausführungen, beim Konfigurieren gehe es „um gestalten, bilden, verformen, was Auswirkungen auf die Gestaltung, Bildung, Formgebung von Gegenständen und Sachen ergibt“ zeigen - von einem unzutreffenden, zu allgemeinen Rechtsbegriff des Konfigurierens ausgegangen. Zudem hat es bei der Subsumtion dieselben Tätigkeiten zur Begründung des Merkmals „Bedienen“ als auch des Merkmals „Konfigurieren“ herangezogen. Die getroffenen Feststellungen tragen nicht seine Annahme, der Kläger konfiguriere die Schließ- und Brandmeldeanlagen. Der Umstand, dass der Kläger bei unvorhergesehenen Abweichungen im Schulbetrieb und bei Problemen mit Transpondern einprogrammierte Ausgangsdaten verändern muss, lässt nicht hinreichend erkennen, dass und welche konkreten Systemeinstellungen der zu betreuenden Schließanlage er im Rahmen der durch den Hersteller einge- 57

räumten Steuerungsmöglichkeiten unter Anwendung der Systemsoftware abweichend von welcher Grund- oder Werkseinstellung bedarfsgerecht anpasst. Dies ergibt sich auch nicht aus dem Hinweis des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe „die technisch-organisatorischen Voraussetzungen der Schließanlage beschrieben, in dem er eine zentrale Schließanlage genannt hat, aber auch einen Laptop bedienen muss.“ Gleiches gilt für die weitere Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger müsse bei der Brandmeldeanlage die „Ausgangsdaten“ beobachten, um die Brandmeldeanlage so „gestalten und formen zu können“, dass diese auf Veränderungen nicht reagiert.

II. Diese Rechtsfehler führen zur Aufhebung der Berufungsentscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO) und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann auf Grundlage der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen, ob der Kläger ab dem 1. Januar 2017 eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 TVöD/VKA beanspruchen kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Im Rahmen der neuen Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht - nachdem es den Parteien Gelegenheit zu weitergehendem Vorbringen gegeben hat - neben den vorstehend genannten Ausführungen weiterhin zu berücksichtigen haben: 58

1. Die Klage ist hinsichtlich des Zahlungsantrags ohne weiteres zulässig. Gleiches gilt für den - üblichen - Eingruppierungsfeststellungsantrag - einschließlich des Zinsanspruchs - für die Zeit ab Juli 2020 (vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 10; 17. November 2010 - 4 AZR 188/09 - Rn. 15, auch zur Stufe). Hingegen spricht vieles dafür, dass es an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen besonderen Feststellungsinteresse für den Zeitraum von Januar 2017 bis einschließlich Juni 2020 fehlt. Für diesen macht der Kläger mit dem Leistungsantrag gleichzeitig die Vergütungsdifferenz zwischen dem erhaltenen und dem begehrten Entgelt beziffert geltend. Es ist derzeit nicht ersichtlich, welches über die verlangte Entgeltzahlung hinausgehende Interesse an der begehrten Feststellung bestehen könnte (ausf. BAG 25. März 2021 - 6 AZR 146/20 - Rn. 17; 13. Mai 2020 - 4 AZR 173/19 - Rn. 46, BAGE 170, 214). 59

2. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, die Anforderungen des Klammerzusatzes zur Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA seien nicht erfüllt, wird es zu prüfen haben, ob sich die auszuübende Tätigkeit aus anderen Gründen „aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5“ heraushebt (*zum Rückgriff auf die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale BAG 12. Juni 2019 - 4 AZR 363/18 - Rn. 17, BAGE 167, 78*). Dafür ergeben sich aus dem Vortrag des Klägers allerdings bisher keine Anhaltspunkte. 60

3. Falls der Kläger eine Vergütung nach Entgeltgruppe 7 Stufe 4 TVöD/VKA beanspruchen kann, ist bei der Berechnung der Bruttoentgeltdifferenzen - anders als von den Vorinstanzen und den Parteien angenommen - zu berücksichtigen, dass die Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD/VKA mit Wirkung zum 1. März 2017 gestrichen worden ist (§ 3 Nr. 2 des *Änderungstarifvertrags Nr. 12 vom 29. April 2016 zum TVöD*). In der Folge nimmt der Garantiebtrag seither nicht mehr an allgemeinen Entgelterhöhungen teil (*BAG 29. Juni 2022 - 6 AZR 411/21 - Rn. 18; 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - Rn. 14*). Er betrug 57,63 Euro brutto im Januar 2017 und 58,98 Euro brutto in der Zeit vom 1. Februar 2017 bis zum 30. Juni 2020. Als monatliches Entgelt zu zahlen ist das jeweilige (dynamisierte) Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe und -stufe zuzüglich des Garantiebtrags, mindestens jedoch das (dynamisierte) Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe. Damit ist als monatliche Bruttoentgeltdifferenz der (statische) Garantiebtrag, mindestens aber die Differenz zwischen dem (dynamisierten) Tabellenentgelt der Ausgangsentgeltgruppe und dem (dynamisierten) Tabellenentgelt der Aufstiegsentgeltgruppe zu zahlen (*BAG 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - aaO*). Ob die ermittelte Entgeltdifferenz zwischen der Ausgangsentgeltgruppe und der Aufstiegsentgeltgruppe den Garantiebtrag unterschreitet und der Beschäftigte deshalb diesen Betrag weiterhin beanspruchen kann, ist insbesondere nach Tarifentgelterhöhungen jeweils zu überprüfen (*BAG 29. Juni 2022 - 6 AZR 411/21 - Rn. 19; 16. Juni 2021 - 6 AZR 281/20 - aaO*). 61

4. Anders als etwaige Bruttoentgeltdifferenzansprüche für die Zeit ab Februar 2017 ist ein etwaiger Anspruch für Januar 2017 nicht ab dem Ersten des Folgemonats zu verzinsen. 62

- a) Für etwaige Zahlungsansprüche für die Zeit ab Februar 2017 sind nach § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zu zahlen. Als Teil des monatlich zu zahlenden Entgelts sind sie aufgrund des konstitutiven Charakters des dem Beklagten jedenfalls bis zum 6. Februar 2017 zugegangenen Höhergruppierungsantrags spätestens zu diesem Zeitpunkt entstanden und nach § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD/VKA am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Kläger benanntes Konto zu zahlen (*vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 73*). 63
- b) Für einen Differenzentgeltanspruch für Januar 2017 ist eine Mahnung nicht gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB entbehrlich, da für diesen eine Zeit nach dem Kalender nicht bestimmt ist. Aufgrund des konstitutiven Charakters des Höhergruppierungsantrags nach § 29b TVÜ-VKA ist der Anspruch nach der neuen Entgeltordnung für Januar 2017 erst ab Zugang des Antrags entstanden. Dieser wurde, da die Fälligkeit eines Anspruchs regelmäßig nicht vor seiner Entstehung eintritt, erst ab diesem Zeitpunkt fällig. § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD/VKA ist insoweit nicht einschlägig, so dass der Entgeltanspruch nicht schon ab dem Ersten des jeweiligen Folgemonats zu leisten wäre (*vgl. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 71*). Eine Mahnung wird erst mit der endgültigen Ablehnung des Höhergruppierungsantrags überflüssig, § 286 Abs. 2 Nr. 3 BGB (*BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 72*). Nach dem bisherigen Vortrag ist nicht ersichtlich, dass der Kläger den Beklagten vor der Ablehnung des Höhergruppierungsantrags durch eine Mahnung in Verzug gesetzt hat. 64
5. Entgeltansprüche des Klägers wären nicht verfallen. Der Höhergruppierungsantrag des Klägers vom 1. Februar 2017 enthielt eine ausreichende Geltendmachung zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD/VKA (*zu den Grundsätzen etwa BAG 27. April 2022 - 4 AZR 463/21 - Rn. 57 ff.; 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 64 ff.*). Der Kläger hat mit dem Schreiben vom 1. Februar 2017 nicht nur einen Höhergruppierungsantrag gestellt, sondern auch zum Ausdruck gebracht, dass er Vergütung nach Entgeltgruppe 7 TVöD/VKA verlangt. Durch die Geltendmachung des Entgeltanspruchs 65

ist die tarifliche Ausschlussfrist auch für etwaige Ansprüche auf Zahlung von Verzugszinsen gewahrt (*ausf. BAG 23. Februar 2022 - 4 AZR 354/21 - Rn. 74; 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 38*).

Treber

Klug

M. Rennpferdt

Kiefer

Kümpel