

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 13. Dezember 2023
- 4 AZR 317/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:131223.U.4AZR317.22.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 7. Mai 2021
- 24 Ca 1257/20 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. Juli 2022
- 8 Sa 894/21 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung - Service Agent - eingehende fachliche Einarbeitung

Leitsatz:

Eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ iSd. Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA ist erforderlich, wenn zur Ausübung der Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die - ohne eine Vor- oder Ausbildung vorauszusetzen - vom Arbeitgeber in der Regel binnen eines Zeitraums von sechs Wochen vermittelt werden können. Qualifikationen wie diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Vollzeitschulpflicht vermittelt werden und daher von einem Beschäftigten im Regelfall außerhalb des Arbeitsverhältnisses und unabhängig von diesem erworben werden, sind keine Vor- oder Ausbildung im Tarifsinn.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 317/22
8 Sa 894/21
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2023

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und Klug sowie die ehrenamtlichen Richter Ratayczak und Wolff für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. Juli 2022 - 8 Sa 894/21 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. Mai 2021 - 24 Ca 1257/20 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Die Beklagte, ein gemeinsames Unternehmen der F und der D AG, ist 2
Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. Die F AG hat die ihr nach Art. 8 der Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über die Rechte von behinderten Flugreisenden und Flugreisenden mit eingeschränkter Mobilität (Verordnung (EG) Nr. 1107/2006) obliegende Verantwortung für Hilfeleistungen nach Anhang I der Verordnung auf die Beklagte übertragen.

Der Kläger, Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, 3
ist seit dem 22. Juni 2015 als Service Agent bei der Beklagten beschäftigt. Diese vergütet ihn nach Entgeltgruppe 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA). In der Zeit vom 1. September 2020 bis zum 30. September 2023 erhielt der Kläger ein teilweise abweichendes Entgelt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 des zwischen der VKA, der A GmbH und ver.di abgeschlossenen Notlagentarifvertrags für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen (Notlagen-TV Flughäfen 2020) vom 1. Dezember 2020 iVm. dessen Anlage A. Die für die Tätigkeit des Klägers erstellte Stellenbeschreibung vom 29. April 2020 hat ua. folgenden Inhalt:

„4.	Aufgabenbeschreibung	
<i>Zielsetzung / Hauptaufgabe</i>		
Der/Die Stelleninhaber/-in hat sicherzustellen, dass die mit den Kunden vereinbarten Serviceleistungen erbracht werden:		
<ul style="list-style-type: none"> - Betreuung älterer, mobilitätseingeschränkter oder behinderter Fluggäste - Betreuung alleinreisender Kinder - Betreuung anderer Fluggäste, die eine Begleitung benötigen 		
Der/Die Stelleninhaber/-in erkennt dabei die individuellen Bedürfnisse der Gäste und ergreift im Rahmen der Vorgaben die bestmöglichen Service- und Betreuungsschritte.		
<i>Der / Die Stelleninhaber/-in verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Aufgaben, entsprechend den vereinbarten Qualitätszielen, auszuführen.</i>		
lfd. Nr.	Stellenbeschreibung	%
1	Abholung / Verbringung / Begleitung von Fluggästen, die einer Assistenz/Betreuung bedürfen: <ul style="list-style-type: none"> - Führen von Rollstühlen in öffentlichen und nicht öffentlichen Bereichen des Flughafens Frankfurt - Fahren von Elektrowagen zum Transport mehrerer mobilitätseingeschränkter Fluggäste - Unterstützung des Fluggastes bei der Gepäckaufgabe und Gepäckabholung sowie beim Transport der Gepäckstücke - Übergabe von Reisedokumenten des Betreuungsgastes an Zoll / Bundespolizei / Boarding und Cabin Crew 	85 %
2	Dokumentation der Betreuungsereignisse in firmenspezifischer Software (Handheld oder PC oder Tablet) Kommunikation mit Vorgesetzten bei Besonderheiten im Betreuungsereignis	15 %
<i>Neben den vorstehend beschriebenen Aufgaben führt der/die Stelleninhaber/-in nach Anweisung Aufträge aus, die dem Wesen nach zu seiner/ihrer Tätigkeit gehören oder sich aus den betrieblichen Notwendigkeiten ergeben.</i>		

5.	Anforderungsprofil
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none">- möglichst Berufserfahrung- gute deutsche und englische Sprachkenntnisse, weitere Sprachen erwünscht- Eignung für Einsatz unter Zeitdruck- Wechselschichtdiensttauglichkeit- Kundenorientierung- Kontaktfähigkeit- Teamfähigkeit- gepflegtes Äußeres- körperliche Fitness- PKW-Führerschein	
6.	Sonstige Anmerkungen
Besondere Belastungen, Teilnahme an Gremien, Vollmachten, Anzuwendende Vorschriften, Richtlinien usw.	
<ul style="list-style-type: none">- Beachtung der Flughafenbenutzungsordnung (FBO);- Verpflichtung nach § 5 BDSG; DSGVO- Allgemeiner Brandschutz gemäß Sicherheitsunterweisung;- Gesetzliche Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;- Die Tätigkeit erfolgt im Schichtdienst- Der/Die Stelleninhaber/-in trägt Dienstkleidung nach Vorschrift- Der/Die Stelleninhaber/-in nimmt an Mitarbeiterbesprechungen und alle für sie relevanten Qualifizierungsmaßnahmen teil“	

Jedenfalls bis März 2020 erfolgte die Einarbeitung neuer Beschäftigter in einer 34-tägigen „Einweisungsphase“. Diese bestand aus einem „Lauftag“ zur Klärung organisatorischer Fragen, insgesamt acht Tagen theoretischer Schulung, sechs Tagen begleitetem Arbeiten („praktische Einweisung“), sieben Tagen Vertiefung („eigenständiges Arbeiten mit Einweiser im Standby“), fünf Tagen selbstständiger Arbeit im Betrieb sowie einem Workshop am letzten Tag. Die weiteren Tage waren arbeitsfrei. Es existieren ein Handbuch „Theoriewoche“ sowie ein „Betriebshandbuch“, in denen die Tätigkeiten der Service Agents eingehend beschrieben werden. Die Beklagte beabsichtigt, die Einarbeitung zukünftig nach einem neuen Konzept vorzunehmen, in dem ein „Check In Day“, vier Tage „Boarding Training“ (theoretische Einweisung), drei Tage „Off Block“ (praktische Ein-

4

weisung) sowie acht bis zwölf Tage „Take Off“ (begleitetes Arbeiten) vorgesehen sind. Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu diesem Konzept verweigert. Es wird seit Januar 2022 im Rahmen einer Pilotierung angewendet.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe eine Vergütung nach Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA zu, da für seine Tätigkeit, wie sich aus der 34-tägigen Einweisungsphase ergebe, eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ erforderlich sei. Eine solche sei bereits bei einer Dauer von in der Regel zwei bis vier Wochen gegeben. Zudem seien zur Ausübung der Tätigkeit weitere Kenntnisse, insbesondere hinsichtlich Fremdsprachen erforderlich. Darüber hinaus benötige er Einfühlungsvermögen und müsse die kulturellen und religiösen Hintergründe der zu befördernden Personen kennen und berücksichtigen. Das ergebe sich aus dem „Handbuch Theoriewoche“ und dem „Betriebshandbuch“. Daher sei insgesamt von einer die Einweisungsphase deutlich übersteigenden erforderlichen Einarbeitungszeit auszugehen.

5

Der Kläger hat zuletzt zusammengefasst beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.973,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB aus 172,26 Euro ab 1. April 2019, aus jeweils 171,10 Euro ab 1. Mai 2019, 1. Juni 2019, 1. Juli 2019, 1. August 2019, 1. September 2019, 1. Oktober 2019, 1. November 2019, aus 117,10 Euro ab 1. Dezember 2019, aus jeweils 171,10 Euro ab 1. Januar 2020, 1. Februar 2020 und 1. März 2020, aus 170,69 Euro ab 1. April 2020, aus 135,67 Euro ab 1. Mai 2020, aus 65,39 Euro ab 1. Juni 2020, aus 47,66 Euro ab 1. Juli 2020, aus 79,28 Euro ab 1. August 2020, aus 109,60 Euro ab 1. September 2020, aus 74,61 Euro ab 1. Oktober 2020, aus 57,62 Euro ab 1. November 2020, aus 53,66 Euro ab 1. Dezember 2020, aus 83,30 Euro ab 1. Januar 2021, aus 106,67 Euro ab 1. Februar 2021, aus 54,24 Euro ab 1. März 2021, aus 61,44 Euro ab 1. April 2021, aus 81,25 Euro ab 1. Mai 2021, aus 94,24 Euro ab 1. Juni 2021, aus 85,90 Euro ab 1. Juli 2021, aus 80,52 Euro ab 1. August 2021, aus 184,69 Euro ab 1. September 2021, aus 95,37 Euro ab 1. Oktober 2021, aus 85,02 Euro ab 1. November 2021, aus 93,05 Euro ab 1. Dezember 2021, aus 169,17 Euro ab 1. Januar 2022, aus 157,48 Euro ab 1. Februar 2022, aus 142,66 Euro ab 1. März 2022,

aus 154,50 Euro ab 1. April 2022 und aus jeweils 197,48 Euro ab 1. Mai 2022 und 1. Juni 2022 zu zahlen;

2. hilfswise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Juni 2022 ein Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 Stufe 4 der Entgelttabelle TVöD-V VKA (und für den Zeitraum bis maximal 30. September 2023 iVm. der Anlage A des Notlagentarifvertrags für den Dienstleistungsbereich der Flughäfen vom 1. Dezember 2020) zu zahlen und die jeweiligen monatlichen Bruttonachzahlungsbeträge jeweils ab dem auf den Tag der jeweiligen Fälligkeit folgenden Tag mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, es sei lediglich eine fachliche Einarbeitung an maximal zehn Tagen erforderlich, wie sich aus dem neuen Konzept ergebe. Die Tätigkeit eines Service Agents sei daher eine einfache Tätigkeit und nach Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA zu vergüten. Soweit weitere Kenntnisse erforderlich seien, handele es sich um „Soft Skills“, deren Vorhandensein die Beklagte voraussetzen könne. Deren Erwerb sei der Einarbeitungszeit nicht hinzuzurechnen. Auch die im Anforderungsprofil verlangten Sprachkenntnisse seien nicht Teil der Einarbeitung.

7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

8

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers zu Unrecht stattgegeben. Die zulässige Klage ist mit dem Hauptantrag unbegründet. Der Hilfsantrag fällt dem Senat daher nicht zur Entscheidung an.

9

- I. Der Kläger ist nicht nach Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA zu vergüten und kann daher keine Vergütungsdifferenz nebst Zinsen im Zeitraum von März 2019 bis Mai 2022 beanspruchen. 10
1. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. Damit richtet sich die Eingruppierung des Klägers - je nachdem, ab wann die beiderseitige Tarifgebundenheit bestand und ob ggf. der Kläger einen Antrag nach § 29b Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) gestellt hat - nach § 22 Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den in der Anlage 1a zum BAT geregelten Tätigkeitsmerkmalen oder nach § 12 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Hierzu fehlt es an Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Zugunsten des Klägers kann aber unterstellt werden, dass sich die Eingruppierung - wie von ihm behauptet - nach § 12 TVöD/VKA iVm. der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA richtet. 11
2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, es handele sich bei der Tätigkeit des Klägers um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. 12
- a) Gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/VKA ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Das ist dann der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD/VKA). 13
- b) Nach § 12 Abs. 2 TVöD/VKA 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 die Arbeitgeberin vorgenommene Arbeitsorganisation ausschlaggebend. Dabei kann die 14

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 19. Oktober 2022 - 4 AZR 470/21 - Rn. 20 f.; ausf. 9. September 2020 - 4 AZR 195/20 - Rn. 27 ff., BAGE 172, 130 zu § 12 TV-L*).

c) Danach handelt es sich bei den vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten um einen einheitlichen Arbeitsvorgang. Diese dienen sämtlich der Erfüllung der der Beklagten nach Art. 8 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 obliegenden Verpflichtungen, mithin der Gewährleistung von Flugreisemöglichkeiten für behinderte Menschen und Personen mit eingeschränkter Mobilität, die denen anderer Bürger vergleichbar sind. Die Dokumentation dieser Tätigkeiten ist der Hilfeleistung selbst als Zusammenhangstätigkeit hinzuzurechnen. 15

3. Die maßgebenden Tätigkeitsmerkmale im Teil A Abschnitt I der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA lauten: 16

„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.

...

3. **Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)**

...

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

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

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.“

4. Das Landesarbeitsgericht ist nach summarischer Prüfung zutreffend davon ausgegangen, dass die Tätigkeit des Klägers jedenfalls eine „fachliche Einarbeitung“ iSd. Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA erfordert und damit die tarifliche Anforderung einer „einfachen Tätigkeit“ erfüllt. Sie hebt sich aber entgegen dessen Auffassung nicht aus einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA heraus. Nach dem Vortrag des Klägers ist nicht ersichtlich, dass eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ iSd. Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA erforderlich ist. 17

- a) Eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ ist erforderlich, wenn zur Ausübung der Tätigkeit fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, die - ohne eine Vor- oder Ausbildung vorauszusetzen - vom Arbeitgeber in der Regel binnen eines Zeitraums von sechs Wochen vermittelt werden können. Das ergibt die Auslegung der tariflichen Vorschriften (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 12. Dezember 2018 - 4 AZR 147/17 - Rn. 35 mwN, BAGE 164, 326*). 18
- aa) Eine „Einarbeitung“ dient nach der Definition im Klammerzusatz Satz 2 zu Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind. „Eingehend“ bedeutet „sorgfältig und bis ins Einzelne gehend; ausführlich, breit, gründlich, intensiv, umfassend“ (*Duden Das Bedeutungswörterbuch 5. Aufl. Stichwort „eingehend“*); unter „fachlich“ ist „ein bestimmtes Fach betreffend, dazu gehörend“ (*Duden aaO Stichwort „fachlich“*) zu verstehen. Eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ ist daher eine solche, bei der für die Tätigkeit objektiv erforderliche - und nicht nur förderliche - fachbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten ausführlich vermittelt werden. 19
- bb) Aus der Systematik der tariflichen Regelungen ergibt sich, dass eine Einarbeitung in der Regel nur dann im zeitlichen Sinn als „eingehend“ angesehen werden kann, wenn sie einen Zeitraum von mindestens sechs Wochen erfordert. 20
- (1) Die Tätigkeit nach Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA hebt sich durch die „eingehende fachliche Einarbeitung“ aus einer solchen nach Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA heraus. Für eine „einfache Tätigkeit“ iSd. Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA ist nach deren Klammerzusatz Satz 1 lediglich eine fachliche Einarbeitung erforderlich, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die „einfache Tätigkeit“ wiederum muss von der „einfachsten Tätigkeit“ der Entgeltgruppe 1 TVöD/VKA abgegrenzt werden. 21
- (2) Einfachste Tätigkeiten iSd. Entgeltgruppe 1 TVöD/VKA sind solche, die an Einfachheit nicht zu überbieten sind. Für eine ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglich übertragenen Aufgaben muss eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase von maximal ein bis zwei Tagen ausreichend sein. Es handelt sich 22

im Wesentlichen um gleichförmige und gleichartige - gleichsam „mechanisch“ durchzuführende - Tätigkeiten (*BAG 20. Mai 2009 - 4 AZR 315/08 - Rn. 28 f.; 28. Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Rn. 49 f., BAGE 129, 238*). Ist hingegen eine zweiwöchige Einarbeitungszeit erforderlich, um die Arbeitsabläufe beherrschen zu können, handelt es sich in der Regel bereits um eine einfache Tätigkeit iSd. Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA (*BAG 1. Juli 2009 - 4 ABR 18/08 - Rn. 46, BAGE 131, 197*). Diesen Zeitraum muss eine „eingehende fachliche Einarbeitung“, um sich von der nach Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA erforderlichen Einarbeitung ihrer Intensität nach hinreichend abzuheben, jedenfalls deutlich überschreiten. In der Regel wird daher ein Zeitraum von sechs Wochen erforderlich sein, um eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ annehmen zu können. Je nach Inhalt der Einarbeitung können auch kürzere oder längere Zeiträume ausreichend oder erforderlich sein.

cc) Die „eingehende fachliche Einarbeitung“ bezieht sich dabei auf Kenntnisse und Fertigkeiten, die von der Arbeitgeberin vermittelt werden können und darüber hinaus keine spezielle Vor- und Ausbildung voraussetzen. 23

Die Heraushebung aus Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA, für deren Tätigkeiten ausdrücklich keine Vor- oder Ausbildung erforderlich ist, besteht ausschließlich in der nach Inhalt und Dauer intensiveren Einarbeitung. Dementsprechend kann auch bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 3 TVöD/VKA keine Vor- oder Ausbildung vorausgesetzt werden. Das bedeutet allerdings nicht, dass bei dem jeweiligen Arbeitnehmer überhaupt keine Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden könnten. Die Anforderung bezieht sich ausweislich des Klammerzusatzes Satz 1 zu Entgeltgruppe 2 TVöD/VKA lediglich auf die spezielle Tätigkeit und die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, nicht aber auf die allgemeine (Vor-)Bildung des Arbeitnehmers. Qualifikationen, die im Regelfall von jedermann außerhalb des Arbeitsverhältnisses und unabhängig von diesem erworben werden, sind daher keine Vor- und Ausbildung im Tarifsinn (*vgl. BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - Rn. 33 zur Anforderung der Fahrerlaubnis*). Hierzu zählen insbesondere die im Rahmen der Vollzeitschulpflicht vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten und damit solche, über die Schüler mit dem einfa-

 24

chen Hauptschulabschluss als dem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. § 13 Abs. 3 Satz 1 HSchG) verfügen.

dd) Für die Ermittlung der erforderlichen Einarbeitung ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht maßgebend, welche Kenntnisse und Fertigkeiten die Arbeitgeberin tatsächlich vermittelt und welche sie in einem „Anforderungsprofil“ voraussetzt. Vielmehr kommt es darauf an, welche Einarbeitung objektiv bei einem Arbeitnehmer ohne Vor- und Ausbildung erforderlich ist, um die Tätigkeit ausüben zu können. Anderenfalls könnte die Arbeitgeberin durch ein höheres Anforderungsprofil die tarifliche Bewertung beeinflussen. Werden für die Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt, die die Arbeitgeberin nicht als allgemeine Bildung voraussetzen kann, ist der Zeitraum, der für deren Erwerb erforderlich ist, der Einarbeitungszeit auch dann hinzuzurechnen, wenn diese nicht von der Arbeitgeberin vermittelt, sondern von ihr vorausgesetzt werden. 25

b) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es um die Anwendung des Begriffs der „eingehenden fachlichen Einarbeitung“ 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). 26

c) Diesem Prüfungsmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 27

aa) Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Tätigkeit des Klägers bedürfe einer „eingehenden fachlichen Einarbeitung“. Es sei entweder eine Einarbeitungszeit von mehr als sechs Wochen oder bei einer kürzeren Einarbeitungszeit eine Vorbildung erforderlich. Der Kläger habe nicht nur physisch Barrierefreiheit herzustellen, sondern eine auf das Individuum angepasste interkulturelle Interaktion und eine professionelle Gesprächsführung in einer Fremdspra- 28

che durchzuführen. Er benötige daher kulturelle und kommunikative Kompetenzen sowie Sprachkenntnisse, die die Beklagte nicht als „Teil eines Jedermann-Profiles“ voraussetzen dürfe und die nur in einer Einarbeitung von mehr als sechs Wochen erlernt werden könnten.

bb) Damit ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend davon ausgegangen, eine „eingehende fachliche Einarbeitung“ erfordere regelmäßig einen Zeitraum von sechs Wochen. Es hat auch erkannt, dass bestimmte Vorkenntnisse keine „Vor- oder Ausbildung“ im Tarifsinn sind. Es ist aber von einem unzutreffenden Begriff der „Vor- und Ausbildung“ ausgegangen und hat zudem wesentliche Umstände bei der Subsumtion nicht berücksichtigt. 29

(1) Das Landesarbeitsgericht hat lediglich solche Kenntnisse und Fertigkeiten nicht als „Vor- oder Ausbildung“ angesehen, die als „Teil eines Jedermann-Profiles“ durch die Arbeitgeberin vorausgesetzt werden können. Hiervon sollen lediglich Kenntnisse, die Lesen und Schreiben vergleichbar sind, erfasst werden. Es hat damit den Begriff der „Vor- und Ausbildung“ zu eng gefasst. Während der Schulbildung, die mit einem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss endet, werden über Lesen und Schreiben hinausgehende Kenntnisse und Fertigkeiten - ua. Fremdsprachenkenntnisse - vermittelt. 30

(2) Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht bei der Annahme, es sei die Vermittlung von kulturellen und kommunikativen Kompetenzen erforderlich, außer Acht gelassen, dass dies Teil der durch die Beklagte durchgeführten Einarbeitung ist. Aus dem durch den Kläger vorgelegten und vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Schulungsmaterial ergibt sich, dass neu eingestellte Arbeitnehmer ua. Informationen zu verschiedenen Arten von Behinderungen sowie zu Kommunikation und Umgang mit den mobilitätseingeschränkten Personen, die die Dienstleistungen der Beklagten in Anspruch nehmen, erhalten. Ferner werden fremde Kulturen und der durch die Beklagte gewünschte Umgang mit diesen dargestellt. 31

d) Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden, da die dafür notwendigen Feststellungen getroffen sind. Selbst wenn - wie vom 32

Kläger behauptet - die früher praktizierte „Einweisungsphase“ von 34 Tagen der erforderlichen Einarbeitungszeit entspricht, liegt darin keine „eingehende fachliche Einarbeitung“.

aa) Die „Einweisungsphase“ dauert 34 Tage und ist damit deutlich kürzer als sechs Wochen. Sie ist auch nicht so ausgestaltet, dass ausnahmsweise ein kürzerer Zeitraum ausreichend wäre, um von einer „eingehenden fachlichen Einarbeitung“ auszugehen. Im Hinblick auf den großen Anteil praktischer Übungen kann die Einarbeitung nicht als besonders intensiv angesehen werden. Die theoretische Schulung und damit reine Wissensvermittlung umfasst weniger als die Hälfte der Einweisungszeit. Die letzten fünf Tage werden die Arbeitnehmer bereits selbstständig im Betrieb eingesetzt; es erfolgt keine Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten mehr. 33

Der Kläger hat nicht dargelegt, die Einarbeitungszeit sei durch die Beklagte zu kurz bemessen. Hierfür ist nicht ausreichend, dass seine eigene Einarbeitungszeit um drei Tage verlängert worden ist. Maßgebend ist die objektiv erforderliche Einarbeitungszeit (*Rn. 25*). 34

bb) Dem Vortrag des darlegungs- und beweisbelasteten Klägers (*vgl. ausf. zur Darlegungs- und Beweislast BAG 14. Oktober 2020 - 4 AZR 252/19 - Rn. 30 ff.*) lässt sich nicht entnehmen, dass die Beklagte darüber hinaus Vorkenntnisse voraussetzen würde, die bei der Bestimmung der objektiv erforderlichen Einarbeitungszeit zu berücksichtigen wären. 35

(1) Das gilt zunächst hinsichtlich der erforderlichen Sprachkenntnisse. Der Kläger muss zwar mit den zu befördernden Personen ggf. in englischer Sprache kommunizieren können. Es ist aber nicht ersichtlich, dass hierfür Sprachkenntnisse der Kompetenzstufe A2 unzureichend wären. 36

(a) Die Kultusministerkonferenz hat mit Beschluss vom 15. Oktober 2004 (*abrufbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-Bildungsstandards-ersteFS-Haupt.pdf - zuletzt abgerufen am 13. Dezember 2023*) Bildungsstandards für die erste Fremdsprache (Englisch/ 37

Französisch) für den Hauptschulabschluss (Jahrgangsstufe 9) festgelegt. Danach erreichen die Schülerinnen und Schüler bis zum Erwerb des Hauptschulabschlusses am Ende der Jahrgangsstufe 9 im Wesentlichen die Kompetenzstufe A2 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens. Sie können Wendungen und Wörter verstehen, wenn es um Dinge von ganz unmittelbarer Bedeutung geht, sofern deutlich und langsam gesprochen wird und sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen unkomplizierten und direkten Austausch von Informationen über vertraute Themen geht.

(b) Für die Kommunikation mit den Fluggästen genügt ein einfacher Wortschatz. Fachvokabular wird nicht benötigt, da keine komplizierten Sachverhalte erläutert werden müssen. Der Kläger muss sich den zu befördernden Personen vorstellen, diese begrüßen und ausweislich des Betriebshandbuchs der Beklagten mit ihnen Namen und Flugdaten abgleichen, den Ablauf der Beförderung abprechen (Möglichkeit zur selbstständigen Nutzung von Treppen, Rolltreppen und des E-Wagens) und in Erfahrung bringen, ob sie ihrer Auffassung nach beim Zoll anmeldepflichtige Waren bei sich führen. Ferner muss er den Ablauf der Passkontrolle erläutern. Demgegenüber obliegt es dem Kläger nach dem Betriebshandbuch ausdrücklich nicht, die Anmeldepflicht oder die Gültigkeit von Dokumenten zu überprüfen oder die diesbezüglichen Grundsätze dem Fluggast zu erläutern. Er soll auch nicht zwischen Zoll- oder Kontrollpersonal und Fluggast übersetzen. 38

(c) Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich aus der Stellenbeschreibung der Beklagten nichts Anderes. Dort werden zwar im Anforderungsprofil „gute deutsche und englische Sprachkenntnisse“ als Voraussetzung genannt. Dies lässt allerdings keinen Rückschluss auf die tatsächlich erforderlichen Kenntnisse zu. Hierbei handelt es sich um eine Rechtsfrage. Die Antwort darauf kann von den Parteien des Rechtsstreits weder unstreitig gestellt noch kann sie ohne jegliche Subsumtion einer Stellenbeschreibung entnommen werden (*vgl. BAG 24. Februar 2021 - 4 AZR 269/20 - Rn. 48; 27. Februar 2019 - 4 AZR 562/17 - Rn. 41 mwN*). 39

- (2) Aus dem Vortrag des Klägers ist zudem nicht ersichtlich, dass dieser Fachkenntnisse in Form kultureller und kommunikativer Kompetenzen zur Ausübung seiner Tätigkeit benötigen würde, die weder Teil der Schulbildung wären noch während der „Einweisungsphase“ vermittelt würden. 40
- (a) Der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen umfasst die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die die Schülerinnen und Schüler ua. befähigen, religiöse und kulturelle Werte zu achten (*zB § 2 Abs. 2 Nr. 3 HSchG*), die Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Achtung und Toleranz, der Gerechtigkeit und Solidarität zu gestalten (*zB § 2 Abs. 2 Nr. 4 HSchG*), andere Kulturen in ihren Leistungen kennen zu lernen und zu verstehen (*zB § 2 Abs. 2 Nr. 6 HSchG*) und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum sozialen Handeln zu entwickeln (*zB § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 HSchG*). Zudem ist Teil der „Einweisungsphase“ die Aufklärung über die Bedürfnisse behinderter Menschen und den Umgang mit ihnen. 41
- (b) Es ist nicht ersichtlich, welche darüber hinausgehenden Kenntnisse und Fertigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich wären. Die Beklagte genügt ihrer Schulungsverpflichtung nach Art. 11 der Verordnung (EG) Nr. 1107/2006 durch die Informationen während der Einweisungsphase. Der Kläger hat auch nicht dargelegt, wo und wie er etwaige zusätzlich erforderliche Kenntnisse erworben hätte. 42
- (3) Eine Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht, um dem Kläger Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag zu geben, ist vorliegend nicht geboten. Auf die Notwendigkeit weitergehenden Vortrags hatten sowohl das Arbeitsgericht in seinem Urteil als auch die Beklagte in ihrer Berufungserwiderung hingewiesen. Damit hatte der Kläger Anlass und nach § 67 Abs. 4 Satz 1 ArbGG die prozessuale Obliegenheit, ergänzend substantiierten Vortrag zu erbringen. Dies ist nicht erfolgt. 43

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 44

Treber

M. Rennpferdt

Klug

J. Ratayczak

T. Wolff