

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 24. Februar 2016
- 4 AZR 980/13 -
ECLI:DE:BAG:2016:240216.U.4AZR980.13.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 28. Januar 2013
- 10 Ca 6241/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 2. Oktober 2013
- 12 Sa 359/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Hauswartin - mehrere verschiedene Teiltätigkeiten

Bestimmungen:

Manteltarifvertrag zwischen einer Tarifgemeinschaft nordrhein-westfälischer Immobiliengesellschaften und der Gewerkschaft ver.di (MTV LEG NRW), in Kraft ab 1. Juli 2006, § 11, Anlage VergGr. 2 bis 4

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 980/13
12 Sa 359/13
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2016

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Mayr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Oktober 2013 - 12 Sa 359/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die Klägerin ist ausgebildete Industriekauffrau und hat eine einjährige Qualifizierung zur Fachkraft im Rechnungs- und Steuerwesen und der Wohnungswirtschaft absolviert. Sie ist seit Januar 2004 bei der Beklagten, die ua. Immobilien verwaltet und vermietet, bzw. deren Rechtsvorgängerin als Hauswartin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 5./7. November 2003 heißt es ua.: 2

„§ 3 Arbeitsbedingungen

Sofern für den Arbeitgeber kraft eigenen Abschlusses oder kraft Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband Tarifverträge zur Anwendung kommen, finden diese unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmerin in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Für die Beklagte gilt der zwischen einer „Tarifgemeinschaft“ verschiedener namentlich aufgeführter LEG-Gesellschaften (darunter auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten sowie diese selbst) und weiteren nordrhein-westfälischen Immobiliengesellschaften einerseits und der Gewerkschaft ver.di andererseits mit Wirkung ab dem 1. Juli 2006 geschlossene Manteltarifvertrag (MTV), der in einer Anlage eine Vergütungsordnung nach Tätigkeitsmerkmalen enthält. Seit dem 1. Oktober 2007 erhielt die Klägerin eine Vergütung nach der VergGr. 3a MTV. Im Jahr 2010 wurde die Rechtsvorgängerin auf die jetzige Beklagte verschmolzen. 3

Die Klägerin übt folgende Tätigkeiten aus: Sie betreut Mietbestände der Beklagten in R, wo sich ihr Büro befindet, und in H. Zu ihren Aufgabenbereichen gehört die Vermietung, die Kündigung von Mietverträgen, Maßnahmen zur Vorbereitung von Leerwohnungen und die Betreuung der Mieter im Rahmen bestehender Mietverhältnisse. Die Klägerin führt unter anderem eineinhalbstündige Sprechstunden an drei Wochentagen sowie - gemeinsam mit einer Kundenbetreuerin, die über weiter reichende Entscheidungsbefugnisse verfügt - eine ganztägige Sprechstunde am Mittwoch durch. Bei der Vermietung obliegt das Letztentscheidungsrecht zum Abschluss von Mietverträgen der Kundenbetreuerin. Aufgabe der Klägerin ist ua. die Durchführung von Besichtigungsterminen mit Mietinteressenten und die Sammlung deren erforderlicher Daten. Das Formular Wohnungsangebot zur Vorlage bei der Agentur für Arbeit füllt die Klägerin aus und unterzeichnet es für die Beklagte. Nach Abschluss des Mietvertrags führt sie die Wohnungsübergabe durch und erstellt dabei ein Protokoll auf der Grundlage des entsprechenden Formulars. Dieses versendet sie anschließend an das Kundencenter in E. Im Rahmen der Beendigung des Mietverhältnisses ist es jedenfalls originäre Aufgabe der Klägerin, eine Vorabnahme durchzuführen. Sie prüft den Zustand und vereinbart mit dem Mieter, in welchem Zustand die Wohnung übergeben werden muss. Sie hält zudem in einem Formular fest, welche Renovierungsmaßnahmen ihrer Einschätzung nach durchzuführen sind. Die endgültige Entscheidung hierzu trifft die Beklagte durch ihr Kundendienstcenter. Schließlich führt die Klägerin die Wohnungsabnahme durch. Dabei prüft sie, ob die Wohnung sich in einem, der Vorabnahme entsprechenden übernahmefähigen Zustand befindet. Etwaige Beanstandungen hält sie in einem Übernahmeprotokoll fest. Über etwaige Mängel fertigt die Klägerin Fotos an. Sie wird ggf. von der Beklagten als Zeugin in einem späteren Gerichtsverfahren benannt. Im Rahmen der Betreuung laufender Mietverhältnisse nimmt die Klägerin Reparaturmeldungen auf und erteilt Aufträge bis zu einem Wert von 300,00 Euro an Fachfirmen. Sie überprüft ua. die Ursache von Schimmelbefall und füllt Wohngeldanträge aus. Weiterhin druckt sie Mietbescheinigungen aus, klärt die Konten bei Mieterückständen und bearbeitet Beschwerden.

4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie übe jedenfalls seit dem 1. Januar 2012 Tätigkeiten nach der VergGr. 4 MTV aus. Dabei sei ihre gesamte Tätigkeit einheitlich zu bewerten. Dies ergebe sich aus der Nennung des „Hauswarts“ als Tätigkeitsbeispiel im MTV. Das zeige, dass die Tarifvertragsparteien diese Tätigkeit jedenfalls einer einheitlichen Bewertung zuführen wollten, auch wenn das Tätigkeitsbeispiel in mehreren Vergütungsgruppen aufgeführt sei. Innerhalb dieser Tätigkeit erfüllten zumindest die Arbeiten der Begründung und der Beendigung des Mietverhältnisses die Anforderungen der von ihr begehrten Vergütungsgruppe. 5

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Januar 2012 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe 4 Manteltarifvertrag LEG NRW und ver.di zu zahlen. 6

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass die Klägerin die Anforderungen der VergGr. 4 MTV nicht erfülle. Es handele sich bei ihrer Tätigkeit um verschiedene und tariflich unterschiedlich zu bewertende Teiltätigkeiten. Keine der Aufgaben verlange überwiegend selbständige Tätigkeiten oder gründliche Fachkenntnisse. Diese seien bei der Klägerin auch nicht vorhanden. Mit einer Bewertung und Ausübung von Gewährleistungs- und Mängelrechten habe sie nichts zu tun. Im Übrigen habe die Klägerin mit der Einreichung der umfangreichen Tätigkeitsübersicht ihrer Darlegungslast auch nicht genügt. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision, an deren Zulassung durch das Landesarbeitsgericht der Senat gebunden ist (*st. Rspr., zB BAG 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 - zu I der Gründe*), ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der 9

Klägerin rechtsfehlerfrei zurückgewiesen. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage auszulegende und als solche zulässige Klage ist nicht begründet. Die Klägerin erfüllt die Anforderungen der VergGr. 4 MTV nicht.

I. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Vergütungs- und Eingruppierungsregelungen des MTV anzuwenden, der ua. von der Beklagten geschlossen worden ist. Dies haben die Parteien in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart. 10

II. Zur Eingruppierung enthalten der MTV und die zu ihm vereinbarte Anlage folgende Regelungen: 11

**„§ 11
Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen**

1. Der/die Beschäftigte wird in diejenige Vergütungsgruppe eingruppiert, in der die ihm/ihr übertragene und von ihm/ihr auszuübende Tätigkeit aufgeführt ist.
Eine Anlage ‚Eingruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen‘ ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.
2. Der/die Beschäftigte ist höher zu gruppieren, wenn ihm/ihr durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers auf Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht und der/die Beschäftigte diese Tätigkeit zu mehr als 50 %, bezogen auf die Tätigkeitsmerkmale der höheren Vergütungsgruppe, ausübt.
3. Das Grundgehalt der im Vergütungstarifvertrag aufgeführten Zwischengruppen (sogenannte a-Gruppen) ergibt sich aus Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag. Beschäftigte, die sich durch Ihre Tätigkeit wesentlich - mindestens 20 % - aus ihrer Vergütungsgruppe herausheben, ohne überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, sind in die entsprechende Zwischengruppe einzugruppieren.

Anlage (§ 11 Abs. 1) zum Manteltarifvertrag

Vergütungsgruppe 1

...

Vergütungsgruppe 2

Tätigkeitsmerkmale

angelernte Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie unter anderem durch eine Ausbildung oder durch eine entsprechende Einarbeitung erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele

Hauswarte, Hausmeister, Hauswarthelfer, Gartenarbeiter, Fahrer, Beschäftigte in der Fernsprechstelle, Empfang, Poststelle, Schreibkräfte, Bürogehilfen/innen

Vergütungsgruppe 3

Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die unter Anleitung selbständig erledigt werden und für deren ordnungsgemäße Erfüllung eine abgeschlossene Berufsbildung erforderlich ist; anstelle einer entsprechenden Berufsausbildung müssen gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten vorliegen, die in mehrjähriger praktischer Tätigkeit erworben worden sind.

Tätigkeitsbeispiele

Facharbeiter, Hauswarte, Hausmeister, Beschäftigte in der Fernsprechstelle, Empfang, Poststelle, Schreibkräfte mit bürosachbearbeitender Tätigkeit, Bürosachbearbeiter/innen, Büroassistenten/innen, Sekretärinnen, kfm./techn. Sachbearbeiter/innen in Anfangsstellung.

Vergütungsgruppe 4

Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung in überwiegend selbständigen Tätigkeiten mit gründlichen Fachkenntnissen ihres Sachgebietes oder Beschäftigte, die mehrjährig überwiegend selbständig tätig waren und vergleichbare Leistungen erbringen.

Tätigkeitsbeispiele

Facharbeiter, Hauswarte, Sekretärinnen, Büroassistent/innen, kfm./techn. Sachbearbeiter/innen, Bauzeichner/innen mit mehrjähriger Erfahrung.

...“

- III. Die nach allgemeinen Grundsätzen darlegungs- und beweispflichtige Klägerin hat nicht dargelegt, dass die ihr übertragene und von ihr auszuübende Tätigkeit von der VergGr. 4 MTV erfasst ist. 12
1. Gegenstand der tariflichen Bewertung ist die der Arbeitnehmerin übertragene und von ihr auszuübende Tätigkeit (§ 11 Abs. 1 Satz 1 MTV). Dabei 13

kann es sich um eine einheitliche Tätigkeit handeln, aber auch um Teiltätigkeiten, die verschiedenen tariflichen Bewertungen unterliegen können. Diese im MTV getroffene Regelung entspricht einem allgemeinen tarifrechtlichen Grundsatz. So ist nach § 11 Abs. 2 MTV eine Höhergruppierung dann vorzunehmen, wenn eine neue Tätigkeit übertragen wird, die höheren als den bisher angewandten Vergütungsgruppen entspricht und zu mehr als 50 Prozent „ausgeübt“ wird. § 11 Abs. 3 MTV regelt den Fall, dass mehrere verschiedene und tariflich unterschiedlich bewertete Teil-Tätigkeiten ausgeübt werden und die 50-Prozent-Grenze durch die höherwertige Tätigkeit zwar nicht überschritten ist, diese aber mindestens 20 Prozent der Gesamttätigkeit ausmacht. Dann erfolgt eine Zuordnung zu einer Zwischengruppe, die durch die Anfügung eines „a“ an die bisherige Vergütungsgruppe entspricht, die durch die Mehrheitstätigkeit des Arbeitnehmers geprägt ist. Die Zwischengruppen sind in der Vergütungstabelle mit eigenen Werten ausgewiesen. Auch die Klägerin erhält ein Entgelt nach der VergGr. 3a MTV.

2. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin mindestens drei verschiedene und unabhängig voneinander zu bewertende Teiltätigkeiten ausübt, nämlich Vermietung, Betreuung der Mieter im Rahmen bestehender Mietverhältnisse, Kündigung des Mietvertrags und - zugunsten der Klägerin als damit zusammenhängend unterstellt - Maßnahmen zur Vorbereitung von Leerwohnungen. Dabei hat es auf die jeweiligen voneinander zu trennenden und abgrenzbaren Arbeitsergebnisse und Arbeitszwecke der Teiltätigkeiten abgestellt.

14

a) Bei der Ermittlung des jeweiligen Arbeitsergebnisses und Arbeitszwecks hat sich das Landesarbeitsgericht weitgehend an der Rechtsprechung zur Bestimmung von Arbeitsvorgängen nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientiert. Diese haben zur Frage der Bestimmung der tariflich zu bewertenden Arbeitseinheit ausdrückliche Regelungen getroffen (*vgl. zB § 22 Abs. 2 BAT nebst Protokollnotiz*). Die dazu ergangene Rechtsprechung stellt für die Abgrenzung der im BAT vorgesehenen Arbeitseinheit „Arbeitsvorgang“ auf das jeweilige Arbeitsergebnis ab. Darüber hinausgehend hat das Bundesar-

15

beitsgericht auch für andere Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, zB den BMT-G für den Bereich der Arbeiter der Gemeinden oder für den TV-Ärzte, in denen sich eine entsprechende Regelung nicht findet, dieses Vorgehen zur Bestimmung der zu bewertenden Arbeitseinheit mit der Maßgabe angewandt, dass die dabei anzuwendenden Maßstäbe weniger streng seien (*BAG 11. Oktober 2006 - 4 AZR 534/05 - Rn. 22; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 17, BAGE 127, 305; 18. April 2012 - 4 AZR 305/10 - Rn. 21*). Auch für Tarifverträge in der privaten Wirtschaft ist - soweit nicht gesonderte Regelungen bestehen - diese Methode anzuwenden (*BAG 25. August 2010 - 4 ABR 104/08 - Rn. 15 mwN*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die drei genannten Teil-Tätigkeiten rechtsfehlerfrei jeweils einem Arbeitsergebnis zugeordnet und die auf dessen Erzielung gerichteten Arbeitsschritte der Klägerin benannt. Hiernach kommt es bei der Teiltätigkeit Vermietung zur Begründung eines neuen Mietverhältnisses. Mit der Betreuung des Mieters im laufenden Mietverhältnis beginnt eine neue Teiltätigkeit, die auf ein anderes abgegrenztes Arbeitsergebnis ausgerichtet ist und weder mit der Begründung noch mit der Beendigung des Mietverhältnisses zusammenhängt. Es geht dabei um die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen, den möglichst störungsfreien Verlauf des Mietverhältnisses und um die Beseitigung von dabei auftretenden Problemen. Bei der Beendigung von Mietverhältnissen gehört es zur dritten Teiltätigkeit der Klägerin, die Arbeitsschritte vorzunehmen, die in den anderen Teiltätigkeiten nicht vorkommen. Durch die Teilnahme der Klägerin an einer möglichen Verpflichtungserklärung zwischen dem bisherigen und dem neuen Mieter und an der Vorbereitung von Leerwohnungen zur Vermietung kann dieser Teiltätigkeit auch die Mitarbeit an der Instandsetzung der Wohnung in einen vermietungsfähigen Zustand zugerechnet werden. 16

3. Die gegen die Annahme von drei gesondert zu bewertenden Teiltätigkeiten gerichteten Angriffe der Revision bleiben erfolglos. 17

Entgegen der Revision folgt aus dem MTV nicht, dass die Tätigkeit der Klägerin als Hauswartin notwendig und zwingend als einheitliche Gesamttätigkeit 18

keit anzusehen und auch als solche tariflich zu bewerten ist. Abgesehen davon, dass die Bestimmung der zu bewertenden Arbeitseinheit grundsätzlich ohne Berücksichtigung der Tätigkeitsmerkmale oder tariflichen Richtbeispiele erfolgt (st. Rspr., vgl. zB BAG 18. März 2015 - 4 AZR 59/13 - Rn. 17, BAGE 151, 150; 6. Juli 2011 - 4 AZR 568/09 - Rn. 58), ist es für die Erfüllung eines Tätigkeitsbeispiels ohne Bedeutung, ob diejenige Arbeitseinheit, die der genannten Tätigkeit entspricht, die gesamte Tätigkeit des Arbeitnehmers ausmacht oder nur einen Teil davon. Das Tätigkeitsbeispiel kann sich immer nur auf eine einheitlich zu bewertende Arbeitseinheit beziehen. Welchen zeitlichen Anteil diese an der Gesamttätigkeit hat, ist für ihre eigenständige tarifliche Bewertung ohne Bedeutung. Die Größe des Anteils ist erst für die Bewertung der Gesamttätigkeit der Arbeitnehmerin entscheidend. Die Aufnahme eines Tätigkeitsbeispiels in die zu einer Vergütungsgruppe formulierten Anforderungen belegt nur, dass die Tarifvertragsparteien die abstrakten Anforderungen als erfüllt ansehen, wenn und soweit der Arbeitnehmer die konkrete Tätigkeit auch ausübt. Wird die konkrete Tätigkeit als Tätigkeitsbeispiel lediglich zu einer Vergütungsgruppe benannt, ist der Rückschluss erlaubt, dass diese Tätigkeit - wenn und soweit sie ausgeübt wird - nach Auffassung der Tarifvertragsparteien die abstrakten Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals erfüllt. So bedeutet etwa die Aufnahme von „Bauzeichner/innen mit mehrjähriger Erfahrung“ als Tätigkeitsbeispiel für die VergGr. 4 MTV, das sich an keiner anderen Stelle des Tarifvertrags findet, dass eine Arbeitnehmerin in dem Umfang, den diese (Teil-)Tätigkeit an ihrer Gesamttätigkeit hat, notwendig auch die abstrakten Anforderungen erfüllt und deshalb nach der VergGr. 4 MTV zu vergüten ist, wenn diese Tätigkeit von ihr überwiegend ausgeübt wird. Wenn dieses Tätigkeitsbeispiel nur bei einer Vergütungsgruppe aufgeführt wird, verknüpfen die Tarifvertragsparteien diese Tätigkeit „exklusiv“ mit der VergGr. 4 MTV, weshalb sie immer dieser Vergütungsgruppe zuzuordnen ist. Hieraus ist - entgegen der Auffassung der Revision - jedoch bereits logisch kein Rückschluss darauf zulässig, wie hoch der Anteil dieser Tätigkeit an der Gesamttätigkeit der Arbeitnehmerin ist. Dies gilt auch dann, wenn ein Tätigkeitsbeispiel in verschiedenen Vergütungsgruppen genannt wird. Insoweit ist also noch nicht einmal mehr der eindeutige Rückschluss von der Ausübung ei-

ner solchen Tätigkeit auf die tarifliche Wertigkeit möglich. Bei dem Beispiel „Hauswart“ folgt aus der konkreten Nennung als Tätigkeitsbeispiel in drei Vergütungsgruppen allein, dass er nach VergGr. 2 MTV zu vergüten ist, soweit er Hauswart mit Tätigkeiten der entsprechenden Anforderungen ist, wobei - wegen der Nennung in mehreren Vergütungsgruppen - die allgemeinen Anforderungen dieser Vergütungsgruppe heranzuziehen sind. Erfüllt die Hauswartstätigkeit die Anforderungen der VergGr. 3 MTV nach dem entsprechenden Maßstab, gilt diese für ihn usw. Der Tarifvertrag geht also von mindestens drei unterschiedlich wertigen „Arten“ einer Hauswartstätigkeit aus, so dass auch deshalb jedenfalls allein aus der Tätigkeit als Hauswart weder ein Rückschluss auf die Bestimmung der zu bewertenden Arbeitseinheit (als einheitliche oder als Teiltätigkeit) noch auf deren tarifliche Bewertung möglich ist.

Dies räumt letztlich auch die Revisionsbegründung ein, wenn sie ausführt, ein Tätigkeitsbeispiel bilde die Klammer für alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die der Beispielstätigkeit entsprechen. Daraus folgt - entgegen der Revision - keineswegs im Umkehrschluss, dass eine Teiltätigkeit, die ein tarifliches Beispiel erfüllt, allein deshalb auch als Gesamttätigkeit anzusehen wäre. Sie bleibt trotzdem eine Teiltätigkeit. 19

4. Die danach vom Landesarbeitsgericht zutreffend bestimmten Arbeitseinheiten der Klägerin erfüllen die tariflichen Anforderungen der VergGr. 4 MTV nicht. 20

a) Das Berufungsgericht hat festgestellt, dass jedenfalls die Arbeitseinheit/Teiltätigkeit „Betreuung der laufenden Mietverhältnisse“ die abstrakten Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der VergGr. 4 MTV nicht erfüllt. Dabei seien keine überwiegend selbständigen Tätigkeiten auszuführen, die überdies gründliche Fachkenntnisse des Sachgebietes erforderten. Das Landesarbeitsgericht hat dies ausführlich unter Heranziehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet. Rechtsfehler sind insoweit nicht ersichtlich. Die Revision hat hierzu auch keinerlei Beanstandungen erhoben. 21

b) Da eine Eingruppierung nach der VergGr. 4 MTV danach nur dann in Betracht käme, wenn die beiden verbleibenden Teiltätigkeiten „Begründung des Mietverhältnisses“ und „Beendigung des Mietverhältnisses incl. Vorbereitung der Weitervermietung“ zum einen die abstrakten Merkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllten und zum anderen dann noch zusammen mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit ausmachen müssten, hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht als un schlüssig angesehen. Die Klägerin hat keinerlei Zeitanteile zu ihren Tätigkeiten mitgeteilt, obwohl sie vom Landesarbeitsgericht mehrfach darauf hingewiesen wurde. Das Berufungsgericht hat es auch zu Recht abgelehnt, aus einem umfangreichen, 167 Seiten umfassenden Anlagenkonvolut (kleine Schriftgröße, einzeilig, Blocksatz) mit zT minutenweiser Aufzeichnung ihrer konkreten Tätigkeiten in einem ausgewählten dreieinhalbmonatigem Zeitraum selbst eine Zuordnung der dort aufgeführten einzelnen Arbeitsschritte zu den jeweils tariflich zu bewertenden Teiltätigkeiten vorzunehmen. Einen entsprechenden Hinweis des Gerichts hat die Klägerin lediglich mit dem Bemerkten beantwortet, der Kern ihrer Argumentation sei ohnehin, dass es sich um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit handele.

22

Auch hiergegen erhebt die Revision keinerlei Einwände. Die tarifliche Bewertung der Teiltätigkeit „Betreuung des laufenden Mietverhältnisses“ wird von ihr nicht angesprochen. Auch werden erneut keine Zeitanteile zu einer Teiltätigkeit benannt. Die Revision stellt lediglich darauf ab, dass ihrer Auffassung nach die Teiltätigkeiten „Begründung des Mietverhältnisses“ und „Beendigung des Mietverhältnisses“ für sich genommen die Anforderungen der VergGr. 4 MTV erfüllten und insofern eine Präzisierung des zeitlichen Anteils überflüssig sei. Aus der Einordnung der Klägerin in die Zwischengruppe 3a MTV ergebe sich, dass selbst die Beklagte insoweit von einem Anteil von mehr als 20 Prozent ausgehe. Dies ist zwar im Grunde zutreffend, wäre für die Entscheidung jedoch nur dann von Bedeutung, wenn es sich tatsächlich um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit der Klägerin handelte, was jedoch - wie dargelegt - nicht der Fall ist.

23

- IV. Die von der Klägerin erhobene Verfahrensrüge ist unzulässig. Sie ist nicht in der gesetzlich vorgesehenen Form begründet worden. 24
1. Wird eine Verfahrensrüge erhoben, muss die Revisionsbegründung die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO). Bezieht sich die Rüge auf die verfahrensrechtswidrige Unterlassung eines gebotenen richterlichen Hinweises, muss die Revision den unterlassenen Hinweis bezeichnen und angeben, wie darauf reagiert worden wäre. Dazu muss der Revisionskläger im Einzelnen darlegen, welchen tatsächlichen Vortrag er auf einen entsprechenden Hinweis des Berufungsgerichts gehalten oder welche für die Entscheidung erheblichen rechtlichen Ausführungen er gemacht hätte (BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - Rn. 10 mwN). Der zunächst unterbliebene Vortrag muss vollständig nachgeholt und über die Rüge aus § 139 ZPO schlüssig gemacht werden (BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/78 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 32, 56; BGH 8. Oktober 1987 - VII ZR 45/87 - zu I 2 der Gründe). 25
2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung nicht gerecht. 26
- a) Die Revision rügt die fehlende Erteilung eines rechtlichen Hinweises durch das Landesarbeitsgericht. Es habe bei seiner Bewertung drei selbständige Teiltätigkeiten der Klägerin zugrunde gelegt, während das Arbeitsgericht noch von vier Teiltätigkeiten ausgegangen sei. Ein Hinweis hierauf nach § 139 ZPO sei nicht erfolgt. Die unterschiedliche Auffassung über die Bestimmung der Teiltätigkeiten bewirke „für den durch [die] Klägerin zu erbringenden Sachvortrag ... einen erheblichen Unterschied“. 27
- b) Damit sind die gesetzlichen Anforderungen an eine Verfahrensrüge nicht erfüllt. 28
- aa) Zunächst ergibt sich aus der Begründung schon nicht, warum das Landesarbeitsgericht den von der Klägerin vermissten Hinweis hätte erteilen müssen. Dass das Berufungsgericht die hier streitige Bestimmung der tariflich zu bewertenden Arbeitseinheit anders vornimmt als das Arbeitsgericht, gehört zu 29

den jederzeit möglichen und von einem sorgfältigen Prozessbevollmächtigten von sich aus zu erwägenden und beachtenden Möglichkeiten. Das Berufungsgericht ist ohne besonderen Anhaltspunkt nicht verpflichtet, die Parteien darauf hinzuweisen, dass es hinsichtlich entscheidungserheblicher Fragen eine andere Auffassung vertritt als das erstinstanzliche Gericht, so lange die vom Berufungsgericht angestellten Erwägungen von den Parteien nicht erkennbar übersehen oder erkennbar für unerheblich gehalten werden (§ 139 Abs. 2 Satz 1 ZPO). Diese Voraussetzungen hat die Begründung der Verfahrensrüge vorzutragen.

bb) Die Revision legt weiterhin nicht dar, aus welchen Gründen die Frage, ob - wie das Arbeitsgericht angenommen hat - vier verschiedene Teiltätigkeiten vorliegen, oder - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - drei verschiedene Teiltätigkeiten vorliegen, für die Entscheidung des Berufungsgerichts maßgebend wäre. Hierzu hätte besonders deshalb Anlass bestanden, weil auch das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, und weil das Landesarbeitsgericht seine hinsichtlich der Anzahl der Teiltätigkeiten abweichende Ansicht ausdrücklich „zu Gunsten der Klägerin“ unterstellt hat, mithin - und zu Recht - davon ausgegangen ist, dass eine Zusammenfassung von zwei vom Arbeitsgericht noch als getrennt angesehenen Teiltätigkeiten sich im konkreten Fall notwendig zu Gunsten - und keineswegs zum Nachteil - der Klägerin auswirkt. 30

cc) Sodann ist auch nicht erkennbar, wie sich die Klägerin auf einen solchen Hinweis verhalten hätte. Die hierzu vorgebrachten Darlegungen sind unzureichend. Die Klägerin führt lediglich aus, sie hätte auf einen entsprechenden rechtlichen Hinweis „die Aufzeichnungen der Tätigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Anteile der Teiltätigkeiten der Beendigung des Mietvertrags und der Teiltätigkeiten der Begründung des Mietverhältnisses als eine Einheit vorgenommen“. Abgesehen davon, dass das entsprechende Anlagenkonvolut überhaupt keine Zuordnungen der dort dokumentierten Arbeitsschritte zu - sei es den vom Arbeitsgericht oder den vom Landesarbeitsgericht angenommenen - Teiltätigkeiten aufwies, reicht eine derartige Ankündigung eines anderen Vorbringens 31

schon grundsätzlich nicht aus; es muss in der Revisionsinstanz mit der Rüge nachgeholt werden. Das ist nicht geschehen.

V. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 32

Eylert

Treber

Creutzfeldt

Kiefer

Mayr