

Aktenzeichen: 1 ABR 29/09
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluss vom 14. September 2010
- 1 ABR 29/09 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Beschluss vom 17. Juni 2008
- 50 BV 2234/08 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Beschluss vom 9. Dezember 2008
- 16 TaBV 1476/08 u. 16 TaBV 2196/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - karitative Unternehmen - Tendenzträger - pädagogische Mitarbeiter

Gesetz:

BetrVG § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1

Leitsatz:

Bei karitativen Unternehmen oder Betrieben iSd. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sind Tendenzträger regelmäßig nur solche Arbeitnehmer, die bei tendenzbezogenen Tätigkeitseinhalten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können und bei denen diese Tätigkeiten einen bedeutenden Anteil an ihrer Gesamtarbeitszeit ausmachen.

Hinweise des Senats:

führende Sache zu einem Parallelverfahren - 1 ABR 16/09 - zur Tendenzträgereigenschaft eines Psychologen in einem karitativen Unternehmen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 29/09
16 TaBV 1476/08
16 TaBV 2196/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. September 2010

BESCHLUSS

Radtko, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Anschlussbeschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 14. September 2010 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und Platow für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Dezember 2008 - 16 TaBV 1476/08, 16 TaBV 2196/08 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Tendenzträgereigenschaft von pädagogischen Mitarbeitern. 1

Die Arbeitgeberin, die ca. 600 Arbeitnehmer in 25 Betriebsstätten beschäftigt, ist nach einem rechtskräftigen Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 2. August 2005 (- 36 BV 11795/05 -) ein Tendenzunternehmen iSv. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, welches unmittelbar und überwiegend karitativen und erzieherischen Zwecken dient. Gegenstand ihres Unternehmens ist ua. die Einrichtung und der Betrieb von Kindertagesstätten, Tagesförderstätten und Wohnheimen für behinderte Menschen. Ziel der Arbeitgeberin ist die Integration der von ihr betreuten behinderten Menschen in die Gesellschaft. Ihre Tätigkeit ist am Normalisierungsprinzip ausgerichtet. Danach soll den behinderten Menschen ein möglichst normales, selbstbestimmtes Leben sowie die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft ermöglicht werden. 2

Die Wohnheime der Arbeitgeberin sind in drei Wohnheimbereiche gegliedert, die jeweils von einem Abteilungsleiter geführt werden. Dieser ist für die Umsetzung der unternehmerischen Ziele und für die konzeptionelle Fortentwicklung des Leistungsangebots verantwortlich. Die Betreuung der behinderten Menschen erfolgt in Wohnheimen durch pädagogische Mitarbeiter, die über unterschiedliche Ausbildungen verfügen. In fast allen Wohnheimen ist daneben ein Gruppenleiter für die Aufsicht über mehrere Wohngruppen zuständig. 3



Für jeden Heimbewohner wird auf der Grundlage seines individuellen Hilfebedarfs nach der von der Arbeitgeberin erstellten Prozessbeschreibung „Hilfeplanung Wohnheime“ eine Hilfeplanung entwickelt. Zuständig für die Erstellung der Hilfepläne ist ein interdisziplinäres Team, dem neben pädagogischen Mitarbeitern Ärzte, Psychologen, Krankengymnasten sowie Handwerker angehören. Die Hilfepläne werden von dem jeweiligen pädagogischen Mitarbeiter als Bezugsbetreuer, dem Gruppenleiter sowie dem Abteilungsleiter unterzeichnet. Auf der Grundlage der Hilfebedarfspläne werden für den Leistungsträger Entwicklungsberichte erstellt.

4

Nach der Stellenbeschreibung vom 15. Dezember 2006 gehört zu den Aufgaben der in den Wohnheimen eingesetzten pädagogischen Mitarbeiter u.a. die Planung und die Erbringung von Assistenz- und Betreuungsleistungen für die Heimbewohner, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, die Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Vertretern der behinderten Menschen und deren Angehörigen sowie die Erstellung, Umsetzung und Dokumentation der Hilfeplanung entsprechend dem individuellen Hilfebedarf des Betreuten.

5

Zwischen den Betriebsparteien kam es in der Vergangenheit zu Meinungsverschiedenheiten über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einstellung und Versetzung von pädagogischen Mitarbeitern, die auf der Grundlage der Stellenbeschreibung vom 15. Dezember 2006 beschäftigt werden. Die Arbeitgeberin sieht diese als Tendenzträger an, bei denen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eingeschränkt ist. Sie hat daher den Betriebsrat im November 2007 über die Einstellung bzw. die Verlängerung der Befristung der Heilerziehungspfleger T S, K F und H H lediglich informiert. Ebenso hat die Arbeitgeberin darauf verzichtet, die Zustimmung des Betriebsrats zu der ab dem 1. Januar 2008 erfolgten Fortsetzung der befristeten Beschäftigung der Arbeitnehmerin K W einzuholen, die als Angestellte in der Tätigkeit einer Erzieherin im Wohnheimbereich eingesetzt werden sollte.

6

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe bei der Einstellung sowie der Versetzung der in den Wohnheimen eingesetzten pädagogischen Mitarbeiter nach §§ 99 ff. BetrVG mitzubestimmen. Dem stehe

7



die Regelung des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG nicht entgegen; die pädagogischen Mitarbeiter seien keine Tendenzträger.

Der Betriebsrat hat nach einer Antragserweiterung in der Beschwerdeinstanz - soweit für die Rechtsbeschwerde noch von Bedeutung - zuletzt beantragt

8

1. festzustellen, dass dem Betriebsrat bei der Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche als Heilerziehungspfleger in einem Wohnheim in der Tätigkeit eines pädagogischen Mitarbeiters auf der Grundlage der Stellenbeschreibung „pädagogischer Mitarbeiter Wohnen“ tätig werden sollen, ein Mitbestimmungsrecht zusteht,
2. festzustellen, dass dem Betriebsrat bei der Einstellung und Versetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche als Angestellte in der Tätigkeit eines Erziehers in einem Wohnheim in der Tätigkeit eines pädagogischen Mitarbeiters auf der Grundlage der Stellenbeschreibung „pädagogischer Mitarbeiter Wohnen“ tätig werden sollen, ein Mitbestimmungsrecht zusteht,

hilfsweise,

3. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung bzw. Verlängerung der Befristung des Herrn T S zum 16. November 2007 aufzuheben,
4. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung der Frau K F zum 15. November 2007 aufzuheben,
5. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung der Frau K W zum 1. Januar 2008 aufzuheben,
6. der Arbeitgeberin aufzugeben, die Einstellung des Herrn H H zum 1. Dezember 2007 aufzuheben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

9

Das Arbeitsgericht hat dem ursprünglichen Hauptantrag des Betriebsrats, der auf die Feststellung seines Mitbestimmungsrechts bei einzelnen personellen Maßnahmen gerichtet war, entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag auf die Beschwerde der Arbeitgeberin ebenso wie einen auf die Verletzung des Mitbestimmungsrechts gerichteten Hilfsantrag als unzulässig abgewiesen. Den in der Beschwerdeinstanz vom Betriebsrat erstmals gestellten

10



Feststellungsanträgen hat es entsprochen. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin, mit der diese die vollständige Abweisung der Anträge begehrt.

- B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Feststellungsanträge des Betriebsrats sind zulässig und begründet. 11
- I. Die Feststellungsanträge sind zulässig. 12
1. Der in der ersten Instanz obsiegende Betriebsrat hat die Feststellungsanträge ordnungsgemäß mit einer Anschlussbeschwerde (§ 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 524 Abs. 1, 3 ZPO) im Wege der Antragserweiterung (§ 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2, § 81 Abs. 3 ArbGG, § 533 ZPO) in das Verfahren eingeführt. Die Anschließung an die Beschwerde der Arbeitgeberin ist innerhalb der dem Betriebsrat bis zum 11. November 2008 gesetzten Frist zur Beschwerdeerwidern erfolgt und in dem am 6. November 2008 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz sogleich begründet worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Antragserweiterung als sachdienlich angesehen und zugelassen. Im Übrigen hat sich die Arbeitgeberin auf die geänderten Anträge rügelos eingelassen. 13
2. Mit seinen Anträgen möchte der Betriebsrat das Bestehen seines Mitbestimmungsrechts nach §§ 99 ff. BetrVG bei der Einstellung und - soweit es Erzieher betrifft - auch bei der Versetzung festgestellt wissen, wenn diese Maßnahmen pädagogische Mitarbeiter betreffen, die auf der Grundlage der Stellenbeschreibung vom 15. Dezember 2006 beschäftigt werden. Die so verstandenen Anträge sind hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 14
3. Für die Anträge besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Der Betriebsrat kann die Frage, ob die im Antrag beschriebenen Maßnahmen seinem Mitbestimmungsrecht nach §§ 99 ff. BetrVG unterliegen, durch einen abstrakten Feststellungsantrag losgelöst vom konkreten Einzelfall zur gerichtlichen Entscheidung stellen (BAG 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 10, BAGE 121, 139). 15



- II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Betriebsrat bei der Einstellung und Versetzung der in den Wohnheimen der Arbeitgeberin eingesetzten pädagogischen Mitarbeiter nach §§ 99 ff. BetrVG mitzubestimmen hat. Das Beteiligungsrecht wird nicht durch § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG eingeschränkt. Die pädagogischen Mitarbeiter sind keine Tendenzträger. 16
1. Gem. § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor der Einstellung und einer Versetzung iSd. § 95 Abs. 3 BetrVG eines Arbeitnehmers die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Die Arbeitgeberin beschäftigt die erforderliche Anzahl von Arbeitnehmern. 17
2. Das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung und der Versetzung wird nicht durch § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ausgeschlossen. 18
- a) Nach § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG finden die Vorschriften dieses Gesetzes ua. auf solche Unternehmen und Betriebe, welche unmittelbar und überwiegend karitativen und erzieherischen Bestimmungen dienen, keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. 19
- b) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dient ein Unternehmen karitativen Bestimmungen, wenn es den sozialen Dienst am körperlich oder seelisch leidenden Menschen zum Ziel hat und auf Heilung oder Milderung innerer oder äußerer Nöte des Einzelnen oder auf deren vorbeugende Abwehr gerichtet ist. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit des Unternehmens ohne Absicht der Gewinnerzielung erfolgt und der Unternehmer nicht ohnehin von Gesetzes wegen zu derartigen Hilfeleistungen verpflichtet ist (12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - zu B II 2 b aa der Gründe mwN, BAGE 103, 329). Ein Unternehmen verfolgt eine erzieherische Tendenz iSd. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, wenn durch planmäßige und methodische Unterweisung in einer Mehrzahl allgemein- oder berufsbildender Fächer die Persönlichkeit von Menschen geformt werden soll. Dagegen genügt es nicht, wenn die Tätigkeit des Unternehmens lediglich auf die Vermittlung gewisser 20



Kenntnisse und Fertigkeiten gerichtet ist. Unerheblich ist dagegen, ob die erzieherische Tätigkeit gegenüber Kindern und Jugendlichen oder gegenüber Erwachsenen ausgeübt wird (31. Januar 1995 - 1 ABR 35/94 - zu B II 3 b aa (2) der Gründe mwN, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 56 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 126).

Die Arbeitgeberin ist ein Tendenzunternehmen iSv. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Sie verfolgt in ihrem aus einem Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn bestehenden Unternehmen unmittelbar und überwiegend karitative und erzieherische Zwecke. Dies ist zwischen den Beteiligten unstreitig und überdies vom Arbeitsgericht Berlin in dem zwischen ihnen geführten Verfahren (- 36 BV 11795/05 -) rechtskräftig festgestellt worden.

c) Das Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei der Einstellung und der Versetzung der in Wohnheimen beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter ist nicht eingeschränkt. Zwar kommt in Tendenzbetrieben die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei bestimmten personellen Einzelmaßnahmen in Betracht, wenn diese sog. Tendenzträger betreffen. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat in rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstandender Weise die Tendenzträger-eigenschaft der bei der Arbeitgeberin auf der Grundlage der Tätigkeitsbeschreibung vom 15. Dezember 2006 beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter verneint.

aa) Beschäftigte sind Tendenzträger, wenn die Bestimmungen und Zwecke des jeweiligen in § 118 Abs. 1 BetrVG genannten Unternehmens oder Betriebs für ihre Tätigkeit inhaltlich prägend sind (BAG 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - Rn. 16, BAGE 121, 139). Dies setzt voraus, dass sie die Möglichkeit haben, in dieser Weise auf die Tendenzverwirklichung Einfluss zu nehmen (BAG 12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - zu B II 2 b bb der Gründe mwN, BAGE 103, 329). Eine bloße Mitwirkung bei der Tendenzverfolgung genügt dafür nicht (BAG 18. April 1989 - 1 ABR 2/88 - zu B II 2 c der Gründe mwN, BAGE 61, 305).



bb) Die Voraussetzungen für die Tendenzträgerereigenschaft sind wegen des durch § 118 Abs. 1 BetrVG vermittelten Grundrechtsbezugs in Abhängigkeit von den in der Vorschrift aufgeführten Unternehmens- und Betriebszwecken zu bestimmen. Mit dem Tendenzschutz hat der Gesetzgeber das aus dem Demokratie- und Sozialstaatsprinzip folgende Recht der Arbeitnehmer auf Teilhabe an den sie betreffenden Angelegenheiten mit Rücksicht auf die grundrechtlichen Freiheitsrechte der von § 118 Abs. 1 Satz 1 BetrVG erfassten Arbeitgeber begrenzt (*Fitting BetrVG 25. Aufl. § 118 Rn. 2*). In Bezug auf diese Arbeitgeber erweist sich § 118 Abs. 1 BetrVG als eine grundrechtsausgestaltende Regelung, bei deren Auslegung und Anwendung es nicht auf das Gewicht der durch die in Frage stehenden Mitbestimmungsrechte geschützten Belange der Arbeitnehmer ankommt (*BAG 20. April 2010 - 1 ABR 78/08 - Rn. 18, EzA BetrVG 2001 § 118 Nr. 9*). Die in ihr bestimmte eingeschränkte Geltung der organisatorischen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und seiner Beteiligungsrechte führt zu einer von Verfassungs wegen gebotenen Privilegierung der davon begünstigten Arbeitgeber. Die Verwirklichung ihrer unternehmerischen Ziele darf durch die betriebliche Mitbestimmung nicht ernsthaft beeinträchtigt werden, da ansonsten ihre durch § 118 Abs. 1 BetrVG geschützten Freiheitsrechte verletzt würden. An einer solchen Beeinträchtigung von grundrechtlichen Rechtspositionen fehlt es aber bei Unternehmen und Betrieben, die lediglich karitativen oder erzieherischen Bestimmungen außerhalb des durch Art. 7 Abs. 4, 5 GG geschützten Bereichs dienen (*BAG 5. Oktober 2000 - 1 ABR 14/00 - zu B II 1 b aa der Gründe, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 67 = EzA BetrVG 1972 § 118 Nr. 72*). Bei diesen beruht die eingeschränkte Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes auf ihrem besonderen Unternehmenszweck. Die damit verbundene Privilegierung hält sich zwar im Rahmen des dem Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung zustehenden Entscheidungsspielraums und ist deshalb mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Der unterschiedliche Bezug zu den besonderen Freiheitsrechten des Grundgesetzes und die durch § 118 Abs. 1 BetrVG vermittelte Begünstigung bei der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes gebietet es aber, bei diesen Arbeitgebern für die Tendenzträgerereigenschaft ihrer Be-

24

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



schäftigten ein höheres Maß an Einflussnahme auf die geschützte Tendenz zu verlangen, als bei den anderen von § 118 Abs. 1 BetrVG erfassten Arbeitgebern.

cc) Bei Arbeitgebern, deren unternehmerische Betätigung einem besonderen Grundrechtsschutz unterliegt, können die Voraussetzungen für die Tendenzträgereigenschaft einzelner Arbeitnehmer schon dann erfüllt sein, wenn jenen in nicht völlig unbedeutendem Umfang Arbeiten übertragen sind, durch die sie Einfluss auf die grundrechtlich geschützte Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers nehmen können (*BAG 20. April 2010 - 1 ABR 78/08 - Rn. 21, EzA BetrVG 2001 § 118 Nr. 9; 20. November 1990 - 1 ABR 87/89 - zu B IV 4 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 § 118 Nr. 57*).

Bei Arbeitgebern hingegen, bei denen der durch § 118 Abs. 1 BetrVG vermittelte Grundrechtsbezug einen so weitgehenden Schutz nicht erfordert, setzt die Tendenzträgereigenschaft der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer voraus, dass diese bei den tendenzbezogenen Tätigkeitsinhalten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können. Die Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme auf die karitative oder erzieherische Tendenz fehlt hingegen, wenn sie bei diesen Aufgaben über keinen oder nur einen geringfügigen Gestaltungsfreiraum verfügen, etwa weil sie einem umfassenden Weisungsrecht oder Sachzwängen ausgesetzt sind (*BAG 12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - zu B II 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 103, 329*). Andererseits setzt die Tendenzträgereigenschaft nicht notwendig die alleinige Entscheidungsbefugnis des Arbeitnehmers voraus. Ein inhaltlich prägender Einfluss auf die karitative oder erzieherische Tendenzverwirklichung kann auch dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer in bedeutende planerische, konzeptionelle oder administrative Entscheidungen in dem tendenzgeschützten Bereich einbezogen ist und sein Beitrag vom Arbeitgeber aufgrund seiner besonderen Fachkunde nicht übergangen werden kann. Eine Vorgesetztenstellung allein vermag die Tendenzträgereigenschaft hingegen nicht zu begründen. Der Arbeitnehmer muss vielmehr durch seine Weisungen gerade auf die unmittelbar von dem Arbeitgeber verwirklichte Tendenz Einfluss nehmen. In

25

26



zeitlicher Hinsicht reicht ein unbedeutender Anteil der tendenzbezogenen Aufgaben an der Arbeitszeit des Arbeitnehmers ebenfalls nicht aus. Für die Annahme einer Tendenzträgereigenschaft ist regelmäßig ein bedeutender Anteil an seiner Gesamtarbeitszeit erforderlich. Nur unter diesen Voraussetzungen ist die durch § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG bewirkte Begünstigung der Unternehmen mit einer karitativen oder erzieherischen Zweckbestimmung gerechtfertigt.

dd) Bei der Bewertung des Gestaltungsfreiraums eines im tendenzgeschützten Bereich beschäftigten Arbeitnehmers steht dem Gericht der Tatsacheninstanz ein Beurteilungsspielraum zu. Dessen fallbezogene Würdigung ist in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur daraufhin überprüfbar, ob der Sachverhalt fehlerfrei festgestellt wurde, die Bewertungsmaßstäbe nicht verkannt sind und die Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Punkte vertretbar erscheint. 27

ee) Danach sind die in den Wohnheimen der Arbeitgeberin beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter keine Tendenzträger in Bezug auf die von der Arbeitgeberin verfolgte karitative Tendenz. 28

(1) Das Landesarbeitsgericht ist von einem zutreffenden Beurteilungsmaßstab ausgegangen. Das Beschwerdegericht hat in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung angenommen, dass die Tendenzträgereigenschaft von einem prägenden Einfluss auf die karitative Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers abhängig ist (*12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - zu B II 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 103, 329*). Seine Ausführungen, wonach es eines hinreichend weiten eigenverantwortlichen Gestaltungsspielraums bedarf, um einen prägenden Einfluss auf die Tendenzverwirklichung anzunehmen, sind in diesem Sinn zu verstehen. 29

(2) Die tatrichterliche Würdigung des Beschwerdegerichts lässt einen rechtsbeschwerderechtlich erheblichen Rechtsfehler nicht erkennen. 30

(a) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht bedacht, dass die pädagogischen Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit das 31



Normalisierungsprinzip und den Eingliederungsgedanken zu berücksichtigen haben. Nach den Ausführungen des Beschwerdegerichts haben die pädagogischen Mitarbeiter bei ihrer Arbeit ua. das verfasste Leitbild der Arbeitgeberin zu beachten. In dessen Nr. 2 werden ausdrücklich das Integrationsziel und das Normalisierungsprinzip genannt.

(b) Das Beschwerdegericht hat die Tätigkeit der in den Wohnheimen beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter auch nicht mit derjenigen von Reinigungs- und Pflegepersonal gleichgestellt. Es hat berücksichtigt, dass die pädagogischen Mitarbeiter die Assistenz- und Betreuungstätigkeiten auf der Grundlage des individuellen Bedarfs und der Wünsche der Heimbewohner planen und erbringen. Nach der Annahme des Landesarbeitsgerichts handelt es sich dabei um ausführende Arbeiten, bei denen für die pädagogischen Mitarbeiter kein inhaltlich gestaltender Spielraum besteht. Diese trichterliche Würdigung des Beschwerdegerichts lässt einen Rechtsfehler nicht erkennen. Dass die pädagogischen Mitarbeiter bei ihren Assistenz- und Betreuungstätigkeiten Versorgungs- und Pflegeleistungen erbringen, räumt auch die Arbeitgeberin ein. Das Landesarbeitsgericht konnte aufgrund des von ihm festgestellten Sachverhalts auch das Vorliegen des für die Tendenzträgereigenschaft erforderlichen Gestaltungsspielraums verneinen. Die in den Wohnheimen beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter treffen keine für die karitative Tendenzverfolgung der Arbeitgeberin bedeutsamen Entscheidungen. Ihre Tätigkeit wird vielmehr durch die von der Arbeitgeberin vorgesehenen Hilfen bestimmt. Die pädagogischen Mitarbeiter entscheiden nicht über die Art der Hilfeleistung für die von ihnen betreuten behinderten Menschen. Zwar wird ihr Verhältnis zu diesen durch ihre persönliche Zuwendung und ihren Einsatz bestimmt. Dieser Umstand reicht jedoch allein nicht aus, einen maßgeblichen Einfluss auf die Tendenzverwirklichung der Arbeitgeberin zu begründen. Bei der Betreuungsleistung bestehen für die pädagogischen Mitarbeiter aufgrund der vorgegebenen Arbeitsabläufe und der situativ bedingten Anforderungen keine nennenswerten Spielräume.

32

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



(c) Das Landesarbeitsgericht durfte auch das Anlernen und die Ein-
arbeitung von neuen Mitarbeitern sowie die Kommunikations- und Kontaktauf-
gaben gegenüber den gesetzlichen Vertretern der Heimbewohner für die
Beurteilung der Tendenzträgerschaft unberücksichtigt lassen. Es ist schon
fraglich, ob diese Tätigkeiten überhaupt dem von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1
BetrVG geschützten karitativen Bereich zuzuordnen sind. Dies kann indes
dahinstehen. Es ist weder ersichtlich noch von der Arbeitgeberin dargetan, dass
die pädagogischen Mitarbeiter bei diesen Tätigkeiten über einen Gestaltungs-
freiraum verfügen. Darüber hinaus werden die dabei anfallenden Aufgaben
nach den nicht mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag oder einer Ver-
fahrensrüge angegriffenen Feststellungen der Vorinstanz nur in geringem
zeitlichen Umfang erbracht.

33

(d) Die Tendenzträgerschaft der pädagogischen Mitarbeiter folgt schließlich
nicht aus ihrer Beteiligung bei der Aufstellung der Hilfepläne. Diese werden
aufgrund der Vorgabe des Leistungsträgers erstellt, so dass weder für die
Arbeitgeberin noch für die beteiligten Mitarbeiter insoweit ein Ermessenspiel-
raum besteht. Das Landesarbeitsgericht konnte auch einen eigenverantwort-
lichen Beitrag der pädagogischen Mitarbeiter bei den Erhebungen über die
Hilfebedürftigkeit wegen der dafür bestehenden Vorgaben verneinen. Dies wird
auch von der Rechtsbeschwerde nicht in Zweifel gezogen. Die Arbeitgeberin ist
lediglich der Auffassung, dass die Einschätzung über die zukünftig zu leistende
Hilfe auf der Grundlage eines eigenverantwortlichen Gestaltungsspielraums der
pädagogischen Mitarbeiter erfolgt. Das Beschwerdegericht hat dies mit der
Begründung verneint, die Einschätzung über die zu erbringende Hilfe werde
nicht durch den pädagogischen Mitarbeiter allein, sondern durch ein Team
getroffen und liege wie die Änderung des Hilfeplans darüber hinaus in der
Verantwortung der Einrichtungsleitung. Mit dieser einzelfallbezogenen Würdi-
gung hat das Landesarbeitsgericht seinen Beurteilungsspielraum nicht über-
schritten. Zwar steht die Mitwirkung anderer Personen an einer tendenz-
relevanten Entscheidung der Tendenzträgerereignis grundsätzlich nicht
entgegen. Der notwendige Gestaltungsfreiraum kann auch dann vorliegen,
wenn diese Entscheidung nicht von einer Person, sondern von mehreren

34



Beteiligten gemeinsam getroffen wird. Voraussetzung ist allerdings, dass diese dabei ihrerseits über nennenswerte Gestaltungsmöglichkeiten in dem tendenzgeschützten Bereich verfügen. Einen solchen hat das Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch hat die Arbeitgeberin eine entsprechende Befugnis der pädagogischen Mitarbeiter behauptet. Selbst nach ihrem Vorbringen werden die Entscheidungen über die medizinisch erforderlichen Hilfen nicht von den pädagogischen Mitarbeitern, sondern von den einbezogenen Ärzten und Psychologen getroffen. Darüber hinaus räumt die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdebegründung ein, dass die Einrichtungsleitung oder die Heimleitung einzubeziehen sind, wenn bedeutsame Veränderungen im Umfang des Hilfebedarfs oder grundsätzliche Entscheidungen zu Ressourcen und Verhandlungen mit dem Leistungsträger berührt sind. Dass den pädagogischen Mitarbeitern bei der Änderung oder der Fortschreibung eines Hilfeplans ansonsten nennenswerte Gestaltungsfreiräume verbleiben, die einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit beanspruchen, ist weder von der Arbeitgeberin vorgetragen noch in sonstiger Weise ersichtlich.

ff) Die in den Wohnheimen der Arbeitgeberin beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter sind auch keine Tendenzträger in Bezug auf die von der Arbeitgeberin verfolgte erzieherische Tendenz. 35

Zwar weist die Arbeitgeberin im Ausgangspunkt zutreffend darauf hin, dass das Beschwerdegericht nicht auf die Tendenzträgereigenschaft der pädagogischen Mitarbeiter im Bereich der erzieherischen Tendenzzwecke eingegangen ist. Eine solche Prüfung war jedoch nach dem Verfahrensverlauf in den Vorinstanzen nicht veranlasst. Es ist weder offenkundig noch von der Arbeitgeberin dargetan, dass die in den Wohnheimen beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter nach der Stellenbeschreibung vom 15. Dezember 2006 in Bezug auf die erzieherische Tendenz über einen nennenswerten Gestaltungsfreiraum verfügen und der Umfang dieser Tätigkeiten in zeitlicher Hinsicht ihre Tendenzträgereigenschaft begründen könnte. 36



III. Da sich die Rechtsbeschwerde in Bezug auf die Feststellungsanträge als unbegründet erweist, sind dem Senat die vom Betriebsrat lediglich hilfsweise gestellten Aufhebungsanträge nicht zur Entscheidung angefallen.

37

Schmidt

Linck

Koch

Wisskirchen

Platow



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)