

Aktenzeichen: 4 AZR 303/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 7. Mai 2008
- 4 AZR 303/07 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 24. April 2006
- 6 Ca 454/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 30. Januar 2007
- 5 Sa 180/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Heimleiterin

Gesetz:

BAT-O (VKA) §§ 22, 23, Anl. 1a (Allgemeine Vergütungsordnung)
VergGr. II Fallgr. 1e, VergGr. III Fallgr. 1a, VergGr. IVa Fallgr. 1b, VergGr.
IVb Fallgr. 1a, VergGr. Vb Fallgr. 1a

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 303/07

5 Sa 180/06

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

7. Mai 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Mai 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Pfeil und den ehrenamtlichen Richter Weißelkock für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 30. Januar 2007 - 5 Sa 180/06 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die im Jahre 1944 geborene Klägerin, die den Abschluss eines „Agraringenieurs für den Bereich Finanzen“ erworben hat, ist bei dem beklagten Landkreis und dessen Rechtsvorgänger seit dem 11. März 1991 beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 1. Juli 1991 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. 2

Seit 1992 leitet die Klägerin das Behindertenzentrum Z, das der beklagte Landkreis als Eigenbetrieb führt. Sie wird seit dem 1. Januar 1995 nach VergGr. III BAT-O vergütet. Zum 1. Oktober 2005 erfolgte die Überleitung in die Entgeltgr. 11 TVöD. 3

Gegenstand des von der Klägerin geleiteten Behindertenzentrums ist nach § 1 der Satzung dieses Eigenbetriebes „die ganzheitliche Betreuung, Versorgung und Pflege, insbesondere behinderter Menschen entsprechend aktueller Erkenntnisse und Standards mit dem Ziel der Erhaltung, Förderung und Wiedergewinnung individueller Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Aufrechterhaltung eines weitgehend selbständigen und sinnerfüllten Lebens in einem anregenden und unterstützenden Umfeld“. In der Satzung sind auch die Aufgaben und die Zuständigkeit der Betriebsleitung geregelt. Danach hat sie ua. den Stand der Kostendeckung durch Pflegevergütung, Entgelt für Unterkunft und Verpflegung sowie Investitionsförderung laufend zu überwachen und 4



erforderlichenfalls den Abschluss neuer Vergütungsvereinbarungen von den Kostenträgern zu verlangen. Sie ist für die wirtschaftliche Führung des Eigenbetriebes verantwortlich. Seit etwa zehn Jahren führt die Klägerin die Pflege-satzverhandlungen selbständig und ohne Unterstützung der Kreisverwaltung. Die Betriebsleitung trifft nach der Satzung auch die Entscheidungen über die Personalangelegenheiten der Beschäftigten mit Ausnahme der Beschäftigten ab der VergGr. Vb, KR VII und Lohngr. 6, für die nach der Satzung der Landrat im Einvernehmen mit der Betriebsleitung zuständig ist. Tatsächlich hat die Klägerin - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - die volle Personalverantwortung für das gesamte Personal, ausgenommen die Pflegedienstleiterin und ihren Stellvertreter. Sie hat tatsächlich das gesamte Personal selbständig eingestellt. Für die Klägerin als Heimleiterin ist unter dem 1. September 2004 eine Stellenbeschreibung erstellt worden, die der von der Klägerin im Jahre 1992 entworfenen Arbeitsplatzbeschreibung hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeiten nahezu vollständig entspricht.

Das Behindertenzentrum besteht aus den Bereichen Pflegeheim, Wohnheim und Begegnungsstätte sowie aus der Verwaltung und den gewerblichen Diensten (Küche, Wäscherei, Technik). In dem Bereich Pflegeheim, in dem etwa 2/3 der Heimbewohner untergebracht sind, gibt es sechs Wohnbereiche, die jeweils durch eine Krankenschwester geleitet werden. Der Bereich Wohnheim, der nicht weiter aufgeteilt ist, wird ebenfalls von einer Krankenschwester geleitet. In dem Pflegeheim und Wohnheim sind weit überwiegend Krankenschwestern, Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer, Pflegehelfer und Reinigungskräfte beschäftigt. In der Begegnungsstätte mit zuletzt etwa neun Mitarbeitern sind auch Ergotherapeuten tätig.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 9. März 2005 von der Beklagten vergeblich Vergütung nach VergGr. II BAT-O ab 1. April 2005 verlangt. Mit ihrer Klage verfolgt sie dieses Begehren weiter. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit als Heimleiterin mit 80 Beschäftigten und 152 Heimbewohnern hebe sich auf Grund des in der Satzung beschriebenen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldes durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der VergGr. IVa Fallgr. 1b heraus. Die Anzahl der Mitarbeiter und Heimbewohner



sei in den vergangenen Jahren ständig gestiegen. Die herausgehobene Verantwortung ergebe sich auch schon allein daraus, dass sie ab 1996 Pflegesatzverhandlungen selbständig durchführe und den Wirtschaftsplan in eigener Verantwortung aufstelle. Die Pflegesatzverhandlungen seien für das Behindertenzentrum von existentieller Bedeutung, denn durch sie würde über die Absicherung der jährlichen finanziellen Ausstattung des Behindertenzentrums entschieden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

7

festzustellen, dass die Klägerin ab 1. April 2005 in die VergGr. II Fallgr. 1e BAT-O eingruppiert ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat geltend gemacht, die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit entspreche nicht den Voraussetzungen der VergGr. II Fallgr. 1e. Die Führung der Pflegesatzverhandlungen, die Aufstellung der Wirtschaftspläne und die Erstellung der Jahresabschlüsse erfüllten lediglich die Tatbestandsmerkmale der besonderen Schwierigkeit und - herausgehobenen - Bedeutung der VergGr. IVa Fallgr. 1b. Die Personalverantwortung für die ihr unterstellten Beschäftigten und Heimbewohner könnten das herausgehobene Maß der Verantwortung nicht begründen, weil sie bereits bei dem Merkmal der VergGr. IVb Fallgr. 1a „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ berücksichtigt worden sei. Im Übrigen sei die Klägerin an die Beschlüsse des Kreistages, seiner Ausschüsse und der Entscheidungen der Landrätin gebunden und könne deshalb nicht weitgehend selbständig entscheiden.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9



Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der zulässigen Eingruppierungsfeststellungsklage nicht stattgegeben werden. Die Sache ist deshalb an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuweisen. 10

I. Die Eingruppierungsfeststellungsklage ist zulässig. 11

Der in der Revisionsinstanz anhängige Feststellungsantrag zielt allerdings auf die Feststellung einer bestimmten Eingruppierung und nicht, wie bei der üblichen anerkannten Eingruppierungsfeststellungsklage auf die Feststellung, dass die Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe zu zahlen ist. Darüber hinaus umfasst der Feststellungsantrag auch die Fallgruppe, was nach der ständigen Rechtsprechung des Senats nicht zulässig ist (zB BAG 22. Januar 2003 - 4 AZR 700/01 - AP BAT § 24 Nr. 24). 12

Dies begründet indes auf Grund der hier gegebenen Umstände nicht die Unzulässigkeit der Feststellungsklage. Die Klägerin hat den Feststellungsantrag in der vorliegenden Fassung erst in der Berufungsinstanz auf Vorschlag des Landesarbeitsgerichts gestellt. Ursprünglich war ihr Antrag auf die Feststellung gerichtet, dass der Beklagte verpflichtet sei, der Klägerin ab 1. April 2005 eine Vergütung nach VergGr. II BAT-O und ab dem 1. Oktober 2005 eine Vergütung nach der Entgeltgr. 13 TVöD, hilfsweise ab dem 1. Oktober 2005 eine Vergütung nach der Entgeltgr. 12 TVöD zu zahlen, wobei die Klägerin in der Berufungsinstanz nur noch den Hilfsantrag bezogen auf die Entgeltgr. 12 TVöD weiterverfolgt hat. Das Landesarbeitsgericht ist bei seinem Vorschlag zur Umstellung des Feststellungsantrags offensichtlich - wie die Entscheidungsgründe zeigen - davon ausgegangen, dass die Rechtsprechung zur Unzulässigkeit der Fallgruppenfeststellung im Hinblick auf die Überleitung auf den TVöD nicht mehr ohne Einschränkungen anzuwenden sei, weil die Fallgruppen für die Überleitung in die Entgeltgruppen nach dem TVöD maßgeblich sein 13



können, weshalb die Angabe der Fallgruppe zur präzisen Bezeichnung des klägerischen Rechtsschutzziels zwingend geboten sei.

Dem kann nicht gefolgt werden. Die Klärung der der Klägerin zustehenden Vergütung kann durch den von der Klägerin zunächst gestellten Antrag erreicht werden, weil mit der Entscheidung über den Antrag, nach welcher Entgeltgruppe des TVöD die Klägerin ab 1. Oktober 2005 zu vergüten ist, auch über die für die Überleitung maßgebliche Eingruppierung nach dem BAT-O einschließlich der Fallgruppe entschieden werden muss.

Unter diesen Umständen kann die Feststellungsklage nicht als unzulässig abgewiesen werden. Denn das mit dem Feststellungsantrag verfolgte Ziel der Klage hat sich durch die Antragsumstellung entsprechend dem Vorschlag des Landesarbeitsgerichts nicht verändert. Die Klägerin sollte ihren Feststellungsantrag allerdings wieder entsprechend der ursprünglichen Formulierung umstellen, entsprechend dem jetzt noch verfolgten Klageziel für den Zeitraum ab 1. Oktober 2005 beschränkt auf die Entgeltgr. 12 TVöD.

II. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, mit der es der Klägerin ab dem 1. April 2005 Vergütung nach VergGr. II BAT-O zuerkannt hat, hält der Revision nicht stand.

1. Auf das Arbeitsverhältnis fand auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme bis zum Inkrafttreten des TVöD der BAT-O Anwendung. Deshalb richtet sich die Eingruppierung der Klägerin nach § 22 BAT-O.

2. Die danach für die Eingruppierung der Klägerin maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale der Anl. 1a zum BAT-O/VKA (Allgemeine Vergütungsordnung) lauten:

„Vergütungsgruppe II

1. ...

- e) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1b heraushebt,



nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1a.

...

Vergütungsgruppe III

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1b heraushebt.

...

Vergütungsgruppe IVa

1. b) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 1a heraushebt.

...

Vergütungsgruppe IVb

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1a heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist.

...

Vergütungsgruppe Vb

1. a) Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.“

3. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des Behindertenzentrums einen einheitlichen Arbeitsvorgang darstellt. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, wonach die Tätigkeiten des Leiters einer Einrichtung idR einen einzigen Arbeitsvorgang darstellen (*vgl. zB 26. August 1987 - 4 AZR 146/87 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 138; 11. Februar 2004 - 4 AZR 42/03 - BAGE 109, 308*). Das trifft auch für die Tätigkeiten der Klägerin zu, weil alle von ihr auszu-

19



übenden Aufgaben ihrer Funktion als Leiterin des Behindertenzentrums zugeordnet werden können.

4. Die VergGr. III Fallgr. 1a, von der ausgehend die Klägerin den Bewährungsaufstieg nach VergGr. II Fallgr. 1e geltend macht, baut auf den VergGr. IVa Fallgr. 1b, IVb Fallgr. 1a und Vb Fallgr. 1a auf. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist bei Aufbaufallgruppen zunächst zu prüfen, ob die Klägerin die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe und anschließend, ob sie diejenigen der qualifizierenden Merkmale der höheren Vergütungsgruppen erfüllt. Dabei ist eine pauschale Prüfung ausreichend, wenn die Tätigkeit des Angestellten zwischen den Parteien unstreitig ist und der Arbeitgeber selbst die Tätigkeitsmerkmale als erfüllt erachtet (12. Mai 2004 - 4 AZR 371/03 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 301). 20
5. Danach ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, dass die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen der Aufbaufallgruppen bis einschließlich der VergGr. IVa Fallgr. 1b erfüllt. Dabei hat es ebenso wie der Beklagte angenommen, dass die Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des Heimes besondere Schwierigkeit im tariflichen Sinne aufweist, weil von ihr nicht nur fachliche Kenntnisse im Haushalts- und Finanzwesen, sondern darüber hinaus auch Kenntnisse in der Personalführung, in der Verwaltungsorganisation sowie spezielle fachbezogene Kenntnisse im Hinblick auf die im Heim betreuten behinderten Menschen gefordert werden. Die herausgehobene Bedeutung hat es entsprechend der Auffassung des Beklagten wegen der Anzahl der Bewohner und der Anzahl der der Klägerin unterstellten Mitarbeiter sowie wegen der Größe des Aufgabengebiets und der finanziellen Verantwortung der Heimleitung bejaht. Insoweit sind Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts nicht zu erkennen. 21
6. Das Landesarbeitsgericht hat aber rechtsfehlerhaft angenommen, dass die von der Klägerin auszuübende Tätigkeit auch dem qualifizierenden Merkmal der VergGr. III Fallgr. 1a „erhebliche Heraushebung durch das Maß der Verantwortung“ entspricht. 22



- a) Bei diesem Heraushebungsmerkmal handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die revisionsrechtliche Überprüfung ist bei einem solchen Rechtsbegriff grundsätzlich darauf beschränkt, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt hat (*st. Rspr. des Senats* zB 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 237). 23
- b) Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Begründung des Landesarbeitsgerichts der Revision nicht stand. 24
- aa) Zweifelhaft ist bereits, ob das Landesarbeitsgericht von dem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist. Die Erfüllung der VergGr. III Fallgr. 1a setzt eine nochmals erhebliche Heraushebung aus der VergGr. IVa Fallgr. 1b durch das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung voraus. Dafür ist eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung zu fordern. Dieses Maß der Verantwortung kann nur in einer Spitzenposition des gehobenen Angestelltendienstes erreicht werden, zB durch Angestellte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten, oder durch Angestellte, die besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten (*grundlegend Senat* 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59; weiter zB 9. Juli 1997 - 4 AZR 780/95 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 39). Dieser Inhalt des Rechtsbegriffs ergibt sich aus den Entscheidungsgründen des Landesarbeitsgerichts nicht hinreichend deutlich. Es führt zwar aus, dass diese Fallgruppe den Spitzenpositionen des gehobenen Angestelltendienstes vorbehalten sei. Soweit es aber anschließend darauf abstellt, dass die nochmals gesteigerte besondere Verantwortung sich auch aus der Größe des Arbeitsbereichs ergeben könne, fehlt es jedenfalls an dem ausdrücklichen Hinweis auf die insoweit maßgebliche Voraussetzung, dass es um die Leitung eines großen Arbeitsbereichs gehen muss, der die Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit jeweils wieder 25



qualifizierten Gruppenleitern betrifft (so auch Sonntag/Bauer/Bockholt *Eingruppierung im öffentlichen Dienst* 9. Aufl. Rn. 244, auf die sich das Landesarbeitsgericht bezieht).

bb) Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht den zutreffenden Rechtsbegriff bei der Subsumtion wieder verlassen. 26

Es hat zur Begründung des geforderten Maßes der Verantwortung entscheidend auf den Vergleich mit einem Leiter eines Erziehungsheimes mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen abgestellt, der nach den speziellen Merkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst in VergGr. III (Fallgr. 3) eingruppiert ist. Mit einem Erziehungsheim habe das von der Klägerin geleitete Behindertenzentrum trotz des fehlenden Erziehungsauftrags viele Gemeinsamkeiten, jedenfalls mehr als mit Kindertagesstätten, deren Leiter bei mindesten 180 Plätzen bzw. bei behinderten Kindern bei mindestens 90 Plätzen nach diesen speziellen Merkmalen nur nach VergGr. IVa (Fallgr. 2 bzw. 7) eingruppiert sind. 27

(1) Diese Begründung widerspricht dem zutreffenden Verständnis des Merkmals, weil es das Verhältnis der für die VergGr. III Fallgr. 1a geforderten erheblich herausgehobenen Verantwortung zu der bereits nach VergGr. IVa Fallgr. 1b vorausgesetzten Verantwortung übergeht. Die Prüfung der Merkmale von Aufbaufallgruppen verlangt den aufeinander bezogenen wertenden Vergleich mit dem entsprechenden Merkmal der niedrigeren Aufbaufallgruppe. Sie darf nicht umgangen werden durch einen wertenden Vergleich mit besonderen funktionsbezogenen Eingruppierungsmerkmalen für andere Regelungsbe- reiche. Denn bei den vom Landesarbeitsgericht zum Vergleich herangezogenen Merkmalen handelt es sich um spezielle Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst, dem die Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des Behindertenzentrums, wie das Landesarbeitsgericht zunächst selbst ausführt, nicht zugeordnet werden kann. Der wertende Vergleich mit diesen speziellen Tätigkeitsmerkmalen kann deshalb auch nicht die notwendige Prüfung des Heraushebungsmerkmals der VergGr. III Fallgr. 1a nach den einschlägigen Aufbaufallgruppen der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale ersetzen. 28



(2) Im Übrigen ist die wertende Gleichstellung des Behindertenzentrums mit einem Erziehungsheim auch inhaltlich nicht zutreffend. Der fehlende Erziehungsauftrag in dem Behindertenzentrum steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Gleichstellung der Klägerin als Leiterin des Behindertenzentrums mit den Leitern von Erziehungsheimen hinsichtlich der tariflichen Wertigkeit ihrer Tätigkeit entgegen. Denn die Tarifvertragsparteien haben mit den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst für diesen Bereich eine eigenständige tarifliche Bewertung vorgenommen und dabei auch für Erziehungsheime eine typisierende Bewertung zu Grunde gelegt, die auf die Durchschnittsbelegung abstellt. Dabei haben sie in der Protokollerklärung Nr. 11 den Begriff des Erziehungsheimes im tariflichen Sinne eindeutig dahingehend definiert, dass dort überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche iSd. § 39 BSHG (jetzt § 53 SGB XII) oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind. Damit haben sie dem Erziehungsauftrag und der Schwierigkeit des Erziehungsauftrags eine besondere tarifliche Bedeutung zugemessen.

29

cc) Auch die ergänzende Begründung des Landesarbeitsgerichts für das von ihm angenommene herausgehobene Maß der Verantwortung ist rechtsfehlerhaft. Es stellt darauf ab, dass die Klägerin neben ihrer Verantwortung für die ihr anvertrauten Personen auch die umfassende Personal- und Finanzverantwortung für das Heim trage. Die Klägerin habe unwidersprochen dargelegt, dass sie die Personalverantwortung bei der Einstellung, Führung und Entlassung des Personals völlig selbständig ausübe. Genauso umfassend sei auf Grund der Aufgabenteilung zwischen Heim und Kreisverwaltung ihre Verantwortung in dem Finanzbereich, weil sie für die tatsächliche Einhaltung der geplanten Ausgaben sorgen, Entwicklungstendenzen erkennen und den sich daraus ergebenden Finanzbedarf in die Pflegesatzverhandlungen einwerben müsse.

30

(1) Mit diesen Aufgaben kann nach der eigenen Prüfungsfolge des Landesarbeitsgerichts das herausgehobene Maß der Verantwortung nicht begründet werden. Denn das Landesarbeitsgericht hat diese Umstände bereits

31



für die Erfüllung des Merkmals der herausgehobenen Bedeutung der VergGr. IVa Fallgr. 1b herangezogen. Auch dabei hat es auf die Anzahl der Bewohner und der ihr unterstellten Mitarbeiter sowie auf die Größe des Aufgabebereichs und die finanzielle Verantwortung abgestellt. Die Begründung des Berufungsgerichts lässt nicht erkennen, welche zusätzlichen Umstände das im wertenden Vergleich mit VergGr. IVa Fallgr. 1b hervorgehobene Maß der Verantwortung nach VergGr. III Fallgr. 1a begründen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats können aber Umstände, die für die Erfüllung eines Merkmals einer Aufbaufallgruppe berücksichtigt worden sind, nicht noch einmal für die Erfüllung eines Heraushebungsmerkmals einer höheren Aufbaufallgruppe herangezogen werden; sie sind „verbraucht“.

(2) Daran hält der Senat grundsätzlich fest. Das Landesarbeitsgericht meint demgegenüber im Hinblick auf die Eingruppierung nach der Anzahl der Plätze nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst, dass es einen „Verbrauch“ von tatsächlichen Umständen, die zur Begründung eines Tätigkeitsmerkmals herangezogen worden sind, nicht gebe. Die Verantwortung einer Heimleiterin präge ihre gesamte Tätigkeit und könne deshalb bei der tariflichen Bewertung auf allen Stufen berücksichtigt werden. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht, dass es bei den von ihm vergleichend herangezogenen Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst, die auf die Durchschnittsbelegung abstellen, anders als vorliegend nicht um Aufbaufallgruppen mit aufeinander bezogenen Heraushebungsmerkmalen geht. Im Übrigen hat die Klägerin als Leiterin des Behindertenzentrums, wie die umfangreiche und differenzierte Stellenbeschreibung zeigt, viele verschiedene Tätigkeiten und Funktionen mit unterschiedlicher Wertigkeit auszuüben. Das ermöglicht eine Zuordnung einzelner Tätigkeiten zu den jeweiligen Merkmalen der Aufbaufallgruppen, so dass für die Erfüllung eines Merkmals nicht alle Tätigkeiten herangezogen und damit „verbraucht“ werden müssen.

(3) Etwas anderes kann allerdings dann gelten, wenn die Tätigkeit eines Angestellten ausschließlich oder im Wesentlichen aus einer oder mehreren hochwertigen Tätigkeiten besteht, so dass für die Erfüllung der Merkmale der

32

33



niedrigeren Aufbaufallgruppen keine geringerwertigen Tätigkeiten herangezogen werden können. In diesem Fall kann für die Erfüllung der Merkmale der niedrigeren Aufbaufallgruppen auf Teilaufgaben oder Teilfunktionen der auszuübenden hochwertigen Tätigkeit abgestellt werden, so dass die Tätigkeit nicht vollständig „verbraucht“ ist, sondern mit ihren weiteren Teilaufgaben und -funktionen noch für andere Heraushebungsmerkmale herangezogen werden kann. Ist auch das nicht möglich, kann bei der Prüfung der Merkmale der niedrigeren Aufbaufallgruppen ggf. auch auf einen angenommenen geringeren Zuschnitt der Tätigkeit zB im Hinblick auf die Anzahl der unterstellten oder betreuten Personen oder der Größe der finanziellen Verantwortung abgestellt werden, so dass die tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten für die endgültige Zuordnung noch nicht „verbraucht“ sind.

III. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen, weil der Senat nicht abschließend entscheiden kann. Denn den Parteien ist Gelegenheit zu geben, unter Berücksichtigung der dargelegten rechtlichen Gesichtspunkte ergänzend vorzutragen.

34

Bepler

Bott

Wolter

Pfeil

J. Weißelkock



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

