

Aktenzeichen: 4 AZR 439/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 2. Juli 2008
- 4 AZR 439/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Oktober 2006
- 65 Ca 10725/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 2. Mai 2007
- 21 Sa 20/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Altenpflegehelferin nach einem "Konzerntarifvertrag"

Gesetz:

MTV Pro Seniore AG §§ 12, 27, Anlage B - Pflegepersonal -

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 439/07
21 Sa 20/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2008

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2. Mai



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2007 - 21 Sa 20/07 - aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Oktober 2006 - 65 Ca 10725/06 - abgeändert hat. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Oktober 2006 - 65 Ca 10725/06 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung der Klägerin und sich daraus ergebende Entgeltansprüche für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2006.

Die Klägerin ist am 6. Juni 1964 geboren, verheiratet und zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet. Sie ist Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Sie wurde mit Wirkung vom 4. Oktober 2000 ausweislich des schriftlichen Arbeitsvertrages von diesem Tag als „Altenpflegehelferin“ für die Residenz A in Berlin (F), B, ein Altenpflegeheim, eingestellt. Vertraglich wurde ein Bruttoverdienst von 2.984,00 DM in der 40-Stunden-Woche vereinbart.

Dem Arbeitsvertrag, der keinen Bezug auf Tarifrecht enthält, waren undatiert standardisierte Anlagen sowie zwei sogenannte Anforderungsprofile beigelegt, welche, wie im Formular vorgesehen, von beiden Arbeitsvertragsparteien unterzeichnet wurden. Das erste Anforderungsprofil ist überschrieben mit „Anforderungsprofil für Altenpflegehelfer(in) mit staatlicher Anerkennung“. Unter 1. heißt es:

„Anforderungsprofil/Mitarbeiter: Bezeichnung: Altenpflegehelfer(in)

Name: S Vorname: E“



Name und Vorname der Klägerin sind handschriftlich eingefügt. Im Folgenden werden dann die Ziele, das Aufgabenbild sowie das sogenannte Kommunikationsbild der vereinbarten Tätigkeit beschrieben. Das zweite ebenfalls durch die Einfügung des Namens der Klägerin ergänzte Anforderungsprofil betrifft die Durchführung des Nachtdienstes.

4

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung (im Folgenden: ZuwendungsTV) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden: VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde in verschiedenen Formulierungen, aber mit einheitlicher Wirkung auf die in der Anlage A im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Dabei ist die Anlage A zum Manteltarifvertrag überschrieben mit „Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG handelnd für die nachstehend aufgeführten Seniorenheimbetriebsgesellschaften vertreten durch den Vorstand ...“. Die Beklagte gehört zu den in der Aufstellung genannten Gesellschaften. Die Anlage B zum MTV enthält in verschiedene Berufsgruppen unterteilte Tätigkeitsmerkmale ua. für das Pflegepersonal, wobei dort Vergütungsgruppen zwischen Ap I und Ap XIII vorgesehen sind, darunter die Vergütungsgruppen Ap I und II für Pflegehelferinnen und Ap II bis IV für Altenpflegehelferinnen.

5

Nach unwidersprochen gebliebener Darstellung der Beklagten sollten mit dem Abschluss der Konzerntarifverträge die Arbeitsbedingungen der von den Konzerngesellschaften bundesweit beschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge sehr unterschiedliche Regelungen aufweisen, möglichst vereinheitlicht werden. In der Folge kam es jedoch bundesweit zu zahlreichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und den jeweiligen Gesellschaften sowie zwischen dem Konzern und der Gewerkschaft ver.di über die Auslegung und Anwendung der Tarifverträge. Ein Schwerpunkt der Konflikte war dabei die

6



Eingruppierung der Arbeitnehmer in dem im MTV und in dessen Anlage B geregelten Vergütungssystem.

Die Beklagte zahlt an die Klägerin über das in § 27 Ziff. 2 vorgesehene Inkrafttreten der auf die Vergütung bezogenen Bestimmungen des MTV am 1. Januar 2005 hinaus weiterhin die zuletzt vereinbarte Vergütung von 1.562,58 Euro nebst Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschlag sowie 1/12 Sonderzuwendung. Sie hatte zwar im Frühjahr 2005 den bei ihr bestehenden Betriebsrat um Zustimmung zur Eingruppierung der Klägerin in Gruppe „Ap I/3“ gebeten. Der Betriebsrat nahm dazu aber unter dem 2. Juni 2005 ua. wie folgt Stellung:

„Wir stufen Kolln. S in die Stufe AP III/3 ein, weil sie laut TV die Gruppe III/3 gehört und laut § 11 eine 5jährige Bewährung hinter sich hat“,

woraufhin die Beklagte die Eingruppierung der Klägerin nach Maßgabe des MTV nicht mehr weiterbetrieb.

Mit Schreiben vom 13. Juni 2005 wandte sich die Klägerin an die Beklagte:

„als ver.di Mitglied habe ich einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung. Gemäß Tarifvertrag bin ich aufgrund der mir zugewiesenen Tätigkeit in die Vergütungsgruppe AP III/3 einzugruppieren. Daher mache ich rückwirkend zum 1. Januar 2005 und für die Zukunft die Differenz zwischen der mir gezahlten Vergütung und der mir zustehenden Vergütung in Höhe der Vergütungsgruppe AP III/3 geltend.
...“

Die Beklagte erfüllte die Forderung der Klägerin nicht.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ihr Ziel weiterverfolgt und den ihr nach ihrer Auffassung zustehen Vergütungsanspruch für die Zeit von Januar 2005 bis April 2006 beziffert. Sie hat zunächst geltend gemacht, sie sei als staatlich anerkannte Altenpflegehelferin vertraglich beschäftigt und habe sich zwei Jahre in dieser Tätigkeit bewährt. Sie habe zumindest durch ihre langjährige Tätigkeit in diesem Bereich die einer Altenpflegehelferin entsprechende Qualifikation erworben. Darüber hinaus habe sie in der Zeit vom 11. März bis zum 22. Juni



2004 erfolgreich an einer berufsbegleitenden „Basisqualifikation für HauspflegerInnen und PflegehelferInnen“ teilgenommen. Die Vergütungs-
differenz zwischen dem Gezahlten und der hiernach zustehenden Vergütung
belaufe sich, wenn nicht wegen nicht zu bezahlender Arbeitstage Kürzungen
geboten seien, auf 485,07 Euro monatlich.

Die Klägerin hat in erster Instanz in der Sache beantragt,

11

1. festzustellen, dass die Klägerin seit dem 1. Januar 2005 nach der Vergütungsgruppe Ap III der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vom 24. September 2004 zu vergüten ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 7.518,06 Euro zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
aus jeweils 485,07 Euro seit dem 6. Februar, 6. März, 7. Mai, 7. Juni, 6. August, 7. September, 8. Oktober, 6. November und 7. Dezember 2005 sowie 7. Januar, 7. April, 7. Mai und 7. Juli 2006
sowie aus 453,78 Euro seit dem 7. April 2005, aus 359,92 Euro seit dem 7. Februar 2006 und aus 398,45 Euro seit dem 7. März 2006.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag ursprünglich auch damit begründet, dass die Klägerin nicht in einer Vergütungsgruppe des Manteltarifvertrags eingruppiert sei, weil der MTV wegen der Nichterfüllung der dort vorgesehenen Anwendungsvoraussetzungen noch keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finde. Darüber hinaus habe die Klägerin nicht ausreichend konkret dafür vorgetragen, dass sie mit ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit die tariflichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Ausgangsvergütungsgruppe für Altenpflegehelferinnen erfülle. Sie erfülle jedenfalls nicht das personenbezogene Merkmal der ausgebildeten Altenpflegehelferin, für die in verschiedenen Bundesländern leicht differenzierend eine mindestens einjährige Ausbildung in Vollzeit erforderlich sei. Eine Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs scheide aus, weil Beschäftigungszeiten vor Inkrafttreten des MTV insoweit nicht zu berücksichtigen seien.

12



13

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte unter Abweisung der Klage im Übrigen verurteilt, an die Klägerin 6.329,06 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Die Klägerin sei nach der Ausgangsvergütungsgruppe Ap II für Altenpflegehelferinnen (Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV), Betriebszugehörigkeitsstufe 3, zu vergüten, woraus sich der Anspruch auf die zuerkannte Vergütungsdifferenz ergebe. Die nach dem MTV für eine höhere Eingruppierung erforderliche Bewährungszeit könne erst ab Inkrafttreten des MTV zurückgelegt werden, weshalb die weitergehende Klage einschließlich des Feststellungsantrags zurückzuweisen sei. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert, soweit es der Klage entsprochen hat und die Klage insgesamt abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin, welche die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz anstrebt, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

14

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Klägerin ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts in der Vergütungsgruppe Ap II der Anlage B - Pflegepersonal - eingruppiert und entsprechend zu vergüten. Ihr steht deshalb die vom Arbeitsgericht zuerkannte Vergütungsdifferenz zu, dessen Urteil wiederherzustellen war.

15

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der MTV vom 24. September 2004, seine Anlagen und der Vergütungstarifvertrag Nr. 1 im hier interessierenden Zusammenhang seit dem 1. Januar 2005 (§ 27 Ziff. 2 MTV) für die Beklagte voll wirksam und auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar ist. Da die Beklagte ihren in den Vorinstanzen eingenommenen, dem entgegengesetzten Rechtsstandpunkt in der Revisionserwiderung nicht wieder aufgegriffen hat, sondern von der Wirksamkeit des MTV ausgegangen ist, bedarf es insoweit keiner vertieften Begründung mehr; auf die Ausführungen im Senatsurteil vom 9. April 2008 (- 4 AZR 123/07 -, zu II 1 b der Gründe) wird ergänzend Bezug genommen.



Die Beklagte ist auch an den MTV iSd. § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG tarifgebunden. Die Beklagte ist eine der von ihrer Konzernmutter bei Abschluss des MTV und der ergänzenden Tarifverträge mit vertretenen Seniorenheimbetriebsgesellschaften und damit selbst Tarifvertragspartei (*im Einzelnen Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - AP TVG § 1 Nr. 40 = EzA TVG § 1 Nr. 48*).

16

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht und mit überzeugender Begründung angenommen, dass die Klägerin die Anforderungen für eine Eingruppierung als Altenpflegehelferin in Vergütungsgruppe Ap II Fallgruppe 1 an sich nicht erfüllt, weil sie nicht die hierfür erforderliche Ausbildung absolviert hat. Es hat indes übersehen, dass die Beklagte sich auf Grund des von ihr mit der Klägerin vereinbarten Anforderungsprofils auf das Fehlen dieser Ausbildung nicht berufen kann.

17

1. Die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien für die Ermittlung der für die Klägerin zutreffenden Vergütungsgruppe anzuwendenden Vorschriften des MTV lauten:

18

„§ 12

Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.

2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (zB vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese An-



forderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet
auszugsweise wie folgt:

19

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

...

Vorbemerkungen

... Nr. 4

Krankenpflegehelferinnen die Tätigkeiten von Altenpflegehelferinnen ausüben, sind als Altenpflegehelferinnen eingruppiert.

Vergütungsgruppe Ap I

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.

...

Vergütungsgruppe Ap II

1. Altenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit.

2. Pflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Ap I Fallgruppe 1

nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe mit entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Ap III

1. Altenpflegehelferinnen nach zweijähriger Bewährung in VG Ap II, FG 1.

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

2. Altenpflegehelferinnen



nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe,
frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach
Erlangung der staatlichen Erlaubnis.“

2. Das Landesarbeitsgericht hat überzeugend begründet, dass es sich bei der in Vergütungsgruppe Ap II Fallgruppe 1 der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV angesprochenen Altenpflegehelferin um eine Beschäftigte handeln muss, die in der Altenpflege tätig ist und die für den Beruf der Altenpflegehelferin erforderliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Der Senat schließt sich der ausführlichen Begründung des Landesarbeitsgerichts an und macht sie sich zu eigen. 20
- a) Die Parteien des MTV haben mit der Wahl des Begriffs „Altenpflegehelferinnen“ an eine Berufsbezeichnung angeknüpft, unter der in den an der Altenpflege beteiligten Verkehrskreisen ein Ausbildungsberuf verstanden wird, der in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt, die ihrerseits nach den gesetzlichen Regelungen in den meisten deutschen Bundesländern Voraussetzung für die staatliche Erlaubnis einer entsprechenden Berufsausübung ist. Das Landesarbeitsgericht weist zu Recht darauf hin, dass das Tätigkeitsmerkmal in Vergütungsgruppe IV Fallgruppe 2 der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV deutlich macht, dass die Tarifvertragsparteien des MTV unter Altenpflegehelferinnen in der dort in Bezug genommenen Ausgangsfallgruppe 1 der Vergütungsgruppe Ap II dem verbreiteten Wortgebrauch entsprechend nur eine Altenpflegehelferin mit einer für eine staatliche Anerkennung erforderlichen besonderen Ausbildung verstehen. 21
- b) Der von der Klägerin demgegenüber erhobene Einwand ist nicht stichhaltig. Der Umstand, dass es in Berlin keine landesgesetzliche Regelung gibt, derzufolge es einer behördlichen Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Altenpflegehelferin bedarf, wie dies in der Aufstiegsfallgruppe 2 der Vergütungsgruppe Ap IV der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV angesprochen ist, und es in Berlin auch soweit ersichtlich keine einschlägige Ausbildungsregelung für diesen Pflegeberuf gibt, ist bedeutungslos. Voraussetzung für die staatliche Erlaubnis ist nur die erfolgreich absolvierte, typischerweise ein Jahr 22



dauernde Ausbildung. Wo es keine landesgesetzliche Bestimmung zur Erlaubnispflichtigkeit der Berufsausübung als Altenpflegehelferin gibt, tritt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - bei einer an Sinn und Zweck orientierten Auslegung des einschlägigen Tätigkeitsmerkmals die erfolgreich absolvierte Ausbildung allein an die Stelle der Erlaubniserteilung. Dies muss auch für eine Tätigkeit in Berlin gelten, weil andernfalls der für alle Einrichtungen der Pro-Seniore-Gruppe in der gesamten Bundesrepublik Deutschland abgeschlossene MTV ungelernten Altenpflegerinnen in Berlin eine höhere Vergütung zuerkennen würde als in allen anderen Bundesländern, die eine entsprechende Ausbildung voraussetzen. Dass dies Wille der Tarifvertragsparteien des MTV war, ist auszuschließen.

c) Der Vergleich mit den Regelungen des BAT-O, an die sich die Tarifvertragsparteien des MTV in zahlreichen Punkten angelehnt haben, spricht nicht gegen, sondern für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts: Es ist richtig, dass in der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst zum BAT-O die Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 1 die Vergütung für Pflegehelferinnen und die gleichwertige Fallgruppe 2 die für Altenpflegehelferinnen festlegt. In der Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 3 sind dann aber Pflegehelferinnen nach dreijähriger Bewährung in Kr. I Fallgruppe 1, und gleichbewertet in der Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 5 Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit und in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 6 Altenpflegehelferinnen der Vergütungsgruppe Kr. I Fallgruppe 2 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe vorgesehen. Die Vergütungsgruppen Kr. III und Kr. IV sehen schließlich Fallgruppen für „gelernte“ Altenpflegerinnen mit gestuften Bewährungszeiten vor. Von dieser Stufung weicht die Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV erkennbar bewusst ab: Dort sind in der niedrigsten Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung keine Altenpflegehelferinnen vorgesehen. Sie sind als Ausgangsfallgruppe in der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe Ap II eingruppiert. Eine derartige Heraushebung gegenüber der ungelernten Tätigkeit der Pflegehelferin und die darin liegende Gleichstellung mit den nach dem BAT in der Vergütungsgruppe Kr. II vorgesehenen - qualifizierten - Altenpflegerinnen und den

23

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



Pflegehelferinnen nach dreijähriger Bewährung durch den MTV ist nur durch den allgemeinen, vom Landesarbeitsgericht festgestellten Wortgebrauch zu erklären, wonach die hier genannten Altenpflegehelferinnen eine entsprechende Berufsausbildung erfolgreich zurückgelegt haben müssen.

3. Die Klägerin hat keine Ausbildung zur Altenpflegehelferin absolviert. Die von ihr erfolgreich abgeschlossene berufsbegleitende Kurzausbildung mit einer anderen Qualifikationsbeschreibung steht der geforderten Ausbildung nicht gleich. Das ergibt sich schon daraus, dass sie nicht speziell auf die Altenpflege bezogen ist und auch nicht annähernd den Umfang hat, wie er in den verschiedenen landesgesetzlichen Regelungen zur Kranken- und Altenpflege vorgesehen ist. Die Klägerin hat auch nicht behauptet, die Beklagte habe sich in anderer Weise geäußert. Dass sie die Fortbildung als solche akzeptiert und die Urkunde über deren Erfolg zur Personalakte genommen hat, reicht nicht aus. 24

4. Angesichts dessen reicht es für die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe Ap II der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV nicht aus, dass die Klägerin die Tätigkeit einer Altenpflegehelferin mit entsprechender Ausbildung bei der Beklagten tatsächlich erfüllt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht aus dem Arbeitsvertrag und mit dem vereinbarten Anforderungsprofil und dessen nicht substantiiert in Frage gestellter Erfüllung durch die Klägerin entnommen hat. Das angestrebte Tätigkeitsmerkmal sieht keine Eingruppierung nur bei „entsprechender Tätigkeit“ voraus. 25

III. Die Revision der Klägerin hat gleichwohl Erfolg, weil es der Beklagten versagt ist, sich auf die Nichterfüllung der Eingruppierungsvoraussetzung „Ausbildung zur Altenpflegehelferin“ zu berufen. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, dass die Beklagte mit der von ihm als Teil des Arbeitsvertrages der Klägerin festgestellten „Anforderungsprofil für Altenpfleger(in) mit staatlicher Anerkennung“ nicht nur ihr Weisungsrecht hinsichtlich bestimmter Arbeitsaufgaben konkretisiert hat, woraus Rückschlüsse auf die tatsächlichen Tätigkeiten der Klägerin erlaubt sind, wenn die Beklagte dem nicht im Einzelnen entgegentritt. Die Beklagte hat das Anforderungsprofil in die herausgehobene Form eines Ergänzungsvertrages gekleidet und dabei nicht nur die Tätigkeit eines/einer 26



„Altenpflegehelfer(in)“ im Einzelnen zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht, sondern die eines/einer „Altenpflegehelfer(in) mit staatlicher Anerkennung“. Sie hat damit der Klägerin gegenüber im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss betont, dass sie von ihr die Arbeitsleistungen einer Altenpflegehelferin mit einer - für die staatliche Anerkennung erforderlichen - entsprechenden Berufsausbildung verlangt, ohne dass es ihr darauf ankommt, ob die Klägerin diese Voraussetzung tatsächlich erfüllt. Nach einer derartigen Festlegung der Leistungspflicht der Klägerin im Arbeitsverhältnis ist es der Beklagten versagt, sich bei der Festlegung der Gegenleistung darauf zu berufen, die für eine staatliche Anerkennung erforderliche Ausbildung liege tatsächlich nicht vor.

IV. Die Revision der Klägerin war nach alledem erfolgreich, weil das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil, das im Ergebnis zutreffend eine Eingruppierung der Klägerin in Vergütungsgruppe Ap II der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV angenommen hat, insoweit zu Unrecht abgeändert hat. Das Arbeitsgericht ist bei seiner Berechnung der der Klägerin zustehenden Vergütungsdifferenz zu Recht nach § 12b MTV von der Betriebszugehörigkeitsstufe 3 ausgegangen. Die von ihm zuerkannten Differenzbeträge sind auch rechnerisch richtig ermittelt. Das Urteil des Arbeitsgerichts war danach insgesamt wiederherzustellen.

V. Da nach alledem die Revision der Klägerin Erfolg und die Berufung der Beklagten im Ergebnis keinen Erfolg hat, hat die Beklagte die Kosten beider Rechtsmittel zu tragen (§ 91, § 97 Abs. 1 ZPO).

Bepler

Der Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter ist wegen Eintritts in den Ruhestand an der Unterschriftsleistung gehindert.

Bepler

Creutzfeldt

von Dassel

Dierßen



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

