

Aktenzeichen: 4 AZR 844/93  
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. Oktober 1994  
- 4 AZR 844/93 -

I. Arbeitsgericht  
Minden

Teilurteil vom 16. Dezember 1992  
- 2 Ca 1098/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 13. Juli 1993  
- 7 Sa 501/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Begriff der "großen Ausbildungswerkstätte"

Gesetz:

Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), Allgemeine Vergütungsordnung in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung, Berufsgruppe 2.13 Fallgruppe 7

Leitsätze:

1. Bei einer "großen Ausbildungswerkstätte" kommt es entscheidend auf die Zahl der darin ausgebildeten Personen an; lediglich in Zweifelsfällen können andere Umstände mitherangezogen werden (Bestätigung von BAG Urteil vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT 1975).
2. Eine Ausbildungswerkstätte, in der eine Gruppe von 12 Personen ausgebildet wird, erfüllt dieses Merkmal nicht.
3. Für die Größe der Ausbildungswerkstätte ist es ohne Bedeutung, daß darin sog. Benachteiligte i. S. von § 40 c AFG ausgebildet werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 844/93

-----  
7 Sa 501/93 Hamm

Verkündet am  
26. Oktober 1994

Backes,  
Reg.-Sekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Bott sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Konow und Jürgens für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Juli 1993 - 7 Sa 501/93 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung des Klägers.

Der am 12. Januar 1951 geborene Kläger ist von Beruf Malermeister. Er trat am 1. Februar 1985 in die Dienste der Beklagten, einer diakonischen Einrichtung in der Rechtsform einer Stiftung, die sich u. a. mit Berufsbildungsmaßnahmen befaßt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien richtet sich gemäß § 2 a des schriftlichen Dienstvertrages vom 1. Februar 1985 nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF). Nach § 3 des Dienstvertrages wurde der Kläger "in die Vergütungsgruppe V c BAT-KF (Fallgr. 4 a der Berufsgruppe Mitarbeiter im handwerklichen, hausw. oder landwirtsch. Erziehungsdienst in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF) eingruppiert". In § 8 des Dienstvertrages ist bestimmt, daß



Dienstgeber und Mitarbeiter verpflichtet sind, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die bei dem Diakonischen Werk gebildete Schlichtungsstelle anzurufen.

Die Beklagte unterhält eine Ausbildungswerkstatt für Maler und Lackierer, eine für Metallbau und eine Lehrküche; für diese räumlich getrennten Ausbildungswerkstätten ist insgesamt der Leiter der Berufsausbildung, ein Diplom-Pädagoge, verantwortlich. Der Kläger ist für die Berufsausbildung der Maler und Lackierer zuständig und ebenso wie die Ausbilder in der Ausbildungswerkstätte Metallbau und in der Lehrküche dem Leiter für Berufsausbildung unterstellt. Er betreut für seinen Fachbereich Ausbildungsmaßnahmen nach § 40 c AFG – Berufsausbildung von ausländischen Auszubildenden sowie von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten deutschen Auszubildenden -. Die Gruppen bestehen aus 12 Auszubildenden aller drei Ausbildungsjahrgänge, die sprachliche, schulische, soziale, emotionale und affektive Verhaltensdefizite aufweisen. Der Kläger deckt den fachlichen Unterrichtsstoff ab. Neben ihm sind der Ausbildungsgruppe ein halbtags beschäftigter für den Stützunterricht verantwortlicher Pädagoge zugeteilt sowie ein ebenfalls halbtags beschäftigter für die besonderen sozialen Anliegen der Auszubildenden zuständiger Sozialarbeiter; beide sind dem Kläger nicht unterstellt.

Am 1. Januar 1987 wurde der Kläger mit sofortiger Wirkung in die Vergütungsgruppe V b BAT-KF (Fallgr. 5 der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF) eingruppiert.

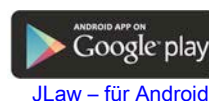


Mit Wirkung vom 1. Januar 1991 wurde die Allgemeine Vergütungsordnung für die Berufsgruppe 2.13 - Mitarbeiter im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst - geändert. Nach der neugeschaffenen Fallgr. 8 dieser Berufsgruppe sind Handwerksmeister, Hauswirtschaftsmeister oder Gärtnermeister im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten nach vierjähriger Bewährung in der Fallgr. 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO nach der VergGr. IV b BAT-KF eingruppiert. Gestützt auf diese Änderung der Allgemeinen Vergütungsordnung verlangt der Kläger die Zahlung von Vergütung nach der VergGr. IV b ab 1. Januar 1991. Dies hat die Beklagte abgelehnt. Nach Anrufung der Schlichtungsstelle des diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen durch den Kläger mit Schreiben vom 18. März 1992 unterbreitete diese den Parteien unter dem 21. Mai 1992 den Schlichtungsvorschlag, dem Kläger - neben weiteren Mitarbeitern - mit Wirkung vom 1. August 1992 eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v.H. der Anfangsgrundvergütung der VergGr. V b zu gewähren. Dieser Vorschlag wurde vom Kläger angenommen, von der Beklagten hingegen abgelehnt.

In einem von der Mitarbeitervertretung der Beklagten eingeleiteten Schlichtungsverfahren wegen Mitbestimmung hat die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen durch Schiedsspruch vom 10. September 1992 festgestellt, daß die Dienststellenleitung bei der Umgruppierung



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



der sechs Meister/innen in der Berufsausbildung und im Berufsförderlehrgang von der Fallgr. 5 der Berufsgruppe 2.13 der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF a.F. in die Fallgruppen Nr. 5/6 der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF n.F. das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt hat. Zur Begründung ist u. a. ausgeführt worden, die sechs Meister bzw. Meisterinnen in der Berufsausbildung und im Berufsförderlehrgang seien übertariflich in der Fallgr. 5 der Berufsgruppe 2.13 der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF in der bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung (AVergO BAT-KF a.F.) eingruppiert gewesen. Die Mitarbeitervertretung habe auch bei dem Übergang von der übertariflichen zur tariflichen Eingruppierung beteiligt werden müssen.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe ab 1. Januar 1991 Vergütung nach der VergGr. IV b BAT-KF zu. Nach der vorrangig maßgeblichen Zahl der Auszubildenden leite er eine "große Ausbildungswerkstätte", da er für 12 Auszubildende zuständig sei. Das Bundesarbeitsgericht habe entschieden, eine Werkstätte mit weniger als 10 Auszubildenden könne keine große Werkstätte sein. Daraus folge, daß er Leiter einer großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätte sei, da ihm ein zahlenmäßig zweistelliger Personenkreis zur Betreuung unterstellt sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. Januar 1991 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b BAT-KF zu zahlen;



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



2. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober 1992 neue Abrechnungen unter Zugrundelegung der im Klageantrag zu 1) genannten Vergütungsgruppe zu erteilen sowie
3. im Wege der Stufenklage die Beklagte danach zu verurteilen, an ihn die sich aus den neuen Abrechnungen ergebenden Differenzbeträge nebst 4 % Zinsen aus dem sich insgesamt ergebenden Nettobetrag seit dem 13. August 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keine Leitungsfunktion und sei deshalb nicht Leiter einer Ausbildungswerkstätte. Ihre Ausbildungswerkstätte für Maler und Lackierer sei auch nicht "groß" im Sinne der Fallgr. 8 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F.; eine große Ausbildungswerkstätte könne erst bei einer Werkstatt mit etwa 40 Auszubildenden angenommen werden.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil nach dem Feststellungs- und dem Abrechnungsantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Teilurteil abgeändert und die Klage vollen Umfangs abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Teilurteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT-KF.

I. Die Klage ist zulässig.

Was den Feststellungsantrag anbelangt, hat der Kläger eine der allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen erhoben. Für eine solche besteht auch außerhalb des öffentlichen Dienstes das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse (Senatsurteile vom 25. September 1991 - 4 AZR 87/91 - AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I der Gründe = EzA § 4 TVG Großhandel Nr. 2; vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 358/92 - AP Nr. 2 zu § 12 AVR Caritasverband, zu B I der Gründe).

II. Die Klage ist jedoch unbegründet, denn dem Kläger steht der von ihm geltend gemachte Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IV b BAT-KF nicht zu. Zu Recht hat das Berufungsgericht das Vorliegen der Voraussetzungen für diesen Anspruch verneint und die Klage vollen Umfangs abgewiesen.

1. Dem Anspruch des Klägers auf Vergütung nach der VergGr. IV b BAT-KF steht nicht bereits der Umstand entgegen, daß die Parteien in der Änderungsvereinbarung vom 1. Januar 1987 zum Dienstvertrag vom 1. Februar 1985 die Eingruppierung des Klägers in die VergGr. V b, Fallgruppe 5 BAT-KF vereinbart haben, denn die Angabe der Vergütungsgruppe in dem Änderungsvertrag schließt - ebenso



wie diejenige im Arbeitsvertrag vom 1. Februar 1985 - einen Anspruch des Klägers auf eine höhere Vergütung nicht aus. Sowohl dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. Februar 1985 als auch dem Änderungsvertrag vom 1. Januar 1987 liegen von der Beklagten verwandte Muster zugrunde, so daß sie als übliche Verträge vom Revisionsgericht frei ausgelegt werden können (BAGE 24, 198, 202 = AP Nr. 2 zu § 111 BBiG). In § 2 a des insoweit unverändert weitergeltenden Arbeitsvertrages haben die Parteien ohne jede Einschränkung vereinbart, daß "die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF)" Inhalt des Arbeitsvertrages sind. Damit haben sie erkennbar zum Ausdruck gebracht, daß sämtliche Bestimmungen des BAT-KF maßgebend sein sollen und hierbei stets die aktuelle Fassung gelten soll. Dies entspricht Vereinbarungen in zahlreichen Arbeitsverträgen - vor allem des öffentlichen Dienstes -, in denen die Parteien des Arbeitsvertrages die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung auf ihr Arbeitsverhältnis vereinbaren. Damit wollen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis so regeln, als seien sie tarifgebunden. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag soll widerspiegeln, was tarifrechtlich gilt (vgl. BAG Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung).

Der Umstand, daß es sich bei dem BAT-KF nicht um einen Tarifvertrag im allgemeinen arbeitsrechtlichen und insbesondere im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt (Beschluß des Senats vom 5. Januar 1989 - 4 AZN 629/88 - BAGE 60, 344 = AP Nr. 37 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz), ändert daran nichts. Der Verweisung



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



auf den BAT-KF - nachfolgend deshalb Tarifrecht genannt, weil er im kirchlichen Rechtsbereich üblicherweise als Tarifvertrag bezeichnet wird - kommt dennoch die Bedeutung zu, daß sich die Vergütung des Klägers jeweils nach der Vergütungsgruppe richten soll, deren Voraussetzungen er mit seiner Tätigkeit erfüllt. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 12. Dezember 1990 (- 4 AZR 306/90 - EzA § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 4) für eine Verweisung auf Arbeitsvertragsrichtlinien entschieden.

2. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft vertraglicher Vereinbarung (§ 2 a des Arbeitsvertrages vom 1. Februar 1985) dem BAT-KF unterliegt, kommt es für die Eingruppierung des Klägers nach § 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 Satz 1 BAT-KF darauf an, ob in seiner Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale der von ihm in Anspruch genommenen VergGr. IV b der Allgemeinen Vergütungsordnung - künftig: AVergO - zum BAT-KF erfüllen. Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen. Darunter ist eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen (vgl. BAGE 51, 59, 65 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 51, 282, 287 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975; jeweils m.w.N.).

An diese Grundsätze hat sich das Berufungsgericht gehalten.



Es hat angenommen, unter Berücksichtigung des von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriffs des Arbeitsvorgangs wäre sowohl die Leitung einer Ausbildungswerkstätte als auch die Leitung einer großen Ausbildungswerkstätte als einheitlicher Arbeitsvorgang anzusehen, weil die Leitung nicht in Einzelvorgänge aufgeschlüsselt werden könne. Alle vom Kläger wahrgenommenen Aufgaben dienten der Leitung der Ausbildungswerkstätte; sie führten folglich zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis.

Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats. Der Kläger ist Ausbildungsmeister für eine Gruppe von 12 Auszubildenden für den Beruf des Malers und Lackierers. Alle Einzelaufgaben dienen einem einheitlichen Arbeitsergebnis, so daß seine gesamte Tätigkeit als ein Arbeitsvorgang im Tarifsinne anzusehen ist (Senatsurteil vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 - BAGE 58, 283 = AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer).

3. Die für die Eingruppierung des Klägers in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale hatten bis zum 31. Dezember 1990 folgende Fassung (künftig: BAT-KF a.F.):

2.13 Mitarbeiter im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst

| <u>Fallgruppe</u> | <u>Tätigkeitsmerkmal</u> | <u>VergGr.</u> |
|-------------------|--------------------------|----------------|
|-------------------|--------------------------|----------------|

...

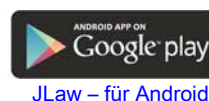
4.

Handwerksmeister, Hauswirtschaftsmeister(innen)  
oder Gärtnermeister im

Vc



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

handwerklichen, hauswirt-  
schaftlichen oder land-  
wirtschaftlichen Erziehungs-  
dienst

a) als Leiter von Ausbildungs-  
oder Berufsförderungswerk-  
stätten oder beschützenden  
Werkstätten

b) ....

...

5.

Handwerksmeister, Hauswirt-  
schaftsmeister(innen) oder Vb  
Gärtnermeister im handwerk-  
lichen, hauswirtschaftlichen  
oder landwirtschaftlichen Er-  
ziehungsdienst als Leiter von  
großen Ausbildungs- oder Berufs-  
förderungswerkstätten oder be-  
schützenden Werkstätten.

...

Mit Wirkung vom 1. Januar 1991 wurden die Tätigkeitsmerkmale der Berufsgruppe 2.13 "Mitarbeiter im handwerklichen, hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Erziehungsdienst" neu gefaßt (künftig: BAT-KF n.F.). Nunmehr lauten die für die Eingruppierung des Klägers in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale wie folgt:

| Fallgruppe | Tätigkeitsmerkmal | VergGr. |
|------------|-------------------|---------|
|------------|-------------------|---------|

...

5.

Handwerksmeister, Haus-  
wirtschaftsmeister oder  
Gärtnermeister im handwerk-  
lichen, hauswirtschaftlichen  
oder landwirtschaftlichen  
Erziehungsdienst



- a) als Leiter von Aus-  
bildungs- oder Berufs-  
förderungswerkstätten
- b) als durch ausdrückliche  
Anordnung bestellte ständige  
Vertreter von Mitarbeitern  
der Fallgruppe 9 Vc

6. Mitarbeiter der Fallgruppe 5  
nach vierjähriger Bewährung in  
dieser Fallgruppe Vb

7. Handwerksmeister, Hauswirt-  
schaftsmeister oder Gärtner-  
meister im handwerklichen, haus-  
wirtschaftlichen oder landwirt-  
schaftlichen Erziehungsdienst  
als Leiter von großen Aus-  
bildungs- oder großen Berufs-  
förderungswerkstätten Vb

8. Mitarbeiter der Fallgruppe 7  
nach vierjähriger Bewährung  
in dieser Fallgruppe IVb

...

Die bei den Fallgruppen genannten Verweisungen auf Fußnoten  
sind, weil nicht entscheidungserheblich, vorstehend nicht mitzi-  
tiert worden.

4. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei Lei-  
ter der Ausbildungswerkstätte für Maler und Lackierer bei der Be-  
klagten, was näher begründet worden ist. Bei dieser handele es  
sich jedoch nicht um eine große Ausbildungswerkstätte im Sinne  
der Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. Nach



der Rechtsprechung des Senats sei zur Bestimmung des Begriffs der "großen Werkstätte" im wesentlichen auf die Zahl der darin in der Regel zur Ausbildung befindlichen Jugendlichen abzustellen und die räumliche Größe der betreffenden Werkstätte bzw. der Wert der Maschinen nur ergänzend heranzuziehen. Als entscheidende Kriterien könnten dementsprechend auch nicht die Anzahl der neben dem Leiter tätigen Arbeitnehmer und die besonders umfangreiche Betriebsorganisation angesehen werden. In überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen würden üblicherweise 12 bis 20 Jugendliche zu einer Ausbildungsgruppe zusammengezogen. Die vom Kläger regelmäßig betreuten 12 Jugendlichen überschritten folglich nicht die Stärke einer üblichen Ausbildungsgruppe, so daß die von ihm geleitete Ausbildungswerkstätte nicht wegen der Zahl der darin ausgebildeten Personen "groß" im Sinne der Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. sei. Diese Bewertung sei auch nicht wegen der gleichzeitigen Betreuung mehrerer Ausbildungsjahrgänge gerechtfertigt. Aufgrund der besonderen Struktur der Einrichtung der Beklagten und des vom Kläger betreuten Benachteiligtenprogramms benötige der Kläger nicht die Unterstützung zusätzlicher Ausbilder, sondern sei imstande, die Jugendlichen allein umfassend zu betreuen. Schließlich sei mit dem Bundesarbeitsgericht davon auszugehen, daß die Betreuung sozial geschädigter Jugendlicher auf die Einordnung der Ausbildungswerkstätte als "große Ausbildungswerkstätte" im Sinne des Vergütungsgruppenmerkmals keinen Einfluß habe.

5. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Begriff der "großen Ausbildungswerkstätte" halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.



a) Bei diesem Begriff handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Wegen der Unbestimmtheit dieses Rechtsbegriffs ist den Tatsachengerichten ein weiter Beurteilungsspielraum bei der Subsumtion einzuräumen. Das Revisionsgericht kann seine Anwendung nur daraufhin überprüfen, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Subsumtion des Sachverhalts Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. Urteil vom 18. Juni 1975 - 4 AZR 398/74 - AP Nr. 87 zu §§ 22, 23 BAT; Urteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil vom 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP Nr. 38 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel).

In seiner Entscheidung vom 4. Oktober 1978 (- 4 AZR 191/77 - AP Nr. 9 zu §§ 22, 23 BAT 1975) hat der Senat betont, bei dem Eingruppierungsmerkmal der "großen Werkstätte" handele es sich um einen besonders weit gefaßten allgemeinen (unbestimmten) Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung den Tatsachengerichten ein großer Beurteilungsspielraum zustehe.

Im Einklang mit den Gründen der vorgenannten Entscheidung des Senats ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß es bei einer "großen Ausbildungswerkstätte" entscheidend auf die Zahl der darin in der Regel ausgebildeten Jugendlichen ankomme. Lediglich in Grenzfällen könne ergänzend auch auf sonstige Umstände wie die räumliche Größe der Werkstätte oder die Zahl der



darin tätigen Arbeitnehmer abgestellt werden. Es hat in tatsächlicher Hinsicht, von der Revision unbeanstandet, festgestellt, daß in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen üblicherweise 12 bis 20 Jugendliche zu einer Ausbildungsgruppe zusammengezogen würden, und daraus gefolgert, daß die Ausbildungswerkstätte der Beklagten für Maler und Lackierer, die auf die Ausbildung von 12 Auszubildenden ausgelegt sei, nicht als "große Ausbildungswerkstätte" bewertet werden könne, da auch weitere Umstände, die diese Bewertung rechtfertigten, nicht vorlägen.

- b) Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die im Einklang mit der Entscheidung des Senats vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP, aaO, stehen, ist zuzustimmen.

Während der Leiter einer "Ausbildungswerkstätte" nach Fallgruppe 5 a der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. in die Vergütungsgruppe V c eingruppiert ist, erhält der Leiter einer "großen Ausbildungswerkstätte" nach Fallgruppe 7 Vergütung nach der Vergütungsgruppe V b. Der Textvergleich der beiden vorgenannten Eingruppierungstatbestände zeigt, daß das Eigenschaftswort "groß" komparative Bedeutung hat, also "einen Vergleichswert übertreffend" bedeutet. Vergleichswert ist die in der Fallgruppe 5 a nicht weiter beschriebene Ausbildungswerkstätte, also eine - vom Kläger auch selbst so bezeichnete - "normale" Ausbildungswerkstätte. Wenn aber in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen üblicherweise 12 bis 20 Jugendliche in Ausbildungsgruppen zusammengefasst werden, wie das Landesarbeitsgericht vom Kläger unbeanstandet festgestellt hat, kann eine Ausbildungswerkstätte, die



auf die Ausbildung nur einer Gruppe mit der am unteren Ende dieser Bandbreite liegenden Anzahl von Personen ausgelegt ist, nicht als "große Ausbildungswerkstätte" gelten.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur üblichen Gruppenstärke in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ist - sofern nicht ausnahmsweise andere Umstände für die Bewertung zu berücksichtigen sind - auch eine für eine Gruppe von 20 Personen ausgelegte Ausbildungswerkstätte nicht als "große Ausbildungswerkstätte" zu bewerten, weil diese Gruppenstärke dort noch üblich ist. Diese Bewertung des Landesarbeitsgerichts hält sich im Rahmen des ihm bei diesem Rechtsbegriff zustehenden großen Beurteilungsspielraums (Urteil des Senats vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP, aaO). Ob der Auffassung des Gruppenausschusses für Kranken- und Pflegeanstalten der VKA, als "große Werkstätten" seien in erster Linie sog. Grundausbildungswerkstätten anzusehen, in denen etwa 40 Auszubildende ausgebildet werden (nach Hofmann, Tarifrecht im öffentlichen Dienst, Eingruppierung von A-Z, Stand Mai 1994, G 400), zuzustimmen ist, bedarf hier keiner Entscheidung.

c) Die Bewertung, daß die vom Kläger betreute Ausbildungswerkstätte keine "große Ausbildungswerkstätte" im Sinne des Eingruppierungsmerkmals ist, wird gestützt durch die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft herausgegebenen Planungshilfen für die überbetriebliche Ausbildung. In diesen ist die Gruppengröße für die Mal- sowie für die Lackierwerkstatt jeweils auf 12 Personen festgelegt (Planungshilfen überbetriebliche Ausbildungsstätten, herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissen-



schaft, Band 17, S. 443, 450, 453). Diese Zahl wird im übrigen auch als Gruppengröße für die beiden anderen von der Beklagten betriebenen Ausbildungswerkstätten, nämlich für die "Metallbearbeitungs-/Metallmaschinenwerkstatt" (aaO, S. 274, 278, 425) und die "Lehrküche Gastgewerbe und Hauswirtschaft" (aaO, S. 559) genannt.

d) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß die Betreuung sozial geschädigter Jugendlicher auf die Einordnung der Ausbildungswerkstätte als "große Ausbildungswerkstätte" im Sinne des Vergütungsgruppenmerkmals keinen Einfluß hat. Wie der Senat in seinem Urteil vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP, aaO, dazu ausgeführt hat, ist für die Größe der Werkstätte ohne rechtliche Bedeutung, daß darin sozial geschädigte oder minderbegabte Personen ausgebildet werden. Dieser Umstand beeinflußt nämlich in keiner Weise die Größe der Werkstätte, sondern allenfalls deren Bedeutung im Sinne der in jenem Fall einschlägigen Tätigkeitsmerkmale. An dieser Auffassung ist festzuhalten. Ergänzend ist in diesem Zusammenhang auf den Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom 19. Juni 1991 - Gesch.Z. IIa5 6511/6512 u.a. - (Dienstbl. BA Rderl. 91/91) zu verweisen, der die Gewährung von Leistungen nach § 40 c AFG regelt. In der Erläuterung 9.01 zu § 9 des Runderlasses, der die Regelung des Zuschusses zu den Personalkosten zum Inhalt hat, ist ausgeführt, daß bei der Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung ein Ausbilder als erforderlich für 12 Auszubildende anzusehen ist. Auch bei der Benachteiligtenförderung nach § 40 c AFG ist somit eine Gruppengröße von 12 Auszubildenden "normal", eine auf die Ausbildung einer Gruppe dieser Größe ausgelegte Ausbildungswerkstätte somit



nicht "groß" im Sinne der Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13  
AVergO BAT-KF n.F.

e) Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung ist dem Urteil des Senats vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP, aaO, nicht zu entnehmen, daß der Senat eine Ausbildungswerkstätte, die auf die Ausbildung von mindestens 10 Personen ausgelegt ist, als "große Ausbildungswerkstätte" angesehen hat. Diese Zahlenangabe im Tatbestand erklärt sich aus den tatsächlichen Umständen jenes Falles, für den das Eingruppierungsmerkmal der Leitung einer "großen Ausbildungswerkstätte" verneint worden ist. Dazu, bei welcher Zahl von Auszubildenden eine Ausbildungswerkstätte als "groß" gelten muß, hat sich der Senat in jener Entscheidung nicht geäußert. Er hat vielmehr sogar ausdrücklich betont, er sei nicht in der Lage, seinerseits anstelle der Tarifvertragsparteien das hier interessierende Tätigkeitsmerkmal dadurch konkreter und praktikabler zu gestalten, daß er selbst durch Richterspruch festlege, bei welcher Zahl der auszubildenden Jugendlichen eine "große Ausbildungswerkstätte" anzunehmen sei.

f) Zwar können nach der Entscheidung des Senats vom 4. Oktober 1978 - 4 AZR 191/77 - AP, aaO, auch andere Umstände als die Zahl der in der Werkstätte ausgebildeten Personen zur Bestimmung der "Größe" der Werkstätte mitherangezogen werden. Solche führt der Kläger in der Revision zur Begründung der von ihm erstrebten Eingruppierung nicht an. Vielmehr vertritt er allein die Rechtsauffassung, eine Ausbildungswerkstätte, in der 10 oder mehr Personen ausgebildet würden, sei eine "große Ausbildungswerkstätte" im Sinne der Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F.



g) Auch die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen ist bei ihrem Schiedsspruch vom 10. September 1992 - 2 M 36/92 - davon ausgegangen, daß der Kläger - und die übrigen von der Beklagten in der Berufsausbildung und im Berufsförderlehrgang beschäftigten Meister/Meisterinnen - "übertariflich in der Fallgruppe Nr. 5 der Berufsgruppe 2.13 der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF in der bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung (AVergO BAT-KF a.F.) eingruppiert" gewesen seien, also das Merkmal der Leitung einer "großen Ausbildungswerkstätte" nicht erfüllt haben.

h) Die Beklagte ist auch nicht kraft einzelvertraglicher Vereinbarung verpflichtet, den Kläger eine Gruppe höher zu vergüten, als es seiner Eingruppierung nach den Merkmalen der AVergO zum BAT-KF entspricht. Die Zusage einer übertariflichen Vergütung nach der VergGr. V b BAT-KF am 1. Januar 1987 bezogen auf die damals zutreffende Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe V c BAT-KF beinhaltet nicht die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger auch dann eine übertarifliche Vergütung zu bezahlen, wenn seine Tätigkeit infolge der Änderung der AVergO nunmehr den Merkmalen der VergGr. V b BAT-KF entspricht.

i) Der Umstand, daß die Beklagte den Kläger durch Änderungsvertrag vom 1. Januar 1987 in die Vergütungsgruppe V b BAT-KF a.F. Fallgruppe 5 eingereiht hat, der die Leitung einer "großen Ausbildungswerkstätte" voraussetzte, führt auch nicht dazu, daß der Kläger kraft Vertrauensschutzes beanspruchen kann, an diese Bewertung sei die Beklagte gebunden. Darin, daß die Beklagte aus



Anlaß der möglichen Teilnahme des Klägers am Bewährungsaufstieg nach der Änderung der AVergO dessen Eingruppierung nochmals überprüft hat und sich nunmehr darauf beruft, er sei nicht in die - der Fallgruppe 5 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF a.F. entsprechenden - Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. eingruppiert, kann kein Verstoß gegen Treu und Glauben oder arglistiges Verhalten erblickt werden (vgl. Urteil des Senats vom 28. März 1979 - 4 AZR 446/77 - AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dies bedarf keiner näheren Begründung, weil dies vom Kläger selbst so gesehen wird.

6. Schließlich steht dem Kläger auch dann kein Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IV b BAT-KF zu, wenn die Beklagte bei seiner Umgruppierung das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt hätte; eine solche Rechtsverletzung hat die Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen in ihrem Schiedsspruch vom 10. September 1992 - 2 M 36/92 - festgestellt. Mit dieser Frage haben sich weder die Parteien in diesem Rechtsstreit noch die Vorinstanzen befaßt.

Es bedarf für den Streitfall keiner Klärung, ob die Beklagte bei der Neufestlegung der Fallgruppe für den Kläger per 1. Januar 1991 das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 3 Ziff. 4 MVO verletzt hat und ob dies individualrechtlich gem. § 36 Abs. 5 Satz 2 MVO - anders als bei einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 75 BPersVG (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG sowie BAG Urteil vom 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - AP Nr. 37 zu § 75 BPersVG, auch zur Veröffentlichung in



der Amtlichen Sammlung vorgesehen) - die Unwirksamkeit dieser Maßnahme zur Folge hat. Selbst wenn beides zugunsten des Klägers unterstellt wird, führt dies nicht zur Begründetheit seiner Klage: Ist die Neufestlegung der Fallgruppe wegen Verletzung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung unwirksam, ist der Kläger weiter in der Fallgruppe 5 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF a.F. bzw. Fallgruppe 7 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. eingruppiert und nach VergGr. V b BAT-KF zu vergüten, wie dies auch geschieht. Ein Anspruch nach Fallgruppe 8 der Berufsgruppe 2.13 AVergO BAT-KF n.F. auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT-KF nach vierjähriger Bewährung in der Fallgruppe 7 steht dem Kläger deshalb nicht zu, weil er die Merkmale der Fallgruppe 7 nicht erfüllt, sich in ihr also nicht vier Jahre bewährt hat.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

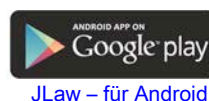
Bott

Konow

Jürgens



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)