

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 773/09
9 Sa 1879/08 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. November 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin,
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte,
Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, den Richter am Bundesarbeitsgericht

Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter von Dassel und Ratayczak für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. September 2009 - 9 Sa 1879/08 E - aufgehoben, soweit es die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 17. Oktober 2008 - 3 Ca 621/07 E - zurückgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 17. Oktober 2008 - 3 Ca 621/07 E - auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.
3. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 7. September 2009 - 9 Sa 1879/08 E - wird zurückgewiesen.
4. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits insgesamt zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für diakonische Einrichtungen (*AVR-K*). 1

Die 1958 geborene Klägerin ist seit dem 1. Januar 1996 mit der Bezeichnung „Leitende Physiotherapeutin“ im sozialpädiatrischen Zentrum (*SPZ*) mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 25 Stunden beschäftigt. Nach § 2 des am 14. Dezember 1995 geschlossenen Arbeitsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Klägerin ist staatlich geprüfte Physiotherapeutin und 2

verfügt über Zusatzausbildungen nach „Bobath“ und „Vojta“. Darüber hinaus nahm sie an mehreren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Bei dem SPZ handelt es sich um eine Einrichtung iSd. § 119 SGB V. Hier werden Entwicklungsstörungen und -verzögerungen sowie drohende oder bestehende Behinderungen bei Kindern und Jugendlichen ambulant behandelt. Jährlich werden ca. 2.200 Patienten sowohl einmalig vorgestellt als auch über mehrere Jahre interdisziplinär betreut. In der Physiotherapie im SPZ werden ca. 800 Kinder pro Jahr diagnostiziert und behandelt. Physiotherapeutische Diagnostiken erfolgen ua. bei cerebralen Bewegungsstörungen, psychomotorischen Störungen, Wahrnehmungsstörungen, Verhaltensauffälligkeiten im sozialen und emotionalen Bereich, bei Kindern mit autistischen Zügen oder Autismus, Kindern mit Muskelerkrankungen oder hyperkinetischen Störungen (ADHS). Nach der Stellenbeschreibung aus Oktober 2003 sind der Klägerin folgende Aufgaben und Befugnisse übertragen:

3

„14. Einzelaufgaben:

- a) Die Stelleninhaberin führt Erstgespräche und die physiotherapeutische Befundaufnahme durch.
- b) Sie erstellt individuelle Behandlungs- und Übungsprogramme.
- c) Sie führt Beratungs- und Abschlußgespräche mit Eltern, Therapeuten und anderen Bezugspersonen durch.
- d) Sie führt Gruppen- und Einzeltherapie bei Kindern des SPZ durch.
- e) Eltern, andere Bezugspersonen und Therapeuten werden von ihr beraten und angeleitet.
- f) Sie führt die Praktikumsbetreuung von Schwesternschülern/-innen der Klinik durch.
- g) Auf konsiliarische Anforderung werden Diagnostik, Beratung und Einzeltherapie in der Kinderklinik durchgeführt.
- h) Sie führt physiotherapeutische Behandlungen nach neurophysiologischen Erkenntnissen und Erfahrungen durch.
- i) Sie beobachtet und wertet den Verlauf der Therapien aus, um ggf. notwendige Veränderungen

in der Konzeption vorzunehmen.

- j) Sie führt Fallbesprechungen im interdisziplinären Team durch.
- k) Sie bereitet Therapiesitzungen vor und nach.
- l) Sie nimmt regelmäßig an internen und externen Fortbildungen nach Genehmigung durch die Leitung teil.
- m) Sie organisiert Fortbildungen für Teammitglieder, externe Therapeuten und Elterngruppen.
- n) Sie führt die Mundsprechstunde durch.
- o) Sie führt videogestützte Elternberatung bei verhaltensauffälligen und mental retadierten Kindern durch.
- p) Sie fertigt Kunststoffschienen in Zusammenarbeit mit einem Orthopädietechniker an.
- q) Sie ist verantwortlich für die Anleitung neuer ihr nachgeordneter Mitarbeiter/innen.
- r) Sie übt die Dienst- und Fachaufsicht über die ihr unmittelbar nachgeordneten Mitarbeiter/innen aus.
- s) Die Stelleninhaberin hat nach Weisung ihres Vorgesetzten weitere Aufgaben zu erfüllen, die entweder wesensmäßig zu ihrem Tätigkeitsbereich gehören oder sich aus betrieblichen Notwendigkeiten ergeben.

15. Befugnisse:

- a) Die Stelleninhaberin baut aufgrund der ärztlichen Diagnose selbständig und eigenverantwortlich die physiotherapeutische Behandlung auf.
- b) Sie unterschreibt den von ihr erstellten Teil des Arztberichtes.

16. Zusammenarbeit mit anderen Stellen:

- a) Die Stelleninhaberin arbeitet mit dem Team der Einrichtung zusammen.
- b) Sie arbeitet zusammen mit den Eltern, anderen Bezugspersonen, der Kinderklinik, Ärzten, Kindergärten, Schulen und anderen Institutionen, z. B. in Form von Hospitation, Besprechungen sowie Beratungen.

...

18. Anforderungen an die Stelleninhaberin der Stelle:

Die Stelleninhaberin muß eine Ausbildung als Physiotherapeutin haben. ... Neben fundiertem, vielseitigem und erheblich erweitertem Fachwissen wird Interesse an interdisziplinärer Teamarbeit erwartet, die Eignung für Vorgesetztenverantwortung, ...“

Der Klägerin sind drei teilzeitbeschäftigte Beschäftigte unterstellt, wobei eine Beschäftigte in der Vergangenheit in Elternzeit war. Neben der Klägerin ist eine zweite leitende Physiotherapeutin tätig, der zwei Beschäftigte unterstellt sind. Weitere Physiotherapeutinnen werden bei der Beklagten nicht beschäftigt. Die physiotherapeutische Diagnostik führt die Klägerin teilweise zusammen mit einem Arzt und teilweise allein durch. Sie erhielt bis zur Neufassung der AVR-K zum 1. Januar 2004 eine Vergütung nach der VergGr. VI b AVR-K in der damals geltenden Fassung. Nach der Überleitung in das Entgeltsystem der neu gefassten AVR-K erhält sie eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 7 AVR-K sowie eine Zulage iHv. 25 vH der Differenz zwischen den Vergütungen der Entgeltgruppen E 7 und E 8 AVR-K. Mit Schreiben vom 13. Januar 2004 widersprach die Klägerin der Überleitung in die Entgeltgruppe E 7 AVR-K. Mit weiterem Widerspruch vom 30. August 2006 forderte sie erfolglos eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 AVR-K rückwirkend ab 1. Januar 2004.

4

Mit ihrer Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Ihre Tätigkeit sei mit der der in der Entgeltgruppe E 7.1 AVR-K aufgeführten Altenpflegerinnen, Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Krankenschwestern vergleichbar. Deshalb sei dies die zutreffende Eingangsvergütungsgruppe. Die Fort- und Zusatzausbildungen seien für die Arbeit im SPZ erforderlich. Zudem rechtfertige bereits der Umstand, dass sie nach allgemeinen Anweisungen selbständig tätig sei, eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K. Ihre weiteren Fachkenntnisse begründeten daher einen Anspruch nach der Entgeltgruppe E 8 AVR-K. Ihre Arbeit verlange grundsätzlich erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten. Das Qualifizierungsmerkmal rechtfertige

5

sich bereits deshalb, weil die zu behandelnden Kinder und Jugendlichen überwiegend schwere Mehrfachbehinderungen und häufig auch Verhaltensstörungen aufwiesen. Ihre wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden teile sich wie folgt auf:

Diagnostik	7,5 Stunden pro Woche	30 vH
Therapie	8 Stunden pro Woche	32 vH
Interdis. Fallbesprechung	3 Stunden pro Woche	12 vH
Vor- und Nachbereitung/Berichte	2 Stunden pro Woche	8 vH
Supervision	0,5 Stunden pro Woche	2 vH
Leitung	3,5 Stunden pro Woche	14 vH
Qualitätsmanagement	0,5 Stunden pro Woche	2 vH.

Aufgrund ihrer Leitungstätigkeit ergebe sich dann weiter eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe E 9.2 AVR-K. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 7

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. April 2004 Vergütung nach Entgeltgruppe E 9 AVR-K nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf den jeweiligen Differenzbetrag ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Grundeingruppierung der Klägerin richte sich nach der Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K. Die Aufzählung der in der Entgeltgruppe E 7.1 AVR-K genannten Berufsgruppen sei abschließend. Eine entsprechende Anwendung auf Physiotherapeutinnen komme nicht in Betracht. Abweichend zu den Altenpflegerinnen und Krankenschwestern stehe bei der Tätigkeit der Klägerin die Diagnostik im Vordergrund. Da Physiotherapeutinnen immer selbständig tätig seien, sei die Selbständigkeit kein Hervorhebungsmerkmal aus der Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K. Die erweiterten Fachkenntnisse und Fertigkeiten, über die die Klägerin verfüge, seien mit der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K verbraucht. Die Zusatzausbildungen seien für ihre Tätigkeit nicht erforderlich. Die vorgelegten 8

Fallbeschreibungen entsprechen ihrem Berufsbild. Die Leitungsaufgabe der Klägerin sei mit der Zulage nach § 2 Satz 2 Teil I B AVR-K hinreichend abgegolten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich einer Vergütung nach Entgeltgruppe E 8 AVR-K stattgegeben und im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichteten Berufungen beider Parteien zurückgewiesen und jeweils die Revision zugelassen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision ihr Begehren weiter, die Beklagte begehrt, die Klage insgesamt abzuweisen. Beide Parteien beantragen, die Revision der jeweils anderen Partei zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet, diejenige der Beklagten begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin im Ergebnis zutreffend zurückgewiesen, nicht allerdings die der Beklagten. Die zulässige Feststellungsklage ist insgesamt unbegründet. 10

I. Auf das Arbeitsverhältnis finden nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien die AVR-K Anwendung. Hiervon gehen auch die Parteien übereinstimmend aus. 11

II. Für die Bewertung der Tätigkeit der Klägerin sind die nachstehenden Regelungen der AVR-K im Teil B „Eingruppierung und Entgelt“ maßgebend: 12

„Eingruppierungskatalog

I. Rahmenbestimmungen

§ 1

Die Arbeitnehmerinnen werden entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des übertragenen Arbeitsplatzes in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit der Arbeitnehmerin maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläute-

rung die zu den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen.

§ 2

Übt eine Arbeitnehmerin innerhalb ihres Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist sie in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter ihres Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist ein angemessenes Entgelt als Ausgleich zu gewähren. Dieses kann entweder 25% oder 50% der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe betragen und wird gemeinsam vom Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung festgelegt.

...

II. Entgeltgruppen

...

E 6.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben werden.

Richtbeispiele:

Facharbeiterin
Hausmeisterin mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung
Hauswirtschafterin
Köchin
Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 6.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 5 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen ein höheres Maß an Fachwissen oder Verantwortung für Betriebsmittel oder Verantwortung für Personal gefordert wird.

Richtbeispiele:

Berufskraftfahrerin
Bürokauffrau

Haus- und Familienpflegerin
Krankenpflegehelferin in Funktionsdiensten
Sekretärin
Verwaltungsangestellte

E 7.1.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit entsprechenden Tätigkeiten in der Pflege, Betreuung oder Erziehung und einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Altenpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin oder Krankenschwester.

E 7.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 6 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn diese Tätigkeiten im Wesentlichen nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden.

Richtbeispiele:

Facharbeiterin
Gruppenleiterin in WfB
Hausmeisterin mit abgeschloss. handwerklicher Ausbildung
Hauswirtschafterin
Köchin
Verwaltungsmitarbeiterin mit kaufmännischer Ausbildung

E 8

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 7 hinaus

- erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten sowie Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel in höherem Ausmaß
- oder
- erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten

voraussetzen⁵.

Richtbeispiele:

...

⁵Die Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, sowie auf Arbeitsplätzen in der stationären Behindertenhilfe, die üblicherweise von Heilerziehungspflegerinnen bzw. von Erzieherinnen ausgeübt werden, erfordert i. d. R.

erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten.

...

E 9.2.

Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen mit Tätigkeiten, die über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 8 erheblich hinausgehen. Dieses Merkmal wird erfüllt, wenn von den Arbeitnehmerinnen neben erheblich erweiterten Fachkenntnissen und Fertigkeiten auch Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel gefordert wird.

Richtbeispiele:

...“

- III. Für die zwischen den Parteien streitige Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 8 und E 9 AVR-K ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Teil I B AVR-K Voraussetzung, dass die Tätigkeit der Klägerin auf dem ihr übertragenen Arbeitsplatz das Tätigkeitsmerkmal der begehrten Entgeltgruppe erfüllt. Anders als in § 22 Abs. 2 BAT stellen die AVR-K nicht auf Arbeitsvorgänge ab. § 2 Teil I B AVR-K zeigt aber, dass die für die Eingruppierung maßgebende übertragene Tätigkeit einer Arbeitnehmerin (*im Hinblick auf die klagende Partei wird im Folgenden stets die weibliche Form gebraucht*) sich aus verschiedenen Teiltätigkeiten zusammensetzen kann, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zuzuordnen sind. Als Grundlage der Eingruppierung kann nicht stets eine Gesamtaufgabe der Arbeitnehmerin angenommen werden. Die Tätigkeit kann auch aus mehreren, jeweils eine Einheit bildenden Einzeltätigkeiten bestehen, wobei dann, wenn für diese verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, die Bestimmung des § 2 AVR-K in Teil I B maßgebend wird (*zu den AVR-K BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 20 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62*). 13
- IV. Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen E 6.1, E 7.2, E 8 und E 9.2 AVR-K bauen aufeinander auf. Bei Aufbaufallgruppen ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zunächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden und anschließend, ob die qualifizierenden Merkmale der höheren Entgeltgruppen vorliegen. Danach muss die Klägerin die 14

allgemeinen Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K, die der darauf aufbauenden Entgeltgruppen E 7.2 und E 8 AVR-K sowie anschließend die weiteren Merkmale der Entgeltgruppe E 9.2 AVR-K erfüllen. Die Klägerin einer Eingruppierungsfeststellungsklage hat diejenigen Tatsachen vorzutragen und im Bestreitensfalle zu beweisen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, dass sie die für sich beanspruchten tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter Einschluss der darin vorgesehenen Qualifizierungen im geforderten zeitlichen Umfang erfüllt. Zu einem schlüssigen Vortrag genügt allein eine genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht, wenn wie vorliegend von der Klägerin ein Hervorhebungsmerkmal in Anspruch genommen wird. Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit der Klägerin sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sich die Tätigkeit gegenüber derjenigen einer Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe E 6.1, E 7.2 oder E 8 AVR-K entsprechend den Qualifizierungsmerkmalen hervorhebt und eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 9.2 AVR-K begründet. Diese Wertung erfordert vielmehr einen Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, also den „Normaltätigkeiten“, und setzt einen entsprechenden Tatsachenvortrag voraus. Die vorgetragenen Tatsachen müssen erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt, und einen wertenden Vergleich mit diesen nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten erlauben (*st. Rspr., etwa BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 21 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 19, BAGE 127, 305*).

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, im Verhältnis zu einer Physiotherapeutin nach Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K, die selbständig ihre in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten umsetze, verlange die Tätigkeit im SPZ in erheblichem Maße erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten. Es würden nicht nur physiotherapeutische Standardaufgaben abgewickelt und verlangt. Die Klägerin werde interdisziplinär tätig und erstelle Diagnosen bei Kindern und Jugendlichen, die zum Teil komplexe und mehrfache Behinderungen mit weiteren Auffälligkeiten hätten. Sie seien meist so vorbelastet, dass sie

15

von niedergelassenen Physiotherapeutinnen nicht behandelt werden könnten, sondern der umfassenden Tätigkeit der Klägerin im SPZ bedürften. § 119 Abs. 2 SGB V zeige, dass im SPZ keine Standardaufgaben zu erbringen seien. Die Anmerkung zur Entgeltgruppe E 8 AVR-K gehe ebenfalls davon aus, dass die Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in diesem Bereich in der Regel erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordere. Entsprechend verwende die Beklagte in der Stellenbeschreibung für die Klägerin den Begriff des „erheblich erweiterten Fachwissens“. Die diagnostische Tätigkeit sei charakteristisch für ihre Gesamttätigkeit, wenngleich sie nicht mehr als 50 vH ausmache. Die Tätigkeit der Klägerin erfülle aber nicht das Hervorhebungsmerkmal „Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel“ der Entgeltgruppe E 9.2 AVR-K. Die leitende Aufgabe der Klägerin mache nicht den Charakter ihrer Gesamttätigkeit iSd. § 2 Satz 1 Teil I B AVR-K aus.

2. Dem kann aus Rechtsgründen nicht gefolgt werden. 16
- a) Die Klägerin hat bereits nicht im erforderlichen Maß dargetan, dass ihre auszuübende Tätigkeit die Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 8, Fallgruppe 2 AVR-K erfüllt, weshalb auch eine Vergütung nach der Entgeltgruppe E 9.2 AVR-K ausscheidet. 17
- aa) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es sich um die Anwendung des Begriffs der „erheblich erweiterten Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ und damit um die eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, nur der beschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (*zum Maßstab BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 24 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62*). 18
- bb) Auch nach diesem eingeschränkten Maßstab sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht frei von Rechtsfehlern. 19
- (1) Bei der Beurteilung, ob die auszuübende Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe E 8 AVR-K erfüllt, hat das Landesarbeitsgericht keinen wertenden Vergleich vorgenommen, ob sich die Tätigkeit der Klägerin von derjenigen einer Arbeitnehmerin iSd. Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K durch „erheb-

lich“ erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten hervorhebt. Soweit es angenommen hat, die Klägerin erfülle nicht nur „Standardaufgaben“, sondern behandle auch Kinder und Jugendliche mit komplexen und mehrfachen Behinderungen, fehlt es an einer Begründung, weshalb Behandlungen dieser Patienten gegenüber der Tätigkeit einer Physiotherapeutin, die nach der Grundentgeltgruppe vergütet wird, erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Dies bedarf einer entsprechenden Begründung anhand eines wertenden Vergleichs. Entsprechendes gilt für die angeführte interdisziplinäre Zusammenarbeit. Auch hier fehlt die erforderliche vergleichende Betrachtung. Diese Unterlassung einer denknötwendig durch ein Hervorhebungsmerkmal geforderter Vergleichsbetrachtung verletzt die bei der Subsumtion zu beachtenden Denkgesetze (*BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 25 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62; 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 23, BAGE 127, 305*).

(2) Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft die Anmerkung zur Entgeltgruppe E 8 AVR-K herangezogen. Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, die Klägerin habe Diagnosen bei Kindern und Jugendlichen zu erstellen, die zum Teil komplexe und mehrfache Behinderungen mit weiteren Auffälligkeiten haben, was entsprechend der Bewertung in der Anmerkung zur Entgeltgruppe E 8 AVR-K die Annahme „erheblich erweiterter Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ bestätige. Diese Wertung der AVR-K kann indes für die Tätigkeit der Klägerin nicht herangezogen werden. Die „Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten“ indiziert nach den AVR-K „erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ von Erzieherinnen oder Heilerziehungspflegerinnen, weil sie nicht zum regelmäßigen Inhalt von deren Beschäftigung gehört. Die Tätigkeit der Klägerin ist demgegenüber, soweit aus dem unstreitigen eigenen Vortrag der Klägerin ersichtlich, anders als die der in der Anmerkung zur Entgeltgruppe E 8 AVR-K genannten Erzieherinnen und Heilerziehungspflegerinnen, nicht auf eine erzieherische oder heilerzieherische Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit „wesentlichen

21

Erziehungsschwierigkeiten“ ausgerichtet, sondern auf die Behandlung von ua. Störungen in der Bewegungsentwicklung, Fehlbildungen, Lähmungen durch Geburtstraumata, Verhaltensauffälligkeiten, auch wenn es unter den behandelten Patienten solche mit Erziehungsschwierigkeiten geben mag. Hierauf erzieherisch oder betreuend einzuwirken gehört aber nicht zu den Aufgaben einer Physiotherapeutin, weshalb die auf die Tätigkeit von Erzieherinnen und Heilerziehungspflegerinnen bezogene Anmerkung zur Entgeltgruppe E 8 AVR-K auch nicht als Wertungsmaßstab für die Bewertung der Tätigkeit einer Physiotherapeutin herangezogen werden kann (*vgl. für Logopäden BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 26, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62*).

b) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts kann sich die Klägerin für ihren Anspruch nicht auf Nr. 18 Satz 3 ihrer Stellenbeschreibung stützen. 22

aa) Eine Stellenbeschreibung dient der Dokumentation der Tätigkeit des Stelleninhabers. Sie besitzt organisatorische sowie arbeitsrechtliche Bedeutung. Sie kann aber auch im Einzelfall für die tarifliche Eingruppierung von Bedeutung sein (*so auch ErfK/Preis 11. Aufl. § 2 NachwG Rn. 15*). Als Grundlage für eine Tätigkeitsbewertung kommt sie allerdings nur dann in Betracht, wenn sie die tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten sowie die Gesamt- oder Teiltätigkeiten ausreichend wiedergibt. Sofern die Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungs- oder Entgeltordnung etwa bestimmte Fachkenntnisse und Fertigkeiten fordern, ist eine Stellenbeschreibung nur dann bedeutsam, wenn sie sich auf das tarifliche Tätigkeitsmerkmal oder auf einzelne Tatbestandsmerkmale hieraus bezieht. Es muss im Rahmen der Stellenbeschreibung erkennbar auf die tariflichen Merkmale abgestellt werden (*vgl. etwa Krasemann Das Eingruppierungsrecht des BAT/BAT-O 8. Aufl. Kap. 12 Rn. 281 ff.*). 23

bb) Diese Voraussetzungen erfüllt die vorliegende Stellenbeschreibung nicht. Es ist schon nicht erkennbar, wer die Stellenbeschreibung und dabei insbesondere die Nr. 18 Satz 3 erstellt hat. Die Klägerin und ihre Vorgesetzte haben ausweislich der vorgelegten Urkunde lediglich als zur Kenntnis Nehmen- 24

de unterschrieben. Selbst wenn sie durch die Beklagte und nicht nur durch eine Vorgesetzte (zur *Unerheblichkeit einer solchen Einschätzung* vgl. BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 26 mwN, BAGE 127, 305; 15. März 2006 - 4 AZR 73/05 - Rn. 28, AP ZPO § 551 Nr. 63 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 2) erstellt worden sein sollte, lassen bereits die von der Terminologie des Tätigkeitsmerkmals abweichenden Begrifflichkeiten („*erheblich erweitertem Fachwissen*“ gegenüber dem tariflichen Tatbestandsmerkmal „*erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten*“) nicht den Rückschluss zu, es sollten die Stellenanforderungen in Übereinstimmung mit den tariflichen Anforderungen beschrieben werden. Deshalb liegen auch die Voraussetzungen einer Beweislastumkehr oder einer Beweiserleichterung nach den Regeln des Anscheinsbeweises nicht vor (vgl. BAG 27. August 2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 25 ff. mwN, aaO).

3. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Dem Vortrag der Klägerin lassen sich diejenigen Tatsachen nicht entnehmen, die den erforderlichen wertenden Vergleich ermöglichen, um beurteilen zu können, ob die Anforderungen an das Hervorhebungsmerkmal „erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ erfüllt sind. Die Klägerin hat auch trotz eines entsprechenden Hinweises in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht geltend gemacht, sie hätte hierzu ergänzend vorgetragen, wenn sie bereits in den Tatsacheninstanzen darauf hingewiesen worden wäre, ihrem Vortrag lasse sich nicht der nach der ständigen Rechtsprechung des Senats erforderliche wertende Vergleich entnehmen. Es kann auch dahinstehen, ob es sich bei der Tätigkeit der Klägerin um eine einheitlich zu bewertende Gesamttätigkeit, wie sie selbst meint und wovon das Landesarbeitsgericht offensichtlich ausgegangen ist, oder um mehrere Einzeltätigkeiten handelt. Denn ihr steht eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe E 8, Fallgruppe 2 AVR-K bei jeder denkbaren Zusammenfassung nicht zu.

25

a) Die Klägerin ist auf einem Arbeitsplatz tätig, der Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert, die in der Regel durch eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben werden, über die sie aufgrund ihrer

26

erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung auch verfügt. Daher sind die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K erfüllt.

b) Die Klägerin übt auch eine Tätigkeit aus, die die Anforderungen der Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K erfüllt. Davon gehen die Parteien des Rechtsstreits übereinstimmend aus. Das Landesarbeitsgericht hat in der Sache, ohne dies jedoch ausdrücklich in den Entscheidungsgründen zu erwähnen, und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats angenommen, dass eine pauschale Überprüfung ausreicht, soweit die Parteien die Tätigkeit der Klägerin als unstreitig und das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K als erfüllt angesehen haben (*vgl. etwa BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 29, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62; 22. April 2009 - 4 AZR 166/08 - Rn. 21 mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 311*). 27

c) Es fehlt aber schon an der notwendigen Darlegung von Tatsachen, die den angeführten erforderlichen Vergleich zwischen der Tätigkeit einer Physiotherapeutin in der Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K oder der Entgeltgruppen E 7 AVR-K und derjenigen mit dem hervorhebenden Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe E 8 AVR-K ermöglichen. Dabei kann dahinstehen, ob die Tätigkeit einer Physiotherapeutin bereits deshalb stets in die Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K eingruppiert ist, weil diese Tätigkeit in jedem Fall - wie die Klägerin geltend macht - im Wesentlichen nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt wird und schon deshalb bei einer solchen Tätigkeit stets von gegenüber der Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K erweiterten Fachkenntnissen und Fertigkeiten auszugehen ist, oder jedenfalls die Tätigkeit mit den in der Entgeltgruppe E 7.2 AVR-K genannten Richtbeispielen vergleichbar ist. 28

Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, dass bei einer Physiotherapeutin, die selbständig arbeitet, stets die Zuordnung zur Entgeltgruppe E 7.1 oder E 7.2 AVR-K als Ausgangsentgeltgruppe erfolgt und es nur einer Darlegung bedarf, weshalb die Tätigkeit darüber hinaus „erheblich“ erweiterter Fachkenntnisse und Fertigkeiten bedarf, fehlt es an einem den geschil- 29
derten Anforderungen entsprechenden Vortrag.

aa) Der gebotene Vergleich hätte zunächst erfordert, die Tätigkeit einer Physiotherapeutin nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils I B der AVR-K darzulegen, also welche Fachkenntnisse und Fertigkeiten eine Physiotherapeutin hat, die diese Tätigkeiten im Wesentlichen nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausführt und die nach der Rechtsauffassung der Klägerin in die Entgeltgruppe E 7.1 oder E 7.2 AVR-K als Ausgangsentgeltgruppe eingruppiert ist. Demzufolge hätte die Klägerin darlegen müssen, welche Ausbildungsinhalte - als Fachkenntnisse und Fertigkeiten iSd. AVR-K - für diesen Beruf nach dem Stand im streitigen Anspruchszeitraum vermittelt werden und welche beruflichen Tätigkeiten danach eine Physiotherapeutin als „Normaltätigkeit“ schuldet. Das ist Aufgabe der Klägerin und kann ausgehend von der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten (*vom 6. Dezember 1994, BGBl. I S. 3786, idF vom 2. Dezember 2007, BGBl. I S. 2686*) anhand der näheren Darstellung der vermittelten Ausbildungsinhalte erfolgen. Weiter hätte die Klägerin vortragen müssen, welche darüber hinausgehenden Tätigkeiten sie verrichtet und in diesem Zusammenhang, welche über die Ausbildungsinhalte hinausgehenden „erheblich“ erweiterten Fachkenntnisse und Fertigkeiten bei der ihr übertragenen Tätigkeit erforderlich sind (*zum Ganzen ausf. BAG 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - Rn. 32 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 62*).

30

bb) Die Klägerin beschreibt zunächst die Fächer, in denen eine Physiotherapeutin im Rahmen der Ausbildung unterrichtet wird. Der Arbeitsalltag einer Physiotherapeutin, die in einer Praxis tätig sei, bestehe überwiegend aus der Durchführung von Therapien, während sich Diagnostikanteile vornehmlich auf die erste Behandlungseinheit beschränkten. Die Therapieeinheiten betrügen je nach Therapieform zwischen 20 und 40 Minuten, im SPZ etwa 60 Minuten. Die Patienten wiesen ua. Haltungsschwächen, Atemprobleme, leichte Entwicklungsverzögerungen oder cerebrale Bewegungsstörungen bei Kindern auf. Möglichkeiten einer interdisziplinären Zusammenarbeit, die in der Arbeit mit Patienten mit schwierigen Störungsbildern erforderlich seien, seien für die Tätigkeit in freien Praxen nicht vorgesehen. Sie, die Klägerin, sei in der Wahl

31

der jeweiligen Therapie nicht festgelegt. Weit überwiegend wiesen Kinder, die typischerweise im SPZ behandelt würden, anders als in freien Praxen, komplexe Störungsbilder auf. Sie sei neben den Ärzten die direkte Ansprechpartnerin für die Eltern und entscheide über weitere Fördermöglichkeiten. Daher sei für sie, anders als in einer freien Praxis, eine engere Zusammenarbeit mit denjenigen Fachkräften möglich, die mit den Kindern und deren Familien bereits zusammen arbeiteten. Aufgrund der unterschiedlichen Klientel und der möglicherweise längeren Therapiedauer sei ein erheblich erweitertes Fachwissen erforderlich. Kinder mit mundmotorischen Störungen würden von niedergelassenen Ärzten und Kinderkliniken zur Mitbeurteilung und Therapie an sie überwiesen. Sie ermögliche, dass in Zusammenarbeit mit Zahnarztpraxen und zahntechnischen Labors spezielle Gaumenplatten nach Castillo Morales für Patienten angefertigt würden. Von einer nahegelegenen Kinderklinik werde sie zur Mitbeurteilung und Beratung bei Kindern mit besonders schwierigen mundmotorischen Auffälligkeiten angefordert. Für die Gruppentherapien, die von zwei Fachkräften unterschiedlicher Fachrichtungen durchgeführt würden, sei ein erheblich erweitertes Fachwissen durch Zusatzausbildungen erforderlich. Das SPZ nehme an einer Studie für extrem frühgeborene Säuglinge teil, bei der auch sie Untersuchungen durchführe. Das SPZ biete ein besonderes Laufbandtraining an, für das sie erarbeitet habe, welche Kinder sich hierfür besonders eignen. Mit einem Arzt führe sie die Botulinumsprechstunde für Kinder mit cerebralen Bewegungsstörungen durch. Hierbei obliege ihr die Auswertung von Fragebögen an die Therapeuten, die „vor Ort“ tätig seien. Zur Effektsteigerung der Botulinumbehandlung fertige sie bei einigen Patienten Interimsorthesen an.

cc) Dieses Vorbringen wird den dargelegten Anforderungen an einen Prozessvortrag nicht gerecht, der einen wertenden Vergleich zur Feststellung der Erfüllung eines Hervorhebungsmerkmals ermöglichen soll. Der Senat muss nicht abschließend darüber befinden, welche Anforderungen vorliegend zu erfüllen sind, um von „erheblich“ erweiterten Fachkenntnissen und Fertigkeiten ausgehen zu können. Es fehlt bereits an einem Vortrag, der den erforderlichen wertenden Vergleich überhaupt ermöglicht.

32

Es wird bereits nicht deutlich, welche (erweiterten) Fachkenntnisse und Fertigkeiten die „Normaltätigkeit“ einer Physiotherapeutin erfordert, deren Tätigkeit unter Zugrundelegung der Rechtsauffassung der Klägerin einer der beiden Entgeltgruppen E 7 AVR-K zugeordnet ist. Sie benennt lediglich schlagwortartig die Unterrichtsfächer einer Physiotherapeutin, ohne allerdings die näheren Ausbildungsinhalte darzustellen. Deshalb ist auch nicht erkennbar, in welchem Maße etwa die Begleitung und Beratung von Eltern, weiteren Bezugspersonen, Therapeuten, Erziehern und Lehrern der zu behandelnden Kinder, die die Klägerin für das Hervorhebungsmerkmal ua. anführt, bereits in der Ausbildung zur Physiotherapeutin vermittelt werden und was darüber hinaus notwendig und im Fall der Klägerin erfüllt sein soll, so dass insoweit von einer erheblichen Erweiterung der Fachkenntnisse und Fertigkeiten ausgegangen werden könnte. Sie hat selbst vorgetragen, dass im Rahmen der Ausbildung zur Physiotherapeutin auch Fächer wie Psychologie, Pädagogik und Soziologie gehören. Unter A Nr. 9 der Anlage 1 zu § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten wird als Unterrichtsfach Sprache und Schrifttum und speziell unter Nr. 9.2 mündliche und schriftliche Berichterstattung, unter Nr. 10.1.5 neben Supervision auch Gesprächsführung als Unterrichtsfach aufgeführt. Insoweit hätte die Klägerin im Einzelnen darlegen müssen, welche besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten über die in der Ausbildung erworbenen für die von ihr beschriebenen Gespräche erforderlich sind und durch welche zusätzlichen Qualifikationen sie sich diese angeeignet hat. Dies gilt ebenso für ihre Tätigkeit bei Kindern mit mundmotorischen Störungen. Es fehlt an einem schlüssigen Vorbringen, inwieweit Wissen hierüber bereits Gegenstand der Ausbildung war und welche Anforderungen bei der Behandlung von Kindern über dieses Ausbildungswissen hinaus besondere Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die erst durch eine entsprechende Zusatzausbildung gewonnen wurden. Dies wäre bereits deshalb erforderlich gewesen, weil unter A Nr. 16.11 der Anlage 1 zu § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten Psychomotorik ebenfalls als Unterrichtsfach aufgeführt ist. Allein der Umstand, dass die Klägerin eine Weiterbildung nach dem Castillo Morales Konzept gemacht hat, genügt nicht für einen wertenden Vergleich. Ihr Vortrag

33

ist in diesem Zusammenhang ebenso unsubstantiiert wie hinsichtlich der „Kenntnisse von verhaltenstherapeutischen Konzepten“, welche die Klägerin gleichfalls nur schlagwortartig anführt. Gleiches gilt für ihre Teilnahme an der Studie zur Nachuntersuchung extrem frühgeborener Säuglinge sowie bei der Entwicklung eines speziellen Laufbandtrainings, weil bereits offenbleibt, welche Beiträge die Klägerin hier leistet.

Des Weiteren fehlen Angaben darüber, welche Fachkenntnisse und Fertigkeiten hierfür benötigt wurden, die gegenüber den „normalen“ Fachkenntnissen und Fertigkeiten einer Physiotherapeutin erheblich erweitert sind. Ausweislich der Nrn. 13 und 14 unter A der Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten gehören Bewegungslehre und -erziehung sowie nach Nr. 16.6 Gangschulung zum Ausbildungskanon einer Physiotherapeutin. Auch das durch eine lange Berufstätigkeit erworbene vertiefte Erfahrungswissen reicht nicht aus, das Hervorhebungsmerkmal „erheblich erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten“ zu erfüllen. Allein die Aufzählung der von der Klägerin im Einzelnen genannten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen einschließlich deren Titel lässt ohne weiteren Vortrag zu deren näherem Inhalt keinen Schluss auf die dabei vermittelten Fachkenntnisse und Fertigkeiten zu. Näheres lässt sich auch nicht aus den von ihr exemplarisch angeführten vier Fallbeispielen entnehmen.

34

Soweit die Klägerin geltend macht, ihr Arbeitsalltag unterscheide sich von dem einer Physiotherapeutin in einer Praxis, übersieht sie bereits, dass der Maßstab der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen E 7.1 oder E 7.2 AVR-K, ebenso wie bei einer Zuordnung zur Entgeltgruppe E 6.1 AVR-K, nicht derjenige der Tätigkeit einer Physiotherapeutin in einer Vertragspraxis ist. Diese Tätigkeit kann deshalb von vornherein keinen geeigneten Vergleichsmaßstab bilden. Deshalb ist es ohne Aussagekraft, wenn die Klägerin anführt, der Arbeitsalltag einer Physiotherapeutin in einer freien Praxis bestehe in der Durchführung von Therapien. Dem steht im Übrigen der eigene Vortrag der Klägerin entgegen, wonach zum Aufgabengebiet einer „normalen Physiotherapeutin“ auch die Diagnostik gehört. Auch die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für

35

Physiotherapeuten schreibt in Nr. 15 unter A der Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 neben der Therapie die physiotherapeutische Befunderhebung als Unterrichtsfach vor.

4. Die Klägerin erfüllt nach ihrem Vorbringen auch nicht das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe E 8, Fallgruppe 1 AVR-K, welches von ihrem Klageantrag auf Grundlage ihres Vorbringens mit umfasst ist (vgl. BAG 24. Februar 2010 - 4 AZR 657/08 - Rn. 14 ff. mwN, AP ZPO § 551 Nr. 68). 36

a) Die Anforderungen an die Entgeltgruppe E 8 AVR-K sind nach deren Fallgruppe 1 auch dann erfüllt, wenn die Tätigkeit „über die Anforderungen nach Entgeltgruppe 7 hinaus erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten sowie Verantwortung für Personal oder Betriebsmittel in höherem Ausmaß“ voraussetzt. 37

b) Dabei kann es dahinstehen, ob das Hervorhebungsmerkmal der Entgeltgruppe E 8, Fallgruppe 1 AVR-K „Verantwortung für Personal“, das allein von der Klägerin beansprucht wird, nur dann erfüllt ist, wenn es iSd. § 2 Satz 1 Teil I B AVR-K den Charakter des Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmt, wie die Beklagte meint. Dagegen spricht, dass in § 2 Satz 1 Teil I B AVR-K die tarifliche Eingruppierung für den Fall geregelt ist, dass die auszuübende Tätigkeit einer Arbeitnehmerin sich aus mehreren Einzeltätigkeiten zusammensetzt, die den Tätigkeitsmerkmalen unterschiedlicher Entgeltgruppen entspricht. Für diesen Fall soll der „Charakter ihres Arbeitsbereiches“ für die zutreffende Eingruppierung maßgebend sein. 38

Demgegenüber ist vorliegend zu beurteilen, ob die Tätigkeit der Arbeitnehmerin überhaupt das Tätigkeitsmerkmal einer Entgeltgruppe der AVR-K erfüllt, die gegenüber der Ausgangsentgeltgruppe durch ein Hervorhebungsmerkmal gekennzeichnet ist. Es handelt sich bei einer Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit ausgeübt, „die über die Anforderungen der Entgeltgruppe 7 hinaus“ „Verantwortung für Personal ... in höherem Ausmaß“ voraussetzt, nicht um eine Arbeitnehmerin, die „innerhalb ihres Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten“ ausübt, „auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen“, 39

sondern im Rahmen ihrer Tätigkeit das einschlägige Hervorhebungsmerkmal erfüllt.

Von daher spricht vieles dafür, dass bei der eingruppierungsrechtlichen Bewertung eine „Verantwortung für Personal ... in höherem Ausmaß“ bereits dann gegeben ist, wenn sie bezogen auf die (Teil-)Tätigkeit der Arbeitnehmerin in einem rechtserheblichen Ausmaß vorliegt (*vgl. zur ähnlich gelagerten Rechtsprechung des Senats bei den Heraushebungsmerkmalen im Rahmen der Tätigkeitsmerkmale des BAT: 18. Mai 1994 - 4 AZR 461/93 - zu B II 4 c der Gründe mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 178; 22. März 1995 - 4 AZN 1105/94 - zu II der Gründe, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 193; 23. September 2009 - 4 AZR 308/08 - Rn. 34, AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 40*).

40

c) Der Senat muss dies aber nicht abschließend entscheiden. Selbst wenn man entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten zugunsten der Klägerin davon ausgeht, es sei für die angestrebte Eingruppierung ausreichend, dass die „Verantwortung für Personal ... in höherem Ausmaß“ nur in einem rechtserheblichem Ausmaß vorliegt, sind nach ihrem Vortrag bereits diese Voraussetzungen nicht schlüssig dargetan, so dass es nicht darauf ankommt, wie sich ihre gesamte Tätigkeit zusammensetzt.

41

aa) Die Klägerin hat in ihrer Berufungsbegründung ihre „Aufgaben als Leitende Physiotherapeutin“ damit begründet, ihr seien drei Physiotherapeutinnen unterstellt, neue Beschäftigte in der Physiotherapie würden von ihr eingearbeitet und Praktikanten betreut. Sie sei für die Supervision von Therapieeinheiten der ihr nachgeordneten Mitarbeiterinnen verantwortlich, führe mit diesen Jahresgespräche zur Qualitätssicherung und -verbesserung durch und unterstütze diese bei der Therapieplanung. Weiterhin verteile sie Patienten nach den Kompetenzen der Mitarbeiterinnen; mit ihr werde die Urlaubsplanung abgeprochen und sie organisiere Fortbildungen. Schließlich sei sie Sprecherin und Ansprechpartnerin für die ihr nachgeordneten Mitarbeiterinnen.

42

bb) Danach fehlt es an einer substantiierten Darlegung seitens der Klägerin, sie trage Verantwortung für Personal. Deshalb kann es auch dahinstehen,

43

wie das Merkmal „in höherem Ausmaß“, namentlich in Abgrenzung zum Hervorhebungsmerkmal der „Verantwortung für Personal ... in größerem Ausmaß“ nach der Entgeltgruppe E 10 AVR-K zu bestimmen ist und ob eine solche auch gegeben ist, wenn sie lediglich gegenüber drei Teilzeitbeschäftigten besteht.

Das Vorbringen der Klägerin lässt bereits nicht erkennen, wie sich die ihr nach der Stellenbeschreibung übertragene Dienst- und Fachaufsicht gestaltet. Es bleibt gänzlich offen, welche (Weisungs-)Befugnisse und Kontrollmöglichkeiten ihr gegenüber den drei Teilzeitbeschäftigten zustehen und wie sie von ihr ausgeübt werden. Gleiches gilt für die angeführte Ansprech- und Sprecherrinnenfunktion. Dies wäre auch erforderlich gewesen, weil die Beklagte eingewendet hat, die Dienst- und Fachaufsicht halte sich „in engen Grenzen“. In Bezug auf die Organisation von Fortbildungsmaßnahmen und die Besprechung der Urlaubsplanung bleibt offen, inwieweit hier der Klägerin Weisungsrechte zustehen. Hinsichtlich der „Verteilung der Patienten“ ist nicht auszumachen, ob dies gegenüber den Mitarbeiterinnen bindend erfolgt, eine etwaige Berechtigung sich auf die Verteilung als solche beschränkt oder sich eine etwaige Dienst- und Fachaufsicht auch auf die Durchführung der Tätigkeiten durch die ihr unterstellten Therapeutinnen bezieht. Letztgenanntem Umstand steht entgegen, dass nach der Stellenbeschreibung Physiotherapeutinnen ein Behandlungskonzept aufgrund der ärztlichen Diagnose und Verordnung jeweils selbst planen und eigenverantwortlich durchführen. Auch in Bezug auf die angeführte „Verantwortlichkeit für die Supervision“ ist nicht erkennbar, ob die Klägerin nur für die Durchführung als solche organisatorisch verantwortlich ist oder sie hierbei auch in „Verantwortung für Personal“ tätig wird. Zudem ist dieser nicht unter Beweisantritt erfolgte Vortrag der Klägerin von der Beklagten ebenso bestritten worden wie auch derjenige über die inhaltlich nicht näher beschriebenen Jahresgespräche zur Qualitätssicherung und Verbesserung. Die Betreuung von Praktikanten ist - jedenfalls ohne weitere Anhaltspunkte - keine Aufgabe der Verantwortung für Personal im eigentlichen Sinne. Dasselbe gilt für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen, wird diese doch häufig von erfahrenen Beschäftigten des jeweiligen Aufgabenbereiches mit übernommen. Es bleibt daher offen, in welcher Weise sich die Anforderungen an die Tätigkeit der

44

Klägerin hier unterscheiden sollen. Auch aus dem Umstand der an die Klägerin gezahlten Zulage nach § 2 Satz 2 des Teils I B AVR-K kann nicht die Entbehrlichkeit eines entsprechenden Sachvortrages gefolgert werden.

V. Die Klägerin hat nach § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits insgesamt zu tragen. 45

Bepler

Winter

Treber

von Dassel

J. Ratayczak