

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG - Tendenzträgerereignis von Erzieherinnen in einer Kindertagesstätte

Bei Tendenzunternehmen oder Tendenzbetrieben mit einer erzieherischen Konzeption i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG sind Tendenzträger regelmäßig nur solche Arbeitnehmer, die bei tendenzbezogenen Tätigkeitsinhalten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 3. Kammer, Beschluss vom 12.02.2020, 3 TaBV 7/19

§ 99 BetrVG, § 118 Abs 1 S 1 Nr 1 BetrVG, § 256 ZPO, § 253 Abs 2 ZPO

Tenor

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 1 in der Fassung der Beschwerdeschrift vom 30.10.2019 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Rostock vom 25.07.2019 – 3 BV 14/19 – wird zurückgewiesen.
2. Die in der Beschwerdeinstanz weiter gestellten Anträge zu den Ziffern 4 und 5 werden abgewiesen.
3. Die Rechtsbeschwerde gegen diese Entscheidung wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten in der Beschwerdeinstanz im Rahmen der gestellten Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.) um die Feststellung, dass die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2.) zur Einstellung sowie zur Eingruppierung der Frau A. als erteilt gilt bzw. darum, die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2.) zur Einstellung der Frau A. mit Wirkung zum 01.04.2019 zu ersetzen. Im Hinblick auf die in der Beschwerdeinstanz hilfsweise gestellten Anträge zu den Ziffern 4.) und 5.) streiten die Beteiligten um die Feststellung, ob dem Beteiligten zu 2.) ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen i. S. d. § 99 BetrVG bezüglich der von der Beteiligten zu 1.) in der Kindertagesstätte „L.“ beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher zusteht.
- 2 Die Beteiligte zu 1.) ist durch Ausgliederung eines Vermögensteiles (Bereich: Kinder-, Jugend- und Familienhilfe) des Deutschen Roten Kreuzes, Kreisverband A-Stadt e. V. mit Sitz in A-Stadt entstanden. Gegenstand des Unternehmens ist die Förderung mildtätiger Zwecke sowie der Jugendhilfe, Erziehung und Volksbildung. Die Beteiligte zu 1.) betreibt diverse Kindertagesstätten, Einrichtungen für Betreuungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche im Alter von 0 bis 18 Jahren, die nicht mehr bei den Eltern leben, eine interdisziplinäre Frühförderungsstelle sowie eine Familienbildungsstätte. In dem Gesellschaftsvertrag für die Beteiligte zu 1.) heißt es in den §§ 2 und 3 – soweit hier von Bedeutung – wie folgt:
 - 3 **„§ 2 – Gegenstand der Gesellschaft**
 - 4 1. Zwecke der Gesellschaft ist die Förderung mildtätiger Zwecke sowie der Jugendhilfe, Erziehung und Volksbildung. Daneben kann die Gesellschaft auch ideell und finanziell andere steuerbegünstigten Körperschaften im Deutschen Roten Kreuz mit den genannten Zwecken durch Beschaffung und Weitergabe von Mitteln fördern.

- 5 2. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in der Bildung, Wohlfahrt und Gesundheit in entsprechenden Einrichtungen, z. B. in Kindertageseinrichtungen, Frühförderungsstellen, Einrichtungen zur Jugendhilfe oder Bildungseinrichtungen für Familien.
- 6 3. Die Gesellschaft darf mit Zustimmung des Deutschen Roten Kreuzes e. V. und des Deutschen Roten Kreuzes Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. Beteiligungen an anderen Unternehmen gleicher oder ähnlicher Art unterhalten.

7 § 3 – Einbindung, Kennzeichen

- 8 1. Die Gesellschaft ist eine Einrichtung des Deutschen Roten Kreuzes und ist Mitglied des DRK Kreisverbandes A-Stadt e. V. durch Einbindung in die Gesamtorganisation des Deutschen Roten Kreuzes nach Maßgabe dieses Gesellschaftsvertrages ist sie ein Teil der nationalen Rotkreuz-Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland.
- 9 2. Die Gesellschaft bekennt sich zu den sieben Grundsätzen der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung; Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität. Diese Grundsätze sind für die Gesellschaft verbindlich.
- 10 3. Die Gesellschaft führt als besonderes Kennzeichen das völkerrechtlich anerkannte Wahrzeichen des Deutschen Roten Kreuzes auf weißem Grund. Hierzu bedarf es der vorherigen Zustimmung des Deutschen Roten Kreuzes e. V.
- 11 4. Die Gesellschaft hat die Satzungen der Gesellschafter zu beachten und darf im Gebiet eines anderen Deutschen Roten Kreuz Landesverbandes/Kreisverbandes nur unter Beachtung der dort geltenden Satzungsbestimmungen tätig werden.“

12 In der Vereinbarung zwischen der Beteiligten zu 1.) und der Hansestadt R. über die Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung (LQE-V) heißt es – soweit hier von Bedeutung – zu „A. Leistungsvereinbarung“ wie folgt:

13 „I. Zielgruppe

14 Zur Sicherstellung eines bedarfsgerechten Angebotes gemäß § 14 KiföG M-V der Hansestadt R. sind Kindertagesstättenplätze vorrangig an Kinder mit gewöhnlichem Aufenthalt in der Hansestadt R. zu vergeben.

15 Wir betreuen in unserer Einrichtung Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Beginn der Grundschulzeit in Krippe, Kindergarten und Integration. Aufgrund von räumlichen Bedingungen ist es uns möglich zwei Rollstuhlfahrer/-innen in einer rollstuhlgerechten Gruppe im Erdgeschoss und Obergeschoss zu betreuen.

16 II. Ziele der Leistung/fachliche methodische Ausrichtung

17 Die angebotene Leistung richtet sich pädagogisch und organisatorisch nach den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien. Sie schließt eine vollwertige und gesunde Verpflegung der Kinder während der gesamten Betreuungszeit nach Maßgabe des § 10 Abs. 1a KiföG M-V ein. Die Einrichtung beachtet bei ihrer fachlich-methodischen Ausrichtung die verbindliche Bildungskonzeption des fachlich

zuständigen Ministeriums gemäß § 1 Abs. 3 KiföG M-V. Die Umsetzung der verbindlichen Bildungskonzeption für Kinder von 0 bis 10 Jahren ist Bestandteil der einrichtungsspezifischen Konzeption und Grundlage für die individuelle Förderung der Kinder.

18 Grundlage unserer pädagogischen Arbeit ist der Situationsansatz.

19 ...“

20 Bei dem Beteiligten zu 2.) handelt es sich um den bei der Beteiligten zu 1.) bestehenden Betriebsrat. Mit Schreiben vom 26.03.2019 beantragt die Beteiligte zu 1.) bei dem Beteiligten zu 2.) die Zustimmung zur Einstellung der Frau A. nebst Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a, Entgeltstufe: 1 und teilte insoweit zudem mit, dass ein Einsatz in der Kita „L.“ mit einer 35 Stundenwoche vorgesehen sei. Mit Schreiben vom 27.03.2019 lehnte der Beteiligte zu 2.) die Einstellung sowie die Eingruppierung der Frau A. ab. Mit Schreiben vom 02.04.2019 wandte sich die Beteiligte zu 1.) erneut an den Beteiligten zu 2.), ergänzte die Angaben im Hinblick auf die beabsichtigte Einstellung der Frau A., teilte mit, dass die vorläufige personelle Einzelmaßnahme aufrechterhalten werde und wies darauf hin, dass nach Auffassung der Beteiligten zu 1.) dem Beteiligten zu 2.) kein Zustimmungsverweigerungsrecht zustehe, da es sich bei der Beteiligten zu 1.) um einen Tendenzbetrieb i. S. d. § 118 Abs. 1 BetrVG handle und Frau A. in der Tätigkeit als Erzieherin eine Tendenzträgerin sei. Am 10.04.2019, der Beteiligten zu 1.) zugegangen am 11.04.2019, hielt der Beteiligte zu 2.) an seiner Zustimmungsverweigerung im Hinblick auf Einstellung und Eingruppierung der Frau A. fest. Bereits mit Schreiben vom 29.03.2019 hatte der Beteiligte zu 2.) Einverständniserklärung zur Aufrechterhaltung der vorläufigen personellen Einzelmaßnahme im Hinblick auf Frau A. erklärt.

21 Mit Antrag vom 15.04.2019, bei dem Arbeitsgericht eingegangen am 17.04.2019, hat die Beteiligte zu 1.) beantragt die verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Frau A. zu ersetzen und zudem festzustellen, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau A. in die Entgeltgruppe S 8a, Entgeltstufe: 1 als erteilt gilt.

22 Mit Beschluss vom 25.06.2019 hat das Arbeitsgericht die Anträge der Beteiligten zu 1.) zurückgewiesen und im Wesentlichen ausgeführt, mit der Tätigkeit der Frau A. als Erzieherin sei keine Tendenzträger-Eigenschaft gegeben. In der Sache selbst seien die Anträge der Beteiligten zu 1.) bereits in Ermangelung einer ordnungsgemäßen Unterrichtung des Beteiligten zu 2.) i. S. d. § 99 BetrVG zurückzuweisen.

23 In der Folge dieser arbeitsgerichtlichen Entscheidung vereinbarten die Beteiligte zu 1.) und Frau A. einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 31.08.2019. Mit Wirkung zum 01.09.2019 haben die Beteiligte zu 1.) und Frau A. einen neuen Arbeitsvertrag auf der Grundlage einer 32 Stunden/Woche und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a, Entgeltstufe: 1 geschlossen. Dieser personellen Einzelmaßnahme (Einstellung und Eingruppierung) hat der Beteiligte zu 2.) zugestimmt.

24 Gegen die am 02.08.2019 zugegangene Entscheidung des Arbeitsgerichts vom 25.07. 2019 richtet sich die am 02.09.2019 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangene Beschwerde der Beteiligten zu 1.) nebst der – nach entsprechender gerichtlicher Fristverlängerung – am 30.10.2019 eingegangenen Begründung.

25 Die Beteiligte zu 1.) hält an ihrer erstinstanzlichen Rechtsauffassung fest. Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidung im Hinblick auf die Voraussetzung des § 118 BetrVG auf die Begründung des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 14.09.2010 (1 ABR 29/09) gestützt und dabei verkannt, dass dort ein anderer Sachverhalt entschieden worden sei. Nach den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handle es sich bei der Beteiligten zu 1.) um einen Tendenzbetrieb i. S. d. § 118

BetrVG. Die in der Kita „L.“ beschäftigten Erzieherinnen – und so auch Frau A. – jeweils mit einer Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieherin im Tätigkeitsbereich der Entgeltgruppe S 8a des Haustarifvertrages der Beteiligten zu 1.) auf der Grundlage diesbezüglich identischer Tätigkeitsbeschreibungen (Bl. 140 bis 142 d. A.) und auf der Grundlage der Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung (LQE-V; Bl. 143 bis 164 d. A.) seien Tendenzträgerinnen i. S. d. § 118 BetrVG. Es sei davon auszugehen, dass die vorgenannten Erzieherinnen eine erzieherische Tendenz verfolgen. Es bestehe ein nennenswerter Gestaltungsspielraum. Der Umfang der erzieherischen Tätigkeiten am Kind überwiege die administrativen Aufgaben bei Weitem. Es sei davon auszugehen, dass bei einer 35-Stunden-Woche (im Fall der Frau A.) lediglich bis zu 4,375 Stunden für Arbeiten anfallen, die nicht am Kind erbracht werden. Hinsichtlich des Leistungsangebots aus Ziffer 7 LQE-V seien die oben genannten Erzieherinnen mit einem weiten Gestaltungsspielraum ausgestattet. Selbst die Umsetzung eines pädagogischen Konzeptes im Sinne der LQE-V gewähre den Erzieherinnen einen großen Gestaltungsspielraum. Es sei dementsprechend irrelevant, dass die in Rede stehenden Erzieherinnen einer pädagogischen Leitung unterstellt seien. Diese Leiterinnen würden hinsichtlich der Umsetzung des pädagogischen Konzeptes allenfalls korrigierend eingreifen. Auf die Ausübung einer Vorgesetzteneigenschaft komme es mithin nicht an. Die Tendenzträgereigenschaft setze eine alleinige Entscheidungsbefugnis gerade nicht voraus. Unter Berücksichtigung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Sachsen (Beschluss vom 13.07.2007 – 3 TaBV 35/06) müsse grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Tendenzträgereigenschaft im Falle von Erzieherinnen in Kindertagesstätten bejaht werden müsse.

- 26 Im Übrigen sei durch den Aufhebungsvertrag mit Frau A. zum 31.08.2019 keine Erledigung der Hauptsache eingetreten. Der Streitgegenstand sei nicht entfallen. Ein anderes Ergebnis sei mit dem Rechtsstaatprinzip aus Artikel 20 Abs. 3 GG unvereinbar. Es müsse den Beteiligten tatsächlich möglich sein, eine erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts zur Überprüfung durch das Rechtsmittelgericht zu stellen. Es sei anerkannt, dass der Arbeitgeber mehrere Zustimmungseretzungsverfahren – nacheinander oder auch zeitlich parallel – zur Einstellung oder Versetzung desselben Arbeitnehmers einleiten kann. Nur wenn der Arbeitgeber ein an den Betriebsrat gerichtetes Ersuchen um Zustimmung zu einer Einstellung nach § 99 BetrVG zurückgezogen habe, habe sich auch ein bei Gericht anhängiges Zustimmungseretzungsverfahren objektiv erledigt. Hiervon könne nur ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat die Rücknahme des ersten Zustimmungseretzungsantrages erklärt habe.
- 27 Jedenfalls sei aber den in der Beschwerdeinstanz hilfsweise gestellten Anträgen zu den Ziffern 4. und 5. der Beteiligten zu 1.) zu entsprechen. Es sei anerkannt, dass eine Entscheidung darüber, ob ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern bestehe, beantragt werden könne. Das diesbezüglich notwendige rechtliche Interesse an einer entsprechenden Feststellung i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO sei gegeben. Die Frage der Tendenzträgereigenschaft sei zwischen den Beteiligten zu 1.) und 2.) immer wieder Gegenstand von Meinungsverschiedenheiten. Auslöser des Beschlussverfahrens sei die von dem Beteiligten zu 2.) angedrohte Blockadehaltung hinsichtlich sämtlicher personeller Maßnahmen der Beteiligten zu 1.) Der Beteiligte zu 2.) habe mit der Verursachung von unnötigen erheblichen Kosten für den Fall gedroht, dass die Beteiligte zu 1.) weiter ihrer Rechtsauffassung folge, wonach für die von ihr in den Kindertageseinrichtungen beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2.) hinsichtlich personeller Einzelmaßnahmen im Sinne des § 99 BetrVG nicht bestehen würde. Die Frage eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts im Falle von personellen Einzelmaßnahmen i. S. d. § 99 BetrVG trete zwischen den Beteiligten zu 1.) und 2.) häufig auf und könne sich auch in Zukunft jederzeit wiederholen.

28 Die Beteiligte zu 1.) beantragt:

29 Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Rostock vom
25.07.2019, der Beteiligten zu 1.) zugestellt am 02.08.2019, mit der Geschäftsnummer 3 BV 14/19
abgeändert.

30 1. Es wird festgestellt, dass die von dem Antragsgegner und Beteiligten zu 2.) verweigerte
Zustimmung zur Einstellung der Frau S. A. zum 01.04.2019 als Erzieherin in der Kindertagesstätte
„L.“ der Antragstellerin und Beteiligten zu 1.) mit einer Stamarbeitszeit von 35 Stunden/Woche als
erteilt gilt,

31 hilfsweise

32 2. die von dem Antragsgegner und Beteiligten zu 2.) verweigerte Zustimmung zur Einstellung der
Frau S. A. zum 01.04.2019 als Erzieherin in der Kindertagesstätte „L.“ der Antragstellerin und
Beteiligten zu 1.) mit einer Stamarbeitszeit von 35 Stunden/Woche zu ersetzen.

33 3. Es wird festgestellt, dass die Zustimmung zur Eingruppierung der Frau S. A. in die Entgeltgruppe
S 8a, Entgeltstufe 1 des Haustarifvertrages der Antragstellerin und Beteiligten zu 1.) ab dem
01.04.2019 als erteilt gilt.

34 4. Es wird festgestellt, dass dem Beteiligten zu 2.) kein Mitbestimmungsrecht bei personellen
Einzelmaßnahmen bezüglich der von der Beteiligten zu 1.) in der Kindertageseinrichtung „L.“
beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher zusteht,

35 hilfsweise hierzu

36 5. Es wird festgestellt, dass dem Beteiligten zu 2.) kein Mitbestimmungsrecht bei Einstellung
bezüglich der von der Beteiligten zu 1.) in der Kindertageseinrichtung „L.“ beschäftigten
Erzieherinnen und Erzieher zusteht.

37 Der Beteiligte zu 2.) beantragt,

38 die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) inklusive der erweiterten Anträge zu den Ziffern 4.) und 5.)
aus dem Schriftsatz vom 04.02.2020 zurückzuweisen.

39 Der Beteiligte zu 2.) ist der Auffassung, dass die Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.) unzulässig seien, da die
personelle Maßnahme durch Aufhebungsvertrag zum 31.08.2019 aufgehoben worden sei. Die in der
Beschwerdeinstanz durch die Beteiligte zu 1.) gestellten Anträge zu den Ziffern 4.) und 5.) seien zumindest
deshalb zurückzuweisen, weil den Erzieherinnen der Kita „L.“ jedenfalls keine Tendenzträgerereignis i.
S. d. § 118 BetrVG zukomme.

40 Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst
Anlagen Bezug genommen.

II.

41 Die frist- und formgerecht eingelegte Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Dieses Ergebnis erfolgt
im Hinblick auf die Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.) bereits aus dem Umstand des Abschlusses eines
Aufhebungsvertrages mit Frau A. mit Wirkung zum 31.08.2019, sodass der zwischen den Beteiligten

insoweit klärungsbedürftige Verfahrensgegenstand entfallen ist (1.) Bezüglich der hilfsweise gestellten Anträge zu den Ziffern 4.) und 5.) ist dem Begehren der Beteiligten zu 1.) jedenfalls deshalb der Erfolg zu versagen, weil den in der Kita „L.“ beschäftigten Erzieherinnen mit dem Berufsabschluss einer „staatlich anerkannten Erzieherin“ in Ausübung einer Tätigkeit der Entgeltgruppe S 8a des Haustarifvertrages der Beteiligten zu 1.) jeweils eine Tendenzträgerereignis i. S. d. § 118 Abs. 1 BetrVG nicht zukommt (2.)

- 42 1. Die Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.) der Beteiligten zu 1.) sind unzulässig, da der Beteiligten zu 1.) insoweit das notwendige Rechtsschutzbedürfnis fehlt.
- 43 Das notwendige Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungsvoraussetzung des Vorliegens eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte. Fehlt es, ist ein Antrag als unzulässige abzuweisen. Während das Rechtsschutzbedürfnis bei Feststellungsanträgen in Gestalt des rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung nach § 256 Abs. 1 ZPO stets gesondert geprüft werden muss, ist es bei Leistungs- und Gestaltungsclagen regelmäßig gegeben. Es folgt in der Regel aus der Nichterfüllung des behaupteten Anspruchs. Ob der Anspruch besteht, ist grundsätzlich eine Frage der Begründetheit. Besondere Umstände können aber bereits das Verlangen, in die materiell-rechtliche Sachprüfung einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis fehlt insbesondere dann, wenn ein einfacherer oder billigerer Weg zur Verfügung steht oder wenn – wie hier – der Antragsteller offensichtlich gerichtlicher Hilfe zur Erreichung seines Zieles nicht – mehr – bedarf (BAG vom 08.12.2010 – 7 ABR 99/09 – juris Randnummer 12).
- 44 In Anwendung der vorgenannten Grundsätze ist vorliegend von der Unzulässigkeit der Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.) in Ermangelung des notwendigen Rechtsschutzbedürfnisses auszugehen. Denn Gegenstand des Antrages nach § 99 Abs. 4 BetrVG ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, die beabsichtigte personelle Maßnahme auf der Grundlage eines bestimmten Zustimmungersuchens gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG auch angesichts der vorgebrachten Verweigerungsgründe gegenwärtig und zukünftig als endgültige durchzuführen (BAG vom 23.01.2008 – 1 ABR 64/06 – juris Randnummer 13). Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1.) ist Verfahrensgegenstand im Falle eines Antrages nach § 99 Abs. 4 BetrVG gerade nicht die Frage, ob die Maßnahme zu einem früheren Zeitpunkt zulässig und begründet war.
- 45 Durch Abschluss des Aufhebungsvertrages mit Frau A. zum 31.08.2019 und Neuabschluss eines geänderten, unbedingten und unbefristeten Arbeitsvertrages mit Frau A. zum 01.09.2019 mit Zustimmung des Beteiligten zu 2.) hat sich das ursprüngliche Begehren der Beteiligten zu 1.) mit dem Inhalt einer beabsichtigten Einstellung der Frau A. auf Basis einer 35-Stunden-Woche und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a (Inhalt der Anträge zu den Ziffern 1. bis 3.) mit Wirkung zum 01.09.2019 erledigt. Einen erneuten Antrag mit dem Inhalt einer Anstellung zu den ursprünglich beabsichtigten Bedingungen (35-Stunden-Woche) hat die Beteiligte zu 1.) nach ihren eigenen Angaben in der mündlichen Verhandlung vom 12.02.2020 an den Beteiligten zu 2.) nicht gestellt. Mithin hat im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung am 12.02.2020 unter Berücksichtigung des gesamten Sach- und Streitstandes sowie des Ergebnisses der Anhörung der Beteiligten durch die Kammer kein Antrag der Beteiligten zu 1.) an den Beteiligten zu 2.) auf Zustimmung zu einer – ggf. zeitlich näher bestimmten – Einstellung der Frau A. mit einer 35-Stunden-Woche und Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a vorgelegen. Folglich hat es im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung am 12.02.2020 an einem Antragsgegenstand i. S. d. § 99 Abs. 4 BetrVG gefehlt, über den die Kammer hätte entscheiden können, sodass unter Berücksichtigung der oben genannten Voraussetzung als Ergebnis lediglich die Unzulässigkeit der durch die Beteiligten zu 1.) gestellten Anträge zu 1.) bis 3.) festgestellt werden konnte.

- 46 2. Der hilfsweise gestellte Antrag zu Ziffer 4.) ist unzulässig (a.) und der hilfsweise gestellt Antrag zu Ziffer 5.) ist unbegründet (b.)
- 47 a.) Im Hinblick auf den Antrag zu Ziffer 4.) der Beteiligten zu 1.) mangelt es am erforderlichen Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 ZPO. Das erforderliche Feststellungsinteresse i. S. der vorgenannten Regelung ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht in einer bestimmten Angelegenheit in Abrede stellt oder sich der Betriebsrat eines solchen berührt. „Angelegenheit“ ist jeder betriebliche Vorgang oder jede Maßnahme des Arbeitgebers, deren Mitbestimmungspflichtigkeit unter den Betriebsparteien streitig ist. Das kann auch den Umfang des Mitbestimmungsrechts – nicht jedoch dessen konkrete Ausgestaltung – betreffen. Voraussetzung ist, dass entweder ein Konflikt dieses Inhalts aktuell besteht oder aber aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zumindest jeder Zeit entstehen kann. Ob das der Fall ist, lässt sich nur ausgehend vom Verfahrensgegenstand und anhand aller Umstände des Einzelfalles entscheiden. Der jeweilige Antragsteller ist darlegungspflichtig für diejenigen Tatsachen, aus denen sich das Feststellungsinteresse ergeben soll (BAG vom 19.11.2019 – 1 ABR 2/18 – juris Randnummer 15, m. w. N.)
- 48 Danach mangelt es der Beteiligten zu 1.) für die geltend gemachte Feststellung, dass dem Beteiligten zu 2.) bezüglich der in der Kita „L.“ beschäftigten Erzieherinnen kein Mitbestimmungsrecht bezüglich personeller Einzelmaßnahmen zusteht, am notwendigen Feststellungsinteresse i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO. Offensichtlich begehrt die Beteiligte zu 1.) diesbezüglich die Feststellung, dass im Hinblick auf die Tatbestände Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Einstellung nach § 99 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2.) nicht besteht. Für die Tatbestände Umgruppierung und Versetzung fehlt es an jedweden Darlegungen der Beteiligten zu 1.) im oben genannten Sinn, dass es nach den konkreten betrieblichen Verhältnissen bezüglich dieser Tatbestände jederzeit zu entsprechenden Konfliktsituationen kommen kann. Dies gilt auch im Hinblick auf das Tatbestandsmerkmal der Eingruppierung i. S. d. § 99 BetrVG. Zwar ist auch die Frage der Eingruppierung Gegenstand der Anträge zu den Ziffern 1.) bis 3.), jedoch hat der Beteiligte zu 2.) diesbezüglich gar keine konkreten Einwendungen erhoben. Im Gegenteil besteht zwischen den Betriebsparteien über die zutreffende Eingruppierung der Frau A. in die Entgeltgruppe S 8a des Haustarifvertrages der Beteiligten zu 1.) für das ab dem 01.09.2019 bestehende Arbeitsverhältnis Einvernehmen. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, eine von einem konkreten Streit losgelöschte Klärung von Rechts- oder Tatsachenfragen vorzunehmen oder Rechtsgutachten über Fragen zu erstellen (BAG vom 19.11.2019, a. a. O., juris Randnummer 14). Lediglich der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass die Frage der Mitbestimmung des Beteiligten zu 2.) bei der Einstellung von Erzieherinnen der Kita „L.“ nach § 99 BetrVG Gegenstand des gesonderten Hilfsantrages zu Ziffer 5.) ist.
- 49 b.) Der hilfsweise gestellte Antrag zu Ziffer 5.) ist zwar zulässig (aa.), aber nicht begründet (bb.)
- 50 aa.) Der Antrag zu Ziffer 5.) ist hinreichend bestimmt – (1.) – und zudem ist das erforderliche Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 ZPO insoweit zu bejahen – (2.) –.
- 51 (1.) Der Antrag zu Ziffer 5.) ist hinreichend bestimmt i. S. d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Antrages.
- 52 Nach dem auch im Beschlussverfahren anzuwendenden § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift u. a. einen „bestimmten Antrag“ enthalten. Dieser unterliegt im Beschlussverfahren

denselben Anforderungen wie im Urteilsverfahren. Der betriebliche Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats streitig ist, muss deshalb so genau bezeichnet werden, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dafür muss der jeweilige Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann (BAG vom 07.02.2012 – 1 ABR 58/10 – juris Randnummer 15).

- 53 Diesen Anforderungen wird der hilfsweise gestellte Antrag zu Ziffer 5.) der Beteiligten zu 1.) gerecht. Nach der Umstellung des Antrages sowie den ergänzenden Erklärungen der Beteiligten auf entsprechende Nachfrage des erkennenden Gerichts in der mündlichen Verhandlung vom 12.02.2020 geht es der Beteiligten zu 1.) hinreichend konkret um die Feststellung, dass im Rahmen der Einstellung i. S. d. §§ 99 BetrVG von Erzieherinnen der Kita „L.“ mit der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin auf der Grundlage inhaltsgleicher musterformulärmäßiger Arbeitsverträge unter Verwendung inhaltsgleicher Tätigkeitsbeschreibungen ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2.) nicht besteht.
- 54 Der nach Auslegung so verstandene Antrag zu 5.) der Beteiligten zu 1.) ist nach Auffassung der Kammer mithin hinreichend bestimmt i. S. d. § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO.
- 55 (2.) Das erforderliche Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 ZPO ist insoweit ebenfalls zu bejahen.
- 56 Wie bereits unter II., 2., a.) erörtert, ist das notwendige Feststellungsinteresse i. S. d. § 256 ZPO für eine vom Arbeitgeber losgelöst vom Einzelfall begehrte Feststellung, dass für eine konkret bestimmbare Arbeitnehmergruppe ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht besteht, ausnahmsweise dann zu bejahen, wenn ein Konflikt um das bestimmbare Mitbestimmungsrecht aufgrund der konkreten Verhältnisse im Betrieb auf Grundlage der Erfahrungen aus der Vergangenheit jederzeit entstehen kann und zu erwarten ist (BAG vom 07.02.2012 – 1 ABR 58/10 – juris Randnummer 13; BAG vom 19.11.2019 – 1 ABR 2/18 – juris Randnummer 15).
- 57 Die genannten Voraussetzungen sind vorliegend für die von der Beteiligten zu 1.) begehrte Feststellung in der Form der nach II., 2., b.), aa.), (1.), vorgenommenen Auslegung erfüllt. Die Beteiligte zu 1.) hat sowohl schriftsätzlich als auch nochmals in der mündlichen Verhandlung vom 12.02.2020 auf entsprechende Nachfrage des Gerichts von dem Beteiligten zu 2.) unwidersprochen erläutert, dass zwischen den Betriebsparteien im Rahmen der Einstellung von Erzieherinnen in Kindertagesstätten zur Frage der Tendenzträgerschaft dieses Arbeitnehmerkreises i. S. d. § 118 BetrVG und damit ggf. einhergehender Beschränkungen des Mitbestimmungstatbestandes nach § 99 BetrVG diametral unterschiedliche Rechtsstandpunkte bestehen. Deshalb ist nach dem Vortrag der Beteiligten unter Berücksichtigung der derzeitigen aktuellen Situation bei der Beteiligten zu 1.) jederzeit und unmittelbar damit zu rechnen, dass für den Bereich der Erzieherinnen in Kitas Konflikte über den Bestand und die Reichweite von Mitbestimmungsrechten bei Einstellungen auf der Grundlage der §§ 99 und 118 BetrVG auftreten werden. Dieser Umstand stellt eine hinreichende Begründung für die Bejahung des erforderlichen Feststellungsinteresses nach § 256 ZPO dar.
- 58 bb.) Der hilfsweise gestellte Antrag zu Ziffer 5.) der Beteiligten zu 1.) ist nicht begründet.

59

Das Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2.) bei Einstellung von Erzieherinnen in der Kita „L.“ nach § 99 BetrVG besteht uneingeschränkt. Die Beteiligte zu 1.) kann sich nicht mit dem Argument der Tendenzträgerschaft des betroffenen Arbeitnehmerkreises auf eine Einschränkung oder gar den Wegfall des entsprechenden Mitbestimmungsrechts des Beteiligten zu 2.) berufen. Die Voraussetzungen des § 118 BetrVG sind vorliegend entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1.) nicht erfüllt.

- 60 Gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen dienen, dann keine Anwendung, wenn die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes der Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes entgegensteht.
- 61 Die Anwendbarkeit des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG setzt zunächst das Vorliegen eines Tendenzunternehmens (Tendenzbetriebes) voraus (BAG v. 22.05.1979 – 1 ABR 45/77 – juris Randnummer 19). Zudem ist es erforderlich, dass es sich bei dem betroffenen Kreis der Arbeitnehmer um Tendenzträger handelt (BAG v. 22.05.1979, a. a. O., juris Randnummer 20). Schließlich ergibt sich bereits unmittelbar aus dem Wortlaut des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse des Betriebsrates in Tendenzunternehmen (-betrieben) nur dann zurücktreten, wenn die Eigenart des Unternehmens(betriebes) dies erfordert (BAG v. 22.05.1979, a. a. O., juris Randnummer 22). Die genannten Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt.
- 62 (1.) Bei der Beteiligten zu 1.) handelt es sich um ein Tendenzunternehmen i. S. von § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG. Insbesondere dienen die von der Beteiligten zu 1.) betriebenen Kindertageseinrichtungen und so auch die Kita „L.“ unmittelbar und überwiegend erzieherischen Bestimmungen i. S. d. vorgenannten Norm. Der Begriff der Erziehung i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG setzt eine überwiegend erzieherische Zweckbestimmung voraus, d. h., die Formung der Persönlichkeit, die Sorge um die seelisch- geistige Entwicklung sowie die Unterstützung in der geistigen und sittlichen Entfaltung müssen tätigkeitsbezogen im Mittelpunkt stehen (BAG v. 22.05.1979 – 1 ABR 75/77 – juris Randnummer 19; LAG Sachsen v. 13.07.2007 – 3 TaBV 55/06 – juris Randnummer 43).
- 63 Die genannten Voraussetzungen sind im Hinblick auf die von der Beteiligten zu 1.) betriebenen Kindertageseinrichtungen bereits auf der Grundlage der §§ 2 und 3 des Gesellschaftsvertrages erfüllt. Nach § 2 Ziffer 1 des Gesellschaftsvertrages ist Zweck der Gesellschaft u. a. die Jugendhilfe und Erziehung. Gemäß § 2 Ziffer 2 des Gesellschaftsvertrages soll die Zweckerreichung durch u. a. die Arbeit mit Kindern in Kindertageseinrichtungen unter Beachtung der in § 3 Ziffer 2 des Gesellschaftsvertrages festgeschriebenen Grundsätze erreicht werden. Nach Auffassung der Kammer ist mithin die überwiegende erzieherische Zielsetzung i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG im Hinblick auf die von der Beteiligten zu 1.) betriebenen Kindertagesstätten inklusive der Kita „L.“ auch unter Berücksichtigung der gebotenen restriktiven Auslegung des § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG (vgl. BVerfG vom 30.04.2015 – 1 BvR 2274/12 – juris Randnummer 15) gegeben.
- 64 (2.) Bei den Erzieherinnen der Kita „L.“ handelt es sich jedoch nicht um Tendenzträger i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG
- 65 Eine Tendenzträgerschaft i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG setzt voraus, dass die

Bestimmungen und Zwecke des jeweiligen Unternehmens oder Betriebes für ihre Tätigkeit inhaltlich prägend sind. Dieser Umstand ist gegeben, wenn die betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit haben, in vorgenannter Weise auf die Tendenzverwirklichung Einfluss zu nehmen (BAG vom 14.09.2010 – 1 ABR 29/09 – juris Randnummer 23; LAG Hamm vom 19.03.2010 – 10 TaBV 85/09 – juris Randnummer 70). Bei Arbeitgebern, deren unternehmerische Betätigung einem besonderem Grundrechtsschutz unterliegt, können die Voraussetzungen für die Tendenzträger-eigenschaft einzelner Arbeitnehmer schon dann erfüllt sein, wenn ihnen in nicht völlig unbedeutendem Umfang Arbeiten übertragen sind, durch die sie Einfluss auf die grundrechtlich geschützte Tendenzverwirklichung des Arbeitgebers nehmen können (BAG vom 14.09.2010, a. a. O., juris Randnummer 25). Bei Arbeitgebern – so wie im vorliegenden Fall – hingegen, bei denen der durch § 118 Abs. 1 BetrVG vermittelte Grundrechtsbezug einen soweit gehenden Schutz nicht erfordert, setzt die Tendenzträger-eigenschaft der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer voraus, dass diese bei den tendenzbezogenen Tätigkeitsinhalten im Wesentlichen frei über die Aufgabenerledigung entscheiden können. Die Möglichkeit zur unmittelbaren Einflussnahme auf die karitative oder erzieherische Tendenz fehlt hingegen, wenn sie bei diesen Aufgaben über keine oder nur einen geringfügigen Gestaltungsspielraum verfügen, etwa weil sie einem umfassenden Weisungsrecht oder Sachzwängen ausgesetzt sind. Auf eine alleinige Entscheidungsbefugnis beziehungsweise eine isolierte Vorgesetztereigenschaft kommt es dabei nicht an. Der betroffene Arbeitnehmer muss vielmehr durch seine Weisungen gerade auf die unmittelbar von dem Arbeitgeber verwirklichte Tendenz Einfluss nehmen (BAG vom 14.09.2010, a. a. O., juris Randnummer 26).

66 Gemessen an den genannten Voraussetzungen lässt sich unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung inklusive der Stellenbeschreibung mit Bezugnahme auf die LQE-V eine prägende Tätigkeit der Erzieherinnen der Kita „L.“ im Hinblick auf die von der Beteiligten zu 1.) verfolgten Tendenzziele und Tendenzzwecke (§§ 2 und 3 des Gesellschaftsvertrages) nicht feststellen. Insbesondere auch nach dem eigenen Vortrag der Beteiligten zu 1.) ist nicht ersichtlich, dass die Erzieherinnen der Kita „L.“ über einen nennenswerten Gestaltungsspielraum verfügen, um maßgeblichen Einfluss auf die erzieherische Tendenzverwirklichung bei der Beteiligten zu 1.) zu nehmen. Nach der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung i. V. m. den Angaben in der Tätigkeitsbeschreibung haben die Erzieherinnen der Kita „L.“ die konkreten Vorgaben der zwischen der Beteiligte zu 1.) und der Hansestadt R. für die Kita „L.“ geschlossene Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarungen (LQE-V) umzusetzen. Für die dort tätigen Erzieherinnen besteht keine Möglichkeit die in der LQE-V getroffenen Vereinbarungen mitzugestalten oder in sonstiger Weise maßgeblich zu beeinflussen. Im Gegenteil ist nach den Ausführungen der Beteiligten zu 1.) anlässlich der Anhörung der Beteiligten am 12.02.2020 davon auszugehen, dass die in der Kita „L.“ beschäftigten Erzieherinnen im Hinblick auf die Ausübung ihrer Tätigkeit einem weitgehenden Weisungsrecht unterliegen. Diesbezüglich ist der Vortrag der Beteiligten zu 1.) in dem Protokoll über die Anhörung der Beteiligten vom 12.02.2020 wie folgt festgehalten:

67 „Auf Nachfrage des Vorsitzenden nach den arbeitsvertraglichen Regelungen erklärt die Beteiligte zu 1.), dass im Arbeitsvertrag selbst keine Regelungen zur konkreten und verpflichtenden Umsetzung der „Tendenzziele“ vorhanden seien. Diesbezüglich erklärt die Beteiligte zu 1.) weiter, dass dies auch nicht erforderlich sei, da nach den Arbeitsverträgen die Beschäftigten verpflichtet seien, in allen Einrichtungen gegebenenfalls tätig zu werden. Hier sei es dann so, dass die Erzieherinnen von den jeweiligen Leiterinnen und Leitern der Einrichtungen das spezielle

pädagogische Konzept für eben diese Einrichtung mitgeteilt bekämen und dieses Konzept dann durch die Beschäftigten umzusetzen sei.“

- 68 Bereits aus diesen Angaben der Beteiligten zu 1.) ergibt sich nach Auffassung des erkennenden Gerichts unmittelbar, dass der Tätigkeit einer Erzieherin in der Kita „L.“ kein prägender Charakter im oben genannten Sinn im Rahmen der Erreichung der erzieherischen Tendenzziele der Beteiligten zu 1.) beigemessen werden kann. Etwas anderes ergibt sich – entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1.) – auch nicht aus der zur Akte abgereichten Tätigkeitsbeschreibung „Erzieher/in“ mit folgendem Inhalt:

69

„STELLEN-/TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG "Erzieher/in"	
Durch diese Stellen-/Tätigkeitsbeschreibung sind Ihre Aufgaben und Kompetenzen verbindlich festgelegt. In diesem Rahmen dürfen Sie selbständig handeln und entscheiden. Bitte achten Sie mit ihrem Vorgesetzten darauf, dass Ihre Stellen-/Tätigkeitsbeschreibung aktuell ist.	
1. Organisatorische Eingliederung der Stelle	
1.1 Stelleninhaber/in	
1.2 Stellenbezeichnung	
1.3 Organisation! Abteilung! Eingliederung Die Stelle untersteht disziplinarisch und fachlich der Leitung der Kindertagesstätte	
1.4 Funktionsbereich DRK-Kita Integrative Kindertagesstätte "L." A-Stadt M.-Allee	
1.5 Vorgesetzte(r) des Stelleninhabers Leiterin der Kindertagesstätte; Frau B.	
1.6 Unterstellte Mitarbeiter/innen - Praktikanten	
1.7 Stellvertretung - Leiterin - Erzieher/in bei Bedarf vertritt und wird vertreten	
1.8 Vollmachten! Verantwortung * Schriftverkehr auf Mitarbeiterebene inkl. Unterschrift * Beratung von Eltern / Personensorgeberechtigte * Absprachen mit Personen und Institutionen im Interesse der Kinder * Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder nach Kindertagesstättenförderungsgesetz	

1.9 Informationen an den Vorgesetzten! Träger

- Vorkommnisse mit rechtlichen, konzeptionellen, personellen oder finanziellen Konsequenzen
- schriftliche und mündliche Informationen zur Abstimmung fachlicher und organisatorischer Aufgaben und bei Information nach außen
- persönliche Arbeitszeit und Dienstplanung
- Unfälle mit Personenschaden

70

2. Inhalte der Stelle**2.1 Ziele**

Der Stelleninhaber hat seine Aufgaben so wahrzunehmen, dass:

- der gesetzlichen Auftrag und die Leistungs-, Qualitäts-, Entwicklungs- und Entgeltvereinbarungen bzw. Konzepte der Kindertagesstätte umgesetzt werden
- alle in seinem Bereich anfallenden Arbeiten sachlich richtig, termingerecht, zügig und wirtschaftlich effizient und effektiv erledigt werden
- die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder, durch eine ganzheitliche Bildung, Erziehung und Betreuung gewährleistet wird

2.2 Hauptaufgaben**Fachlich- und Methodenkompetenz (Kompetenzen, die Kinder und Eltern betreffen)**

- Eingewöhnung
- Gesundheitserziehung
- Planung und Dokumentation der der pädagogischen Arbeit
- Integration von Kindern
- Versorgung der Kinder
- Vorbereitung der monatlichen Abrechnung
- Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsverläufe von Kindern
- Hortförderung
- Beratung von Eltern und Personensorgeberechtigte
- Ganzheitliche Bildung von Kindern unter Beachtung der Kompetenzbereiche
- Lebensübergänge gestalten
- Planung und Durchführung von Elternabenden und Elterngesprächen
- Mitarbeit bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung
- Kenntnisse in Arbeitsgesetzen und SGB
- Fähigkeiten im Umgang mit PC und deren Software

Sozialkommunikative Kompetenz (Kompetenzen, die Kollegen, Führung & Netzwerkpartner betreffen)

- Zusammenarbeit mit dem Träger
- Informationsrecht und -pflicht dem Träger gegenüber Teilnahme an Besprechungen
- Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Vorschriften zur Arbeitssicherheit, Unfallschutz, Hygiene und Datenschutz
- Zusammenarbeit mit der Heilerzieherin bei dem zu fördernden Kinder Zusammenarbeit mit Schulen
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern, Familie und Elternrat Zusammenarbeit mit öffentlichen Trägern
- Kooperation mit anderen Einrichtungen, Institutionen und Vereinen im Rahmen ihrer

pädagogischen Arbeit

- Beteiligung Öffentlichkeitsarbeit
- Aktiver pädagogischer und fachlicher Austausch mit Kollegen und Leitung Zusammenarbeit mit der Fachberatung
- Kooperationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit, Empathie

71

Selbstkompetenz (eigene Kompetenzen, als Grundvoraussetzung)

- Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung
- Organisationsfähigkeit
- Beurteilungsvermögen/Reflektionsfähigkeit (Selbstreflektion)
- Belastbarkeit
- Flexibilität
- Bereitschaft zum Selbststudium

2.3 Anforderungen an den Stelleninhaber

Fachliche Anforderungen

- Päd. Hoch- oder Fachschulabschluss mit spezifischer Fachrichtung für die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen
- Staatlich anerkannte Erzieher/in

Neben den hier aufgeführten Aufgaben ist der / die Stelleninhaber/in nach Anweisung des Vorgesetzten verpflichtet, auch andere seiner / ihrer Vorbildung und seinen / ihren Fähigkeiten entsprechenden Einzelaufträge auszuführen, die dem Wesen nach zum Aufgabengebiet gehören oder betrieblich notwendig sind.“

72

Die vorstehenden Inhalte der Stellenbeschreibung (künftig SB) lassen keine Rückschlüsse auf eine für die Erreichung der erzieherischen Tendenzzwecke und Tendenzziele prägende Tätigkeit der Erzieherinnen der Beteiligten zu 1.) zu. Im Gegenteil sind der Verantwortungsumfang in Ziffer 1.8 SB (Vorgaben des Kindertagesstättenförderungsgesetzes) und die Zielstellung in Ziffer 2.1 SB (Umsetzung LQE-V für die jeweilige Einrichtung nach Erläuterung und Weisung durch die jeweilige Leiterin) klar und für die jeweils tätigen Erzieherinnen ohne weiteren Gestaltungsspielraum vorgegeben. Auch aus Ziffer 2.2 und 2.3 SB lassen sich keine Aufgabeninhalte sowie Voraussetzungen an die fachlichen Anforderungen entnehmen, die eine prägende Tätigkeit der Erzieherinnen der Beteiligten zu 1.) in der Kita „L.“ im Sinne der oben genannten Rechtsprechung begründen könnten.

73

Ein anderes Ergebnis rechtfertigt sich entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 1.) auch nicht aus der Bezugnahme auf die LQE-V in Ziffer 2.1 SB. Wie bereits erörtert geht die Beteiligte zu 1.) selbst davon aus, dass die jeweiligen Erzieherinnen, die für die jeweilige Einrichtung vereinbarten LQE-V nach Erläuterung und Weisung der jeweiligen Leiterinnen der Einrichtungen umzusetzen haben. Ein inhaltlicher (Mit-)Gestaltungsspielraum ist nicht ersichtlich. Auch aus den Inhalten der zur Gerichtsakte abgereichten LQE-V für die Kita „L.“ sind keine Anhaltspunkte gegeben, die einen entsprechenden inhaltlichen (Mit-)Gestaltungsspielraum der dort tätigen Erzieherinnen belegen könnten.

- 74 Da mithin die in der Kita „L.“ tätigen Erzieherinnen der Beteiligten zu 1.) nach den arbeitsvertraglichen Festlegungen nicht zur Mitgestaltung bzw. Erreichung der in den §§ 2 und 3 des Gesellschaftsvertrages vorgegebenen Tendenzziele und Tendenzzwecke verpflichtet sind und auch unter Berücksichtigung des weiteren Sach- und Streitstandes inklusive der Stellenbeschreibung und der LQE-V keine Anhaltspunkte ersichtlich sind, die eine prägende Tätigkeit der in der Kita „L.“ tätigen Erzieherinnen begründen könnten, kann ihnen zur Überzeugung des erkennenden Gerichts keine Tendenzträger Eigenschaft zugesprochen werden.
- 75 (3.) Auf der Grundlage der vorstehenden Erwägungen bleibt unentschieden, ob die Eigenart i. S. d. § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. BetrVG der Beteiligten zu 1.) überhaupt den Wegfall des Mitbestimmungsrechts des Beteiligten zu 2.) bei Einstellungen von Erzieherinnen in der Kita „L.“ nach § 99 BetrVG begründen kann.
- 76 3. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben. Die Entscheidung befindet sich im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und steht auch nicht im Widerspruch zu dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen vom 13.07.2007 (3 TaBV 35/06). Der durch das Landesarbeitsgericht Sachsen entschiedene Fall weicht bereits deshalb von dem hier vorliegenden Sachverhalt ab, weil dort die Verpflichtung zur Erreichung der Tendenzziele arbeitsvertraglich vereinbart worden war (LAG Sachsen vom 13.07.2007 – 3 TaBV 35/06 – juris Randnummer 47). Schließlich ist auch eine grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreits i. S. d. § 72 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht gegeben.