

Leitsatz

1. Einzelfallentscheidung zur Eingruppierung eines Hausmeisters nach den Vergütungsgruppen der Anlage 2 AVR Caritas.
2. Die Erfüllung der Merkmale "besondere Vielseitigkeit" oder „besondere Schwierigkeit“ der Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 der Anlage 2 AVR Caritas verlangt mehr als ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder besondere Anforderungen an Qualifikation, Verstand oder Konzentrationsfähigkeit bzw. eine Vielseitigkeit bei der Arbeitserbringung.

Wegen des genannten Heraushebungsmerkmals „besonders“ wird eine weiter gesteigerte Vielfalt oder Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs gefordert. Denn schon für die Schwierigkeit der Tätigkeit werden in der Tarifpraxis regelmäßig in Abgrenzung zur normalen Tätigkeit ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder besondere Anforderungen an Qualifikation, Verstand oder Konzentrationsfähigkeit gefordert. Entsprechendes gilt für die Vielseitigkeit.

Tenor

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Herrn K. als Hausmeister in die Vergütungsgruppe 8 Stufe 8, Ziffer 9 Anlage 2 AVR Caritas wird ersetzt.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung eines neu eingestellten Hausmeisters.
- 2 Der Kläger ist ein Frauenverband, der sich der Hilfe für Kinder, Jugendliche, Frauen und Familien in besonderen Lebenslagen sowie der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen in der Gemeinschaft widmet. Im Verein arbeiten ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter. Sie tragen den Geist des Evangeliums in das Zusammenleben der Menschen in Berlin hinein. Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter finden aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung die Arbeitsbedingungen der AVR Caritas Anwendung. Der Kläger ist Mitglied im Caritasverband. Die Beklagte ist die beim Kläger gewählte und im Amt befindliche Mitarbeitervertretung.
- 3 Im Sommer des Jahres 2018 suchte der Kläger einen neuen Hausmeister und erstellte für ihn eine Stellenbeschreibung, die folgenden Aufgabenbereich vorsah:

4 **Allgemeine Aufgaben:**
Einhaltung technischer Normen und Vorgaben sowie der Unfallverhütungsvorschriften im technischen Bereich;

- 5 **Instandhaltung:**
- *Regelmäßige Begehung und Überwachung des Zustandes von Gebäuden, Gelände, Räumlichkeiten sowie der baulichen und technischen Einrichtungen (ZB sanitär, Elektro, Wände, Fenster, Böden)*
 - *Einleitung von notwendigen Maßnahmen nach Abstimmung mit dem Teamleiter (ZB Räumen, Putzen, Beauftragung Dritter);*
 - *Termingerechte und ordnungsgemäße Durchführung von Reparaturen an hauseigenen Einrichtungsgegenständen, die nicht einer Fachkunde bedürfen;*
 - *Einholung von Angeboten und Kostenvoranschlägen für Reparaturen nach Absprache mit dem Teamleiter;*
 - *Durchführung kleinerer Reparaturen auch in den betreuten Bereichen nach Auftragserteilung durch die jeweiligen Bereichsleitungen/Gruppenleitungen;*
 - *Wartung von Hilfsmitteln (ZB Rollstühlen, Gehhilfen)*
 - *Winterdienst auf Gehwegen und Zufahrten, sofern nicht extern beauftragt;*

- *Beseitigung aktueller Mängel (ZB Unrat) oder Gefährdungssituationen (ZB abgefallene Äste);*
- *Pflege der Grünanlagen, sofern nicht extern beauftragt;*
- *Kontrolle auf Einhaltung der Leistungen extern beauftragter Dienstleister (ZB Müllbeseitigung, Winterdienst, Reinigung);*
- *Führen von Wartungsunterlagen und Kontrollbüchern;*
- *Abnahme von Messdaten und Zählerständen (ZB Elektro, Wasser);*
- *Sicherstellung einer kostensparenden und umweltfreundlichen Müllbeseitigung wie ZB bei der Entsorgung von Einrichtungsgegenständen;*
- *Durchführung von Bodendiensten und Transport.*

6 **Fuhrpark:**

- *Sicherstellen der Verkehrstüchtigkeit des Fuhrparks auf dem Campus Schönhauser Allee;*
- *Veranlassung gesetzlich vorgeschriebener Kontrollen (z. B. TÜV);*
- *Fahrzeugeinweisung mit Dokumentation*

7 **Dienstleistung:**

- *Unterstützung der Betreuten bei Umzügen oder bei der Raumgestaltung*
- *Mitwirkung bei der Ausgestaltung von Festlichkeiten oder Veranstaltungen*

8 Auf die Stelle bewarb sich als Externer der Mitarbeiter K. Er ist gelernter Bau-tischler und war zuletzt in diesem Bereich selbständig tätig. Auf seinen Le-benslauf im Übrigen wird Bezug genommen (Anlage K1).

9 Mit Anhörungsschreiben vom 23. August 2018 (Anlage K2) beantragte der Kläger bei der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppie-rung des Mitarbeiters in die Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9 Anlage 2 AVR Cari-tas. Die Beklagte stimmte der Einstellung zu, widersprach jedoch der Eingrup-pierung mit E-Mail vom 23. August 2018. Zur Begründung führte er aus, der Tätigkeitsbereich des Mitarbeiters sei besonders schwierig und besonders vielseitig. Deshalb sei der Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 Anlage 2 AVR Caritas zuzuordnen. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2018 wurde der Mitarbeiter eingestellt. Am 17. September 2018 fand das Einigungsge-spräch statt. Eine Einigung konnte zwischen den Parteien nicht erzielt werden.

10 Der Kläger ist der Auffassung, der Mitarbeiter erfülle die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9 der Anlage 2 AVR Caritas. Er sei Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung. Sein Tätigkeits- und

Aufgabenbereich entspräche dem üblichen Profil eines Hausmeisters, wie es die Agentur für Arbeit diesem Berufsbild beimesse. Unstreitig laute dieses:

- 11 *„Hausmeister sind überall dort im Einsatz, wo innerhalb und außerhalb eines Gebäudes haustechnische Arbeiten zu erledigen sind: Sie montieren und warten z. B. Sanitäre Einrichtungen, führen einfache Reparaturen im Metall- und Holzbereich durch oder bringen neue Beleuchtungskörper an. Angelieferte Waren, z. B. Büromöbel oder Reinigungsmittel, prüfen sie, transportieren sie in Lagerräume. Auch Streich-, Maler- oder Verlegearbeiten können zu ihren Aufgaben gehören. Darüber hinaus übernehmen sie Botendienste und führen kleinere Transportarbeiten durch. Hausmeister sind zudem für die Außenanlagen von Gebäuden verantwortlich. Sie mähen den Rasen, schneiden Hecken, reparieren z. B. beschädigte Sitzbänke, reinigen den gesamten Außenbereich und halten ihn instand. Hausmeister sind auch für die fachgerechte Entsorgung von Werkstoffen, Müll und Sondermüll zuständig.“*
- 12 Auch im Übrigen bezieht sich der Kläger auf die von der Agentur für Arbeit für das Berufsbild des Hausmeisters genannten Aufgaben.
- 13 Er trägt vor: In der Stellenbeschreibung von Herrn K. seien ausschließlich solche Tätigkeiten zu finden wie sei dem von der Bundesagentur für Arbeit beschriebenen Berufsbild eines Hausmeisters entsprächen. Daraus folge, dass es sich um normal übliche hausmeisterliche Tätigkeiten handle und dem Mitarbeiter weder besonders schwierige noch besonders vielseitige Arbeiten abverlangt würden. Das Team der Haustechnik bestehe aus drei Mitgliedern. Ein Mitarbeiter sei in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6 der Anlage 2 AVR Caritas eingruppiert, weil ihm die Handwerksausbildung fehle. Herr H. sei in Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 der Anlage 2 AVR Caritas eingruppiert, weil er die Funktion des Teamleiters innehabe. Seine Tätigkeit unterscheide sich hinsichtlich der Schwierigkeit und der Vielseitigkeit nicht unerheblich von derjenigen des Mitarbeiters K. Für die Schlüsselverwaltung und die administrative sowie die technische Betreuung der elektronischen Schließanlage sei ausschließlich der Teamleiter zuständig ebenso wie für die tägliche Anleitung und Betreuung des Werkstattangehörigen im Außenarbeitsplatz. Er sei auch verantwortlich für die Planung und Koordinierung von Reparaturen, Wartungs- und Sanierungs- sowie Instandhaltungsarbeiten, die Anleitung der unterstellten Mitarbeiter und die Überwachung der auszuführenden Arbeiten, die Do-

kumentation der Daten von technischen Anlagen sowie der Prüf- und Inspektionsberichte. Im Vergleich zu Herrn K. habe der Teamleiter damit ein wesentlich breiteres und schwierigeres Aufgabenspektrum zu bewältigen. Aus der Vielzahl der Orte mit den jeweiligen Anlagen, an denen die Aufgaben zu erledigen seien, lasse sich die besondere Vielseitigkeit der Tätigkeiten nicht begründen.

- 14 Die Klägerin beantragt,

die Zustimmung der Beklagten zur Eingruppierung des Herrn K. als Hausmeister in die Vergütungsgruppe 8 Stufe 8, Ziffer 9 Anlage 2 AVR Caritas zu ersetzen.

- 15 Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 16 Sie ist der Auffassung, dass der Mitarbeiter K. in die Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 der Anlage 2 AVR Caritas einzugruppiert sei. Er sei Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung und besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Tätigkeitsbereich. Das Team der zentralen Haustechnik sei für alle Objekte des Klägers zuständig mit Ausnahme der Delfinwerkstätten. Schon aus der Anzahl in mehreren Berliner Bezirken lasse sich ein besonders vielseitiger Tätigkeitsbereich ableiten. Die Objekte seien keinesfalls gleichartig. Zum Beispiel verfügten sie über drei verschiedene Aufzüge, für die zwei Wartungsfirmen zuständig seien. Allein in den Eigentumsimmobilien gäbe es drei verschiedene Heizarten. Zu berücksichtigen sei auch die unterschiedliche Klientel, mit der der Mitarbeiter sich befassen müsse. Es handele sich um junge und alte Menschen mit kognitiven Einschränkungen, Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten, gewaltbetroffene oder Frauen ohne Wohnung, etc. In Bezug auf die gesetzlichen Anforderungen zur allgemeinen Sicherheit, Lebensmittelhygiene, Desinfektion und Reinigung sowie zum Gesundheits- und Arbeitsschutz resultierten ebenfalls unterschiedlichste Anforderungen an die Tätigkeit. Als Teammitglied sei der Mitarbeiter desweiteren verantwortlich für die Sicherstellung und Überwachung des einwandfreien Gesamtzustandes der zu betreuenden technischen Anlagen, der Gebäude und des Geländes des Vereins. Das weise die Stellenbeschreibung aus.

- 17 Dass die Verwaltung der Schlüssel und die administrative und technische Betreuung der elektronischen Schließanlage sowie die tägliche Anleitung und Betreuung der Werkstattangehörigen im Außenarbeitsplatz nicht zum Aufgabenbereich des Mitarbeiters gehöre, habe der Kläger erst nach dem Hinweis der Beklagten zu einer höheren Eingruppierung erklärt.
- 18 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 19 I.
Die zulässige Klage ist begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Eingruppierung des Mitarbeiters K. als Hausmeister in die Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9 Stufe 8 der Anlage 2 AVR Caritas war zu ersetzen. Der Widerspruch der Beklagten ist nicht wirksam. Der dem Mitarbeiter übertragene Arbeits- und Aufgabenbereich entspricht dem allgemeinen Aufgabenprofil eines Hausmeisters mit schwieriger und vielseitiger Aufgabengestaltung. Tätigkeiten, die das Höhergruppierungsmerkmal eines „besonders vielseitigen“ oder „besonders schwierigen“ Tätigkeitsbereichs im Sinne der Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 der Anlage 2 AVR Caritas im Umfang von mindestens 50 v.H. begründen, sind jedoch nicht in ausreichendem Maße gegeben.
- 20 1.
Die Eingruppierung des Mitarbeiters K. richtet sich kraft einzelvertraglicher Vereinbarung gemäß § 2 seines Arbeitsvertrages nach den AVR Caritas in ihren jeweils gültigen Fassungen.
- 21 a)
Danach gelten für die Eingruppierung des Mitarbeiters zum streitgegenständlichen Zeitpunkt folgende Regelungen:

22 **„Anlage 1 AVR Caritas:**

I Eingruppierung

(a)

Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR. Der Mitarbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(b)

Der Mitarbeiter ist in der Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

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

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

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

...

Anlage 2 AVR Caritas

...

Vergütungsgruppe 7

...

Fallgruppe 19

Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung und besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Tätigkeitsbereich

...

Vergütungsgruppe 8

...

Fallgruppe 9

Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Fachausbildung

...“

- 23 b)
Unter Anwendung dieser Normen setzt die von der Beklagten für zutreffend erachtete Eingruppierung voraus, dass der Mitarbeiter K., dessen gesamte Tätigkeit - unstreitig - zeitlich ausschließlich die eines Hausmeisters ist, gemäß den Anforderungen von Ziff. I Anlage 1 AVR Caritas die Tätigkeitsmerkmale der vorliegend allein in Betracht kommenden Fallgruppe 19 der Vergütungsgruppe 7 Anlage 2 AVR Caritas erfüllt, weil sein Tätigkeitsbereich „besonders schwierig oder besonders vielseitig“ ist. Das ist nach Maßgabe der für die Arbeitsvertragsrichtlinien der kirchlichen Einrichtungen geltenden Auslegungsregelungen nicht der Fall.
- 24 aa)
Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, etwa Arbeitsvertragsrichtlinien, sind, obwohl es sich nicht um Tarifverträge handelt, nach den für Tarifnormen entwickelten Grundsätzen auszulegen. Danach ist vom Wortlaut der Regelung auszugehen, anhand dessen der Sinn der Bestimmung zu ermitteln ist, ohne dass dabei am Wortlaut zu haften wäre. Vielmehr ist der wirkliche Wille des Normgebers und der mit der Bestimmung verfolgte Sinn und Zweck mit zu berücksichtigen, soweit selbige in der Regelung ihren Niederschlag gefunden haben (BAG vom 24.06.2014 - 1 AZR 1044/12 - juris Rn. 19). Abzustellen ist ferner auf den systematischen Zusammenhang der Norm. In Zweifelsfällen können weitere Auslegungskriterien wie die Entstehungsgeschichte der Bestimmung und die Praxis ihrer Handhabung berücksichtigt werden (BAG, aaO; vom 12. Juni 2013 - 7 AZR 917/11 - juris Rn. 15).
- 25 bb)
Soweit die Anlage 2 AVR unter der Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 den Tätigkeitsbereich des Hausmeisters mit "besonders vielseitig oder besonders schwierig" anspricht, ist danach festzustellen, dass die beiden Heraushebungsmerkmale dem insoweit eindeutigen Wortlaut der Bestimmung nach in ein Alternativverhältnis gestellt sind. Für die Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe genügt damit die Verwirklichung allein eines der beiden Merkmale. Bei der Anwendung der Norm ist darüber hinaus aber zu beachten, dass die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 AVR Caritas einen nicht nur schwierigen oder vielseitigen, sondern einen "besonders schwieri-

gen" bzw. „besonders vielseitigen“ Tätigkeitsbereich im Berufsbild des Hausmeisters voraussetzt.

26 2.

Das indes ist vorliegend nicht gegeben. Es fehlt an Tätigkeiten, die das Tarifmerkmal der „besonderen Vielseitigkeit“ oder dasjenige der „besonderen Schwierigkeit“ ausfüllen.

27 a)

Schon für die Schwierigkeit der Tätigkeit werden in der Tarifpraxis regelmäßig in Abgrenzung zur normalen Tätigkeit ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder besondere Anforderungen an Qualifikation, Verstand oder Konzentrationsfähigkeit gefordert. Entsprechendes gilt für die Vielseitigkeit. Die Merkmale der "besonderen Vielseitigkeit" oder „besonderen Schwierigkeit“ verlangen damit nicht nur einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder besondere Anforderungen an Qualifikation, Verstand oder Konzentrationsfähigkeit bzw. eine Vielseitigkeit, sondern wegen des genannten Heraushebungsmerkmals „besonders“ darüber hinaus eine weiter gesteigerte Vielfalt oder Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs.

28 aa)

Unbestreitbar übersteigen die dem Mitarbeiter ausweislich der Stellenbeschreibung übertragenen Aufgaben sowohl hinsichtlich ihrer Schwierigkeit als auch der Vielseitigkeit die normalüblichen Arbeitsaufgaben eines Hausmeisters. Das lässt schon die große Anzahl der Objekte erkennen, für die der Mitarbeiter verantwortlich ist. Die Objekte sind nicht gleichartig. Sie verfügen über technisch unterschiedliche Aufzüge, für die zwei Wartungsfirmen zuständig sind. Es gibt verschiedene Heizarten. Berücksichtigt werden muss auch die besondere Klientel, mit der sich der Mitarbeiter zu befassen hat. Die Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs ergibt sich aus den zu beachtenden Gesetzen zur allgemeinen Sicherheit, zur Lebensmittelhygiene, Desinfektion und Reinigung sowie zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Als Teammitglied ist der Mitarbeiter verantwortlich für die Sicherstellung und Überwachung des einwandfreien Gesamtzustandes der zu betreuenden technischen Anlagen, der Gebäude und des Geländes. All das zeigt, dass der Aufgabenbereich mehr als einfach ist und sich aus der Normaltätigkeit eines Hausmeisters hinsichtlich der Schwierigkeit und Vielseitigkeit heraushebt.

- 29 bb)
Dass eine darüber hinaus gesteigerte Vielfalt oder Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs gegeben ist, lässt sich allerdings nicht erkennen. Die Stellenbeschreibung erlaubt hierzu keinen wertenden Vergleich. Auch die Darstellung der Beklagten lässt einen solchen nicht zu.
- 30 (1)
Bauen Tätigkeitsmerkmale wie die der Vergütungsgruppen 8 und 7 Anlage 2 AVR Caritas aufeinander auf, genügt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das erkennende Gericht anschließt, nicht nur eine genaue Darstellung der Tätigkeiten. Für die erforderliche Wertung, ob sich die Tätigkeit entsprechend den tariflichen Qualifizierungsmerkmalen heraushebt, ist ein Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten erforderlich. Das setzt einen Vortrag voraus, der einen wertenden Vergleich erlaubt (vgl. BAG vom 16. Mai 2013 - 4 AZR 445/11 - juris Rn. 14; vom 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - juris Rn. 18). Allein aus der Betrachtung der jeweiligen Tätigkeit sind noch keine Rückschlüsse darauf möglich, ob sie sich gegenüber derjenigen eines Beschäftigten der entsprechend der Vergütungsgruppe 8 Ziffer 9 Anlage 2 AVR Caritas entsprechenden Qualifizierungsmerkmalen heraushebt und eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 7 begründet. Diese Wertung erfordert vielmehr einen Vergleich mit den normalüblichen und in der ersten Stufe heraushebend vielseitigen oder schwierigen Tätigkeiten (vgl. BAG vom 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - juris Rn. 18; vom 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - juris Rn. 21 m.w.M.). Die vorgetragenen Tatsachen müssen erkennen lassen, warum sich eine bestimmte Tätigkeit aus der in der Ausgangsfallgruppe erfassten Grundtätigkeit hervorhebt und einen wertenden Vergleich mit dieser nicht unter das Hervorhebungsmerkmal fallenden Tätigkeit erlauben (vgl. BAG vom 21. März 2012 - 4 AZR 292/10 - aaO; vom 23. Februar 2011 - 4 AZR 313/09 - juris aaO).
- 31 (a)
Ein wertender Vergleich betreffend die tariflichen Heraushebungsmerkmale der „besonderen Vielseitigkeit“ oder „besonderen Schwierigkeit“ verlangt zunächst die Benennung einer Vergleichsgruppe von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten entsprechend der Entgeltgruppe bewertet sind. Sodann ist darzulegen, dass die von den Mitarbeitern der Vergleichsgruppen ausgeübten Tätigkeiten

(mindestens) die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe erfüllen. Hierfür können rechtskräftige Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen, namentlich des Bundesarbeitsgerichts, als Indiz herangezogen werden, wenn in ihnen eine entsprechende tarifliche Bewertung dieser Tätigkeit vorgenommen wurde (vgl. BAG vom 21. Januar 2015 - 4 AZR 253/13 - juris Rn. 35).

- 32 (b)
In einem zweiten Schritt ist dieser Vergleichstätigkeit die dabei wahrzunehmende übliche „Schwierigkeit“ bzw. „Vielseitigkeit“ zuzuordnen und ihr die „besondere Schwierigkeit“ oder „besondere Vielseitigkeit“ des Tätigkeitsbereichs des betroffenen Mitarbeiters gegenüber zu stellen. Erst wenn in dieser Form den jeweils in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmalen der zu vergleichenden Vergütungsgruppen zumindest hinsichtlich der Ausgangsvergütungsgruppe eine im weiteren Sinne unstrittige Bewertung einer vergleichbaren Tätigkeit zugrunde liegt, kann der - behauptete - Unterscheid der jeweiligen besonderen Vielseitigkeit oder besonderen Schwierigkeit anhand der genannten Maßstäbe bewertet werden.
- 33 (2)
Bei Zugrundelegung dieses Maßstabs kann das Heraushebungsmerkmal der besonderen Vielseitigkeit oder besonderen Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs nicht festgestellt werden.
- 34 (a)
Der in der Stellenbeschreibung genannte Aufgabenbereich entspricht zunächst voll umfänglich dem Tätigkeits- und Aufgabenbereich eines Hausmeisters, wie er in dem Aufgabenprofil der Agentur für Arbeit (Berufe.net) beschrieben ist. Gerade die von der Beklagten dargestellten Tätigkeits- und Aufgabenbereiche der Verwaltung der Schlüssel und der administrativen und technischen Betreuung der elektronischen Schließanlage sind dem Mitarbeiter nicht übertragen. Ebenso wenig ist er zuständig für die tägliche Anleitung und Betreuung der Werkstattangehörigen im Außenarbeitsplatz. Diese Aufgaben hat der Teamleiter übernommen. Sie sind in der Stellenbeschreibung des betroffenen Mitarbeiters auch nicht benannt.

- 35 Darüber hinaus sind dem Teamleiter, der der Vergütungsgruppe 7 Fallgruppe 19 der Anlage 2 AVR Caritas unterfällt, Aufgaben übertragen, die dem Mitarbeiter K. nicht zugewiesen sind. Dazu gehören etwa die Planung und Koordination von Reparaturen, Wartungs- und Sanierungs- sowie Instandhaltungsarbeiten, die Dokumentation der Daten von technischen Anlagen sowie der Prüf- und Inspektionsberichte. All das sind Aufgaben, die als besonders schwierig bewertet werden, den Tätigkeitsbereich aber auch besonders vielseitig gestalten können.
- 36 (b)
Allein die Vielzahl der zu betreuenden Gebäude an unterschiedlichen Standorten genügt ebenfalls nicht. Grundsätzlich wird ein Tätigkeitsbereich durch diesen Umstand weder besonders schwierig noch besonders vielseitig. Erkennbar sind lediglich eine Erschwernis aufgrund längerer Anfahrtswege und/oder eine Vielseitigkeit aufgrund der fehlenden Gleichartigkeit der Objekte. Das gilt auch für die Vielfalt der anzuwendenden Vorschriften [s. o. I. 2. a) aa)].
- 37 (c)
Soweit die Beklagte einwendet, aus der Anzahl der Objekte ergebe sich eine Vielzahl technisch unterschiedlicher Anlagen, die keinesfalls gleichartig seien, lässt auch das nicht den Schluss auf eine besondere Vielseitigkeit oder eine besondere Schwierigkeit des Tätigkeitsbereichs zu. Es ist schon nicht nachzuvollziehen, inwieweit die Vielzahl der technischen Anlagen sich auf die von dem Mitarbeiter auszuführenden Arbeiten auswirkt. Für die technisch unterschiedlichen Aufzüge sind zwei Wartungsfirmen zuständig. Die dort anfallenden Tätigkeiten werden von dem Mitarbeiter K. also nicht ausgeübt. Der Hinweis auf die verschiedenen Heizarten in den Eigentumsimmobilien lässt ebenfalls nicht erkennen, inwieweit dadurch die Schwierigkeit oder Vielseitigkeit des Aufgabenbereichs „besonders“ im Sinne der Tarifnorm erhöht ist.
- 38 (d)
Entsprechendes gilt für die dem Mitarbeiter übertragene Verantwortung für den einwandfreien Gesamtzustand der zu betreuenden technischen Anlagen, der Gebäude und des Geländes des Vereins und deren Sicherstellung und Überwachung. Diese Aufgaben führen dazu, den Tätigkeitsbereich als schwie-

rig und auch als vielseitig zu bewerten. Sie genügen aber nicht, um die weitere Steigerung zu begründen, die aus dem Wort „besonders“ folgt.

- 39 (e)
Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass in dem Vorschlag auf Einstellung des Mitarbeiters „Ersatz für die Stelle Landsmann“ steht. Dieser Eintrag bindet den Kläger nicht. Für die Eingruppierung entscheidend sind die Tätigkeiten, die dem Mitarbeiter übertragen wurden. Nur diese dienen als Grundlage der Eingruppierung.
- 40 Der Kläger hat hierzu widerspruchsfrei ausgeführt, die Stelle des Mitarbeiters K. sei nicht dieselbe wie die des Mitarbeiters L. Er habe Umstrukturierungen zum Team der zentralen Haustechnik vorgenommen. Daraus habe sich eine veränderte Aufgabenverteilung ergeben.
- 41 Wie Arbeitsplätze zugeschnitten werden, gehört zur sogenannten freien unternehmerischen Entscheidung. Die Gestaltung des Anforderungsprofils für einen freien Arbeitsplatz unterliegt grundsätzlich der lediglich auf offenbare Unsachlichkeit zu überprüfenden Unternehmerdisposition des Arbeitgebers (vgl. BAG 5. Juni 2008 - 2 AZR 107/07 - juris Rn. 17). Anhaltspunkte für eine offenbare Unsachlichkeit sind nicht gegeben.
- 42 II.
Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung zur Eingruppierung unter Zugrundelegung der zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung.