

**6 Sa 99/13**  
5 Ca 1400/12  
(ArbG Augsburg)

Verkündet am: 18.06.2013

Kreßler  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre B.  
ver.di -  
B-Straße, B-Stadt

gegen

Stadt Augsburg  
vertreten durch den Ersten Bürgermeister Dr. Kurt Gribl  
An der Blauen Kappe 18, 86152 A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi C.  
C-Straße, B-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Dr. Häusler und Koppe

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 20. Nov. 2012 – 5 Ca 1400/12 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit September 1992 als Leiterin eines Kindergartens der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Anwendung (TVöD-SE). Sie war bis 2009 und nachfolgend wieder ab 2011 nach Vergütungsgruppe S 15 TVöD-SE eingruppiert und vergütet. Im Jahr 2010 war sie nach Vergütungsgruppe S 13 TVöD-SE eingruppiert und vergütet gewesen.

Die betreffenden Regelungen lauten:

„S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 8 und Nr. 9)

...

S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen Nr. 8 und Nr. 9)

...

**Protokollerklärung Nr. 8:**

Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

**Protokollerklärung Nr. 9:**

- 1 Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.
- 2 Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.
- 3 Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung.
- 4 Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt“

Die Zahl der Kinder in der von der Klägerin geleiteten Kindertagesstätte unterschritt nach dem Zeitraum Oktober bis Dezember 2009 die Zahl von 100 Kindern. Es waren konkret nur 91 Kinder zu betreuen. Damit waren alle Bewerbungen berücksichtigt worden. Es hatten keine weiteren Eltern die Aufnahme eines Kindes in die Tageseinrichtung begehrt.

Nach einer Integrationsempfehlung der Stadt Augsburg in den „Planungsschritte zur Aufnahme von Kindern mit (drohender) Behinderung in Kindertageseinrichtungen der Stadt A. (Anlage K 3, Bl. 72 ff. d. A.) wird aus therapeutischen und pädagogischen Gründen eine Reduzierung der Zahl der zu betreuenden Kinder empfohlen, wenn behinderte Kinder in der Tageseinrichtung aufgenommen sind. Hierzu ist aufgeführt:

- 4 -

„In der Regel gilt folgende Empfehlung:

1 behindertes Kind	- Reduzierung um 2-3 Kinder
2 behinderte Kinder	- Reduzierung um 4-6 Kinder
3-5 behinderte Kinder	- Reduzierung um 10 Kinder“

Mit Schreiben vom 21. Juni 2010 (Bl. 6 d. A.) teilte die Beklagte der Klägerin, dass ihre Stelle ihre Stelle ab 1. Jan. 2010 neu nach Vergütungsgruppe S 13 TVöD-SE zu bewerten sei. Dem Widerspruch der Klägerin mit Schreiben vom 3. Juli 2010 (Bl. 7 d. A.) half die Beklagte nicht ab (Schreiben vom 30. März 2011, Bl. 8 d. A.). Wegen der zwischenzeitlich gestiegenen Kinderzahlen erhielt die Klägerin, wie ebenso in diesem Schreiben mitgeteilt, ab 1. Jan. 2011 erneut eine Vergütung nach Vergütungsgruppe S 15 TVöD-SE.

Mit ihrer am 21. Mai 2012 beim Arbeitsgericht Augsburg eingegangenen und der Beklagten am 29. Mai 2012 zugestellten Klage vom 16. Mai 2011 begehrt die Klägerin die Zahlung der monatlichen Vergütungsdifferenzen zwischen den Vergütungen nach Vergütungsgruppen S 13 und S 15 für die Zeit vom Januar mit Dezember 2010.

Sie hat die Ansicht vertreten, da in der Kindertagesstätte auch 3 behinderte Kinder zu betreuen gewesen seien, habe es einer Absenkung der Kinderzahl bedurft, da ein behindertes Kind bei der Platzvergabe 2 Plätze einnehme, um die Qualität der Arbeit zu sichern.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass sich angesichts der Zahl der zu betreuenden Kinder keine höhere Vergütung ergeben habe. Vom Arbeitgeber zu verantwortende Maßnahmen, die zu einem Absinken der insgesamt zu betreuenden Kinder geführt hätten, seien nicht gegeben gewesen. Für die behinderten Kinder sei keine Erhöhung der belegbaren Plätze erfolgt. Eine Reduzierung der Plätze zur Qualitätsverbesserung habe tatsächlich nicht stattgefunden.

Das Arbeitsgericht Augsburg hat die Klage mit Endurteil vom 20. Dez. 2012 (Bl. 87 ff. d. A.) abgewiesen. Wegen des streitigen und des unstreitigen Sachvortrags der Parteien im Übrigen, der erstinstanzlich gestellten Anträge sowie der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, die Voraussetzungen der Vergütungsgruppe S 15 TVöD-SE hätten im Jahr 2010 nicht vorgelegen. Die Klägerin habe im Jahr 2010 eine Kindertagesstätte mit durchschnittlich weniger als 100 belegten Plätzen zu betreuen gehabt. Dabei sei die Zahl von 100 Plätzen auch um mehr als 5 v.H., gemessen am Zeitraum Oktober bis Dezember des Jahres 2009, unterschritten gewesen. Der Arbeitgeber habe zudem keine Maßnahme zur Qualitätssicherung getroffen, welche zur Unterschreitung der durchschnittlich belegten Plätze geführt habe. Die Kammer gehe zwar davon aus, dass ein behindertes Kind mit 2 Plätzen zu berücksichtigen sei. Dies führe aber auch nur zu einer Gesamtzahl der belegten Plätze von 92 (recte wohl 94).

Gegen dieses ihr am 15. Jan. 2013 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 6. Feb. 2013, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt. Nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 15. Apr. 2013 (Beschluss vom 7. März 2013, Bl. 107 d. A.) auf Antrag der Klägerin vom 5. März 2013 (Bl. 106 d. A.) hat sie ihre Berufung mit Schriftsatz vom 15. Apr. 2013, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Sie ist der Ansicht, dass eine Reduzierung der Zahl der belegbaren Plätze wegen der aufgenommenen 3 behinderten Kinder habe erfolgen müssen. Die Beklagte selbst befürworte bei 3 – 5 behinderten Kindern eine Reduzierung um 10 Plätze. Dies sei zur Qualitätssicherung erforderlich. Aus diesen von der Beklagten selbst festgelegten Zahlen ergebe sich unabhängig von einer Organisationsentscheidung der Beklagten eine Reduzierung der Plätze um 10. Zudem gebe der Bezirk Schwaben vor, pro behindertem Kind ein zusätzliches „Dummy-Kind“ einzupflegen, weswegen pro behindertem Kind 3 Plätze zu berücksichtigen seien.

Sie **b e a n t r a g t**:

- 1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 20.11.2012 wird aufgehoben.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.428,80 € brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB**  
**aus 202,40 € seit 30.01.2010, aus 202,40 € seit 26.02.2010, aus 202,40 € seit 31.03.2010, aus 202,40 € seit 30.04.2010, aus 202,40 € seit 31.05.2010, aus 202,40 € seit 30.06.2010, aus 202,40 € seit**

- 6 -

**31.07.2010, aus 202,40 € seit 31.08.2010, aus 202,40 € seit  
30.09.2010, aus 202,40 € seit 31.10.2010, aus 202,40 € seit  
30.11.2010, aus 202,40 € seit 31.12.2010**

**zu zahlen.**

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verweist auf die um mehr als 5 v. H. unterschrittene Durchschnittsbelegung im streitgegenständlichen Zeitraum. Eine Maßnahme zur Qualitätssicherung, welche zur Unterschreitung der geforderten Durchschnittsbelegung geführt habe, habe sie nicht getroffen.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird Bezug genommen auf die Schriftsätze der Klägerin vom 16. Mai 2012 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 15. Okt. 2012 (Bl. 68 ff. d. A.) und vom 15. Apr. 2013 (Bl. 115 ff. d. A.), der Beklagten vom 17. Juli 2012 (Bl. 41 ff. d. A.) und vom 29. Apr. 2013 (Bl. 138 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 20. Nov. 2012 (Bl. 83 f. d. A.) und vom 18. Juni 2013 (Bl. 142 ff. d. A.).

### **Entscheidungsgründe:**

Die statthafte Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg.

**I.** Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

**II.** In der Sache bleibt die Berufung ohne Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Denn die Voraussetzungen für eine Vergütung der Klägerin nach Vergütungsgruppe S 15 TVöD-SE lagen im Jahr 2010 nicht vor. Die geforderte Zahl von mindestens 100 Plätzen war, bezogen auf den Zeitraum Oktober bis Dezember 2009 (S 15 TVöD-SE i.V.m. Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 1), um mehr

als 5 v. H. unterschritten, ohne dass dies auf einer Maßnahme des Arbeitgebers z.B. zur Qualitätssicherung beruht hatte (S 15 TVöD-SE i.V.m. Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 3).

**1.** Die Eingruppierung in S 15 TVöD-SE nach der Zahl der vorhandenen und durchschnittlich belegten Plätze scheidet aus, da die geforderte Zahl von 100 Plätzen unbestrittener Maßen im Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres (Protokollerklärung Nr. 9 Ziff. 1) nicht erreicht gewesen war.

**2.** Ein ausnahmsweises Beibehalten der Vergütungsgruppe nach Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 2, 3 zu § 15 TVöD-SE ist vorliegend ebenso nicht gegeben. Weder hatte nur eine Unterschreitung der geforderten Mindestplatzzahl von maximal 5 % vorgelegen noch resultierte die Unterschreitung dieser Mindestplatzzahl auf einer Maßnahme des Arbeitgebers etwa zur Qualitätssicherung.

**a.** Die Protokollnotiz Nr. 9 zu S 15 TVöD-SE stellt eine selbstständige normative Tarifregelung dar, nicht lediglich eine Interpretationshilfe. Dies ergibt sich durch Auslegung der tariflichen Regelungen und der Protokollnotiz. Maßgeblich ist dabei, ob der Wille der Tarifvertragsparteien zur Schaffung einer tariflichen Regelung deutlich zum Ausdruck gebracht worden ist, etwa indem die Protokollnotiz inhaltlich und formal einem Tarifvertrag entspricht (BAG v. 27. 5. 2008 – 3 AZR 893/06, AP TVG § 1 Auslegung Nr. 206; BAG v. 24. 11. 1993 – 4 AZR 402/92, NZA 1994, 669). Dies ist vorliegend der Fall. Denn die Protokollnotiz Nr. 9 enthält gegenüber den Eingruppierungsmerkmalen nicht lediglich erläuternde Regelungen. Die Annahme einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen nach S 15 TVöD-SE wird durch die Protokollnotiz nicht lediglich erläutert. Vielmehr sehen die Protokollnotizen gerade vor, dass es auf diese Durchschnittsbelegung in bestimmten Fällen gerade nicht ankommt, sondern auch bestimmte geringere Belegungszahlen zum Erhalt der Eingruppierung ausreichen.

**b.** Die Voraussetzungen von S 15 TVöD-SE i.V.m. Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 2 sind nicht gegeben. Die Durchschnittsbelegung war im streitigen Zeitraum um mehr als 5 % (Protokollerklärung Nr. 9 Ziff. 2) unterschritten, weswegen danach die Klägerin ihre Bezahlung nach S 15 nicht verlangen kann. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen nach § 69 Abs. 2 ArbGG auf die zutreffenden Ausführungen im arbeitsgerichtlichen Urteil Bezug genommen.

**c.** Auch nach der Protokollerklärung Nr. 9 Ziff. 3 zu S 15 TVöD-SE kann die begehrte Bezahlung nicht verlangt werden. Die Unterschreitung der Durchschnittsbelegung rührte nicht aus einer Maßnahme des Arbeitgebers etwa zur Qualitätssicherung. Dieser hatte weder für das konkrete Kindergartenjahr noch allgemein eine Maßnahme getroffen, welche eine Unterschreitung der Durchschnittsbelegung der Kindertagesstätte im fraglichen Kalenderjahr zu Folge gehabt hätte. Insbesondere liegt keine Maßnahme dahingehend vor, dass die Aufnahme behinderter Kinder in die Kindertagesstätte pro behindertem Kind jeweils automatisch eine Mehrfachbelegung bedeutete.

**aa.** Was unter dem Begriff der Maßnahme zu verstehen ist, ist dem Tarifvertrag nicht unmittelbar zu entnehmen. Auch die Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 3 zu S 15 TVöD-SE verwendet allein diesen Begriff, ohne ihn näher zu erläutern. Die Protokollnotiz lautet:

Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung.

Das Verständnis dieses Begriffes kann sich danach allein aus einer Auslegung der Tarifnorm (vgl. oben II. 2. a.) ergeben.

**bb.** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den geltenden Regelungen zur Auslegung von Gesetzen. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu ermitteln, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut mit zu berücksichtigen, allerdings nur soweit er in den tariflichen Normen einen Niederschlag gefunden hat (BAG v. 15. 2. 2007 – 6 AZR 773/06, AP BAT SR 2c § 2 Nr. 6 m.w.N.). Ferner ist auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert. Nur so sind Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend zu ermitteln (std. Rspr. BAG v. 15. 2. 2007, a.a.O.; BAG v. 28. 5. 1989 – 6 AZR 349/96, AP BGB § 611 Bühnenengagementsvertrag Nr. 52). Lassen sich auch daraus keine zweifelsfreien Auslegungsergebnisse erzielen, können – ohne Bindung an eine Reihenfolge – weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages, ggf. eine praktische Tarifausübung, herangezogen werden. Dabei ist jeweils die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG v. 15. 2. 2007,

a.a.O.; BAG v. 1. 6. 2006 – 6 AZR 37/06, AP TVG § 1 Tarifverträge: Bühnen Nr. 15; BAG v. 5. 10. 1999 – 4 AZR 578/98, AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15).

**cc.** Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Beklagte vorliegend keine Maßnahme getroffen, welche zur geringeren Durchschnittsbelegung geführt hätte. Eine solche ist weder konkret im Zusammenhang mit der Aufnahme behinderter Kinder in die Kindertagesstätte, welche die Klägerin leitet, noch bereits im Vorfeld allgemein für die Aufnahme behinderter Kinder in eine Kindertagesstätte der Beklagten, getroffen worden.

**aaa.** Der Begriff der „Maßnahme“ setzt bereits nach dem Wortlaut des Tarifvertrags eine Entscheidung voraus, die der – hier – Arbeitgeber etwa infolge des Vorliegens bestimmter tatsächlicher Umstände (z.B. wegen der Ausnahme behinderter Kinder in der Kindertagesstätte) trifft. Der Begriff stellt ein Synonym für „Aktion“, „Handlung“, „Mittel“, „Schritt“, „Tat“, „Winkelzug“ oder abwertend „Manöver“ (vgl. Duden, Synonyme zu Maßnahme, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Masznahme>) dar. Diese stellt eine Handlung oder Regelung dar, die etwas Bestimmtes bewirken soll (vgl. Duden, Bedeutung zu Maßnahme, a.a.O.). Es bedarf also nach Protokollnotiz Nr. 9 Ziff. 3 zu S 15 TVÖD-SE, unabhängig von der Zielrichtung, jeweils eines vorangehenden oder vorangegangenen Tuns bzw. einer Regelung des Arbeitgebers. Eine solche Handlung kann konkret im Zusammenhang mit einer bestimmten Sachgestaltung (z.B. der konkret erfolgenden Aufnahme behinderter Kinder in die Kindertagesstätte) getroffen werden. In Betracht kommt aber auch eine Regelung im Vorgriff (z.B. für den Fall, dass künftig behinderte Kinder in die Kindertagesstätte aufgenommen werden), die dann bei Eintritt der festgelegten Voraussetzungen bindend umzusetzen ist.

**bbb.** Infolge der Aufnahme der behinderten Kinder im fraglichen Zeitraum hatte der Arbeitgeber gerade keine Maßnahme im vorverstandenen Sinn getroffen. Es waren 91 Anmeldungen vorgelegen, denen die Beklagte entsprochen hatte.

Die Beklagte hatte auch keine Maßnahme nach den „Planungsschritten zur Aufnahme von Kindern mit (drohender) Behinderung in Kindertageseinrichtungen der Stadt A. (Bl. 72 ff. d. A.; nachfolgend Planungsschritte) treffen müssen. Denn es waren – unbestritten – nur 91 Kinder, eingeschlossen die 3 behinderten Kinder, zur Anmeldung angestanden. Nach der seitens der Stadt A. in Nr. 2.1.3 der Planungsschritte befürworteten grundsätzlichen Reduzierung der Gesamtkinderzahl hätte danach zwar nur 90 Kinder aufgenommen

werden dürfen. Da aber keine Ablehnung erfolgt war, kann eine Maßnahme der Stadt A. ausgeschlossen werden.

**ccc.** Aber auch im Vorfeld hatte die Beklagte keine Maßnahme getroffen, etwa dahingehend, dass bei Aufnahme behinderter Kinder die Durchschnittsbelegung um einen bestimmten Satz abzusenken wäre. Eine solche im Vorfeld bindend getroffene Regelung ist aber hier weder in den „Empfehlungen“ zum Vollzug des BayKiBiG (vgl. Anlage B 4, Bl. 50 ff. d. A.) noch in den Planungsschritten zu sehen. Insbesondere bedingen die Planungsschritte keine rechnerische Mehrfachbelegung durch die aufgenommenen behinderten Kinder.

**(1)** Die Vollzugsrichtlinien geben, wie dort niedergelegt ist, nur Empfehlungen; demgegenüber sehen die Planungsschritte zwar eine zwingende Orientierung am therapeutischen oder pädagogischen Bedarf des Kindes vor; allerdings befürwortet die Beklagte darin gerade nur „grundsätzlich“ eine Reduzierung der Kinderzahl entsprechend der angeführten Staffel. Daraus folgt, dass im Einzelfall eine Prüfung erfolgen soll oder zu erfolgen hat, ob die Reduzierung der Kinderzahl oder eine ggf. anderweit sich anbietende Maßnahme ergriffen werden wird. Jedenfalls ist im Fall der Aufnahme – hier – dreier behinderter Kinder noch nicht per se eine Reduzierung der Gesamtkinderzahl, d.h. eine Maßnahme der Beklagten, als gegeben anzunehmen.

Die Beklagte hatte sich mit den Planungsschritten auch nicht gebunden, eine Maßnahme zur Reduzierung der Durchschnittsbelegung zu treffen, sofern behinderte Kinder in einer Kindertagesstätte aufgenommen werden. Wie ausgeführt, sollte danach nur eine Einzelfallprüfung erfolgen, welche Maßnahmen zur Sicherstellung des therapeutischen und pädagogischen Konzepts ergriffen werden müssen. In concreto war, sofern eine solche Einzelfallprüfung durchgeführt worden sein sollte, jedenfalls keine Maßnahme zur Senkung der Durchschnittsbelegung beschlossen worden.

**(2)** Auch aus der internen Überprüfung des Bezirks Schwaben (Anlage K 3, Bl. 177 d. A.) folgt nichts anderes. Die dort geforderte Proberechnung dient allein als interner Verwendungsnachweis für die Bezirksentgelte.

**(3)** Ferner führt die Aufnahme behinderter oder von der Behinderung bedrohter Kinder in die Kindertagesstätte für sich zu keiner erhöhten Durchschnittsbelegung. Eine Maß-

nahme (Entscheidung) der Beklagten, etwa infolge der aufgenommenen 3 behinderten Kinder, welche eine Unterschreitung der Durchschnittsbelegung bedingt hätte, ist nicht zu erkennen

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die zur Entscheidung gestandene Rechtsfrage für eine Vielzahl von Kindertagesstätten und den dort beschäftigten Leitern/Leiterinnen Bedeutung erlangen kann.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

ingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Künzl

Dr. Häusler

Koppe