
Datum: 09.04.2010
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 300/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2010:0409.6CA300.10.00

Schlagworte: AVR, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Erzieherin, Eingruppierung.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.07.2007 Vergütung nach Entgeltgruppe 8 AVR DW EKD zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt 9/13 und der Beklagte 4/13 der Kosten des Rechtsstreits auf der Basis eines Kostenstreitwerts von 24.503,48 Euro.
4. Der Urteilsstreitwert wird auf 15.323,44 Euro festgesetzt.

I.	1
Tatbestand	2
Die Parteien streiten über die Eingruppierung der Klägerin von der Entgeltgruppe 7 der Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (AVR DW EKD) in Entgeltgruppe 8 und 9.	3
Die am 08.09.1963 geborene Klägerin steht seit dem 01.10.1996 bei dem Beklagten als Erzieherin in einem Arbeitsverhältnis. Gemäß Arbeitsvertrag vom 22.10.1996 (Bl. 8 d. A.)	4

finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland Anwendung. Entsprechend dem Arbeitsvertrag war die Klägerin in Vergütungsgruppe V c AVR eingruppiert, so dass sie bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von durchschnittlich 2.900,00 Euro erzielte.

Nach dem Inkrafttreten der neuen Vergütungsordnung ab dem 01.07.2007 wurde die Klägerin in die Entgeltgruppe 7 AVR DW EKD eingruppiert (Bl. 9 d. A.). Da der Beklagte aufgrund einer Besitzstandzulage (Bl. 148 bis 151 d. A.) das bisherige Entgelt weiterzahlt, würde die Klägerin nach der Entgeltgruppe 8 nicht mehr verdienen. Im Vergleich zu der Bezahlung nach der Entgeltgruppe 9 erhält die Klägerin derzeit monatlich 30,47 Euro weniger. 5

Die AVR DW EKD enthalten unter V folgende Regelung zur Eingruppierung: 6

§ 12 Eingruppierung 7

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ist nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in die Entgeltgruppe gemäß der Anlage 1 eingruppiert. Die Tätigkeiten müssen ausdrücklich übertragen sein (z.B. im Rahmen von Aufgaben- oder Stellenbeschreibungen). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen. 8

(2) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale sie bzw. er erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gepräge bedeutet, dass die entsprechende Tätigkeit unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsauftrages ist. 9

(3) Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit in der Regel erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. 10

(4) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters richtet sich nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die für die Tätigkeitsbereiche in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen. 11

Die maßgeblichen Entgeltgruppen lauten: 12

Entgeltgruppe 7 (Anm. 5, 6, 11, 15) 13

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und 14

entsprechende Fähigkeiten voraussetzen Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter1. mit eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) in den Tätigkeitsbereichen a. Pflege/Betreuung/Erziehung, b. Handwerklicher Erziehungsdienst, c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst;2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 5) von komplexen (Anm. 15) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen a. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik, b. Verwaltung, c. Nichtärztlicher medizinischer Dienst.Richtbeispiele: Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin, Gruppenleiterin in einer Werkstatt für behinderte Menschen, Med.-technische

Radiologieassistentin, Physiotherapeutin, Ergotherapeutin, Arbeitserzieherin, Finanzbuchhalterin, Personalsachbearbeiterin, technische Assistentin.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe (Anm. 5) mit Leistungsaufgaben 15
(Anm. 11) im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft/Handwerk/Technik. Richtbeispiele:
Küchenleiterin, Leiterin von Handwerksbetrieben.

Entgeltgruppe 8 (Anm. 6, 7, 11, 14) 16

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die vertieftes oder 17
erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen Hierzu gehören
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 1. eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von
schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen a.
Pflege/Betreuung/Erziehung, b. Nichtärztlicher medizinischer Dienst; 2.
verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) in den Tätigkeits- bereichen
a. Verwaltung, b. Lehre/Bildung/Ausbildung. Richtbeispiele:
Gesundheitspflegerin im OP-Dienst, in der Intensivpflege oder Psychiatrie,
Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,
Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen,
Bilanzbuchhalterin, Unterrichtsschwester.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 71. mit 18
eigenständiger Wahrnehmung von Aufgaben (Anm. 6) und Leistungsaufgaben (Anm.
11) in den Tätigkeitsbereichen a. Pflege/Betreuung/Erziehung, b.
Nichtärztlicher medizinischer Dienst; 2. in der Leitung (Anm. 10) im Tätigkeitsbereich
Hauswirtschaft/Handwerk/ Technik. Richtbeispiele: Stationsleiterin,
Wohnbereichsleiterin, Leitende Med.-technische Assistentin,
Leitende Physiotherapeutin, Leitende Diätassistentin,
Hauswirtschaftsleiterin/hauswirtschaftliche Betriebsleiterin.

Entgeltgruppe 9 (Anm. 6, 7, 8, 10, 11, 14, 15, 16) 19

A. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die anwendungs-bezogene 20
wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter mit 1. verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 8) in den Tätig-
keitsbereichen a. Pflege/Betreuung/Erziehung, b.
Beratung/Therapie/Seelsorge; 2. schwierige (Anm. 14) verantwortlich
wahrzunehmende (Anm. 8) Aufgaben im Tätigkeitsbereich Verwaltung.
Richtbeispiele: Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin, Heilpädagogin, Diakonin mit Seelsorge- und
Beratungsaufgaben, Controllerin, IT-Systemberaterin, Personalreferentin, Qualitätsbeauftragte.

B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 81. mit 21
verantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben (Anm. 7) und Leistungsaufgaben (Anm.
11) in den Tätigkeitsbereichen a. Lehre/Bildung/Ausbildung, b.
Verwaltung; 2. mit eigenständiger Wahrnehmung (Anm. 6) von schwierigen
(Anm. 14) oder komplexen (Anm. 15) Aufgaben und Leistungs- aufgaben (Anm. 11)
in den Tätigkeitsbereichen Pflege/Betreuung/ Erziehung und nichtärztlicher
medizinischer Dienst; 3. in der Leitung (Anm. 10) eines großen Wohnbereiches oder
einer kleinen Einrichtung oder eines kleineren Dienstes oder eines mittel-
großen Pflegebereiches einer stationären Einrichtung oder einer kleinen
Diakoniestation (Anm. 16) im Tätigkeitsbereich Pflege/ Betreuung/Erziehung.
Richtbeispiele: Leitung eines kleineren Verwaltungsbereichs, Leiterin einer kleineren Schule

für Alten-, Kranken- oder Entbindungs-pflege, Pflegerische Leiterin mehrerer Stationen eines Krankenhauses, Pflegedienstleiterin in der Altenhilfe, Stationsleiterin Intensivpflege.

In der Anmerkung 6, die in Bezug genommen wird, heißt es: 22

„Die **eigenständig wahrgenommenen Aufgaben der Entgeltgruppe 7 und 8** setzen Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraus, die i. d. R. durch eine dreijährige Fachschulausbildung, aber auch anderweitig erworben werden können. **Eigenständig wahrgenommen** bedeutet, dass für die Erledigung der übertragenen Aufgaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur 23

Erreichung von Arbeitsergebnissen selbst getroffen werden. Die Aufgaben, die im Klientenbezug weitergehende emotionale und soziale Kompetenz erfordern, beinhalten Tätigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen in unterschiedlichem Maße anfallen und wechselnde Anforderungen stellen.“ 24

In der ebenfalls in Bezug genommenen Anmerkung 14 heißt es: 25

„**Schwierige Aufgaben** weisen fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern.“ 26

Die Klägerin ist ausgebildete Erzieherin. Sie verfügt über die sonderpädagogische Zusatzqualifikation „e-motion“. Bis in die 90er Jahre mussten alle Erzieher, die in der Einrichtung des Beklagten Behindertenarbeit ausüben wollten und keine behindertenspezifische Ausbildung nachweisen konnten, diese sonderpädagogische Zusatzausbildung erlangen. Diese Zusatzqualifikation hat der Beklagte verlangt, um eine gerechte pädagogische und pflegerische Betreuung und Versorgung der körperlich, geistig und seelisch behinderten Bewohner zu gewährleisten. 27

Der Beklagte ist Träger von rd. 70 rechtlich nicht selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Alten- und Behindertenarbeit, der pädagogischen Arbeit und vier Krankenhäusern/Kliniken und Arbeitgeber von rd. 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Klägerin war in der Einrichtung des Beklagten „Haus W1“ tätig. Dort betreute die Klägerin mit vier weiteren Mitarbeitern insgesamt neun behinderte Bewohner der Wohngruppe 1, darunter Bewohner mit Verhaltensauffälligkeiten sowie Behinderungsstörung, selbstverletzendem Verhalten, autistischen Zügen und chronischen Erkrankungen wie Hör- und Sehminderung, Herzinsuffizienz und Epilepsie. 28

Einen Leitfadens für die Arbeit einer Fachkraft im Betreuungsdienst des Beklagten im Haus W1 bildet die Stellenbeschreibung aus dem Jahre 1995 – ob es sich hierbei um eine für die Tätigkeit der Klägerin rechtlich relevante Stellenbeschreibung handelt – ist zwischen den Parteien streitig. Die Stellenbeschreibung sollte jedenfalls der bestehenden Mitarbeiterschaft zur Eigenreflektion und neuen Mitarbeitern als Einstiegshilfe dienen. Unter Ziffer 4 b und 4 c der Stellenbeschreibung, die 29

die Klägerin zu Bl. 50 bis 61 d. A. gereicht hat, sind die Befugnisse und Kompetenzen sowie einzelne Arbeitsabläufe beschrieben. 30

Neben der dort beschriebenen Aufgaben hatte die Klägerin jedenfalls folgende Befugnisse und Kompetenzen bei dem Beklagten innen: 31

Betreuungsangelegenheiten: 32

33

§	Außenkontakte	
§	Erteilung von Auskünften	34
§	Kontakte z. B. zu:ArbeitgebernRichtern von AmtsgerichtenBetreuernBehördenKrankenkassenRentenversicherungsträgernSozialeinrichtungenVersch Selbsthilfegruppen u.a.	35
§	Innentätigkeiten	36
§	Mitentscheidung bei Aufnahme, Verlegung, Entlassung von Bewohnern/innen.	37
§	Planung, Durchführung, Selbstgestaltung von Freizeitmaßnahmen und WfB-Ferien (z.B. Weihnachtsfeier, Sommerfest, Geburtstage etc.)	38
§	Informationsaustausch, Teilnahme und Themenvorschlagsmöglichkeiten an Dienstkonferenzen, Teamgespräche, Ausschüsse.	39
§	Schriftverkehr in Form von z. B.:MetzlerverfahrenSozial- und VerlaufsberichteRegelmäßige DokumentationenErstellung von Entwicklungs- und Lebensplanungskonzepten.	40
	Personalangelegenheiten:	41
§	Mitentscheidung in Personalangelegenheiten	42
§	Mithilfe bei Entscheidungsfindung	43
§	Entscheidungsbefugnis bei Dienst- und Einsatzzeiten	44
§	Entscheidungsbefugnis bei Dienstfahrten	45
§	Einführung und Praxisbegleitung von Praktikanten	46
§	Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen nach Einarbeitungsplan	47
	Finanzverantwortung:	48
§	Verantwortung für den gewissenhaften Umgang mit Geldern z. B.	49
§	Anschaffungsvorschlägen für Mobiliar, Teppich, Tapeten etc.	50
§	Budgetverantwortlichkeit für Bekleidung der Bewohner	51
§	Verantwortlichkeit für Freizeitveranstaltungskosten.	52
	Die Klägerin weist insbesondere auf den Aufgabenbereich der Erstellung der Sozial- und Verlaufsberichte hin. Darin hält die Klägerin ihre Beobachtung und Erkenntnisse fest, die sie aufgrund ihrer Diagnostik, insbesondere bei neuen Bewohnern gewonnen hat. Mit der Klagebegründung hat die Klägerin zwei solcher Erstberichte (Bl. 16 – 32 d. A.) eingereicht. Hierauf wird Bezug genommen. Nach der in den Sozial- und Verlaufsberichten niedergelegten Diagnose erstellt die Klägerin sodann Entwicklungs- und Lebensplanungskonzepte zum weiteren Umgang mit den Bewohnern. Dies wird unter verschiedenen Aspekten entwickelt. Dabei geht es um die individuelle Basisversorgung, die	53

alltägliche Lebensführung, die Gestaltung sozialer Beziehung, die Freizeitgestaltung und Kommunikation. Diese Aufgaben werden von der Klägerin eigenverantwortlich wahrgenommen. Auf der Grundlage eines solchen Konzepts werden die weiteren Maßnahmen ergriffen, die dann auch zielführend sind.

Auf der Grundlage der Sozial- und Verlaufsberichte und spezieller Erhebungsbögen (sog. Metzler-Bögen) beantragt der Beklagte fortlaufend eine Erhöhung und eine differenzierte Zuweisung in bestimmte Stufen und Gruppen – der Kostenträger differenziert nach Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen. Das LWL stimmt diesen Anträgen jeweils zu. 54

Mit ihrer am 17.12.2008 beim erkennenden Gericht eingegangenen Klage erstrebt die Klägerin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 9, hilfsweise nach der Entgeltgruppe 8. Daneben verfolgt die Klägerin die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines Betrages in Höhe von 243,76 Euro brutto, der daraus resultiert, dass der Klägerin entsprechend einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 zusätzlich ein monatlicher Betrag in Höhe von 30,47 Euro zustehen würde. 55

Die Klägerin ist der Ansicht, dass ihre Tätigkeit aufgrund der eigenverantwortlich wahrzunehmenden Befugnisse und Kompetenzen der eines Diplom-Pädagogen entspricht. Die Tätigkeit setze also anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse und die verantwortliche Wahrnehmung der Aufgaben voraus. Die Klägerin sei deshalb wie die übrigen Diplom-Pädagogen bei dem Beklagten in der Entgeltgruppe 9 eingruppiert. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Diplom-Pädagogen die gleiche Tätigkeit wie die Klägerin ausüben. 56

Jedenfalls erfülle die Klägerin die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe 8. Bei Ausübung ihrer Tätigkeit habe die Klägerin schwierige Aufgaben im Sinne der Anmerkung 14 wahrzunehmen, da aufgrund der behinderten Bewohner bei der Aufgabenerfüllung sich fachliche, organisatorische und rechtliche Besonderheiten ergeben, die vertiefte Überlegungen und besondere Sorgfalt erfordern. Die Klägerin sei damit als Erzieherin mit speziellen Aufgaben in dem pädagogischen, therapeutischen und medizinischen Bereich tätig. 57

Die Klägerin hat beantragt, 58

1. es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 v. 01.07.2007 zu zahlen; 59

2. hilfsweise wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 v. 01.07.2007 zu zahlen; 60

3. die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 243,76 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen. 61

Der Beklagte hat beantragt, 62

die Klage abzuweisen. 63

Er ist der Auffassung, die Eingruppierung der Klägerin richte sich nach der Entgeltgruppe 7. Die Tätigkeit der Klägerin setze kein Fachhochschulniveau voraus. Selbst für die in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten seien keine anwendungsbezogenen wissenschaftlichen Kenntnisse eines Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Sozialarbeiters erforderlich. Die in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten beschränken sich auf 64

klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers und erfordern damit lediglich eine dreijährige heilerziehungspflegerische Ausbildung. Ebenso wenig seien für die Erstellung von Sozial- und Verlaufsberichten anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse erforderlich. Die Erstellung von Sozial- und Verlaufsberichten gehöre in jedem Fall zum klassischen Aufgabenbereich eines Heilerziehungspflegers. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus dem Umstand, dass der Beklagte seine Diplom-Pädagogen im Gruppendienst nach der Entgeltgruppe 9 vergütet. Diese Mitarbeiter haben einen Vertrag als Diplom-Pädagogen, so dass der Beklagte allein vor diesem Hintergrund die Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 zahlt. Die Tätigkeit, die diese Mitarbeiter im Gruppendienst ausüben entspreche dagegen den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 7.

Die Klägerin sei auch nicht in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Die Klägerin erfüllt zwar die Voraussetzungen der Anmerkung 6, jedoch seien die ihr übertragenen Aufgaben nicht „schwierig“ im Sinne der Anmerkung 14. Der Klägerin seien keine „speziellen“ erzieherischen sondern „klassische“ heilerziehungspflegerischen Aufgaben übertragen. Die Vielfalt der Erkrankungen der zu betreuenden Bewohner und damit die von der Gegenseite angesprochene Heterogenität der Bewohnerschaft impliziere allenfalls eine Komplexität der Tätigkeit keinesfalls aber eine Schwierigkeit, für die eine über die dreijährige Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin hinausgehendes Fachwissen erforderlich wäre. 65

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminprotokolle Bezug genommen. 66

II. 67

Entscheidungsgründe 68

Die zulässige Klage ist teilweise begründet. 69

Der Beklagte hat der Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 zu zahlen. 70

1. Die Eingruppierungsvorschriften der AVR DW EKD sind nach den gleichen Grundsätzen, die für die Tarifauslegung gelten, auszulegen (BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 10 AZR 188/03). Zwar stellen die AVR DW EKD keinen Tarifvertrag dar; sie setzen jedoch wie ein Tarifvertrag privatrechtliche Normen, nämlich die „Arbeitsvertragsrichtlinien“ fest. Bei deren Auslegung ist zunächst vom Normenwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Normenwortlaut ist der wirkliche Wille der normsetzenden Kommission mit zu berücksichtigen, soweit er in den Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den normierten Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der normsetzenden Kommission liefern und nur so der Sinn und Zweck der AVR-Norm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte der AVR-Norm, ggf. auch die praktische Übung ergänzend hinzugezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Normauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. zur Auslegung von Tarifverträgen: BAG, Urt. v. 26.01.2005 - 4 AZR 6/04). 71

In Anwendung dieser Grundsätze sind die allgemeinen Merkmale einer Vergütungsgruppe grundsätzlich erfüllt, wenn der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausübt, die als Regel-, Richt- oder Tätigkeitsbeispiel zu dieser Vergütungsgruppe genannt ist (vgl. für Tarifverträge: BAG, Urt. v. 72

18.04.2007 – 4 AZR 696/05; BAG, Urt. v. 22.06.2005 - 10 ABR 34/04) . Dieses Verständnis entspricht den bei der Auslegung von Normen, sei es gesetzlichen, sei es tarifvertraglichen, sei es solchen der AVR, besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Normsetzer bei der Abfassung von Normen gerecht werden wollen. Wird dagegen die einem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit von einem Richtbeispiel nicht oder nicht voll erfasst, muss grundsätzlich auf die allgemeinen Merkmale zurückgegriffen werden. Dies gilt auch, wenn die Tätigkeitsbeispiele ihrerseits unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten; die unbestimmten Rechtsbegriffe sind dann im Lichte der Oberbegriffe auszulegen.

Da vorliegend das relevante Richtbeispiel: „Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen“ unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, waren diese Rechtsbegriffe im Lichte der Oberbegriffe auszulegen. 73

2. Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Klägerin in der Entgeltgruppe 8 AVR DW EKD eingruppiert.a) In der Entgeltgruppe 7 sind zunächst nach den allgemeinen Merkmalen alle 74

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten voraussetzen, eingruppiert. Als Richtbeispiel nennt die Entgeltgruppe 7 die Erzieher. Das ist bei der Klägerin als ausgebildete Er- 75

zieherin der Fall. Weitere Anforderungen stellt die Entgeltgruppe 7 nicht. b) 76
Die Klägerin erfüllt die Anforderungen, die die Entgeltgruppe 8 Teil A Nr. 1

stellt. Die Entgeltgruppe 8 nennt dem Wortlaut nach als Heraushebungs- 77

merkmal gegenüber der Entgeltgruppe 7 zunächst das vertiefte oder erweiter- 78

te Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten. Der nächste Satz dieser Ent- 79

geltgruppe erklärt, wann das Merkmal des vertieften oder erweiterten Fach- 80

wissens und das Merkmal der entsprechenden Fähigkeiten erfüllt ist. Danach 81

sind in die Entgeltgruppe 8 Mitarbeiter mit eigenständiger Wahrnehmung 82

(Anm. 6) von schwierigen (Anm. 14) Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen u. a. 83

Pflege/Betreuung/Erziehung eingruppiert. Das maßgebliche Kriterium der eigenständigen Wahrnehmung von Aufgaben

erfüllt die Klägerin. Dass die Klägerin für die Erledigung der übertragenen Auf- 84

gaben Entscheidungen über Mittel und Wege zur Erreichung von Arbeitser- 85

gebnissen selber getroffen hat und damit ihre Aufgaben eigenständig 86

wahrgenommen hat, ist zwischen den Parteien auch unstreitig. Da die von der 87

Klägerin wahrgenommenen Aufgaben als schwierig i. S. der Anm. 14 zu bewerten

sind, und damit auch dieses maßgebliche Kriterium erfüllt ist, ist das

Heraushebungsmerkmal des vertieften und erweiterten Fachwissens und

entsprechender Fähigkeiten gegeben. Im Verhältnis zu einer Erzieherin nach

Entgeltgruppe 7, die selbstständig die in ihrer Ausbildung erworbenen Kenntnisse

und Fähigkeiten umsetzt, verlangt die Tätigkeit in der Einrichtung Haus Waldheimat vertieftes und erweitertes Fachwissen und entsprechende Fähigkeiten. Die gesteigerten Anforderungen basieren vor allem darauf, dass in der Einrichtung Haus W1 nicht nur erzieherische Standardaufgaben abgewickelt werden, sondern auch behinderte Menschen mit zusätzlichen Problemen wie Verhaltensauffälligkeiten, Bindungsstörungen, selbstverletzendem Verhalten, autistischen Zügen, chronischen Erkrankungen sowie Herzinsuffizienz und Epilepsie behandelt werden. Die zwei von der Klägerin vorgelegten Sozial- und Verlaufsberichte für die stationäre Eingliederungshilfe für Behinderte zeigen, dass Patienten mit gravierenden körperlichen und geistigen Behinderungen zu behandeln sind. Dementsprechend sind auch überdurchschnittliche Anforderungen an die Diagnostik und die Erstellung von Entwicklungs- und Lebensplanungskonzepten zu stellen. Auch wenn es nach Auffassung des Beklagten sich um das normale Berufsbild einer Erzieherin handeln mag, gehen die von der Klägerin wahrgenommenen Aufgaben doch weit über das hinaus, was in der Regel eine Erzieherin in ihrem normalen Berufsalltag zu bewältigen hat. Nicht nur die Diagnostik, sondern auch der Umgang mit den Bewohnern des Hauses W1 stellen überdurchschnittliche Anforderungen dar. Die vorgelegten Verlaufsberichte zeigen auch, dass die

Klägerin aufgrund der Behinderung der Bewohner und der zusätzlichen 88

(Verhaltens-)Probleme stets äußerste Sorgfalt und Sensibilität anwenden muss, um eine zutreffende Diagnose treffen zu können und dementsprechend auch ein zielführendes Lebensplanungskonzept entwerfen kann. Auch der Beklagte geht davon aus, dass die Heterogenität der Bewohnerschaft eine gewisse Komplexität der Tätigkeit impliziert. Das korrespondiert desweiteren mit der Forderung des Beklagten nach einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation – jedenfalls bis in die 90er Jahre – von Erziehern, die aufgrund ihrer Grundausbildung keine behindertenspezifischen Aufgaben übernehmen konnten. Daraus wird jedenfalls deutlich, dass die Tätigkeit mit behinderten Menschen besondere Kenntnisse erfordern. 89

Zur Begründung der gesteigerten Anforderung ist auch hinzuweisen 90

auf das Erfordernis der Zusammenarbeit mit Betreuern, Arbeitgebern, 91

Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern und Sozialeinrichtungen. 92

Beispielhaft hat die Klägerin vorgetragen, dass vor dem Hintergrund 93

der Differenzierung durch den Kostenträger nach Leistungstypen 94

und Hilfebedarfsgruppen die Einrichtung auf der Grundlage der 95

Hilfebedarfsplanung, der Sozial- und Verlaufsberichte und spezieller 96

Erhebungsbögen (die sog. Metzler-Bögen) die von ihr angefertigt 97

werden, eine Erhöhung und eine differenzierte Zuweisung dieser Stufen und 98

Gruppen beantragt. Den Anträgen wird regelmäßig durch das LWL zugestimmt. Diese fachübergreifende Zusammenarbeit verlangt Fachkenntnisse auch über den rein sprachlichen Bereich hinaus. Auch insofern sind gesteigerte Anforderungen an Fachwissen und Fähigkeiten festzustellen.

Dieses Verständnis von der Tätigkeit der Klägerin entspricht auch der Anm.	99
14. Danach weisen schwierige Aufgaben fachliche, organisatorische, recht-	100
liche oder organisatorische Besonderheiten auf, die vertiefte Überlegungen	101
und besondere Sorgfalt erfordern. Aufgrund der Besonderheiten der Tätigkeit der	102
Klägerin im Haus W1	
- Betreuerin von Menschen mit Mehrbehinderung - gegenüber der regulären	103
Tätigkeit einer Erzieherin und der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation	104
erfüllt die Klägerin nicht nur die allgemeinen Merkmale der Entgeltgruppe 8,	105
sondern erfüllt zugleich das Richtbeispiel einer Erzieherin mit speziellen Auf-	106
gaben und entsprechenden Kenntnissen. In diesem Sinne waren die unbe-	107
stimmten Rechtsbegriffe „spezielle Aufgaben und entsprechenden Kenntnis-	108
sen" im Hinblick auf die Feststellungen zu den allgemeinen Tätigkeitsmerk-	109
malen auszulegen.	110
c) Nach § 12 Abs. 2 AVR DW EKD erfolgt die Eingruppierung der Mitar- 111	
beiter in die Entgeltgruppe deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind und die der	
Tätigkeit das Gepräge geben. Für die Eingruppierungsentschei- dung ist damit die	
gesamte Tätigkeit zu berücksichtigen. Dies kann u. U. dazu führen, dass ein	
Arbeitsplatz mehrere Teiltätigkeiten bein- haltet, die unterschiedliche	
Eingruppierungen zur Folge haben. Bei solchen Misch Tätigkeiten ist dann für die	
Eingruppierung die Tätigkeit maßgebend, die für den Arbeitsplatz prägend und	
kennzeichnend, also charakteristisch ist. Hier kann zwar die zeitliche Komponente	
wesent- lich sein. Der Charakter eines Arbeitsbereiches kann aber auch da-	
durch bestimmt werden, dass dieser von der Gesamtbedeutung der Tätigkeit als der	
maßgebliche Teil angesehen werden kann. Die Ver- handlungspartner der AVR	
haben bewusst nicht auf einen bestimmten Zeitanteil abgestimmt und auch den	
früheren Begriff der überwiegend auszuübenden Tätigkeit nicht mehr verwendet	
(LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.01.2009 – 13 Sa 830/08). Die Behandlung von	
Patienten mit Mehrfachbehinderung und Verhaltensauffälligkeiten sowie die damit	
verbundene Erstellung von Sozial- und Verlaufsberichten sowie	
Lebensplanungskonzepten ist damit unabhängig vom zeitlichen Anteil	
charakteristisch für den Arbeitsbereich der Klägerin.	
3. Das Heraushebungsmerkmal der Entgeltgruppe 9 „Tätigkeiten, die 112	
anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen" liegt dagegen nicht vor.	
Das fachliche Anforderungsniveau der Entgeltgruppe 9 orientiert sich grundsätzlich an eine 113	
abgeschlossenen Fachhochschulausbildung. Diesen Standpunkt vertritt auch die Klägerin.	
Insoweit hat sie jedoch nicht dargelegt, dass die von ihr ausgeübten Tätigkeiten	
wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen und sie diese ohne eine entsprechende	
Fachhochschulausbildung auch tatsächlich ausübt. Die pauschale Behauptung, ihre Tätigkeit	
setze wissenschaftliche Kenntnisse voraus, wird der Darlegungspflicht nicht gerecht. Hierzu	

wäre die Klägerin allerdings verpflichtet. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen einer bestimmten Entgeltgruppe liegt grundsätzlich bei dem Arbeitnehmer, der eine Vergütung nach einer bestimmten Entgeltgruppe begehrt (BAG, Urt. v. 08.06.2005 – 4 AZR 417/04).

Die Klägerin hat sich insoweit primär darauf berufen, dass sie die gleiche Tätigkeit ausübt wie die Diplom-Pädagogen. Ein konkreter Vortrag, inwieweit ihre Tätigkeit durch eine Erzieherin mit erweiterten Fachkenntnissen nicht ausgeübt werden kann, ist nicht erfolgt. Den Vortrag des Beklagten, dass die Diplom-Pädagogen trotz der Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 eine der Entgeltgruppe 7 entsprechende Tätigkeit verrichten und die Bezahlung allein aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung – Einstellung als Diplom-Pädagoge – erfolgt, hat die Klägerin zudem nicht bestritten. Diesbezüglich hat die Klägerin versäumt vorzutragen, inwieweit sie mit den falsch eingruppierten Diplom-Pädagogen hinsichtlich der Bezahlung (Entgeltgruppe 9) hätte gleich gehandelt werden müssen. 114

4. Da die Klägerin keinen Anspruch auf eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 hat, kann sie auch nicht den geltend gemachten Differenzlohn in Höhe von insgesamt 243,76 Euro brutto verlangen. 115

III. 116

Die Kostenentscheidung ergeht gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 ZPO. 117

Die Kosten des Rechtsstreits waren im Verhältnis des gegenseitigen Obsiegens und Unterliegens zwischen den Parteien aufzuteilen. Auszugehen ist dabei von einem Kostenstreitwert in Höhe von 24.503,48 Euro, da auch der Wert des zunächst von der Klägerin angekündigten und später überwiegend zurückgenommenen Zahlungsantrags einzubeziehen war. Insoweit hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Darüber hinaus hat sie die Kosten des Rechtsstreits in Höhe des Teils der Klageforderung zu tragen, hinsichtlich dessen sie unterlegen ist. Das entspricht insgesamt 9/13 des Gesamtstreitwertes. Im Übrigen ist der Beklagte unterlegen, sodass ihn die Kostenlast trifft. 118

Der Streitwert für das Urteil wurde gemäß §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO festgesetzt. Die Feststellungsanträge wurden mit einem Betrag in Höhe von jeweils 7.539,84 Euro bewertet. Hierbei hat das Gericht zugrunde gelegt, dass zwischen der Vergütung nach der Entgeltgruppe 7 und 8 sowie 8 und 9 sich jeweils ein Differenzbetrag in Höhe von 261,80 Euro brutto ergibt. Da es sich bei der Vergütung um eine wiederkehrende Leistung i. S. d. § 42 GKG handelt, wurde zunächst der 3-fache Jahresbetrag zugrunde gelegt (36 Monate x 261,80 Euro). Von dem sich dann ergebenden Betrag von 9.424,80 Euro wurde ein Abschlag von 20 % vorgenommen, da die Klägerin lediglich die Feststellung hinsichtlich der Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 bzw. 8 verlangt hat, so dass der Klageantrag zu 1 und der Klageantrag zu 2 jeweils mit 7.539,84 Euro bewertet wurde. Daneben wurde der Zahlungsantrag mit dem eingeklagten Betrag bewertet. 119