Landesarbeitsgericht Hamm, 19 Sa 664/10

Datum:	28.09.2010
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	19. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	19 Sa 664/10
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2010:0928.19SA664.10.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Iserlohn, 6 Ca 300/10
Nachinstanz:	Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 694/10
Schlagworte:	Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 der AVR.DW-EKD, Erzieher mit speziellen Aufgaben und Kenntnissen
Normen:	§ 12 AVR.DW-EKD und Anlage 1 (Entgeltgruppe 8)
Leitsätze:	Für die Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen in Richtbeispielen können die in derselben Entgeltgruppe aufgeführten Richtbeispiele maßgeblich sein.

Tenor:

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 09.04.2010 – 6 Ca 300/10 – teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1

2

Die Parteien streiten über die richtige Eingruppierung der Klägerin nach den Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (im Folgenden: AVR.DW -EKD).

Die am 08.09.1963 geborene und geschiedene Klägerin ist seit dem 01.10.1996 bei dem Beklagten als Erzieherin aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 22.10.1996 beschäftigt. Nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags finden auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien die AVR.DW-EKD in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. 3

Der Beklagte ist Träger von rund 70 rechtlich nicht selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Alten- und Behindertenarbeit, der pädagogischen Arbeit und vier Krankenhäusern/Kliniken und Arbeitgeber von rund 6000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist in der Einrichtung des Beklagten "Haus W3", bei der es sich um eine Wohneinrichtung für Menschen mit geistigen Behinderungen handelt, tätig. In dieser Einrichtung wohnen in der Wohngruppe 1, in der die Klägerin bis März 2010 ausschließlich tätig war, neun Bewohner, die von vier Betreuern betreut werden. Die Klägerin ist ausgebildete Erzieherin. Ferner verfügt sie über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation, die der Beklagte bis September 1999 von allen Erziehern, die in Einrichtungen des Beklagten Behindertenarbeit ausüben wollten und keine behindertenspezifische Ausbildung nachweisen konnten, verlangte. Die Schulung für den Erwerb der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation umfasste fünf Wochen und fünf Reflexionsstunden. 4

Unter dem 16.06.2008 erteilte der Beklagte der Klägerin ein Zwischenzeugnis, das eine Aufgabenbeschreibung enthält. Wegen der Einzelheiten des Zwischenzeugnisses wird auf die zu der Akte gereichte Kopie (Bl. 168 d.A.) Bezug genommen. Seit März 2010 ist die Klägerin zusätzlich als Springerin in verschiedenen Einrichtungen des "Hauses W3" eingesetzt. 5

Im Zuge der Novellierung der AVR.DW-EKD zum 01.07.2007 wurde die Vielzahl der Vergütungs- und Fallgruppen, die sich bisher an der Vergütungsordnung des BAT orientierten, auf 13 Entgeltgruppen reduziert. Der Beklagte gruppierte daraufhin alle Beschäftigten in die neuen Entgeltgruppen um. Mit Wirkung zum 01.07.2007 wurde die Klägerin in die Entgeltgruppe 7 der AVR.DW-EKD übergeleitet. 6

Die Eingruppierung der Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnisse die AVR.DW-EKD Anwendung finden, richtet sich nach § 12 AVR.DW-EKD, dessen Abs. 1 S. 1 hinsichtlich der Entgeltgruppen auf die Anlage 1 verweist. Wegen der Einzelheiten der vorliegend einschlägigen Regelungen wird auf die Seiten 3 bis 7 des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 218 – 222 d.A.) Bezug genommen. 7

Mit ihrer am 17.12.2008 erhobenen Klage hat die Klägerin ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9, hilfsweise Entgeltgruppe 8 seit dem 01.07.2007 begehrt und einen Zahlungsanspruch in Höhe von zunächst 9.423,80 € brutto verfolgt, den sie später teilweise zurückgenommen hat. 8

Die Klägerin hat behauptet, ihre Tätigkeiten würden sich aus einer Stellenbeschreibung aus Mai 1995 ergeben, die für sämtliche pädagogischen Mitarbeiter des "Hauses W3" gelte. Besonders hervorzuheben sei die ihr übertragene Aufgabe der Erstellung der Sozial- und Verlaufsberichte. Ihre Tätigkeit setze somit anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse und die verantwortliche Wahrnehmung der Aufgaben voraus. Sie entspreche aufgrund der eigenverantwortlich wahrzunehmenden Befugnisse und Kompetenzen der eines Diplom-Pädagogen. Jedenfalls habe sie bei Ausübung ihrer Tätigkeit eigenständig schwierige 9

Aufgaben wahrzunehmen. Denn die im "Haus W3" betreuten Bewohner wiesen eine Vielzahl unterschiedlicher psychischer Behinderungen, psychiatrischer Erkrankungen und Störungen auf. Bei Übernahme der Betreuung eines Bewohners müsse sie zunächst feststellen, welche verschiedenen Formen von Erkrankungen gegeben seien, und wie ausgehend von diesen Beobachtungen das Leben des Bewohners gestaltet werden müsse, damit er sein Leben eigenständiger gestalten könne. Hierfür benötige sie erhebliche medizinische, sozialtherapeutische und pädagogische Kenntnisse über die Erkrankungen, den Verlauf und etwaige Besserungsmöglichkeiten.

Die Klägerin hat beantragt, 10

1. es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 v. 01.07.2007 zu zahlen; 11

2. hilfsweise wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 v. 01.07.2007 zu zahlen; 12

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. 13

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 14

Er hat die Auffassung vertreten, die Eingruppierung der Klägerin richte sich nach der Entgeltgruppe 7. Der Stellenbeschreibung aus Mai 1995 sei unverbindlich; sie beschreibe ganz allgemein den Arbeitsbereich einer Fachkraft im Betreuungsdienst und sollte Mitarbeitern zur Eigenreflexion bzw. als Einstiegshilfe dienen. Seit dem Jahr 2000 würde die Stellenbeschreibung nicht mehr genutzt. Die Klägerin sei nicht in die Entgeltgruppe 9 einzugruppieren, weil ihre Tätigkeit keine anwendungsbezogenen wissenschaftlichen Kenntnisse eines Diplom-Sozialpädagogen oder Diplom-Sozialarbeiters voraussetze. Die Klägerin könne auch nicht Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 verlangen. Sie nehme ihre Aufgaben zwar eigenständig wahr, die Aufgaben seien jedoch nicht "schwierig" im Sinne der Anmerkung 14 der Anlage 1 der AVR.DW-EKD. Die in der Stellenbeschreibung genannten Tätigkeiten würden sich auf klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers beschränken und erforderten damit lediglich eine dreijährige heilerziehungspflegerische Ausbildung. Die Erstellung von Sozial- und Verlaufsberichten gehöre zum klassischen Aufgabenbereich eines Heilerziehungspflegers. Der Schwierigkeitsgrad der Tätigkeiten der Klägerin müsse sich nicht an ihrer Ausbildung als Erzieherin, sondern an der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger messen lassen, weil für die Ausübung der der Klägerin übertragenen Aufgaben eine solche Ausbildung erforderlich sei. Der Heilerziehungspfleger erhalte in seiner Ausbildung die erforderlichen Kenntnisse in der Grund- und Behandlungspflege und im Umgang mit psychischen Behinderungen, psychiatrischen Erkrankungen und Störungen sowie sozialen Auffälligkeiten. Der Umgang mit Schwerst- oder Mehrfachbehinderungen gehöre zur Normaltätigkeit eines Heilerziehungspflegers. Die Vielfalt der Erkrankungen der zu betreuenden Bewohner und damit die von der Klägerin angesprochene Heterogenität der Bewohnerschaft impliziere allenfalls eine gewisse Komplexität der Tätigkeit, keinesfalls aber eine Schwierigkeit, für die ein über die dreijährige Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin hinausgehendes Fachwissen erforderlich wäre. 15

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 zu zahlen ist, und im Übrigen die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppe 8 erfülle, weil im "Haus W3" Bewohner 16

mit Mehrfachbehinderungen zu betreuen seien, so dass keine erzieherischen Standardaufgaben erbracht würden. Die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 seien hingegen nicht gegeben, so dass auch der Zahlungsanspruch nicht begründet sei.

Gegen diese Entscheidung, die dem Beklagten am 20.04.2010 zugestellt worden ist, hat der Beklagte am 11.05.2010 Berufung eingelegt und diese am 16.06.2010 begründet. 17

Die Klägerin hat die von ihr zunächst eingelegte Berufung zurückgenommen. 18

Der Beklagte ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht festgestellt habe, dass der Klägerin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 zustehe. Er macht unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Standpunktes zusätzlich geltend, dass das Richtbeispiel "Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen" wesentlich höhere Heraushebungsanforderungen als die von ihm in der Vergangenheit verlangte Zusatzqualifikation stelle. Erforderlich sei eine Weiterbildung von 1,5 bis 3 Jahren in Vollzeit. Dies stehe aufgrund der Entstehungsgeschichte des fraglichen Richtbeispiels fest. Die Klägerin sei als Fachkraft in der Behindertenhilfe eingesetzt. Der klassische Ausbildungsberuf hierfür sei zwar der des Heilerziehungspflegers, zum Berufsbild einer Erzieherin gehörten aber auch Tätigkeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Die Betreuung der Bewohner des "Hauses W3", die geistige Behinderungen unterschiedlicher Art aufwiesen, sei keine schwierige Aufgabe im Sinne der Anmerkung 14 der Anlage 1 der AVR.DW-EKD, sondern eine Standardaufgabe für Fachkräfte in solchen Tätigkeitsfeldern. Dies gelte namentlich für die Erstellung individueller Hilfebedarfspläne und die Zusammenarbeit mit externen Ansprechpartnern. Für die Antragstellung und Überprüfung der Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen sei die Bereichsleitung zuständig. Die Fachkräfte unterstützten diesen Prozess lediglich. Gleiches gelte für die Erstellung von Sozial- und Verlaufsberichten. Die Zusammensetzung der Bewohnerschaft des "Hauses W3" entspräche der normalen Heterogenität in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe. Dies zeige sich auch daran, dass die Vergütungsvereinbarungen des "Hauses W3" mit dem Kostenträger nur die regulären Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen umfassten. 19

Der Beklagte beantragt, 20

das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 09.04.2010 – 6 Ca 300/10 – teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 21

Die Klägerin beantragt, 22

die Berufung zurückzuweisen und erklärt, dass der Klageantrag wie folgt lautet: 23

Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin seit dem 01.07.2007 Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 AVR.DW-EKD zu zahlen. 24

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und führt aus, dass herauszuarbeiten sei, wie sich ihre Tätigkeit von den normalen Aufgaben einer Erzieherin unterscheide. Erzieher arbeiteten überwiegend in Kinderbetreuungseinrichtungen, so dass in ihrem Fall gegenüber dem normalen Berufsbild spezielle Aufgaben festzustellen seien. Untypisch seien insbesondere die Beschäftigung mit so vielen verschiedenen Arten von Behinderungen und Krankheiten. Besondere Problematiken wie Alkoholismus, Epilepsie, körperliche Behinderungen, Persönlichkeitsstörungen, Identitätsstörungen, neurotische und psychotische Störungen, 25

Depressionen, Aggressionen, Autismus usw. würden in ihrem beruflichen Alltag immer wiederkehrend auftreten. Dementsprechend habe sie vielfältige Fortbildungen absolviert und suche stets die Fachbibliothek des Beklagten auf, um die ganze Bandbreite der in der Wohneinrichtung vorkommenden Probleme abdecken zu können. Die fachlichen Besonderheiten lägen darin, dass sie nicht lediglich pflegend und den Alltag begleitend tätig werde, sondern sich vielmehr zum Sprachrohr der Bewohner machen müsse, weil diese hierzu nicht in der Lage seien. Sie schildere anderen Stellen ihre Bewertungen von Verhaltensweisen der jeweiligen Bewohner, ohne die Entscheidungen nicht getroffen werden könnten. Des Weiteren müsse sie aufgrund der vielfältigen Formen von Behinderungen und Krankheitsbildern bei den Bewohnern der Wohngruppe vertiefte Überlegungen zum eigenen Verhalten, zur Einflussnahme auf andere und zu der Konzeptionierung kurz-, mittel- und langfristig anzustrebender Ziele anstellen. Sie nehme die gleichen Aufgaben wie die übrigen Fachkräfte wahr.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Einzelnen wird auf den vorgetragenen Inhalt der Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 26

Entscheidungsgründe 27

Die Berufung des Beklagten ist statthaft und insgesamt form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 b), 66 Abs. 1, 64 Abs. 4 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO. Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. 28

I. 29

1. Der in der Berufungsinstanz gestellte Klageantrag der Klägerin ist zulässig. 30

Dabei handelt es sich um einen Eingruppierungsfeststellungsantrag, gegen den nach ständiger Rechtsprechung im Bereich des öffentlichen Dienstes keine prozessrechtlichen Bedenken bestehen (BAG, 28.01.1998 - 4 AZR 473/96, ZTR 1998, 329). Entsprechendes gilt für Eingruppierungsfeststellungsklagen eines Mitarbeiters einer kirchlichen Einrichtung (BAG, 19.01.2004 – 4 AZR 10/03, ZTR 2004, 643; 21.05.2003 - 4 AZR 420/02, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 37). 31

2. Der Klageantrag ist jedoch nicht begründet. Das Vorbringen der Klägerin rechtfertigt nicht die Feststellung, dass der Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 AVR.DW-EKD zusteht. 32

a) Für die Eingruppierung der Klägerin ist die Regelung des § 12 AVR maßgeblich. 33

Werden in einem Arbeitsvertrag die jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks in Bezug genommen, so ist davon auszugehen, dass die Eingruppierung eines Arbeitnehmers sich nach der zutreffenden Vergütungsgruppe richten soll. Dies gilt auch dann, wenn in einer folgenden Bestimmung des Arbeitsvertrages auf eine bestimmte Vergütungsgruppe verwiesen wird. Der Verweisung kommt nur die Bedeutung zu, welche Vergütungsgruppe die Parteien einmal als zutreffend angesehen haben. Diese Auslegung entspricht auch dem System der AVR. Danach wird die Vergütung der Mitarbeiter nicht frei vereinbart, sondern der Mitarbeiter wird nach den Tätigkeitsmerkmalen in die Gruppe eingruppiert, die seiner Tätigkeit das Gepräge gibt. Dies entspricht im Wesentlichen den üblichen Regelungen in Tarifverträgen, in denen die Vergütung nicht von einem Eingruppierungsakt des Arbeitgebers abhängt, sondern sich automatisch nach der von dem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit und entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen richtet. 34

Dementsprechend ist die einzelvertragliche Bezugnahme auf die AVR in der jeweils gültigen Fassung dahin auszulegen, dass sich damit auch die Eingruppierung des Arbeitnehmers nach der rechtlich zutreffenden Vergütungsgruppe nach den AVR richten soll (vgl. BAG, 12.12.1990 – 4 AZR 306/90, ZTR 1991, 199).

b) Nach § 12 Abs. 1 S. 1 AVR.DW-EKD "ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeit in die Entgeltgruppe gemäß der Anlage 1 eingruppiert", wobei nach § 12 Abs. 1 S. 2 AVR.DW-EKD die Tätigkeit ausdrücklich übertragen werden muss. Nach § 12 Abs. 2 AVR.DW-EKD erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erfüllt und die der Tätigkeit das Gepräge geben. Gemäß § 12 Abs. 3 AVR.DW-EKD ist für die Eingruppierung nicht die berufliche Ausbildung, sondern ausschließlich die übertragene Tätigkeit maßgebend. Schließlich regelt § 12 Abs. 4 AVR.DW-EKD, dass sich die Eingruppierung nach den Obersätzen der Entgeltgruppe richtet, die für die Tätigkeit in den Untersätzen näher beschrieben werden. Den Sätzen sind dabei Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen. 35

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, richtet sich die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, der die tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen regelt, nach den für die Auslegung von Gesetzen maßgeblichen Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Regelung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Regelungen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, 18.04.2007 – 4 AZR 77/06, Juris; 26.01.2005 – 4 AZR 6/04, ZTR 2005, 640). Diese Grundsätze der Tarifauslegung gelten auch für die Auslegung von Arbeitsvertragsrichtlinien, obwohl es sich dabei nicht um normativ wirkende Tarifregelungen handelt, sondern um Kollektivvereinbarungen besonderer Art, die auf die Arbeitsverhältnisse der bei kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer lediglich auf Grund arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden (vgl. BAG, 18.04.2007 – 4 AZR 77/06, Juris; 26.07.2006 – 7 AZR 515/05, NZA 2007, 34; 14.01.2004 – 10 AZR 188/03, ZTR 2004, 368). 36

bb) In Anwendung dieser Grundsätze sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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. BAG, 22.06.2005 - 10 ABR 34/04 - NZA-RR 2006, 23; 19.08.2004 - 8 AZR 375/03 - EzA TVG § 4 Chemische Industrie Nr. 7). Die Tarifvertragsparteien bringen mit Tätigkeitsbeispielen erkennbar ihre Auffassung zum Ausdruck, dass die dort angeführten Tätigkeiten vorangestellte allgemeine Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Dieses Verständnis entspricht auch den bei der Tarifauslegung besonders wichtigen Grundsätzen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, denen die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifnormen gerecht werden wollen. Wird die 37

vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit von einem Tätigkeitsbeispiel 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. Allerdings kann sich aus dem Wortlaut oder dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergeben, dass die von den Tarifvertragsparteien genannten Beispielstätigkeiten nur der Erläuterung des abstrakten Tätigkeitsmerkmals dienen sollen und allein noch nicht ausreichen, den Anforderungen des abstrakten Tätigkeitsmerkmals zu genügen (vgl. BAG, 18.04.2007 – 4 AZR 77/06, Juris). Diese Grundsätze sind auch bei der Auslegung der Eingruppierungsbestimmungen der Arbeitsvertragsrichtlinien anzuwenden (vgl. BAG, 13.11.1996 – 4 AZR 292/95, ZTR 1997, 272; 12.12.1990 – 4 AZR 306/90, ZTR 1991, 199; Kirchengerichtshof für die Evangelische Kirche in Deutschland, 12.04.2010 – I0124/R55-09, Juris; 01.09.2009 – I-0124/R26/09).

cc) Die in den Entgeltgruppen7 und 8 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW-EKD genannten Beispiele dienen nicht nur der Erläuterung der unbestimmtem Tätigkeitsmerkmale bzw. der Obersätze, sondern rechtfertigen die Vergütung nach der Entgeltgruppe, der sie zugeordnet sind, ohne dass die allgemeinen Merkmale oder Obersätze zu prüfen sind. Demensprechend ist auch bei der Eingruppierung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien zunächst zu prüfen, ob die dem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit von einem Richtbeispiel erfasst wird. Nur in den Fällen, in denen die Tätigkeit von dem Richtbeispiel nicht oder nicht voll erfasst wird, ist auf die allgemeinen Merkmale zurückzugreifen (vgl. BAG, Urteil vom 12.12.1990, a.a.O.; Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschlüsse vom 12.04.2010 und 01.09.2009, a.a.O.; 08.12.2008, II-0124/P52-08, ZMV 2009, 160). 38

(1) Vorliegend ist die Klägerin jedenfalls als Erzieherin tätig und als solche nach dem Arbeitsvertrag vom 22.10.1996 ausdrücklich eingestellt worden, sodass ihr diese Tätigkeit, die auch in dem Zwischenzeugnis vom 16.06.2008 genannt ist, im Sinne des § 12 Abs. 1 S. 2 AVR.DW-EKD ausdrücklich übertragen worden ist (vgl. dazu auch Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, 01.09.2009, a.a.O.). 39

(2) Die Tätigkeit als Erzieherin wird als Richtbeispiel für die Vergütung nach der Vergütungsgruppe 7 der Anlage 1 zu § 12 AVR.DW-EKD ausdrücklich genannt, so dass jedenfalls die Eingruppierungsvoraussetzungen dieser Vergütungsgruppe nach dem Willen der "Tarifvertragsparteien" erfüllt sind mit der Folge, dass insoweit die allgemeinen Merkmale weder herangezogen noch geprüft werden müssen (vgl. BAG, 13.11.1996, a.a.O.; 12.12.1990, a.a.O.; Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, 12.04.2010 und 01.09.2009, a.a.O.). 40

(3) Der Vortrag der Klägerin ermöglicht hingegen nicht die Wertung, dass sie als Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Fachwissen tätig ist und damit ihre Tätigkeit die Eingruppierungsmerkmale der Entgeltgruppe 8 erfüllt. 41

(a)Da das Richtbeispiel "Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen" unbestimmte Rechtsbegriffe enthält, ist dieses Richtbeispiel zunächst im Lichte des Untersatzes auszulegen. Diese Auslegung ergibt, dass der Unterschied zwischen dem Richtbeispiel "Erzieherin" und "Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen" darin liegt, dass Erzieher Aufgaben in dem Tätigkeitsbereich Erziehung erledigen, während Erzieher mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen schwierige Aufgaben im Bereich der Erziehung wahrnehmen. Denn insoweit unterscheiden sich die Untersätze der Entgeltgruppe 7 und 8. Mithin sind schwierige von normalen Aufgaben einer Erzieherin abzugrenzen. Schwierige Aufgaben sind dabei nach der in Bezug 42

genommenen Anmerkung 14 solche, die fachliche, organisatorische, rechtliche oder technische Besonderheiten aufweisen, die vertiefte Überlegung und besondere Sorgfalt erfordern. Sie müssen also Anforderungen stellen, die über die üblichen Anforderungen, die der Beruf einer Erzieherin mit sich bringt, hinausgehen. Denn Besonderheiten liegen vor, wenn etwas Anders ist, eine gewisse Eigenart, eigene Merkmale besitzt, wobei Ausgangspunkt der Beurteilung das angesprochene Berufsbild ist (Kirchengerichtshof für die Evangelische Kirche in Deutschland, 08.12.2008, a.a.O.; BAG, 02.08.2006 – 10 ABR 48/05, NZA-RR 2007, 554 zu Spezialaufgaben). Das Berufsbild der Erzieherin deckt den Bereich der Tätigkeit in Wohnheimen für Menschen mit Behinderung ab. Das Berufsbild des Erziehers beschreibt die Bundesagentur für Arbeit so, dass Erzieher in Wohnheimen für Menschen mit Behinderung tätig sind, und dass sich der Ausbildungsinhalt u.a. damit beschäftigt, welche Grundprobleme und Aufgabenbereiche der Heil-, Sonder- und Heimpädagogik es gibt (vgl. berufenet.arbeitsagentur.de). Auch das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 18.05.1983 (4 AZR 539/80, AP Nr. 74 zu §§ 22, 23 BAT 1975) ausgeführt, dass man unter einem Erzieher jemanden versteht, der in Einrichtungen für behinderte Kinder diese sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend zu betreuen habe. Allerdings ist der Klägerin zuzugeben, dass Erzieher nicht überwiegend in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung arbeiten, sondern in der Betreuung und Förderung von Kindern und Jugendlichen. Dieser Gesichtspunkt ist aus Sicht der Kammer jedoch nicht ausreichend, um annehmen zu können, dass ein Erzieher, der nicht mit Kindern und Jugendlichen, sondern in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung arbeitet, Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 zu erhalten hat. Entscheidend hierfür ist neben dem Gesichtspunkt, dass die Arbeit mit Menschen mit Behinderung auch zum Berufsbild des Erziehers gehört, ein systematisches Argument. Da sich neben dem in der Entgeltgruppe 8 genannten Richtbeispiel der "Erzieherin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen" das Richtbeispiel der "Heilerziehungspflegerin mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen" findet, ist bei der Beurteilung, was schwierige Aufgaben im Sinne dieser Entgeltgruppe sind, nicht nur auf das Berufsbild der Erzieherin, sondern auch auf das Berufsbild des Heilerziehungspflegers abzustellen. Dies hat folgenden Grund: Der Heilerziehungspfleger ist nach der Berufsbildbeschreibung der Bundesagentur für Arbeit für die pädagogische und pflegerische Betreuung und Versorgung von Menschen mit körperlicher, geistiger und seelischer Behinderung zuständig und arbeitet vorwiegend in Einrichtungen zur Eingliederung und Betreuung von Menschen mit Behinderung (berufenet.arbeitsagentur.de). Dies bedeutet, dass die Arbeit mit Menschen mit Behinderung dem normalen Berufsbild des Heilerziehungspflegers entspricht. Würde man nun dem Argument der Klägerin, Erzieher arbeiteten in erster Linie mit Kindern und Jugendlichen, so dass Erzieher, die mit Menschen mit Behinderung arbeiten, schwierige Aufgaben erbringen würden, folgen, so würde dies in Einrichtungen wie dem "Haus W3" dazu führen, dass Heilerziehungspfleger, obwohl sie die einschlägigere Berufsausbildung aufweisen, nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe zu bezahlen wären, als Erzieher, die gegenüber Heilerziehungspflegern über eine weniger einschlägige Berufsausbildung verfügen. Hierin liegt nach Auffassung der Kammer ein Wertungswiderspruch, der erhellt, dass allein aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderung nicht folgt, dass eine Erzieherin spezielle Aufgaben wahrnimmt. Da die Begriffe "spezielle Aufgaben und entsprechende Kenntnisse" bzw. "schwierige Aufgabe" bzw. "Besonderheiten" nicht eindeutig sind, hat dieses systematische Argument entscheidendes Gewicht (BAG, 08.03.2006 – 10 AZR 129/05, NZA 2007, 159). Mithin reicht allein der Umstand, dass die Klägerin als Erzieherin mit Menschen mit Behinderung arbeitet, nicht aus, um Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 verlangen zu können.

(b) Somit kann eine Eingruppierung der Klägerin in die Entgeltgruppe 8 nur dann angenommen werden, wenn die Klägerin hätte darlegen und ggfls. beweisen können, mit 43

welchen konkreten Tätigkeiten und Aufgabenstellungen sie sich im Sinne der benannten Voraussetzungen der Entgeltgruppe 8 von Tätigkeiten einer Erzieherin der Entgeltgruppe 7 abhebt. Ein entsprechend substantiierter Vortrag der Klägerin fehlt jedoch hierzu. Die zur Akte gereichte Stellenbeschreibung enthält keine Besonderheiten im Vergleich zu den Tätigkeiten einer Erzieherin in Entgeltgruppe 7. Mithin kann dahinstehen, ob diese Stellenbeschreibung aus Mai 1995 verbindlich ist und seit 2000 überhaupt noch angewendet wird. Die von der Klägerin gesondert erwähnte Aufgabe der Erstellung der Sozial- und Verlaufsberichte führt ebenfalls zu keiner anderen Beurteilung. Die Zusammenarbeit mit einschlägigen Institutionen und das entsprechende Berichtswesen gehören zur Ausbildung der Erzieher und Heilerziehungspfleger und entsprechen somit dem Berufsbild. Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation reicht ebenfalls nicht aus, um annehmen zu können, dass die Klägerin spezielle Aufgaben mit entsprechenden Kenntnissen wahrzunehmen hat. Denn auch insoweit ist zu beachten, dass die entsprechenden Kenntnisse für die speziellen Aufgaben nicht nur für Erzieher, sondern auch für Heilerziehungspfleger speziell sein müssen. Dies ist nicht der Fall, da die Ausbildung des Heilerziehungspflegers die pädagogische Betreuung von Menschen mit Behinderung zum Inhalt hat. Mithin kann offenbleiben, inwieweit überhaupt eine sonderpädagogische Zusatzausbildung, die der Beklagte seit September 1999 nicht mehr verlangt, für die Entscheidung, welche Vergütung der Klägerin ab dem 01.07.2007 zusteht, Relevanz haben kann. Dem Zwischenzeugnis lassen sich ebenfalls keine Tätigkeiten entnehmen, die die erforderlichen Besonderheiten aufweisen. Hinzu kommt, dass die Klägerin in diesem Zusammenhang nicht ausgeführt hat, welche der dort aufgeführten Aufgaben die erforderlichen Besonderheiten beinhalten soll. Soweit die Klägerin die Besonderheiten daraus ableitet, dass es sich bei den Bewohnern des "Hauses W3" nicht um Kinder und Jugendliche, sondern um Erwachsene handelt, vermag die Kammer diesem Argument nicht zu folgen. Es widerspricht dem systematischen Argument, dass daraus folgt, dass neben dem Richtbeispiel des Erziehers auch das Richtbeispiel des Heilerziehungspflegers mit speziellen Aufgaben und entsprechenden Kenntnissen genannt ist. Auch der Hinweis auf die Vielzahl unterschiedlicher psychischer Behinderungen, psychiatrischer Erkrankungen und Störungen reicht nicht aus, um annehmen zu können, dass der Klägerin Vergütung nach der Entgeltgruppe 8 zusteht. Denn dieser Hinweis ist nicht hinreichend konkret. Der Beklagte hat hierzu unwidersprochen vorgetragen, dass die Vergütungsvereinbarungen des "Hauses W3" mit dem Kostenträger nur die regulären Leistungstypen und Hilfebedarfsgruppen umfassten. Die Klägerin hätte also im Einzelnen darlegen müssen, welche Besonderheiten die von ihr betreuten Bewohner gegenüber Bewohnern anderer Einrichtungen für Menschen mit Behinderung aufweisen. Denn aus solchen Besonderheiten, wie z.B. der Tätigkeit in Intensivgruppen mit einer 1:1 Betreuung oder der Tätigkeit in geschlossenen Einrichtungen mit besonderen Kostenträgervereinbarungen, ist eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 abzuleiten. Die Klägerin hingegen hat es nur bei einer allgemeinen Aufzählung belassen, wenn sie ausführt, dass in ihrem beruflichen Alltag Probleme wie Alkoholismus, Epilepsie, körperliche Behinderung, Persönlichkeitsstörung, Identitätsstörung, neurotische und psychotische Störung, Depressionen, Aggression, Autismus usw. immer wiederkehrend auftreten würden. In diesem Zusammenhang wird klarstellend darauf hingewiesen, dass die Klägerin aus Sicht der Kammer nicht etwa einfache Arbeiten zu erledigen hat, sondern vielmehr täglich eine anstrengende, anspruchsvolle und verantwortungsvolle Arbeitssituation vorfindet und zum Wohl der Menschen mit Behinderung zu bewältigen hat. Andererseits ist aber zu bedenken, dass dies auch für andere Erzieher und Heilerziehungspfleger in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung gilt, so dass das Eingruppierungsmerkmal "schwierige Aufgabe" zusätzliche Komponenten verlangt, die aus dem Vorbringen der Klägerin nicht abgeleitet werden können.

II.

Die Klägerin hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 45

III. 46

Die Revisionszulassung folgt aus § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. 47

Dem Rechtsstreit ist zur Überzeugung der Kammer grundsätzliche Bedeutung beizumessen, da der zu behandelnde Eingruppierungskatalog landesübergreifend für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland zu berücksichtigen ist. 48

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE