

Aktenzeichen: 4 AZR 234/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. Juli 2009
- 4 AZR 234/08 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 6. Dezember 2006
- 4 Ca 316/06 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 5. Februar 2008
- 5 Sa 41/07 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer pädagogischen Mitarbeiterin

Gesetze:

BGB §§ 133, 151; BAT §§ 22, 23; BAT Anl. 1a Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen und Abschn. G (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) VergGr. VIb Fallgr. 5

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 234/08
5 Sa 41/07 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
1. Juli 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtliche Richterin Dierßen und den ehrenamtlichen Richter Grimm für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Februar 2008 - 5 Sa 41/07 E - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Die 57-jährige Klägerin ist staatlich geprüfte Erzieherin. Sie wurde vom 2
Beklagten zum 1. August 2002 an der G-Grundschule in G als „nicht vollbeschäftigte Betreuungskraft“ zunächst befristet bis zum 31. Juli 2003 eingestellt. Der schriftliche Formulararbeitsvertrag der Parteien vom 27. Mai 2002 hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2y BAT. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. Der gekündigte Beihilfetarifvertrag findet keine Anwendung.

...

§ 4

Für die Eingruppierung gilt Teil II Abschnitt G - Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst - der Anlage 1a zum BAT in der jeweils geltenden Fassung. Danach ist die/der Angestellte in die Vergütungsgruppe

VIb ... BAT eingruppiert.“



Seit dem 1. August 2004 ist die Klägerin unbefristet auf der Grundlage eines weiteren schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 29. Juni 2004 als „pädagogische Mitarbeiterin“ mit einer Arbeitszeit von fünf Stunden wöchentlich tätig. Dieser Arbeitsvertrag weist auszugsweise folgenden Wortlaut auf:

„§ 1

...

Mit Beginn dieses Arbeitsverhältnisses wird ein bestehender bisheriger Arbeitsvertrag als Betreuungs- oder Vertretungskraft an einer Grundschule aufgelöst.

...

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

...

§ 4

Die/der Angestellte ist kraft dieses Arbeitsvertrages in die Vergütungsgruppe

... VIb ... BAT eingruppiert.“

Die Tätigkeit pädagogischer Mitarbeiterinnen und die vertragliche Ausgestaltung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse werden in einem Erlass des Niedersächsischen Kultusministers vom 18. Mai 2004 im Einzelnen behandelt. Danach bedurfte es zur Umsetzung des mit Schuljahresbeginn 2004/2005 eingeführten Konzepts der „verlässlichen Grundschule“ in Niedersachsen einer Aufstockung des Personals im betreuenden Bereich, da ein täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassendes Schulangebot sichergestellt werden musste. Zu den konkreten Aufgaben und Einsatzfeldern bestimmt der Erlass:

„3. Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist so zu planen, dass das täglich mindestens fünf Zeitstunden umfassende Schulangebot für alle



Schülerinnen und Schüler sichergestellt ist. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in folgenden Bereichen eingesetzt werden:

- unterrichtsergänzende Angebote laut Stundentafel im 1. und 2. Schuljahrgang,
- unterrichtsergänzende Angebote parallel zum evangelischen und katholischen Religionsunterricht,
- zweite Begleitkraft beim Schwimmunterricht,
- Beaufsichtigung/Betreuung von Klassen bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften (*hierzu muss die Schule ein Vertretungskonzept erarbeiten*)
- Unterstützung einer Lehrkraft im Unterricht.

Für die unterrichtsergänzenden Angebote im 1. und 2. Schuljahrgang können klassenbezogene, klassenübergreifende oder jahrgangsübergreifende Gruppen eingerichtet werden. Über die Anzahl der Gruppen entscheidet die Schulleiterin bzw. der Schulleiter im Rahmen des vorhandenen Budgets und auf der Grundlage des hierzu erarbeiteten Konzepts in eigener Verantwortung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Vertretung bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften gewährleistet ist.“

Zur Qualifikation und zur Eingruppierung der pädagogischen Mitarbeiter

5

ist in Nummer 4 dieses Erlasses folgendes ausgeführt:

„Als pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für die Tätigkeit an den Grundschulen je nach ihrer Qualifikation Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher eingestellt werden. Ausgebildete Lehrkräfte können diese Aufgaben ebenfalls übernehmen, soweit sie bereit sind, entsprechende Tätigkeiten auszuüben. Darüber hinaus dürfen auch weitere Personen mit einer anderen pädagogischen Ausbildung oder umfänglichen Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen eingesetzt werden.

...

4.1 Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

...

4.2 Vergütung

Die Tätigkeiten der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Aufgaben von Sozialpädagoginnen



und -pädagogen sowie von Erzieherinnen und Erziehern anzusehen. Entsprechend der Qualifikation ist dieser Personenkreis wie folgt einzugruppieren:

- Verg.Gr. Vb (g.D.) BAT

Sozialpädagoginnen und -pädagogen mit staatlicher Anerkennung **sowie** sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen

*(hiernach können für **diese** Tätigkeit auch Lehrkräfte mit Erster Staatsprüfung für ein Lehramt in die Verg.Gr. Vb BAT eingruppiert werden).*

- Verg.Gr. VIb BAT

Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung **sowie** sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen

(z.B. auch Kindergärtnerinnen und Kindergärtner)

- Verg.Gr. VII BAT

Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern

(wenn keine gleichwertige Qualifikation vorliegt, z.B. Kinderpflegerinnen und -pfleger, Spielkreisleiterinnen und -leiter, Lehramtsstudentinnen und -studenten u. a.)“

Mit Schreiben vom 12. Dezember 2005 machte die Klägerin für den Zeitraum ab dem 1. August 2005 erfolglos einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. Vc BAT nach dreijähriger Bewährung in der VergGr. VIb BAT geltend.

6

Mit ihrer am 14. Juni 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin diesen Anspruch weiter verfolgt. Sie hat sich dabei auf die sog. Tarifautomatik berufen, die durch den Arbeitsvertrag vom 29. Juni 2004 nicht abbedungen sei. Für sie sei daher die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs nach Anl. 1a zum BAT gegeben.

7

Die Klägerin hat beantragt,

8

festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, sie seit dem 1. August 2005 nach der Vergütungsgruppe Vc BAT zu vergüten und die rückständigen Bruttodifferenzbeträge ab dem 16. Juni 2006 mit Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.



Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, dass die Vereinbarung vom 29. Juni 2004 eine eigenständige konstitutive Vergütungsabsprache darstelle, die die Wirkung der sog. Tarifautomatik nach §§ 22, 23 BAT ausschließe. Die Klägerin habe lediglich Anspruch auf Vergütung nach der im Vertrag genannten VergGr. VIb BAT.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen und die Revision gegen sein Urteil zugelassen. Die Klägerin strebt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an. Das beklagte Land hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte der Berufung des beklagten Landes gegen das stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil nicht mit der von ihm gewählten Begründung stattgeben dürfen.

11

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Vereinbarung der Parteien im Arbeitsvertrag eine Tarifautomatik ausgeschlossen habe und stattdessen eine konstitutive Vereinbarung der VergGr. VIb BAT getroffen worden sei. Dies komme im Wortlaut unmissverständlich zum Ausdruck, da die Eingruppierung in die genannte VergGr. kraft dieses Vertrages erfolge und nicht etwa in Vollzug des § 22 BAT. Der vorherige Arbeitsvertrag der Parteien habe dagegen eine typische deklaratorische Angabe enthalten; auch dieser Unterschied spreche für eine andere Auslegung. Ferner passten die tariflichen Tätigkeitsmerkmale des Teil II Abschnitt G der Anl. 1a zum BAT (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) nicht unmittelbar, so dass ohnehin eine Vergütungsgruppe des BAT nur im Wege der Lückenausfüllung in Betracht komme. Für die Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB sei kein Raum, da die genannten Gesichtspunkte eindeutig für die vom Berufungsgericht vertretene Auslegung sprächen.

12



- B. Dies ist rechtsfehlerhaft. Mit dieser Begründung hätte das Landes- 13
arbeitsgericht der Berufung des beklagten Landes nicht stattgeben dürfen. Die
Auslegung des Arbeitsvertrages ergibt, dass im Arbeitsverhältnis der Parteien
die sog. Tarifautomatik vereinbart ist. Die Feststellungen des Landesarbeits-
gerichts reichen jedoch nicht aus, um die danach erforderliche Überprüfung der
Eingruppierung der Klägerin in der VergGr. Vc BAT durchzuführen.
- I. Die Klage ist zulässig. 14
1. Bei dem Eingruppierungsfeststellungsantrag handelt es sich um die 15
übliche und nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
zulässige Feststellungsklage (*vgl. nur Senat 6. Juni 2007 - 4 AZR 505/06 -
mwN, AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 308*). Dass im öffentlichen Dienst des Landes
Niedersachsen seit dem 1. November 2006 der TV-L gilt und aufgrund der
Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag der Parteien auch die den BAT er-
setzenden Tarifverträge in Bezug genommen worden sind, ist ein Gesicht-
spunkt der Begründetheit der Klage (*vgl. BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 -
Rn. 24 ff.*).
2. Auch der Feststellungsantrag hinsichtlich der Verzinsungsverpflichtung 16
des beklagten Landes ist zulässig. Zwar ergibt sich aus dem Wortlaut lediglich
das Begehren der Klägerin, die am 16. Juni 2006 fälligen Differenzbeträge zu
verzinsen. Eine Auslegung dahingehend, es seien auch die danach fälligen
Monatsdifferenzbeträge jeweils zu verzinsen, ist angesichts des Wortlauts nicht
möglich; es fehlt insoweit schon an der Bestimmbarkeit der Daten der jeweiligen
Zinszeiträume. Dies ändert an der Zulässigkeit des Antrags jedoch nichts. Das
nach § 256 Abs. 1 ZPO gebotene Feststellungsinteresse der Klägerin besteht
jedenfalls im Zusammenhang mit dem als solchen zulässigen Eingruppierungs-
feststellungsantrag, so dass sie nicht darauf verwiesen werden muss, die
Verzinsungsansprüche als Leistungsantrag geltend zu machen, auch wenn dies
vorliegend insbesondere im Hinblick auf den abgeschlossenen Zeitraum bis
einschließlich Mai 2006 näher gelegen hätte.



- II. Ob die Klage auch begründet ist, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Mit der vom Landesarbeitsgericht gewählten Begründung konnte sie jedenfalls nicht abgewiesen werden. Der Arbeitsvertrag der Parteien beinhaltet eine Bezugnahme der Eingruppierungsregelungen des BAT, insbesondere der §§ 22, 23 BAT. Damit ist die sog. Tarifautomatik zwischen den Parteien vereinbart. Ob die Voraussetzungen der von der Klägerin begehrten Eingruppierungsfeststellung vorliegen, ist derzeit nicht zu beurteilen. 17
1. Die Parteien haben in ihrem Arbeitsvertrag vom 29. Juni 2004 die Anwendung der §§ 22, 23 BAT vereinbart. Der Arbeitsvertrag enthält keine eigenständige konstitutive und von der tarifvertraglich geregelten Rechtslage abweichende, diese ausschließende Vergütungsvereinbarung. 18
- a) Da die Klägerin nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei des öffentlichen Dienstes ist, richtet sich die ihr zustehende Vergütung nach dem zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsvertrag. 19
- b) Die Auslegung eines Formulararbeitsvertrages wie des streitgegenständlichen durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr., vgl. nur BAG 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - mwN, BAGE 95, 296, 299*). Ansatzpunkt für die Auslegung eines solchen Arbeitsvertrages ist in erster Linie der Vertragswortlaut (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, BAGE 124, 259, 262*). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74, 81 f.*). 20
- c) Die nach diesen Kriterien vorgenommene Auslegung des Vertrages ergibt, dass die Parteien die Anwendung der Tarifautomatik vereinbart und nicht etwa eine eigenständige konstitutive Vergütungsvereinbarung getroffen haben. 21
- aa) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der vertraglichen Verweisungsklausel. 22



- (1) Die allgemeine Bezugnahme auf den BAT und die ihn ersetzenden Tarifverträge in § 2 des Arbeitsvertrages ist umfassend und ohne Einschränkung; sie schließt die Regelungen der §§ 22, 23 BAT gerade nicht aus. 23
- (2) Die vom Landesarbeitsgericht allein für maßgebend gehaltene Formulierung in § 4 des Arbeitsvertrages, die Klägerin sei „kraft dieses Arbeitsvertrages“ in der VergGr. VIb BAT eingruppiert, ist schon deshalb nicht zutreffend, weil zwischen der Klägerin und dem beklagten Land außer dem Arbeitsvertrag und den gesetzlichen Bestimmungen keine weiteren arbeitsrechtlichen Beziehungen bestehen. Insbesondere kommt eine Eingruppierung aufgrund normativer Geltung des BAT nicht in Betracht, so dass alle Regelungen der materiellen Arbeitsbedingungen allein und konstitutiv auf dem Arbeitsvertrag beruhen, mithin „kraft dieses Arbeitsvertrages“ gelten. Mangels möglicher Abgrenzung zu einer anderen Geltungsweise einer Vergütungsregelung kann daher der entsprechenden Formulierung schon logisch nicht notwendig entnommen werden, sie wolle die Anwendung der Vergütungsordnung des BAT ausschließen. Auch die sonstige Anwendung des BAT im Arbeitsverhältnis der Parteien erfolgt „kraft dieses Arbeitsvertrages“. 24
- (3) Auch der konkrete Wortlaut der Eingruppierungsregelung in § 4 des Arbeitsvertrages spricht für eine Inbezugnahme der Tarifautomatik. Denn die Statusbestimmung erfolgt nicht über eine konkret benannte Vergütungsverpflichtung, etwa dass die Klägerin „Vergütung nach VergGr. VIb erhält“, sondern dass sie in dieser VergGr. „eingruppiert ... ist“. Aus dieser Formulierung ergibt sich eine Bestimmung der Vergütungshöhe in Abhängigkeit von der Eingruppierung der Klägerin, dh. die Anwendung einer Vergütungsordnung mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen auf eine bestimmte auszuübende Tätigkeit. 25
- (4) Eine andere Vereinbarung über eine Vergütungs- bzw. Eingruppierungsregelung der Parteien ist konkret und einzelfallbezogen auf die Klägerin im Arbeitsvertrag nicht getroffen worden. 26



- bb) Auch die sonstigen Umstände des Vertragsverhältnisses und insbesondere des Vertragsschlusses lassen nicht auf eine vom BAT abweichende Vergütungsvereinbarung in § 4 des Arbeitsvertrages schließen. 27
- (1) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wirkt sich die Änderung der Formulierung zwischen dem ersten Arbeitsvertrag der Parteien vom 27. Mai 2002 und dem jetzt maßgebenden Vertrag vom 29. Juni 2004 nicht auf die Auslegung der Vergütungsabsprache aus. Wie dargelegt kann auch die nunmehr gewählte Formulierung nicht aus sich heraus die Auslegung als eigenständige Vereinbarung begründen. Es mangelt daher bereits an einem relevanten Unterschied zwischen den Benennungen der jeweils für zutreffend gehaltenen Vergütungsgruppe. 28
- (2) Auch die vom Landesarbeitsgericht gezogene Schlussfolgerung, für die Tätigkeit einer pädagogischen Mitarbeiterin bestehe eine Tariflücke, so dass auch deshalb von einer konstitutiven Vereinbarung auszugehen sei, ist nicht zwingend. Die Anlage 1a zum BAT enthält zwar für pädagogische Mitarbeiterinnen keine speziellen Tätigkeitsmerkmale. Insbesondere ist der Abschnitt G der Anlage 1a zum BAT (*Sozial- und Erziehungsdienst*) nicht unmittelbar anzuwenden, da der dort gebrauchte Begriff des Erziehers im berufskundlichen Sinne zu verstehen ist und nur den außerschulischen Bereich umfasst (*BAG 27. Januar 1999 - 4 AZR 88/98 - BAGE 91, 8, 17*). Auf die Tätigkeit der Klägerin als die einer pädagogischen Mitarbeiterin sind aber die Tätigkeitsmerkmale für den Sozial- und Erziehungsdienst wegen des unmittelbaren Zusammenhangs der einzelnen Aufgaben und ihrer Artverwandtheit und Vergleichbarkeit analog anzuwenden. Das trägt dem Umstand Rechnung, dass Erzieherinnen und Erzieher nicht nur in außerschulischen Einrichtungen, sondern auch im Schulunterricht als pädagogische Hilfskraft mit unterrichtsbegleitender Betreuung beschäftigt werden (*so etwa für pädagogische Mitarbeiter in einer Blindenschule BAG 27. Januar 1999 - 4 AZR 88/98 - aaO; in einer Sonderschule BAG 15. Mai 1991 - 4 AZR 532/90 - ZTR 1991, 422; und bei der Betreuung körperbehinderter Kinder im Schulunterricht BAG 18. Mai 1983 - 4 AZR 539/80 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 74*). Für eine analoge An- 29



wendung der Tätigkeitsmerkmale aus dem Sozial- und Erziehungsdienst auf die Eingruppierung der Klägerin spricht auch, dass nach dem Wortlaut des Erlasses des beklagten Landes „die Tätigkeiten der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... als Aufgaben von Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie von Erzieherinnen und Erziehern ... anzusehen“ sind.

(3) Die - deklaratorische - Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag ist im Übrigen auch tarifrechtlich vorgesehen (§ 22 Abs. 3 BAT) und an keiner anderen Stelle des Arbeitsvertrages vorgenommen worden. 30

(4) Zuletzt spricht auch der Erlass des Niedersächsischen Kultusministeriums vom 18. Mai 2004 nicht gegen die hier vertretene Auffassung. Er entfaltet für das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Wirkung. Im Arbeitsvertrag selbst ist er an keiner Stelle erwähnt. Eine evtl. Einbeziehung der in ihm niedergelegten Willensrichtung des beklagten Landes war daher für die Klägerin jedenfalls aus dem Vertrag selbst nicht erkennbar. Sonstige hierfür sprechende Umstände sind nicht vorgetragen. 31

cc) Es kommt daher nicht darauf an, dass selbst dann, wenn man die Auffassung des Landesarbeitsgerichts für noch vertretbar halten sollte, jedenfalls aufgrund der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB von der der Klägerin günstigeren Vereinbarung der Tarifautomatik auszugehen wäre. 32

2. Die Klage kann auch nicht bereits deshalb abgewiesen werden, weil aus anderen Gründen ausgeschlossen werden könnte, dass die Klägerin ein Tätigkeitsmerkmal der begehrten Vergütungsgruppe erfüllt. 33

a) Die Klage wäre trotz der Verweisungsklausel auf die Vergütungsordnung des BAT abzuweisen, wenn die Tätigkeit der Klägerin nicht von der Vergütungsordnung erfasst würde. Dies lässt sich anhand der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts jedoch nicht abschließend beurteilen. 34

aa) Die Anwendung der Anlage 1a zum BAT auf die Eingruppierung der Klägerin scheidet nicht bereits deshalb aus, weil die Klägerin als Lehrkraft angesehen werden muss und nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Ver- 35



gütungsgruppen die Anlage 1a für Lehrkräfte nicht gilt. Eine pädagogische Mitarbeiterin ist zwar im schulischen Bereich tätig. Ihre Arbeit beschränkt sich aber in der Regel auf die Unterstützung einer Lehrkraft und sonstige pädagogische Betreuungstätigkeiten, während demgegenüber bei einer Lehrkraft die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt (*Protokollnotiz zu Nr. 1 der Anlage SR 2I zum BAT*). Der Senat ist daher in der Vergangenheit davon ausgegangen, dass derartige pädagogische Unterstützungsmaßnahmen nicht von einer Lehrkraft im tariflichen Sinne vorgenommen werden (*vgl. zB 27. Januar 1999 - 4 AZR 88/98 - mwN, BAGE 91, 8, 12 ff., für pädagogische Unterrichtshilfen in Sachsen; 24. November 1999 - 4 AZR 717/98 - ZTR 2000, 371, für pädagogische Unterrichtshilfen in Brandenburg*). Bei besonderen Aufgabenstellungen und einer abweichenden Struktur des Landesschulrechts dagegen kann dies anders sein. Dementsprechend hat das BAG bereits mehrfach angenommen, dass pädagogische Unterrichtshilfen als Lehrkräfte anzusehen sind und damit eine Anwendung der Anl. 1a zum BAT ausgeschlossen (*vgl. zB 5. Juli 2006 - 4 AZR 555/05 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 103; 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 23, jeweils für Berlin*).

bb) Die Feststellungen des Landesarbeitsgericht reichen jedenfalls für die rechtliche Bewertung, die Klägerin sei Lehrkraft im tariflichen Sinne, nicht aus. Die konkrete von der Klägerin ausgeübte und ihr übertragene Tätigkeit hat das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus konsequent - nur ansatzweise festgestellt. Danach ist sie als pädagogische Mitarbeiterin zur regelmäßigen stundenweisen Erteilung von schulspezifischen unterrichtsergänzenden Angeboten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Stunden beschäftigt. Hinsichtlich der Einsatzbereiche von pädagogischen Mitarbeiterinnen verweist das Landesarbeitsgericht wiederum auf Nr. 3 des Erlasses des beklagten Landes vom 18. Mai 2004. Es ist danach zwar nicht gänzlich auszuschließen, dass die Tätigkeit der Klägerin auch auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes ausgerichtet ist, etwa wenn als Tätigkeitsfeld einer pädagogischen Mitarbeiterin unterrichtsergänzende Angebote laut Stundentafel im ersten oder zweiten

36



Schuljahrgang vorgesehen sind. Bei anderen in Nr. 3 des Erlasses aufgeführten Tätigkeitsfeldern, etwa derjenigen als zweite Begleitkraft beim Schwimmunterricht, ist dagegen eine solche Annahme ausgeschlossen. Da das Landesarbeitsgericht hierzu keine Feststellungen getroffen hat, kann jedenfalls die Klage nicht deshalb abgewiesen werden, weil feststünde, dass die Klägerin Lehrkraft im Sinne von Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anl. 1a zum BAT wäre.

b) Die Klage wäre ferner zwar auch abzuweisen, wenn die Feststellungen des Landesarbeitsgericht ergäben, dass die Klägerin das fragliche Tätigkeitsmerkmal nicht erfüllt. Auch dies ist jedoch nicht der Fall. 37

aa) Die in Betracht kommenden Eingruppierungsnormen der Anl. 1a zum BAT lauten wie folgt: 38

„G. Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst

...

Vergütungsgruppe Vc

...

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 5.

...

Vergütungsgruppe VIb

...

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

...“

bb) Danach ist auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ausgeschlossen, dass die der Klägerin übertragene 39



und von ihr ausgeübte Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der VergGr. Vc Fallgr. 7 der Anl. 1a zum BAT erfüllt.

(1) Eine abschließende Beurteilung der Frage, ob sie als Erzieherin mit staatlicher Anerkennung auch eine „entsprechende Tätigkeit“ im tariflichen Sinne ausübt, ist aufgrund der nur ansatzweisen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht möglich. Soweit sich die Parteien und die Vorinstanzen überhaupt mit der tariflich zu bewertenden Tätigkeit befassen haben, haben sie vorwiegend auf den allgemeinen Katalog der Tätigkeitsbereiche von pädagogischen Mitarbeiterinnen nach Nr. 3 des Erlasses des beklagten Landes abgestellt. Eine hierauf gerichtete „abstrakte“ Eingruppierung einer pädagogischen Mitarbeiterin schlechthin ist jedoch nicht möglich. Denn auch der Erlass beschreibt lediglich mögliche Tätigkeitsfelder. Diese können eingruppierungsrechtlich unterschiedlich gewertet werden.

40

(2) Die im Erlass selbst genannten „Eingruppierungsregelungen“ können nicht herangezogen werden. Das beklagte Land benennt dort für dieselben Tätigkeiten drei verschiedene Vergütungsgruppen, die von der persönlichen Qualifikation der Mitarbeiterin abhängig gemacht werden und gerade nicht auf die konkrete, ihr übertragene Tätigkeit abstellen. Wenn es dort heißt, die Tätigkeiten seien als „Aufgaben von Sozialpädagoginnen ... sowie von Erzieherinnen ... anzusehen“, mit der jeweiligen Folge unterschiedlicher Vergütungsgruppen, wird daraus deutlich, dass bei dieser Beurteilung das zum tariflichen Tätigkeitsmerkmal gehörende Element der jeweils „entsprechenden Tätigkeit“ nicht in Betracht gezogen wurde. Die dem zu entnehmende Absicht des beklagten Landes, die Vergütung der pädagogischen Mitarbeiterinnen nach der Qualifikation und unabhängig von der konkreten Tätigkeit vornehmen zu wollen, hat jedenfalls im Arbeitsvertrag der Parteien keinen Ausdruck gefunden und kann deshalb nicht berücksichtigt werden.

41

Dem entspricht auch, dass die Ablehnung der Höhergruppierung der Klägerin durch die Landesschulbehörde mit sehr allgemeinen und letztlich alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassenden Argumenten begründet wurde. In dem entsprechenden Schreiben vom 22. März 2006 heißt

42



es:

„Mangels ausdrücklicher tarifvertraglicher Regelungen ...waren sachgerechte Kriterien als Anhaltspunkte für die Durchführung einer angemessenen Eingruppierung zu suchen, die in dem Runderlass vom 18.05.2004 unter Ziffer 4.2 innerhalb der Vergütungsgruppen VII, VIb und Vb BAT festgelegt wurden. Diese Erlassregelungen originärer Eingruppierung stellen insoweit abschließende Vorschriften dar. Die tarifvertraglichen Regelungen über einen Bewährungsaufstieg können daher nicht zur Anwendung gelangen.“

Da diese Regelungsabsicht einzelvertraglich nicht umgesetzt worden ist, müssen die der Klägerin übertragenen Tätigkeiten einer tariflichen Eingruppierungsüberprüfung nach den allgemeinen Regeln unterzogen werden. 43

(3) Überdies könnte auch ein Arbeitsvorgang iSv. § 22 Abs. 2 BAT nicht abschließend bestimmt werden. Es ist zwar zutreffend, dass nach der Senatsrechtsprechung die Tätigkeiten von Sozialpädagogen oder Erziehern häufig jeweils einheitliche Arbeitsvorgänge darstellen (*zB für Erzieher 8. Februar 1995 - 4 AZR 958/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 192*). Hiervon ist auch das Arbeitsgericht bei seiner klagestattgebenden Entscheidung ausgegangen. Dies ist aber keineswegs zwingend so. Der Senat hat an anderer Stelle entschieden, dass hier auch mehrere Arbeitsvorgänge in Betracht kommen, zB bei getrennter Betreuung verschiedener Personengruppen (*23. August 1995 - 4 AZR 341/94 - AP BAT §§ 22, 23 Sozialarbeiter Nr. 20*). 44

Jedoch selbst wenn man von einem einheitlichen Arbeitsvorgang ausgeht, ist dessen tarifliche Bewertung allein anhand der Tätigkeitsfelder aus dem Erlass nicht hinreichend zu bestimmen. Dazu sind die dort gewählten Bezeichnungen zu allgemein, auch wenn sie durchaus die Vorstellung nahelegen, es könne sich bei den fünf im Erlass genannten abstrakten Tätigkeitsfeldern um solche einer „entsprechenden Tätigkeit“ von staatlich anerkannten Erziehern handeln. Dazu wäre aber eine genauere Feststellung der jeweils ihnen zugeordneten Tätigkeiten erforderlich. Ob eine „zweite Begleitkraft beim Schwimmunterricht“ tatsächlich notwendig die einer staatlich anerkannten 45



Erzieherin „entsprechende Tätigkeit“ ausübt, kann aus der bloßen Bezeichnung jedenfalls nicht mit der hinreichenden Sicherheit gewonnen werden.

(4) Schließlich kann auch die für die begehrte Eingruppierung vorausgesetzte dreijährige Bewährung der Klägerin in dieser Tätigkeit nicht abschließend beurteilt werden. Das gilt insbesondere für die Tätigkeit der Klägerin in ihrem vorherigen Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land. In der Zeit vom 1. August 2002 bis zum 31. Juli 2004 war die Klägerin auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages als „nicht vollbeschäftigte Betreuungskraft ... zur Erteilung der Betreuungsstunden in den Klassen 1 und 2 für die an der G-Grundschule eingerichteten Betreuungsgruppen ... mit regelmäßig 5 Wochenstunden“ tätig. Außer dieser Tatsache enthalten weder die Urteile der Vorinstanzen noch der Parteivortrag Feststellungen oder Angaben zur Tätigkeit im Einzelnen. Das klagestattgebende erstinstanzliche Urteil befasst sich damit nur dahingehend, dass „mangels entgegenstehendem Vorbringen des beklagten Landes ... davon auszugehen“ sei, dass die dreijährige Bewährungszeit beanstandungsfrei erfüllt worden sei. Dass die Tätigkeit der Klägerin in dieser Zeit auch das entsprechende Tätigkeitsmerkmal erfüllt hat, wird nicht festgestellt.

46

Es lässt sich auch nicht aus der seit dem 1. August 2004 ausgeübten Tätigkeit rückschließen. Denn diese entspricht der im Erlass vom 18. Mai 2004 geregelten organisatorischen und personellen Umsetzung eines neuen Grundschulkonzepts. Auch der in der Formulierung der vertraglichen Tätigkeit erheblich abweichende neue Arbeitsvertrag der Klägerin für die Zeit ab dem 1. August 2004 erlaubt keinen bloßen Rückschluss, sondern spricht eher dafür, dass die vorherige Tätigkeit anderer Art war. Für deren tarifliche Bewertung gibt es keine Anhaltspunkte.

47

Bepler

Treber

Creutzfeldt

Dierßen

Grimm



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)