

Aktenzeichen: 4 AZR 292/95
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 13. November 1996
- 4 AZR 292/95 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 28. Juni 1994
- 1c Ca 498/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 01. Dezember 1994
- 4 Sa 426/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Mitarbeiterin in einem Behindertenheim

Gesetz:

§ 12 AVR Diakonisches Werk; Einzelgruppenplan (EGP) 25;
VergGr. V c Fallgruppe 8

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Fortsetzung zur Rechtsprechung des Senats zu den Tatbestandsmerkmalen "gleichwertige Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten"



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 292/95

4 Sa 426/94 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 1996

U r t e i l

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 13. November 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Sponer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 1. Dezember 1994 - 4 Sa 426/94 - wird zurückgewiesen, jedoch wird dessen Tenor zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

"Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 28. Juni 1994 - 1c Ca 498/94 - abgeändert:
Das Versäumnisurteil vom 31. Mai 1994 wird aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits mit Ausnahme der durch die Säumnis des Beklagten erwachsenen Kosten. Diese trägt der Beklagte."

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die zutreffende Vergütung der Klägerin nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (im folgenden: AVR-Diakonie).

Der Beklagte ist eine Einrichtung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, der u.a. ein Wohnheim für Behinderte betreibt.

Die Klägerin ist seit dem 1. März 1988 als Mitarbeiterin im Wohnheim "E" der Beklagten beschäftigt. Nach dem



Arbeitsvertrag vom 10. Februar 1988 gelten für das Dienstverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Nach § 3 des Arbeitsvertrages ist die Klägerin in die Berufsgruppe A, E-Plan 21 (im folgenden: Einzelgruppenplan - EGP) VergGr. VII Fallgruppe 6 AVR eingestuft. Am 1. Januar 1991 trat der neue Einzelgruppenplan 25 (EGP 25) für Mitarbeiter der Behindertenhilfe in Kraft mit der Folge, daß die Mitarbeiter, die zuvor in EGP 21 eingruppiert waren, umzugruppiert waren. Mit Wirkung vom 1. März 1992 wurde die Klägerin im Rahmen des Bewährungsaufstiegs in VergGr. VI b Fallgruppe 7 (EGP 25) eingestuft.

In der Wohneinheit "E" werden 106 Behinderte in 14 Gruppen betreut. Die Klägerin betreut eine Wohngruppe von geistig Behinderten, Körperbehinderten, mehrfach Behinderten und psychisch Kranken. Die Gruppe besteht aus neun bis zehn Männern. Die Betreuung erfolgte zunächst im Wechsel mit einem Mitarbeiter, der ehemaliger Landmaschinenvertreter war, sodann mit einem gelernten Maurer und erfolgt nunmehr im Wechsel mit einer staatlich geprüften Erzieherin.

Die Klägerin nahm in der Zeit vom 12. August 1991 bis zum 22. Januar 1993 an einem Fortbildungsseminar für Mitarbeiter in Wohnheimen für Behinderte am Institut für berufliche Aus- und Fortbildung des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, dessen Rechtsträger der Beklagte ist, teil. Die Abschlußprüfung bestand sie am 21. Januar 1993. Das Seminar bestand aus 350 Unterrichtsstunden, davon 50 Stunden Medizin, 50 Stunden Psychologie, 150



Stunden Pädagogik, 50 Stunden Rehabilitationsfragen, 12 Stunden Rechtsfragen und 38 Stunden für Studientage.

Daraufhin beantragte die Klägerin mit Wirkung vom 1. März 1993 Höhergruppierung nach VergGr. V c Fallgruppe 8. Die Beklagte lehnte dies mit Schreiben vom 15. Oktober 1993 ab.

Mit ihrer am 16. Februar 1994 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Höhergruppierungsverlangen weiter, nachdem die Parteien übereingekommen waren, auf das in § 8 des Arbeitsvertrages vor Beschreitung des Rechtsweges durchzuführende Schlichtungsverfahren zu verzichten.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die von ihr auszuübenden Tätigkeiten ergäben sich aus dem Entwurf einer Funktionsbeschreibung für Mitarbeiter im Wohnbereich sowie aus dem Entwurf eines pädagogischen Konzepts für Wohngruppen des E

Sie hat die Auffassung vertreten, sie erfülle die Voraussetzungen der VergGr. V c Fallgruppe 8 des EGP 25. Sie übe nicht nur eine entsprechende Tätigkeit wie Heilerziehungspfleger bzw. Erzieher aus, sondern erfülle auch die in der am 9. Dezember 1991 mit Erläuterungen bekannt gemachten Anm. 13 zum EGP 25 genannten Beispiele für das Tätigkeitsmerkmal der Erfahrung und der gleichwertigen Fähigkeiten. Bei dem Fortbildungsseminar handele es sich ausweislich des vorgelegten Zertifikats um eine anerkannte Weiterbildung, die dem Ziel diene, die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter in Wohnheimen für Behinderte zu fördern. Die Weiter-



bildung müsse nicht zu einem Abschluß führen, die einem staatlich anerkannten Heilerzieher oder Erzieherberuf gleichkomme. Hätte die Beklagte diese Anforderungen für eine Anerkennung der Weiterbildung fordern wollen, hätte dies ausdrücklich in der Anm. 13 durch nähere Umschreibung der Weiterbildung zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Die Beklagte habe im übrigen nach Absolvierung des gleichen Seminars die drei Mitarbeiter P , K und W , die ebenfalls keine einschlägige Berufsausbildung aufwiesen, höhergruppiert.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, sie mit Wirkung vom 1. März 1993 in Fallgruppe 8 EGP 25 einzugruppieren und nach VergGr. V c EGP 25 zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin verfüge durch das von ihr besuchte Fortbildungsseminar nicht automatisch über gleichwertige Fähigkeiten einer staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin oder Erzieherin. Die von der Klägerin besuchte Weiterbildungsmaßnahme von 350 Stunden entspreche der theoretischen Ausbildung einer Heilerziehungspflegehelferin, vermittele aber nicht das Wissen, das in der Ausbildung zur Erzieherin vorausgesetzt werde. Diese erfordere eine dreijährige Fachschulaus-



bildung mit mind. 1.600 Unterrichtsstunden. Es fehle auch an einem förmlichen Fähigkeitsnachweis, der nur ausgestellt werde, wenn der Mitarbeiter die Qualifikation "kirchlich-anerkannter Heimerzieher" erworben habe. Das von der Klägerin vorgelegte Zertifikat sei kein anerkannter Fähigkeitsnachweis. Diesbezüglich biete das Institut für berufliche Aus- und Fortbildung eine Ausbildung an, die mit der Qualifikation kirchlich-anerkannter Heimerzieher/innen ende. Diese umfasse 900 Unterrichtsstunden und befähige den Absolventen, im Arbeitsfeld der Heimerziehung gleichwertige Fähigkeiten wie staatlich anerkannte Erzieher/innen auszuüben. Dementsprechende Weiterbildungsangebote seien ausweislich der Erläuterungen vom 9. Dezember 1991 in der Zeit, als die Klägerin das Fortbildungsseminar besuchte, auch erst geplant gewesen. Daraus folge, daß das von der Klägerin besuchte Fortbildungsseminar nicht zu denjenigen Weiterbildungsmaßnahmen habe rechnen können, die zu einem Fähigkeitsnachweis entsprechend Anm. 13 hätten führen können, da es zu diesem Zeitpunkt bereits durchgeführt worden sei.

Die Klägerin könne sich auch nicht darauf berufen, daß andere Mitarbeiter ohne entsprechenden Fähigkeitsnachweis höhergruppiert worden seien, da die anderen Angestellten fehlerhaft eingruppiert seien. Diese fehlerhafte Eingruppierung sei zudem zu einem Zeitpunkt vorgenommen worden, als die Anm. 13 zum Einzelgruppenplan 25 noch nicht bekannt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Versäumnisurteil vom 31. Mai 1994 stattgegeben und auf den Einspruch der Beklagten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dieses Versäumnisurteil aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts vom 31. Mai 1994 abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

I. Die Klage ist zulässig.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Klageantrag dahingehend ausgelegt, daß die Klägerin die Feststellung begehrt, sie sei ab 1. März 1993 nach der VergGr. V c EGP 25 zu vergüten.

Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblich ist und nach ständiger Senatsrechtsprechung keinen prozeßrechtlichen Bedenken begegnet (vgl. Senatsurteil vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 358/92 -, - 4 AZR 382/92 - und - 4 AZR 383/92 - AP Nr. 2, 3 und 4 zu § 12 AVR Caritasverband, zu B I bzw. 1 der Gründe, jeweils m.w.N.; Senatsurteil vom 20. März 1996 - 4 AZR 935/94 -, n.v.).



II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Der Klägerin steht Vergütung nach VergGr. V c Fallgruppe 8 des EGP 25 nicht zu. Die Klägerin erfüllt nicht die Voraussetzungen für die geforderte Vergütung. Ihrem Vorbringen ist nicht zu entnehmen, daß sie über Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, die denen einer Heilerziehungspflegerin bzw. Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit gleichwertig sind.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung (§ 2 des Arbeitsvertrages vom 10. Februar 1988) die AVR-Diakonie in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. In diesem Vertrag ist bestimmt, daß die Klägerin als "Mitarbeiterin im Wohnheim" eingestellt wird. Die Eingruppierung der von den AVR erfaßten Mitarbeiter erfolgt gemäß § 12 Abs. 2 AVR-Diakonie in der bis zum 31. März 1994 geltenden Fassung (a.F.) und § 12 Abs. 1 in der ab 1. April 1994 geltenden Neufassung (n.F.) nach den Berufsgruppeneinteilungen. Die für den Vergütungsanspruch der Klägerin bedeutsamen Eingruppierungsmerkmale des EGP 25 der Berufsgruppeneinteilung A in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung, auf die die Klägerin ihren Anspruch allein stützt, haben folgenden Wortlaut:

"Einzelgruppenplan 25

Mitarbeiter/innen in der Behindertenhilfe

Vergütungsgruppe IX b

1. Mitarbeiter/innen in der Behindertenhilfe ohne entsprechende Ausbildung (Anm. 1)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 9 für iOS](#)

Vergütungsgruppe VIII

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung (Anm. 1)
3. Heilerziehungshelfer/innen mit staatlicher Prüfung nach mindestens einjähriger berufsbegeleitender Ausbildung in Gruppen von Behinderten (Anm. 1)
4. Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Heilerziehungshelfern mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens einjähriger abgeschlossenen Ausbildung in Gruppen von Behinderten (Anm. 1, 2)

Vergütungsgruppe VII

5. Mitarbeiter/innen wie zu 4. nach einjähriger Bewährung (Anm. 1, 2)
6. Heilerziehungshelfer/innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 3)

Vergütungsgruppe VI b

7. Mitarbeiter/innen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung (Anm. 1, 3)

Vergütungsgruppe V c

8. Heilerziehungspfleger/innen, Erzieher/innen, Krankenschwestern/Krankenpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. 1, 13)

...

Anmerkungen zu EGP 25

...

- (13) Sonstige Mitarbeiter erfüllen z.B. das Tätigkeitsmerkmal der Erfahrung nach fünfjähriger Tätigkeit in Fallgruppe 6 und 7 und das Tätigkeitsmerkmal der gleichwertigen Fähigkeiten durch eine vom jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werk anerkannte, durch einen Fähigkeitsnachweis beendete, Weiterbildung."



2. Die Klage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil in dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 10. Februar 1988 unter § 3 die Klägerin in die Berufsgruppe A, VergGr. VII, Fallgruppe 6 AVR E-Plan 21 eingestuft ist. Die Auslegung der in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien enthaltenen Verweisung auf die AVR-Diakonie in der jeweils geltenden Fassung ergibt, daß die Eingruppierung der Klägerin unabhängig von der bei Vertragsabschluß festgelegten Vergütungsgruppe jeweils die einschlägige Bestimmung in den AVR-Diakonie maßgebend sein soll. Es ist nämlich, wie der Senat in seinem Urteil vom 12. Dezember 1990 (- 4 AZR 306/90 - AP Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk) ausführlich begründet hat, davon auszugehen, daß eine Verweisung auf die AVR-Diakonie in ihrer jeweils geltenden Fassung nur widerspiegeln soll, was nach den AVR-Diakonie rechtens ist. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte muß bei Vorliegen einer solchen Verweisung angenommen werden, daß die Vergütung sich jeweils nach der Vergütungsgruppe richten solle, deren Voraussetzungen der Arbeitnehmer mit seiner Tätigkeit erfüllt (vgl. auch Senatsurteil vom 20. März 1996 - 4 AZR 935/94 -, n.v.).

3. Nach § 12 Abs. 1 AVR-Diakonie a.F. war die Mitarbeiterin nach den in den Anlagen 1 a bis 1 c festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in der Gruppe eingruppiert, die der von ihr überwiegend auszuübenden Tätigkeit entsprach. Die AVR-Diakonie hatten zunächst die insoweit erfolgte Änderung des BAT im Jahre 1975, nach der statt auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit für die Eingruppierung auf Arbeitsvorgänge abgestellt wird, nicht nachvoll-



zogen. Dies ist erst durch die ab 1. April 1994 in Kraft getretene Neufassung des § 12 AVR-Diakonie geschehen. § 12 Abs. 2 n.F. nimmt nunmehr entsprechend dem BAT die Bildung von Arbeitsvorgängen für die Eingruppierung auf.

Die Vorinstanzen haben weder festgestellt, welche Tätigkeit die Klägerin in der Zeit vom 1. März 1993 bis 31. März 1994 überwiegend ausgeübt hat, noch haben sie für die Folgezeit Arbeitsvorgänge gebildet. Hierauf kommt es jedoch nicht an, da die Klägerin, gleichgültig, welche der ihr übertragenen Tätigkeiten überwiegen, bzw. bei jedem denkbaren Zuschnitt der Arbeitsvorgänge keinen Anspruch auf Vergütung aus der VergGr. V c EGP 25 hat.

4. Der Vortrag der Klägerin ermöglicht bereits nicht die Wertung, sie verfüge als "sonstige Mitarbeiterin" über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie Heilerziehungspflegerinnen bzw. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.

a) Da die Klägerin weder Heilerziehungspflegerin noch Krankenschwester oder Erzieherin mit staatlicher Anerkennung ist, kommt für sie nur die 2. Alternative der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c Fallgruppe 8 EGP 25 in Betracht. Danach müsste die Klägerin zunächst subjektiv über einer Heilerziehungspflegerin oder Erzieherin mit staatlicher Anerkennung gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Dabei wird zwar nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechenden



umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet erzieherischer bzw. heilerziehungspflegerischer Tätigkeit nicht ausreichend sind (vgl. Senatsurteile vom 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 -, vom 28. Februar 1979 - 4 AZR 427/77 -, vom 13. Dezember 1978 - 4 AZR 322/77 - und vom 25. Oktober 1978 - 4 AZR 177/77 - AP Nr. 41, 16, 12 und 10 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu diesem Merkmal bei technischen Angestellten). Außerdem muß die Mitarbeiterin noch "entsprechende Tätigkeiten" ausüben haben. Nur wenn diese beiden Erfordernisse kumulativ erfüllt sind, wird den Anforderungen an dieses Tätigkeitsmerkmal genügt (Senatsurteile vom 29. Oktober 1980 - 4 AZR 750/78 - und vom 13. Dezember 1978 - 4 AZR 322/77 - AP Nr. 41, 12 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten unterfällt zwar nicht den Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT), sondern denen der AVR-Diakonie. Gleichwohl kann die Rechtsprechung des Senats zum BAT herangezogen werden, da die AVR-Diakonie dem BAT nachgebildet sind.

Bei der subjektiven Voraussetzung der "gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen" hat der Senat zwar anerkannt und hervorgehoben, es sei rechtlich möglich, aus der ausgeübten Tätigkeit eines Angestellten Rückschlüsse auf seine Fähigkeiten und Erfahrungen zu ziehen (z.B. Urteil vom 13. Dezember 1978 - 4 AZR 322/77 - und vom 29. September 1982 - 4 AZR 1161/79 - AP Nr. 12, 66 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Daraus können jedoch weder der Rechtsatz noch der allgemeine Erfahrungssatz abgeleitet werden, immer dann, wenn ein "sonstiger Mitarbeiter" eine "entsprechende Tätigkeit" ausübe, dieser auch über "gleichwertige Fähigkeiten und Er-



fahrungen" im tariflichen Sinne verfüge. Vielmehr zeigt die Lebenserfahrung, daß "sonstige Mitarbeiter", selbst wenn sie im Einzelfall eine "entsprechende Tätigkeit" ausüben, gleichwohl - anders als ein Angestellter mit der in der ersten Alternative vorausgesetzten Ausbildung - häufig an anderen Stellen deswegen nicht eingesetzt werden können, weil ihnen für andere Tätigkeiten Kenntnisse und Erfahrungen fehlen (Senatsurteil vom 26. November 1980 - 4 AZR 809/78 - AP Nr. 37 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 12. Juni 1996 - 4 AZR 26/95 -, zur teilweisen Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Es muß vielmehr jeweils geprüft werden, ob der eine entsprechende Tätigkeit ausübende Mitarbeiter das Wissensgebiet eines Mitarbeiters mit der in der ersten Alternative vorausgesetzten Ausbildung mit ähnlicher Gründlichkeit beherrscht.

Was die Arbeitsvertragsrichtlinien unter "gleichwertigen Fähigkeiten" und "Erfahrung" verstehen, ist in der Anm. 13 des EGP 25 näher durch je ein Beispiel erläutert. Danach erfüllen sonstige Mitarbeiter zum Beispiel das Tätigkeitsmerkmal der Erfahrung nach fünfjähriger Tätigkeit in Fallgruppe 6 und 7 und das Tätigkeitsmerkmal der gleichwertigen Fähigkeiten durch eine vom jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werk anerkannte, durch einen Fähigkeitsnachweis beendete Weiterbildung. Entgegen der Auffassung der Revision erfüllt die Klägerin jedenfalls das Tätigkeitsbeispiel des Tätigkeitsmerkmals der gleichwertigen Fähigkeiten nicht, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgeführt hat.



Nach der ständigen Senatsrechtsprechung gilt zwar der allgemeine Grundsatz, daß bei Erfüllung eines konkreten Tätigkeitsbeispiels auch das allgemeine Tätigkeitsmerkmal des Oberbegriffs als erfüllt anzusehen ist (Senatsurteil vom 5. Juli 1978 - 4 AZR 795/76 - AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteil vom 12. Dezember 1990 - 4 AZR 306/90 - AP Nr. 1 zu § 12 AVR Diakonisches Werk). Wird kein Tätigkeitsbeispiel erfüllt, ist auf den allgemeinen Oberbegriff zurückzugreifen, wobei dann dessen Bestimmung von den Maßstäben der Beispielstatbestände aus zu erfolgen hat; die Tarifvertragsparteien haben mit den Beispielen Maß und Richtung für die Auslegung des allgemeinen Begriffes vorgegeben (BAGE 45, 121, 126 = AP Nr. 134 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 51, 59, 87 ff. = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Zu Unrecht beruft sich die Klägerin zum Nachweis dafür, daß sie über "gleichwertige Fähigkeiten" verfüge, auf ihre Teilnahme am Fortbildungsseminar für Mitarbeiter in Wohnheimen für Behinderte in der Zeit vom 12. August 1991 bis zum 22. Januar 1993. Dieses Fortbildungsseminar ist keine anerkannte, durch einen Fähigkeitsnachweis beendete Weiterbildung im Sinne der Anmerkung 13, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat. Nach dem Wortlaut der Anmerkung 13 reicht nicht jede Weiterbildung aus, sondern nur eine vom jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werk anerkannte, durch einen Fähigkeitsnachweis beendete Weiterbildung. Anerkannt bedeutet zugelassen, bestätigt (z. B. eine staatlich anerkannte Prüfung, vgl. Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Erster Band, 1980, S. 716). Darüber hinaus wird nicht nur eine erfolgreich beendete Weiterbildung, sondern eine



durch einen Fähigkeitsnachweis beendete Weiterbildung verlangt. Diesen Anforderungen wird das Zertifikat des Institutes für berufliche Aus- und Fortbildung, auf das die Klägerin sich stützt, nicht gerecht. Daß die Beklagte Rechtsträger des Veranstalters ist, führt nicht automatisch dazu, daß es sich um eine Weiterbildung handelt, die vom jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werk zugelassen ist oder jedenfalls als derartige Weiterbildung bestätigt wird. Entscheidend für eine zugelassene Weiterbildung ist, welchen Vermittlungsstoff das jeweils gliedkirchliche Diakonische Werk als erforderlich für die Verschaffung gleichwertiger Fähigkeiten ansieht und entsprechend anerkennt. Es kann dahinstehen, ob der Ausdruck "Anerkennung" in dem Zertifikat ausdrücklich Erwähnung finden muß. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch reicht es aber für den geforderten Fähigkeitsnachweis nicht aus, daß lediglich eine erfolgreiche Teilnahme oder ein erfolgreicher Abschluß bescheinigt wird. Vielmehr bezieht sich der Fähigkeitsnachweis unzweifelhaft auf den Nachweis gleichwertiger Fähigkeiten. Dabei muß die Weiterbildung dem Mitarbeiter zwar keine Qualifikation verschaffen, die der einer Heilerziehungspflegerin oder Erzieherin mit staatlicher Anerkennung entspricht, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes in einer dieser Ausbildungen, wobei allerdings Fähigkeiten und Erfahrungen auf einem eng begrenzten Teilgebiet dieser beruflichen Tätigkeiten nicht ausreichend sind. Derartige Weiterbildungsangebote, die entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln sollten, existierten bei der Beklagten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht, sondern waren erst in der Planungsphase, wie sich aus den Erläuterungen des Diakonischen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

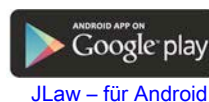
Werkes anlässlich der Bekanntgabe der Anm. 13 am 9. Dezember 1991 ergibt.

Die Klägerin hat auch nicht vorgetragen, inwiefern die von ihr besuchte Fortbildungsmaßnahme sie über ihre beim Beklagten ausgeübte Tätigkeit hinaus so qualifiziert haben soll, daß sie das Wissensgebiet einer Mitarbeiterin mit der in der ersten Alternative vorausgesetzten Ausbildung mit ähnlicher Gründlichkeit beherrscht.

Die Klägerin hat unter Vorlage ihres Zertifikats lediglich dargelegt, das Seminar habe aus 350 Stunden bestanden und auf welche Fächer diese Stunden verteilt worden seien. Es ist weder erkennbar noch von der Klägerin vorgetragen, daß das von ihr besuchte Fortbildungsseminar ihr ein ähnlich umfangreiches der theoretischen Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin entsprechendes Wissen vermittelt hat. Die Ausrichtung des Seminars auf Mitarbeiter in Wohnheimen für Behinderte zeigt vielmehr, daß lediglich Kenntnisse auf einem eng begrenzten Teilgebiet der Behindertenhilfe vermittelt wurden, auf dem die Klägerin tätig ist. Das entspricht auch dem Verständnis der Klägerin. Denn sie hat zweitinstanzlich ausgeführt, das Seminar habe ersichtlich dem Ziel gedient, die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter in Wohnheimen für Behinderte zu fördern. Die Teilnahme an dem Seminar belegt dagegen nicht, daß die Klägerin Fähigkeiten und Erfahrungen auf andersartigen Aufgabengebieten besitzt oder erworben hat, auf denen die in der Regel zu einer Tätigkeit in allen Bereichen der Behindertenhilfe ausgebil-



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



deten Heilerziehungspflegerinnen einsetzbar sind (vgl. Blätter zur Berufskunde, Heilerziehungspfleger/in, 2-IV A 14, 2. Aufl. 1987 und dort unter Ziff. 1.2 Tätigkeiten und Ziff. 1.3 Katalog der Ausübungs- und Aufstiegsformen mit den dort aufgeführten Einrichtungen, S. 3 - 6). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch ausgeführt, der Umfang des auf dem Seminar vermittelten Wissens lasse nicht einmal ansatzweise gleichwertige Fähigkeiten wie bei einer staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin oder Erzieherin erkennen. Die Klägerin hat bei 350 Stunden in 17 Monaten Fortbildung durchschnittlich 1 Stunde arbeitstäglich für ihre Fortbildung aufgewandt.

Der Umfang des zu vermittelnden Wissens ist bei der Ausbildung einer Heilerziehungspflegerin wesentlich breiter. Es werden in der Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin fachtheoretische, fachpraktische und allgemeinbildende Inhalte vermittelt, wobei die Bezeichnung der Unterrichtsfächer in den Bundesländern zum Teil unterschiedlich ist (vgl. Blätter zur Berufskunde, Heilerziehungspfleger/in, 2-IV A 14, 2. Aufl. 1987, S. 7). Dazu gehören Berufsethik und Religionspädagogik, Allgemeine Pädagogik/Heilerziehungslehre/Behindertenpädagogik, Psychologie, Soziologie, Lehre der Behinderungen/Psychiatrie-Neurologie, Gesundheits- und Krankheitslehre/Physiologie/Anatomie, Berufskunde, Rechtskunde, Praxis und Methodenlehre/Didaktik und Methodik, Werken/Gestalten, Musische Bildung/Spiel/Musik/Rhythmik, Sport/Psychomotorik, Deutsch, Gemeinschaftskunde sowie Fachpraxis und heilerzieherische Übungen. Die Dauer der Ausbildung beträgt in Schleswig-Holstein drei Jahre mit integriertem Berufspraktikum im dritten Jahr



(Blätter zur Berufskunde, aaO, S. 20). Der fachtheoretische Lernbereich einer Heilerziehungspflegerin umfaßt ein Vielfaches der Stundenzahl, die die Klägerin in ihrem Fortbildungsseminar absolviert hat. So beträgt die Stundenzahl in Baden-Württemberg z.B. mind. 1400 fachtheoretische Stunden (Blätter zur Berufskunde, aaO, S. 13), in Bayern der beruflich-theoretische Lernbereich 600 Stunden, der beruflich-praktische Lernbereich 1000 Stunden und der fachpraktische Übungsbereich 1400 Stunden.

Die Klägerin hat schließlich auch nicht dargelegt, daß ihr in dem Fortbildungsseminar ein vergleichbares Wissen vermittelt worden ist, das dem einer staatlich anerkannten Erzieherin entspricht. Die Ausbildung einer Erzieherin an einer Fachschule für Sozialpädagogik dauert in der Regel drei Jahre. Sie gliedert sich in eine zweijährige überwiegend schulische Ausbildung und ein sich daran anschließendes Berufspraktikum, das von der Fachschule betreut wird (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, 2-IV A 20, 7. Aufl. 1994, S. 30). Der Umfang der theoretischen Ausbildung einer Erzieherin differiert zwischen 1200 Stunden und 2280 Stunden (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, aaO, S. 31 dort Tabelle 1).

Mit diesem Umfang der Ausbildung korrespondieren auch die Einsatzmöglichkeiten für Erzieher, etwa in Einrichtungen für behinderte Kinder und Jugendliche. Hier finden Sinnesgeschädigte, körperlich und intellektuell Behinderte entweder in Form einer Tagesstätte, Internatsunterbringung oder in besonderen Heimen und



betreuten Wohngemeinschaften Hilfe. Hier haben Erzieherinnen in enger Kooperation mit anderen Fachkräften (z.B. Medizinern, Therapeuten) die Aufgabe, mit gezielten Angeboten und Hilfen die bei den Behinderten vorhandenen Sinneskräfte, körperlichen und geistigen Fähigkeiten zu entfalten, um die Behinderung zu überwinden oder weitgehend zu beseitigen und junge Menschen zu befähigen, trotz ihrer Behinderung ein möglichst selbständiges Leben zu führen (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, aaO, S. 20). Der Senat hat bereits ausgeführt, daß die Ausbildung zur Erzieherin für die Arbeit in vielseitigen Aufgabenfeldern qualifiziert (Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, aaO, S. 6, 11). Umfang und Verschiedenartigkeit der Ausübungsform der Tätigkeit einer Erzieherin lassen sich deutlich an der Aufzählung von Einrichtungen ablesen, in denen Erzieherinnen ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden können. Dies sind z.B. Kinderkrippen, Beratungsstellen für Frühförderung, Kindergärten, Vorklassen und Schulkindergärten, Horte, Haus der offenen Tür, Einrichtungen für behinderte Kinder und Jugendliche, Krankenhäuser, Psychiatrische Kliniken, Schulen, Jugendwohnheime, Kinderheime usw. Diese Aufzählung vermittelt auch, welchen verschiedenen Personengruppen die Arbeit der Erzieherinnen dienen und welche unterschiedlichen Inhalte sie haben können (vgl. Senatsurteil vom 17. Januar 1996 - 4 AZR 602/94 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Arbeiterwohl-fahrt = ZTR 1996, 360).

Der umfassende Aufgabenbereich einer Erzieherin findet seinen Niederschlag in der Rechtsprechung des Senats zu deren Eingruppierung. So hat der Senat in jüngster Zeit beispielsweise



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



entschieden über Vergütungsansprüche einer Erzieherin/eines Erziehers in einem Psychiatrischen Krankenhaus (Urteil vom 29. Januar 1992 - 4 AZR 217/91 - ZTR 1992, 200), in einer Wohngruppe für geistig behinderte Frauen (Urteil vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 358/92 - AP Nr. 2 zu § 12 AVR Caritasverband), im Arbeitstraining einer Behindertenwerkstatt (Urteil vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 383/92 - AP Nr. 4 zu § 12 AVR Caritasverband), in einer Wohngruppe von Kindern aus zerrütteten Familienverhältnissen (Urteil vom 25. August 1993 - 4 AZR 534/92 -, n.v.), als Lehrkraft an Sonderschulen (Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 219/93 - BAGE 76, 44 = AP Nr. 51 zu Art. 119 EWG-Vertrag), in der Frühförderung (Urteil vom 22. März 1995 - 4 AZR 30/94 - AP Nr. 195 zu §§ 22, 23 BAT 1975) und als Kinderpflegerin in der Tätigkeit als Erzieherin (Senatsurteil vom 17. Januar 1996 - 4 AZR 602/94 -, aaO).

Für eine so breitgefächerte Verwendung ist die Klägerin nicht ausgebildet. Die von ihr ausgeübte Tätigkeit in einem Wohnheim für Behinderte belegt nur gleichartige Kenntnisse und Erfahrungen auf einem eng begrenztem Teilgebiet der Aufgabenfelder einer Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin, nämlich der Betreuung einer Wohngruppe von geistig Behinderten, Körperbehinderten, mehrfach Behinderten und psychisch Kranken. Sie belegt nicht, daß sie Fähigkeiten oder Erfahrungen auf andersartigen Aufgabenfeldern besitzt, auf denen die in der Regel zu einer Tätigkeit in allen Bereichen ausgebildete Erzieherin bzw. Heilerziehungspflegerin mit staatlicher Anerkennung einsetzbar ist.

c) Da die Klägerin nicht dargelegt hat, daß sie über gleichwer-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tige Fähigkeiten verfügt, die denen einer Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin mit staatlicher Abschlußprüfung gleichwertig sind, kann dahinstehen, ob sie auch über entsprechende Erfahrung verfügt und entsprechende Tätigkeiten wie diese ausübt.

5. Der Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach der VergGr. V c ab 1. März 1993 folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen oder schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt (BAG Urteile vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe; vom 4. Mai 1988 - 4 AZR 811/87 - AP Nr. 144 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 394/92 - AP Nr. 171 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Die Klägerin hat es versäumt, substantiiert darzulegen, daß die Beklagte Gleiches ungleich behandelt. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, steht die Vergleichbarkeit der von der Klägerin benannten drei Mitarbeiter mit ihr nicht fest. Diese Mitarbeiter sind zwar ebenfalls nicht einschlägig ausgebil-



det und gehören so dem i.d.R. nicht einschlägig ausgebildeten Personenkreis der VergGr. V c Fallgruppe 8 2. Alt. an. Sie verrichten auch die gleichen Tätigkeiten wie die Klägerin. Die Klägerin hat aber nicht dargelegt, daß diese Mitarbeiter in sämtlichen sonstigen Voraussetzungen mit ihr identische Fähigkeiten und Leistungen erbringen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt, daß, falls dies der Fall sei, diese Mitarbeiter fehlerhaft eingruppiert seien und die Klägerin aus einer fehlerhaften Eingruppierung anderer Mitarbeiter für sich mit Erfolg keine Rechtsansprüche ableiten könne. Abgesehen davon hat die Klägerin auch nicht behauptet, daß der Beklagte bei der Vergütung von Angestellten ohne einschlägige Ausbildung, aber in der Tätigkeit einer Erzieherin nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip verfährt. Sie hat vielmehr lediglich auf den unstreitigen Umstand verwiesen, daß ihre Kollegen mit fachfremder Ausbildung P , K und W vom Beklagten höher eingruppiert seien. Sie hat aber nicht behauptet, der Beklagte vergüte allgemein in der Tätigkeit von Erziehern beschäftigte Arbeitnehmer ohne einschlägige Berufsausbildung nach den Vergütungsmerkmalen für Erzieherinnen oder Heilerziehungspflegerinnen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Friedrich

Schneider

Peter Jansen

Dr. Sponer



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

