

Aktenzeichen: 4 AZR 446/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. November 2005
- 4 AZR 446/04 -

I. Arbeitsgericht
Gelsenkirchen

Urteil vom 24. September 2003
- 6 Ca 397/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 1. April 2004
- 16 Sa 2112/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung Pflegehelferin

Gesetz:

BAT-LWL (Landschaftsverband Westfalen-Lippe) Anlage 1a Teil IV (Sozial- und Erziehungsdienst) VergGr. VII Fallgr. 3 und Protokollerklärung Nr. 3, Anlage 1b (Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst) Teil B VergGr. Kr. II Fallgr. 2, Kr. III Fallgr. 1, Kr. IV Fallgr. 3, SR 2a und SR 2b

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 9. November 2005 - 4 AZR 437/04 - (führend),
- 4 AZR 444/04 - und - 4 AZR 445/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 446/04
16 Sa 2112/03
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtlichen Richter Hardebusch und Ohnesorg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. April 2004 - 16 Sa 2112/03 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin. 1

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein und als Mitglied im Caritas- 2
Verband für die Stadt G e.V. dem Deutschen Caritas-Verband e.V. angeschlossen. Er
unterhält insbesondere Heime und Wohnstätten für behinderte Menschen und be-
schäftigt rund 1.300 Mitarbeiter/innen, die etwa 2.000 behinderte Menschen betreuen.
Die Kosten werden fast vollständig als Eingliederungshilfe und Hilfe zur Pflege vom
Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) refinanziert. Der Beklagte wendet auf die
Arbeitsverhältnisse das Tarifrecht des LWL an.

Die am 8. August 1954 geborene Klägerin war bei dem Beklagten zunächst 3
von 1972 bis 1977 als Stationshilfe beschäftigt. Auf Grund des „Anschluß-
Dienstvertrages“ vom 19. Dezember 1991 wurde sie erneut ab 1. Februar 1992 als
pflegerische Hilfskraft unter Eingruppierung in VergGr. Kr. I MT.An. eingestellt. Nach
erfolgreicher Ausbildung an einer Fachschule für Heilerziehungspflege (F Berufskolleg)
vom 1. August 1999 bis zum 31. Juli 2001 erwarb sie die Berechtigung, die Berufsbe-
zeichnung „staatlich geprüfte Heilerziehungshelferin“ zu führen. Entsprechend dem
Anschluss-Dienstvertrag vom 7. August 2001 wurde sie ab 1. August 2001 als Heiler-
ziehungshelferin weiterbeschäftigt. § 4 des Dienstvertrages weist die Eingruppierung in
VergGr. Kr. III der Anl. 1b Abschn. A zum BAT-LWL aus. § 2 des Vertrages lautet:

„Das Dienstverhältnis bestimmt sich im übrigen nach dem Bun-
des-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzen-
den, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den
Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber (VKA)
jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Land-
schaftsverband jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Ta-
rifverträge Anwendung.

...“



Die Klägerin ist in einem Wohnverbund in G tätig, in der Personen mit psychischen Behinderungen wohnen.

4

Im Zusammenhang mit der Behandlung eines Umgruppierungsantrages einer Erzieherin im Betreuungsdienst kam der Beklagte zu der Einschätzung, seine Einrichtungen fielen entgegen seiner früheren Annahme nicht unter den Geltungsbereich der SR 2a BAT-LWL. Die sog. Pflegekräfte seien deshalb nicht den SR 2a BAT-LWL und damit der Anl. 1b (Angestellte im Pflegedienst), sondern der Anl. 1a Teil IV (Sozial- und Erziehungsdienst) zuzuordnen. Während dies für die überwiegende Zahl der Betroffenen eine Erhöhung ihres Einkommens bedeutete, hatte es insbesondere für die nicht examinierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einkommenseinbußen zur Folge. Ein unter Beteiligung der bei dem Beklagten bestehenden Gesamtmitarbeitervertretung, der zuständigen Gewerkschaft und des Vorstands des Beklagten vorgeschlagener „Solidarpakt“ zugunsten der benachteiligten Mitarbeiter scheiterte.

5

Mit Schreiben vom 8. November 2002 teilte der Beklagte der Klägerin mit, dass sie ab dem 1. November 2002 nach Anl. 1a Teil IV BAT-LWL in VergGr. VII (Fallgr. 3) eingruppiert sei.

6

Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie hat die Auffassung vertreten, dass ihr die Vergütung nach Kr. III BAT-LWL auf Grund einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung und auch tariflich weiterhin zustehe. Die Rückgruppierung sei dem Beklagten auch unter dem Gesichtspunkt der Verwirkung verwehrt. Hilfsweise hat sie geltend gemacht, dass ihr bei Anwendbarkeit des Teils IV der Anl. 1a Vergütung nach VergGr. VIb BAT-LWL zustehe, weil sie die Voraussetzungen der Fallgr. 5 erfülle.

7

Die Klägerin hat beantragt,

8

festzustellen, dass der Beklagte entgegen seiner Auffassung in der Mitteilung vom 8. November 2002 weiterhin nach dem 1. November 2002 zur Zahlung der Vergütung nach der Vergütungsgruppe Kr. III der Anl. 1b Abschn. A zum BAT-LWL verpflichtet ist,

hilfsweise festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab dem 1. November 2002 nach der VergGr. VIb Teil IV - Sozial- und Erziehungsdienst - der Anl. 1a des BAT-LWL zu vergüten.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, dass der Klägerin kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach Kr. III

9



BAT-LWL zustehe und dass die korrigierende Rückgruppierung zulässig und berechtigt sei. Nach Teil IV der Anl. 1a stehe ihr nur Vergütung nach VergGr. VII und nicht nach VergGr. IVb BAT-LWL zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin als unzulässig verworfen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Die Sache ist zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

11

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist nicht nur form- und fristgemäß eingelegt sowie fristgemäß begründet worden. Sie enthält hinsichtlich des Hauptantrages auch eine hinreichende Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils.

12

1. Nach § 64 Abs. 6 ArbGG gelten für das Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht grundsätzlich die Vorschriften der ZPO über die Berufung entsprechend, somit für die Berufungsbegründung auch der § 520 Abs. 3 ZPO, soweit sich aus dem Arbeitsgerichtsgesetz nichts anderes ergibt (*vgl. Germelmann in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 5. Aufl. § 64 Rn. 54a; ErfK/Koch 6. Aufl. § 66 ArbGG Rn. 13*). Für die hier einschlägige Rüge von Rechtsverletzungen muss nach § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO die Berufungsbegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt, enthalten. Danach muss der Berufungskläger eine der Eigenart des Falles entsprechende Begründung geben, dh. es muss erkennbar sein, in welchen Punkten das angefochtene Urteil unrichtig sein soll. Das setzt idR eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils voraus (*vgl. zB BAG 6. März 2003 - 2 AZR 596/02 - BAGE 105, 200, 202, zu II 1 a der Gründe mwN*).

13



2. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung der Klägerin hinsichtlich des Hauptantrages gerecht. Das Arbeitsgericht hat geprüft, ob der Beklagte die objektive Fehlerhaftigkeit der bisherigen Eingruppierung dargelegt hat und ob die bisherige Eingruppierung auf Grund dieses Fehlers nicht tarifgerecht war. Es hat das im Wesentlichen mit der Begründung bejaht, dass die Einrichtung des Beklagten nicht unter die SR 2a falle und deshalb die Klägerin nach der Anl. 1a Teil IV und nicht nach der Anl. 1b einzugruppieren sei. Mit dieser tragenden Begründung des Arbeitsgerichts hat sich die Klägerin in der Berufungsbegründung auseinandergesetzt. Sie hat dargelegt, dass sich aus der Systematik der SR 2a und SR 2b sowie der Anl. 1b mit den Teilen A und B ergebe, dass sich aus der fehlenden Anwendbarkeit der SR 2a auf die Einrichtung des Beklagten entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keine Schlussfolgerung dahin gehend ziehen lasse, dass nicht die Anl. 1b, sondern die Anl. 1a Teil IV für die Eingruppierung der Klägerin maßgeblich sei. Das erkennt das Landesarbeitsgericht, wenn es die Berufungsbegründung ua. deshalb für unzureichend hält, weil der Bezug zu den Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht hergestellt sei. Soweit das Landesarbeitsgericht die Unzulässigkeit der Berufung damit begründet, dass die Argumentation neben der Sache liege bzw. die rechtliche Relevanz der von der Berufungsbegründung angeführten Gesichtspunkte nicht nachvollzogen werden könne, handelt es sich um eine inhaltliche Bewertung der Berufungsbegründung, die für die Zulässigkeit der Berufung nicht maßgeblich ist.

14

II. Die Klage ist zulässig. Allerdings bedarf der Hauptantrag, gegen den als Eingruppierungsfeststellungsantrag keine prozessrechtlichen Bedenken bestehen, der Auslegung. Dabei ergibt sich aus dem Antrag selbst ebenso wie aus dem Vorbringen der Klägerin und des Beklagten, dass es um die VergGr. „Kr.“ III und nicht um die VergGr. III BAT-LWL geht. Die Angabe der Vergütungsordnung Anl. 1b Abschn. A ist überflüssig und beinhaltet keine bindende Beschränkung des Begehrens auf die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts.

15

III. Der Senat kann noch nicht abschließend entscheiden, ob die Klage begründet ist. Der Klägerin steht zwar kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. Kr. III BAT-LWL zu. Ob diese Vergütung aber tariflich begründet ist, steht noch nicht fest, weil das Landesarbeitsgericht die dazu erforderlichen Feststellungen noch nicht getroffen hat.

16



1. Der Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. Kr. III BAT-LWL besteht nicht auf Grund einer konstitutiven arbeitsvertraglichen Vereinbarung. 17

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in der Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahin gehend auszulegen, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber in Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht (ua. 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 348, zu II 1 a der Gründe). Das gilt auch für den Beklagten, auch wenn er bei der Eingruppierung keine kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien, sondern ein Tarifwerk des öffentlichen Dienstes zugrunde gelegt hat. Der Anschluss-Dienstvertrag vom 7. August 2001, der die Vergütung nach Kr. III auswies, enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass es dem Beklagten um eine eigenständige Vergütungsvereinbarung unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen gegangen sein könnte. 18

2. Ob der Klägerin nach dem auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme anwendbaren BAT-LWL Vergütung nach VergGr. Kr. III zusteht, kann auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend entschieden werden. 19

a) Auf das Arbeitsverhältnis findet der BAT-LWL in der jeweiligen Fassung auch hinsichtlich der Vergütung Anwendung. Das ergibt sich auch aus dem Anschluss-Dienstvertrag vom 7. August 2001, wonach sich das Arbeitsverhältnis in Anlehnung an die vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe für seine Angestellten abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung regelt. Die Formulierung in § 4 dieses Dienstvertrages, dass die Klägerin in die VergGr. Kr. III „eingruppiert“ sei, zeigt, dass diese dynamische Bezugnahme auch für die Vergütung gelten soll. 20

- b) Die Tätigkeitsmerkmale der Anl. 1b zum BAT-LWL, nach der der Beklagte die Klägerin bis zum Oktober 2002 eingruppiert hat, lauten, soweit sie die Tätigkeit als Pflegehelferin betreffen: 21

„Anlage 1 b

Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst

...



A. Pflegepersonal, das unter die Sonderregelungen 2 a fällt

...

Vergütungsgruppe Kr. II

1. Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

...

...

Vergütungsgruppe Kr. III

...

3. Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II Fallgruppe 1

...

...

Vergütungsgruppe Kr. IV

...

2. Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppen 2 und 3 nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis bzw. Ablegung der verwaltungseigenen Abschlußprüfung

...

...

B. Pflegepersonal, das nicht unter die Sonderregelungen 2 a fällt

...

Vergütungsgruppe Kr. II

...

2. Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit.

...

...



Vergütungsgruppe Kr. III

1. Krankenpflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung
und verwaltungseigener Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit
nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr. II
Fallgruppe 1 oder 2.

...

...

Vergütungsgruppe Kr. IV

...

3. Krankenpflegehelferinnen
und
Pflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung
und verwaltungseigener Abschlußprüfung
der Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 1
nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

...“

Die von dieser Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst für die Bestimmung des Geltungsbereichs in Bezug genommenen Regelungen der SR 2a und SR 2b BAT-LWL lauten:

22

„Anlage 2 a

SONDERREGELUNGEN

**für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen
(SR 2 a BAT-LWL)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für die im Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Angestellten. Dazu gehören auch die Angestellten, die in Anstalten beschäftigt sind, in denen eine ärztliche Eingangs-, Zwischen- und Schlußuntersuchung stattfindet (Kuranstalten und Kurheime), ferner die Angestellten in Krankenanstalten und Krankenabteilungen des Justizvollzugsdienstes, die nicht im Aufsichtsdienst tätig sind, die



Angestellten in medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten (z.B. pathologischen Instituten oder Röntgeninstituten) sowie die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen mit überwiegend krankenpflegebedürftigen Insassen.

...

Anlage 2 b

S O N D E R R E G E L U N G E N

**für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die
Sonderregelungen 2 a fallen
(SR 2 b BAT-LWL)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die Sonderregelungen 2 a fallen, wenn sie

der Förderung der Gesundheit,
der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen

dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

...“

Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1a Teil IV zum BAT-LWL, die nach der Auffassung des Beklagten für die Eingruppierung der Klägerin zutreffend sind, lauten:

23

„Teil IV

- Sozial- und Erziehungsdienst -

...

Vergütungsgruppe VII

...

3. Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern/Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

...



Protokollerklärungen:

...

3. Als entsprechende Tätigkeiten von Erziehern/Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose).

...“

c) Es steht noch nicht fest, ob die Klägerin weiterhin wie bis zum 31. Oktober 2002 Vergütung nach Kr. III beanspruchen kann, oder der Beklagte sie zu Recht der VergGr. VII zugeordnet hat. 24

aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber bei einer korrigierenden Rückgruppierung im Streitfall darlegen, inwieweit ihm bei der ursprünglich vorgenommenen Eingruppierung ein Fehler unterlaufen ist (*11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 7, zu II 2 c der Gründe; Senat 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69, 78, zu I 3 b (1) der Gründe*). Dazu muss der Arbeitgeber, wenn sich der Angestellte auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergütungsgruppe beruft, die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Vergütungsgruppe darlegen und ggf. beweisen; diese Fehlerhaftigkeit ist bereits gegeben, wenn eine der tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in die dem Arbeitnehmer mitgeteilte Vergütungsgruppe fehlt (*Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 352, zu II 2 b aa (3) der Gründe; 17. Mai 2000 - 4 AZR 232/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 18 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 4, zu 2 c aa der Gründe*). Dem Beklagten als privatrechtlichem Arbeitgeber steht die Möglichkeit der korrigierenden Rückgruppierung offen, weil er das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes anwendet und fast vollständig von der öffentlichen Hand refinanziert wird (*vgl. dazu Senat 6. August 1997 - 4 AZR 195/96 - AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 7 = EzBAT BAT §§ 22, 23 F. 1 Sozialdienst VergGr. IVb Nr. 44, zu B II 4 der Gründe*). 25

bb) Die Einrichtungen des Beklagten fallen entgegen dessen früheren Auffassung nicht unter die SR 2a BAT-LWL. 26

Für die Anwendbarkeit der SR 2a BAT-LWL kommt es in Abgrenzung zu den SR 2b BAT-LWL auf die Zweckbestimmung der Heime und Anstalten an (*vgl. BAG 20. Juni 1990 - 4 AZR 91/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 150 = EzBAT BAT §§ 22, 23 L. Pflegedienst VergGr. Kr. VII Nr. 1; 29. Januar 1992 - 4 AZR 259/91 - AP TVG § 1* 27



Tarifverträge: DRK Nr. 2 = EzA BAT BAT §§ 22, 23 L. Pflegedienst - Allgemein Nr. 1, zu I 2 c der Gründe; 1. September 1993 - 10 AZR 259/92 - AP BAT § 33a Nr. 1 = EzBAT BAT § 33a Nr. 2, zu III 1 a der Gründe; 8. März 1995 - 10 AZR 697/94 - AP BAT § 33a Nr. 6 = EzBAT BAT SR 2a Nr. 2). Für die Einrichtungen nach SR 2a BAT-LWL ist kennzeichnend, dass sie der Wiederherstellung der Gesundheit oder der Behandlung einer Krankheit der in ihnen untergebrachten Personen dienen. Einrichtungen fallen deshalb nur dann unter die SR 2a BAT-LWL, wenn die Insassen überwiegend krankpflegebedürftig sind, so dass der Zweck der Einrichtung in der Behandlung von Krankheiten besteht. Fehlt diese Zweckbestimmung, sind für Einrichtungen, die Pflegepersonal beschäftigen, die SR 2b BAT-LWL anwendbar. Allein der Umstand, dass für die Bewohner solcher Einrichtungen ärztliche Behandlungen nötig sein können oder auch dass sie regelmäßig durchgeführt werden, reicht für eine dahin gehende Zweckbestimmung nicht aus.

Der Zweck des Heimes, in dem die Klägerin beschäftigt ist, ist nicht die Behandlung der Krankheiten der Bewohner, sondern deren umfassende Betreuung. Die SR 2a und damit die Anl. 1b Teil A zum BAT-LWL sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar.

cc) Daraus ergibt sich aber noch nicht, dass die von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Protokollerklärung Nr. 3 dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 3 der Anlage 1a Teil IV (Sozial- und Erziehungsdienst) BAT-LWL entsprechen. Denn für Einrichtungen, die nicht unter die SR 2a BAT-LWL fallen, gelten die SR 2b BAT-LWL, auf die die Anl. 1b Teil B (Pflegepersonal, das nicht unter die SR 2a fällt) Bezug nimmt. Die Vergütungsordnung in Teil B der Anl. 1b sieht für Pflegehelferinnen ebenso wie in Teil A einen Aufstieg in VergGr. Kr. IV vor. Der Zeit- aufstieg der Pflegehelferinnen nach Teil B von VergGr. Kr. II Fallgr. 2 über die VergGr. Kr. III Fallgr. 1 2. Alt. nach VergGr. Kr. IV Fallgr. 3 2. Alt. erfolgt unter den gleichen Voraussetzungen wie in Teil A. Die Eingruppierung der Klägerin in VergGr. Kr. III ist also nur unrichtig, wenn sie keine Tätigkeiten als Pflegehelferin ausübt, sondern als Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern/Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung (VergGr. VII Fallgr. 3 der Anlage 1a Teil IV) tätig ist. Ob das zutrifft, kann der Senat auf der Grundlage der von dem Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht selbst entscheiden.

(1) Aus der Protokollerklärung Nr. 3 zu Teil IV (Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1a zu BAT-LWL ergibt sich nicht, dass die Eingruppierung der Klägerin, die als



Heilerziehungshelferin in einer Einrichtung für Erwachsene iSv. SR 2b arbeitet, sich ausschließlich nach den für Erzieher/Erzieherinnen geltenden Tätigkeitsmerkmalen richtet.

Nach dieser Protokollerklärung gilt zwar auch die Betreuung von über achtzehnjährigen Personen (zB in Einrichtungen für Behinderte iSd. § 39 BSHG oder für Obdachlose) als entsprechende Tätigkeit von Erziehern/Erzieherinnen. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Betreuung dieser erwachsenen Personengruppen den erzieherischen Tätigkeiten gleichgestellt, nicht aber sie als solche eingestuft. Das wird durch die Formulierung, dass die Betreuung dieser Personen als entsprechende Tätigkeit „gilt“, klargestellt. Dem entspricht, dass unter dem Begriff des Erziehers/Erzieherin, der im Zusammenhang mit den Regelungen des BAT berufskundlich zu verstehen ist, solche Personen verstanden werden, die in der außerschulischen Arbeit sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend Kinder oder Jugendliche betreuen (vgl. BAG 18. Mai 1983 - 4 AZR 539/80 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 74 = EzBAT BAT §§ 22, 23 F. 2 Erziehungsdienst VergGr. VII Nr. 1; 1. April 1987 - 4 AZR 397/86 - BAGE 55, 171; 29. Januar 1992 - 4 AZR 259/91 - AP TVG § 1 Tarifverträge: DRK Nr. 2 = EzBAT BAT §§ 22, 23 L. Pflegedienst - Allgemein Nr. 1, zu I 3 c der Gründe). Dabei wird der Einsatz bei der Betreuung von Erwachsenen von dem Berufsbild des Erziehers nicht ausgeschlossen, wie einzelne Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Erziehungsdienst zeigen, zB die berufspädagogische Arbeit auch mit Erwachsenen in Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten (vgl. BAG 6. Dezember 1989 - 4 AZR 450/89 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 148; 6. Februar 1991 - 4 AZR 372/90 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 155 = EzBAT BAT §§ 22, 23 F. 2 Erziehungsdienst VergGr. Vb Nr. 2).

Daraus folgt aber nicht, dass die Arbeit mit erwachsenen Personen in diesen Einrichtungen notwendigerweise dem Tätigkeitsmerkmal der VergGr. VII Fallgr. 3 der Anlage 1a Teil IV unterfällt. Die Anwendbarkeit der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1b Teil B für Angestellte in diesen Einrichtungen wird dadurch nicht ausgeschlossen. Eine Pflegekraft, die nach ihrer Ausbildung und den ausgeübten Tätigkeiten einem Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1b Teil B unterfällt, wird dieser tariflichen Bewertung nicht durch die Protokollerklärung Nr. 3 zur Anlage 1a Teil IV entzogen.

(2) Damit kommt es darauf an, ob die Tätigkeit der Klägerin eine Betreuung iSd. Protokollerklärung Nr. 3 oder eine pflegerische Tätigkeit iSd. einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1b ist.



Das Berufsbild der Pflegehelferin ist dadurch gekennzeichnet, dass sie examinierte Pflegefachkräfte bei der Versorgung und Pflege der betreuten Personen unterstützt. Pflegehelferinnen helfen bei Verrichtungen des täglichen Lebens, leisten Hilfestellung beim Aufstehen, bei der Nahrungsaufnahme, beim Toilettengang und bei der Körperpflege. Sie begleiten Patienten zu Untersuchungen und Behandlungen, teilen Essen und Getränke aus und messen Puls, Temperatur und Blutdruck. Auch für Sauberkeit und Hygiene sind sie zuständig. Außerdem führen sie einfache ärztliche Anweisungen und Verordnungen durch und helfen bei der Pflegedokumentation und -organisation (*infobub.arbeitsagentur.de* „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in“ Aufgaben und Tätigkeiten). Dagegen umfasst die Betreuung von Personen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch neben der Pflege die Sorge, Beschäftigung, Hilfe und Beaufsichtigung (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 7. Aufl.*). Die Betreuung im tariflichen Sinne beinhaltet nicht nur Schutz und Pflege, sondern auch die Förderung von Anlagen und Fähigkeiten (*vgl. Ihlenfeld Eingruppierungsrecht Sozial- und Erziehungsdienst 2. Aufl. S. 195*). Insoweit gibt es trotz der Unterschiede zwischen pflegerischer und betreuender Tätigkeit auch Überschneidungen, die die Abgrenzung im Einzelfall schwierig machen können.

34

(3) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen getroffen, auf deren Grundlage die tarifliche Bewertung der von der Klägerin auszuübenden Tätigkeit als Tätigkeit einer Pflegehelferin der Anlage 1b Teil B oder als Tätigkeit einer Angestellten in der Tätigkeit von Erziehern/Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung (VergGr. VII Fallgr. 3 Teil IV der Anlage 1a iVm. Protokollerklärung Nr. 3) vorgenommen werden kann. Die reine Aufzählung der verschiedenen der Klägerin als Pflegehelferin und Bezugsbetreuerin übertragenen Aufgaben reicht als Grundlage für diese tarifliche Bewertung nicht aus. Im Übrigen fehlt es auch an jeglichen Angaben zu den Zeiteinheiten dieser verschiedenen Aufgaben. Weil diese Frage erkennbar weder von den Parteien noch von den Vorinstanzen thematisiert worden ist, ist zunächst dem Beklagten und dann der Klägerin Gelegenheit zu geben, dazu ergänzend vorzutragen. Bei der tariflichen Bewertung ist, sofern unterschiedliche Arbeitsvorgänge gegeben sind, darauf abzustellen, ob die zeitlich überwiegenden Arbeitsvorgänge auf pflegerische oder auf betreuende Tätigkeiten entfallen. Soweit keine verschiedenen Arbeitsvorgänge vorliegen, ist maßgeblich, ob die pflegerische oder die betreuende Tätigkeit den der Klägerin übertragenen Aufgaben das Gepräge gibt. Die Zuordnung wird zusätzlich dadurch erschwert, dass die Klägerin jedenfalls eine Ausbildung als staatlich geprüfte Heilerzie-

35



helferin absolviert hat und nach dem Anschluss-Dienstvertrag vom 7. August 2001 als solche beschäftigt wird, allerdings mit der Eingruppierung in Kr. III der Anlage 1b, die keine Tätigkeitsmerkmale für Heilerziehungshelferinnen enthält. Die Ausbildung und das Berufsbild von Pflegehelfern und Heilerziehungshelfern überschneiden sich insoweit, als es um die Pflege der betreuten Personen geht. Der Unterschied besteht darin, dass bei der Heilerziehungshelferin daneben der Schwerpunkt in der Erziehung, Förderung und Betreuung liegt.

Bepler

Bott

Wolter

Hardebusch

Ohnesorg

