

Aktenzeichen: 4 AZR 771/94

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 06. März 1996

- 4 AZR 771/94 -

I. Arbeitsgericht
Heilbronn

Urteil vom 27. Januar 1994

- 5 Ca 196/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 20. Juli 1994

- 3 Sa 28/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Arbeitserziehers mit staatlicher Anerkennung

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a Teil II Abschnitt G (Sozial- und Erziehungsdienst) VergGr. V c, Abschnitt D (medizinische Hilfsberufe und medizinisch-technische Berufe) VergGr. V b, V c

Leitsätze:

1. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung gem. Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg vom 22. September 1981 (GABl S. 1607 f.), die in einem psychiatrischen Landeskrankenhaus, jetzt Zentrum für Psychiatrie tätig sind, sind weder "sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben" im Sinne der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 der Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst noch sind sie "Beschäftigungstherapeuten" im Sinne der Vergütungsgruppen für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen. Die Anlagen zum BAT enthalten insoweit eine bewußte Regelungslücke.

2. Enthalten die Anlagen zum BAT keine speziellen Eingruppierungsmerkmale, so ist auf die allgemeinen Merkmale für den Verwaltungsdienst zurückzugreifen. Dies gilt aber nur dann, wenn ein Zusammenhang zwischen der Tätigkeit der speziell zu regelnden Berufsgruppe und dem allgemeinen Verwaltungsdienst besteht (Bestätigung von BAG Urteil vom 15. Juni 1994 - 4 AZR 330/93 - AP Nr. 179 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

3. Die Gerichte für Arbeitssachen sind grundsätzlich nicht befugt, spezielle Eingruppierungsmerkmale für eine Berufsgruppe zu schaffen, deren Eingruppierung von den Tarifvertragsparteien bislang bewußt nicht geregelt worden ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 771/94

3 Sa 28/94 Baden-Württemberg

Verkündet am
6. März 1996

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 1996 durch den Vorsitzenden Rich-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann und den ehrenamtlichen Richter Ratayczak für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Juli 1994 - 3 Sa 28/94 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 tarifgebundenen Parteien streiten um die tarifgerechte Vergütung des Klägers, insbesondere darüber, ob der Kläger Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT ab 1. April 1993 hat. Außerdem hat der Kläger Vergütungsdifferenzen in Höhe von insgesamt 6.657,06 DM brutto für die Zeit vom 1. Mai 1991 bis 31. März 1993 nebst Zinsen geltend gemacht.

Der am 10. Dezember 1957 geborene Kläger ist Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung. Dazu wird zur Zeit ausschließlich in Baden-Württemberg ausgebildet. Die Verordnung vom 20. Januar 1981 (GBl S. 50 ff.) bestimmt als Ziel, "Arbeitserzieher auszubilden, die für eine arbeitstherapeutische Tätigkeit in sozialen und sozialpädagogischen Einrichtungen, die der Erziehung, Pflege, Resozialisierung und Rehabilitation dienen, befähigt sind". In der Verwaltungsvorschrift über die staatliche Anerkennung u.a. von Arbeitserziehern vom 22. September 1981 (GABl S. 1607) sind u.a.



die Ausbildung und das Bestehen der staatlichen Abschlußprüfung sowie die Bewährung in einem Berufspraktikum vorausgesetzt. Das Berufspraktikum hat der Kläger aufgrund des Praktikantenvertrages vom 2. Mai 1990 beim Psychiatrischen Landeskrankenhaus (PLK) W abgeleistet. Danach wird er "während der praktischen Tätigkeit, die nach der Ausbildungsordnung der staatlichen Anerkennung als Erzieher am Arbeitsplatz vorauszugehen hat", beschäftigt. Im PLK W wird der Kläger aufgrund des Arbeitsvertrages vom 30. April 1991 "als ... Angestellter ... weiterbeschäftigt ... für Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VII BAT, ab 01.11.1991 Verg.Gr. VI b BAT". Aufgrund des Gesetzes zur Neuorganisation der Psychiatrischen Landeskrankenhäuser vom 3. Juli 1995 (GBl S. 510) ist ab 1. Januar 1996 anstelle des Psychiatrischen Landeskrankenhauses W als bisheriger Landesbetrieb das Zentrum für Psychiatrie W mit Sitz in W als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet.

In der vom Kläger vorgelegten nicht datierten "Stellenbeschreibung" "Psychiatrisches Landeskrankenhaus W - Arbeitstherapie -", in der bei "Angaben zur Person des Stelleninhabers" eine Eintragung bei "Name, Vorname:" fehlt, heißt es u.a.:

"Amtsbezeichnung: Erzieher am Arbeitsplatz/Gruppenleiter
Berufsausübung: Erzieher am Arbeitsplatz/Gruppenleiter, mit staatl. Anerkennung.

3. Unterstellungs- und Vertretungsverhältnisse:

3.1. Der Stelleninhaber ist unmittelbar unterstellt:

- Psychologischer Leiter, ...



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



3.2. Dem Stelleninhaber sind unmittelbar unterstellt:

- Praktikanten im Anerkennungsjahr, Praktikanten und Zivildienstleistende.

3.3. Vertretungsverhältnisse:

- Der Stelleninhaber vertritt andere Gruppenleiter.
- Der Stelleninhaber wird von anderen Gruppenleitern vertreten.

4. Auszuübende Tätigkeiten und Befugnisse:

Anfall- Rhythmus tägl./wöch.	Zeit- Anteil in %
------------------------------------	-------------------------

4.1. Allgemeine arbeitserzieherische Beratung und Betreuung durch Einzel- und Gruppengespräche.

tägl.	10 %
-------	------

Förderung der Kommunikation zwischen Klienten, Abbau von Defiziten und Konflikten in den verschiedenen Lebensbereichen, d.h. Sozialisations- und Resozialisationshilfen in Beruf und Gesellschaft. Bewußtmachung von Konflikten und konkrete Hilfe und Unterstützung zu deren Lösung.

Einleitung des Hilfsprozesses:

wöch.	5 %
-------	-----

- Führung eines Erstgespräches und Problemklärung.
- Erstellung einer Berufsanamnese.
- Entscheidung, ob und welche Hilfen eingesetzt werden.
- Schriftliche Zusammenfassung der Informationen, des Ergebnisses und der weiteren Planung.

Durchführung:

tägl.	10 %
-------	------

- Auf der Basis verschiedener konzeptioneller Vorstellungen mit Einzelnen und Gruppen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hilfe und Unterstützung für den zu betreuenden Personenkreis, in allen die Arbeit betreffenden Fragen.

- Erziehung zur Selbständigkeit und Verantwortung.
- Sorge für Hygiene und Bekleidung des zu betreuenden Personenkreises am Arbeitsplatz.

- Abbau von Verhaltensstörungen.

- Schaffung eines Gruppenmilieus, in dem sich die zu betreuenden Personen wohlfühlen.

Förderung zu adäquatem Sozialverhalten.

Korrektur auffälliger Verhaltensstrukturen.

- Reduktion emotionaler und kognitiver Defizite.

Beendigung des arbeitstherapeutischen Hilfsprozesses durch:

tägl. 5 %

- Erreichung des jeweils möglichen Arbeits- und Beratungszieles.
- Weiterführung des Hilfsprozesses mit anderen Maßnahmen.
- Weiterleitung an Spezialdienste oder andere Einrichtungen.

4.2. Arbeitstechnische, betriebswirtschaftliche und arbeitstherapeutische Tätigkeitsmerkmale.

Beschaffung von Arbeiten unter Berücksichtigung arbeitstechnischer - betriebswirtschaftlicher und therapeutischer Voraussetzungen:

tägl. 15 %

...

Durchführung von Arbeiten:

tägl. 20 %

- Schaffung passender Arbeitsplätze unter Berücksichtigung technischer, maschineller, physikalischer (Licht,



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



Luft, etc.) und Produkt- notwendiger Faktoren.

- Beurteilung der am Produkt arbeitenden Patienten, hinsichtlich Leistungsvermögen, Entwicklungsstand und therapeutischer Zielsetzung.

Zusammenstellung von Arbeitsgruppen mit den unterschiedlichsten pathogenen Befunden.

- Erläuterung des Produktionsvorganges und Produktionszieles.
 - Überwachung der Produktion hinsichtlich Ablauf, Quantität und Qualität.
 - Eigenverantwortliche Abwicklung der Arbeit, mit ständiger Rücksprache mit dem Auftraggeber.
- Buchführung über Material- Ein- und Ausgänge.
- Ständige Produktionsbestandsaufnahme und Warendisposition.
 - Schriftverkehr und Auftragsabrechnung.
 - Leistungsbewertung und Abrechnung der Arbeitstherapiegelder.

Durchführung arbeitstherapeutischer Maßnahmen, deren Kontrolle und Bewertung:

tägl. 25 %

- Erstellen einer Ausbildungs- und Berufsanamnese.
- Feststellung und Erprobung vorhandener Leistungsmöglichkeiten anhand verschiedener differenzierter Tätigkeiten (Diagnostik krankheitsbedingter Defizite).
- Vermittlung in verschiedene Fachbereiche anhand beobachteter Fähigkeiten und Möglichkeiten.
- Erstellung eines Entwicklungsplanes innerhalb der Arbeitstherapie.
- Erstellung von Hilfsmitteln.
- Gemeinsame Gespräche mit dem Patienten, über seinen derzeitigen Entwicklungsstand.



Gemeinsame Zielsetzung innerhalb der
therapeutischen Möglichkeiten.

- Gemeinsame Kontrolle der Zielsetzungen
bzw. deren Änderung hinsichtlich des
Machbaren.
- Auswertung der gewonnenen Informationen
und eigenverantwortliche Stellungnahme
gegenüber dem Arzt/Psychologen in Be-
urteilungsbögen und Gesprächen.
- Vorstellung und Beurteilung des Patienten
am Arbeitsplatz während der wöchentlichen
Arbeitsplatzvisiten.
- Kontaktaufnahme zu weiterführenden Ein-
richtungen und in Absprache mit den Ärzten
etc., Weitervermittlung des Patienten
(z.B. in extramurale Einrichtungen etc.).

Belastungserprobung und Dokumentation des
Leistungsniveaus.

- Wahrnehmung der gesetzlichen Aufsichts-
pflicht (z.B. § 64 UBG).

5. Einzelfallübergreifende Aktivitäten
innerhalb und außerhalb der Institution,
Planungen, Mitarbeit:

wöch. 1 %

- Bildung von Arbeitskreisen zu fach-
spezifischen Fragen.
- Kooperation mit anderen Stellen.
- Kooperation mit anderen Einrichtungen
mit Erziehungsauftrag.

6. Teilnahme an Fortbildung:

1 %

...

7. Praktikantenanleitung:

tägl. 2 %

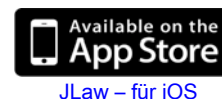
8. Fallberatungen innerhalb eines Sach-
gebietes:

tägl. 2 %

- Selbstreflexion des Therapeuten,
Übertragungsprozesse.



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



9. Dienstbesprechungen: wöch. 2 %

...

10. Raumordnung und Raumpflege: wöch. 2 %

...

...

12. Besondere Anforderungen am Arbeitsplatz:

Die besonderen Anforderungen und Erschwer-nisse am Arbeitsplatz finden ihren Aus-druck darin, daß der Erzieher am Arbeits-platz mit der Komplexität aller in der Psychiatrie vorkommenden pathogenen Formen konfrontiert wird, deren Ursachen nicht nur individueller Art sind, sondern auch mit gesellschaftlichen Verhältnissen und sich ständig verändernden und verschärfen-den Lebensbedingungen zusammenhängen (z.B. Emotionale Gleichgültigkeit, Wohnungsnot, Arbeitslosigkeit, erschwerte Arbeitsbe-dingungen vor allem für kranke Menschen). Probleme und Schwierigkeiten, denen der Erzieher am Arbeitsplatz im Einzelfall gegenübersteht, verlangen daher zum einen die Arbeit an entlastenden Lösungsver-suchen für den einzelnen Patienten und gleichzeitig Planungen und Überlegungen im Hinblick auf grundsätzliche und gene-relle Maßnahmen zur Entschärfung der Arbeitssituation. Vorrangiges Ziel der Betreuung, Krisenintervention und Therapie in und von Problemsituationen ist es, für den jeweils Betroffenen sicherzu-stellen, daß ihm ein Höchstmaß an reha-bilitativer Hilfe zukommt und somit in seinem alten Lebensumfeld den Bedürf-nissen entsprechend leben kann.

Dies fordert ein hohes Maß an Fachwissen, persönlicher und arbeitstherapeutischer Flexibilität und Belastbarkeit. Es ver-langt darüber hinaus die ständige Reflexion eigenen Handelns, sowie die Überprüfung der Frage der Realisierbarkeit integrativer Zielsetzung."



Außerdem hat der Kläger die nicht datierte, nicht unterzeichnete "Tätigkeitsbeschreibung in der AT 1 im PLK W in Kürze" vorgelegt. In ihr heißt es u.a.:

- "- Momentan sind in meiner Gruppe 21 Patienten beschäftigt.
- Im Moment sind Patienten aus folgenden psychiatrischen Abteilungen in meiner Abteilung:
 - Rehabereich 15 (davon ca. 6 Langzeitpatienten)
 - Forensik 2
 - Akutbereich 2
 - Suchtbereich (Therapiebereich u. Langzeitpatienten) 3
 - Kinder-Jugendbereich 1
- Die Arbeitszeit für die Patienten beträgt täglich 6,5 Stunden.
- ...
- Viele Patienten haben das große Problem, später oder eventuell gar nicht in der AT zu erscheinen. Über die Stationen wird dieses Fehlen gemeldet, was auch für das Wissen über den generellen Verbleib der Patienten notwendig ist. Pünktlichkeit ist eines der ersten Ziele, die in der AT trainiert werden. Fehlzeiten des Patienten werden mit ihm besprochen, hinführend zu der Zielvorgabe, die abgesprochene Arbeitszeit voll einzuhalten. Die gleichen Vorgaben gelten für die Patienten, welche die AT ohne Angabe von Gründen vorzeitig verlassen.
- Kommt ein Patient neu in die AT, wird er zunächst mit den Örtlichkeiten bekannt gemacht und auf die bestehenden Hausregeln (Rauchverbot etc.) hingewiesen.
- Von jedem neu in die AT hinzugekommenen Patienten wird in einem längeren Gespräch eine Berufsanamnese angefertigt, die über schulische, berufliche Ausbildung und Tätigkeiten informieren soll, und die zudem eine "Selbstprognose" oder tatsächliche Prognose über den weiteren beruflichen Werdegang beinhaltet.



Zusätzlich geht es bei dieser Anamnese um allgemeine Daten und Inhalte, z.B. "besondere Schwierigkeiten" des Patienten am Arbeitsplatz.

...

- Nach einer Anlern-, Beobachtungs- und Phase des Kennenlernens werden die Patienten in andere Arbeitsgruppen weitervermittelt oder einer speziellen Fördergruppe zugeteilt. ...
- Wird ein Patient meiner Gruppe zugewiesen oder angefordert, was auch von den Arbeitsplätzen und der Auftragslage abhängig ist, wird er je nach Bewertung, Vorkenntnissen und Fertigkeiten einem bestimmten Arbeitsplatz zugewiesen.
- Innerhalb der ersten Tage wird versucht, in kleinen Trainingseinheiten durch Gespräche und generelle Beobachtung den Patienten hinsichtlich seiner Fähigkeiten, Fertigkeiten, seines sozialen Verhaltens, seiner Teamfähigkeit oder zusätzlichen Leistungsprofilen zu beurteilen.
- Der Arbeitserzieher muß jedoch sehr schnell entscheiden, ob der Patient mit der zugewiesenen Arbeit hinsichtlich der Zielvorgabe nicht über- oder unterfordert ist. Dies könnte sehr schnell zu einer Dekompensation oder zu einer Unterforderung beim Patienten führen.
- Die Tätigkeiten in meiner Gruppe umfassen eine Menge differenzierter Arbeitsvorgänge. Diese bestehen in ganz einfachen Einlegearbeiten bis hin zur Maschinentätigkeit und stehen alle in einem direkten Zusammenhang zu den Produkten, die in meiner Gruppe hergestellt werden. Dies liegt daran, daß ich nicht nur für einen Auftraggeber arbeite und die Produktion fast alle Bereiche umfaßt, welche bis zum Verkauf des Produkts notwendig sind.
- Vieler meiner Patienten haben neben den Problemen mit der Motorik ... generelle Probleme im Bereich der Ausdauer und allgemeinen Belastbarkeit.

Durch Operationalisierung des Endziels in Feinziele, welche wiederum durch Gespräche, Übungen und Beobachtung eingeleitet werden, soll eine größere Beständigkeit in den Bereichen Ausdauer, Konzentration und Körperkontrolle ermöglicht werden.



- Ein großer Komplex der zu bewältigenden Arbeit am und mit dem Patienten besteht in der Frage der sozialen Eigenschaften, des Verhaltens des Patienten am Arbeitsplatz. Viele Patienten sind sehr in sich zurückgezogen und müssen ständig ermuntert und durch "beständige" Kommunikation aus dieser Isolation herausgeholt werden. Dies geschieht durch das direkte Gespräch oder den Einsatz in einem Arbeitsteam.

...

- In jeder dieser Situationen hat der Arbeitserzieher in angemessener Art und Weise zu reagieren, diese zu erkennen und zu beheben. Dies geschieht entweder im Einzel- oder Gruppengespräch. Bei bestimmten Situationen ist der Arbeitserzieher gegenüber dem Patienten auch dazu gezwungen, "Strafen" oder Sanktionen dem Patienten gegenüber zu erwähnen oder diese einzuleiten.

...

- In all diesen Situationen ist es immer wieder das Ziel, den Patienten durch Intervention zur Einsicht und Vernunft zu bewegen und auf eine Änderung seines Verhaltens hinzuwirken. Es muß ihm klargemacht werden, daß eine Veränderung in seinem Verhalten gesellschaftlich erwünscht ist, um nicht ständig anzuecken.

Die Grundmaßstäbe in der Therapie oder Erziehung der Patienten sind immer jene, welche auch außerhalb der Klinik als gesellschaftlich "normative Wertvorstellungen" bezeichnet werden. Verhaltensvorstellungen des Arbeitserziehers richten sich somit nach diesen Vorgaben, wenn auch eigene Inhalte im Umgang mit den Patienten nicht auszuschließen sind.

Ein weiterer großer Bereich in der Arbeit mit dem Patienten liegt in der täglichen Motivation und der Bestätigung in seiner Arbeit. Für viele Patienten ist es zu Anfang ein großes Problem, mit "leichteren" oder "niedrigen" Arbeiten zurecht zu kommen, zumal dann, wenn sie zuvor schon im Berufsleben tätig waren. Sie neigen leicht zur Überschätzung und verbinden damit selbst sehr hohe Anforderungen an ihre Person, welchen sie im Moment aber nicht gerecht werden können. Hier ist sehr viel Verständnis und Empathie erforderlich, um dem Patienten nicht seine Wertigkeit zu nehmen und zugleich Bestätigung auch in kleinen Teilzielen zukommen zu lassen.



Das gleiche gilt auch für Patienten mit Lernschwierigkeiten, Konzentrationsstörungen und dergleichen. Diese Patienten sind bei ihrer Arbeit durch gezielte Übungen und Maßnahmen zu trainieren, um verlorenes Wissen zurückzugewinnen oder nicht vorhandenes zu erlernen. Bei den dabei auftretenden Mißerfolgen steht die Resignation des Patienten meist im Vordergrund. Zielgerichtete Motivation ist deshalb erste Regel im Umgang mit unseren Patienten. Motivation heißt deshalb, jedem Patienten den Weg aufzuzeigen, wie er seine Schwierigkeiten verringern oder lösen kann. So haben z.B. viele Patienten eine generelle Angst vor der Arbeit mit Maschinen. Durch Vorzeigen, Erklären von Sinn und Sicherheit einer solchen Maschine, bis hin zum langsamen Nähern, besteht hierbei die Arbeit des Arbeitserziehers. Verhaltensmuster, Ängste etc. müssen durchbrochen werden. Nur dann kann der Patient das Endziel der AT erreichen.

Forensische Patienten werden in der Regel auf die zur Verfügung stehenden drei Arbeitstherapien verteilt. ...

Neben der direkt patientenbezogenen Arbeit steht auch der produktionsorientierte Ablauf im Vordergrund meiner Tätigkeiten. In diesen ist jedoch der Patient meist integriert, denn ein reibungsloses, qualitativ hochwertiges und in der Summe erforderliches Ergebnis ist eben nur mit, vor allem aber nur durch den Patienten zu ermöglichen. Die Anforderungen der Firmen an unsere Einrichtung unterliegen den gleichen Vorgaben wie in der externen Arbeitswelt. Dies hat zwar in bestimmten Bereichen Nachteile aufzuweisen, entspricht aber genau dem, was den Patienten nach seiner Entlassung erwartet wird. Trotz zahlreicher Eingliederungsprogramme ... ist es notwendig, schon in der AT einen Stand zu erreichen, der den Anforderungen "draußen" einigermaßen nahe kommt. Dies ist unser tägliches Ziel. Denn nur wer die Belastungen in der AT meistern kann, wird auch in der rauen Arbeitswelt wieder Fuß fassen können. Für viele unserer Patienten wird dies nie mehr möglich sein. Wir müssen dies in unserer täglichen Arbeit stets aufs neue akzeptieren lernen, auch wenn es uns noch so schwer fällt."

Mit Schreiben vom 21. Mai 1991 machte der Kläger erfolglos Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT geltend mit dem Hinweis



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



darauf, er erfülle die Voraussetzungen der Fallgruppe 5 der Vergütungsgruppe V c der Vergütungsgruppen für "Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst" des Teils II Abschnitt G der Anlage 1 a zum BAT.

Mit der beim Arbeitsgericht am 31. März 1993 eingegangenen Klage verfolgt der Kläger weiter das Ziel, nach Vergütungsgruppe V c BAT vergütet zu werden.

Der Kläger hat vorgetragen, er nehme alle in der "Stellenbeschreibung" aufgeführten Arbeiten wahr und sei jedenfalls ganz überwiegend als Erzieher am Arbeitsplatz tätig. Aus der weiteren Tätigkeitsbeschreibung des Klägers ergebe sich, daß der Kläger tatsächlich nicht in der Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten, sondern als "Arbeitserzieher" eingesetzt sei. Die Tätigkeit des Klägers sei als ein einziger Arbeitsvorgang anzusehen. Die einzelnen Tätigkeiten innerhalb der Gruppenarbeit seien nicht selbständig bewertbar. Auf Probleme, die im Arbeitsteam entstünden, reagiere der Kläger z.B. nicht nur im Einzel-, sondern auch im Gruppengespräch; die "Erziehung" des einzelnen Patienten geschehe in und mit der Arbeitsgruppe. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, heranzuziehen seien mithin die Merkmale der Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst. Er hat geltend gemacht, er erfülle das Merkmal der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5, wobei die besondere fachliche Schwierigkeit darin bestehe, Patienten aus verschiedenen psychiatrischen Abteilungen mit unterschiedlichen "Problemen" betreuen zu müssen.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger an rückständiger Vergütung für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis 31. Dezember 1991 2.620,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag sei 1. Januar 1992 zu zahlen,
2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1992 bis einschließlich 30. April 1992 an rückständiger Vergütung 806,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 30. April 1992 zu zahlen,
3. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Mai 1992 bis 31. Dezember 1992 1.912,41 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 31. Dezember 1992 zu zahlen,
4. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1993 bis 30. März 1993 an rückständiger Vergütung 218,86 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 30. März 1993 zu zahlen,
5. es wird festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger ab 1. April 1993 Vergütung gemäß Vergütungsgruppe V c BAT zuzüglich 4 % Zinsen aus den Nettodifferenzbeträgen ab jeweiliger Fälligkeit zu zahlen,
6. auf die Anschlußberufung des Klägers wird das beklagte Land verurteilt, an den Kläger über die erstinstanzlich zugesprochenen Beträge hinaus 1.098,59 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit Zustellung der Anschlußberufung zu zahlen.

Das beklagte Zentrum hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die Aufgabe des Klägers, der nicht sämtliche in der "Stellenbeschreibung" aufgeführte Arbeiten verrichte, sei die "in der Tätigkeit" eines Beschäfti-



gungstherapeuten. Damit hätten die Merkmale des Abschnitts G auszuscheiden. Der Kläger könne seinen Anspruch auch nicht mit Erfolg auf die Tätigkeitsmerkmale in Abschnitt D stützen; in ihnen fehle der "sonstige Angestellte, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt". Die "Richtlinien des Finanzministeriums über die außer- bzw. übertarifliche Eingruppierung von Angestellten in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen vom 29. April 1988, Az.: P 8145-62/88", sähen für Arbeitserzieher in den psychiatrischen Landeskrankenhäusern nach sechsmonatiger Beschäftigung nach der staatlichen Anerkennung - im Wege der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe VII - Vergütung nach Vergütungsgruppe VI b und einen Bewährungsaufstieg nach drei Jahren in Vergütungsgruppe V c vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Zentrums das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen sowie die Anschlußberufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge einschließlich der im Wege der Anschlußberufung eingebrachten Klageerweiterung weiter. Das beklagte Zentrum beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet.



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



Der Kläger hat weder Anspruch auf Feststellung, daß er ab 1. April 1993 nach Vergütungsgruppe V c BAT/BL zu vergüten ist, noch auf die geltend gemachten Vergütungsdifferenzen.

I. Die Klage ist zulässig.

Bei dem Feststellungsantrag handelt es sich um eine der üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen im öffentlichen Dienst, gegen deren Zulässigkeit nach der ständigen Rechtsprechung des Senats Bedenken nicht bestehen (vgl. nur Urteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dies gilt auch für den Feststellungsantrag, soweit er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (BAGE 22, 247, 249 = AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT). Auch die Leistungsanträge sind zulässig. Der Kläger hat den Streitgegenstand oder die Streitgegenstände hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO), und zwar zuletzt mit Schriftsatz vom 31. Mai 1994; der Kläger macht Vergütungsdifferenzen für die Zeit vom 1. Mai 1991 bis 31. März 1993 in Gesamthöhe von 6.657,06 DM brutto geltend, was sich aus seinen Zahlungsanträgen erster Instanz und aus dem im Wege der unselbständigen Anschlußberufung klageerweiternd eingebrachten weiteren Zahlungsantrag ergibt.

II. Die Klage ist unbegründet.

Der Kläger erfüllt weder die Tätigkeitsmerkmale der von ihm in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 des Abschnitts G "Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst" noch die



der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3, Fallgruppe 4 des Abschnitts D "Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen" des Teils II der Anlage 1 a zum BAT; auch im Wege einer nach Auffassung des Klägers etwa gebotenen Lückenausfüllung ist der Kläger nicht nach Vergütungsgruppe V c BAT zu vergüten.

1. Das Arbeitsverhältnis unterliegt kraft Tarifbindung dem BAT in der für die Bereiche des Bundes und der Länder geltenden Fassung.

2. Finden die Vorschriften des BAT auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, kommt es für die Eingruppierung des Klägers darauf an, ob bei ihm zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die jeweils für sich die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der von ihm in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 der Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst oder der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3, Fallgruppe 4 der Vergütungsgruppen für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen ... der Anlage 1 a zum BAT/BL erfüllen (§ 22 Abs. 1, Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT).

Dabei ist von dem in ständiger Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen, also von einer unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbaren und rechtlich selbständig zu bewertenden Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Ar-



beitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (Senatsurteil vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 69/92 - AP Nr. 164 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.).

Das Landesarbeitsgericht hat zum einen den Vortrag des Klägers nicht als ausreichend angesehen, um es in die Lage zu versetzen, den oder die Arbeitsvorgänge tarifgerecht zu bestimmen. Zum anderen hat es ausgeführt, für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorganges könne der Gesichtspunkt der "Leitung" einer Gruppe sprechen, wenn davon auszugehen sei, das Arbeitsergebnis im Aufgabengebiet des Klägers sei die "Leitung seiner Gruppe", ihre Betreuung. Es lasse sich aber nicht sagen, es handele sich bei der "Gruppe" um eine funktionsbezogene Einheit, z.B. Herstellung bestimmter Produkte, oder um einen Verband, dessen Mitglieder auf der Grundlage der gleichen Methodik zum für alle nämlichen Ziel geführt werden sollten. Maßgeblich sei hier die arbeitserzieherische Betreuung des einzelnen Patienten. Die Tätigkeit des Klägers sei nach seinem eigenen Vortrag "ein Teil der gesamt-therapeutischen Konzeption". Dann aber sei Arbeitsergebnis im tariflichen Sinne die Erfüllung der Konzeptionsvorgabe für den jeweiligen Patienten. Sie sei nicht gruppen-, sondern einzelsubjektbezogen, woran "Gruppengespräche" nichts änderten: Sie seien Teil der jeweiligen Konzeption oder würden durch die Begrenzung durch Raum und Zeit "vorgegeben". Schon nach dem Vortrag des Klägers könne die "Betreuung" des einen von der Betreuung des oder der anderen Patienten tatsächlich getrennt werden, was - im Rahmen der faktischen Möglichkeiten - schon geschehen müsse, um seiner Eigenart gerecht werden zu können. Die Betreuungsaufgabe stelle bereits nach dem Vortrag des Klägers unterschiedlich hohe



Anforderungen an das Wissen und Können, gleichfalls müsse das Maß der Verantwortlichkeit als unterschiedlich bestimmt - z.B. Gefährdungspotentiale - erscheinen. Schließlich sei die Betreuung einzelner Patienten auch tariflich selbständig bewertbar, wobei solche gleicher Wertigkeit "gebündelt" werden könnten.

Dem ist nicht zu folgen.

Die Tätigkeit des Klägers in der AT 1 (= Arbeitstherapie 1) im PLK W ist ein einziger großer Arbeitsvorgang. In der Gruppe des Klägers sind 21 Personen beschäftigt. Er muß dafür sorgen, daß die Gruppe arbeitet, mag er sich auch mit dem einzelnen Mitglied der Gruppe befassen müssen. Der Kläger hat darauf verwiesen, daß neben der direkt patientenbezogenen Arbeit auch "der produktionselle Ablauf" im Vordergrund seiner Tätigkeiten stehe. In diesen Ablauf sei der Patient "meist" integriert. Ein qualitativ hochwertiges Produkt sei nur mit und durch den Patienten herstellbar. Die Anforderungen der die Aufträge erteilenden Firmen an die Qualität der Produkte seien genauso hoch "wie in der externen Arbeitswelt". In der Arbeitstherapie müsse der Patient einen Stand erreichen, der den Anforderungen "draußen" einigermaßen nahe komme. Die Tätigkeit des Klägers als Gruppenleiter in der AT mit dem Ziel, daß jeder Patient in und mit und durch die Gruppe die Belastungen in der AT meistern kann, damit er "auch in der rauen Arbeitswelt" wieder Fuß fassen "kann", läßt sich nicht sinnvoll in einzelne Vorgänge aufspalten und stellt einen einzigen großen Arbeitsvorgang dar.



Sieht man den Schwerpunkt der Tätigkeit des Klägers weniger in der Leitung einer Gruppe in der AT im PLK W , sondern im Heranführen der einzelnen Patienten an die Arbeit, also an das Gewöhnen der Patienten an pünktliches Erscheinen in der AT, an das Durchhalten der Arbeitszeit von 6,5 Stunden täglich, an das Einhalten der Arbeitsdisziplin, in dem Vertrautmachen mit der zu verrichtenden Arbeit, sei es an einem einzelnen Arbeitsplatz oder in einem Arbeitsteam, usw., liegt ebenfalls nur ein einziger großer Arbeitsvorgang vor. Es handelt sich insoweit um eine besondere Art der Betreuung. Die Tätigkeit des Klägers ist insoweit auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet, nämlich darauf, daß die Patienten die ihnen zugewiesene Arbeit in der AT 1 meistern.

Die gruppenspezifischen Aufgaben und die auf den einzelnen Patienten bezogenen Tätigkeiten lassen sich schwerlich sinnvoll voneinander abgrenzen. Alles dient dem Ziel, die Patienten mit sinnvoller Arbeit zu beschäftigen und die erteilten Aufträge mit ihnen erfolgreich auszuführen.

Letztlich bedarf es keiner abschließenden Entscheidung, ob die Tätigkeiten des Klägers einen oder mehrere Arbeitsvorgänge bilden. Denn dem Kläger steht bei jedem denkbaren Zuschnitt nach seinem eigenen Tatsachenvortrag kein Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe V. c BAT zu.

3.a) Für die Eingruppierung des Klägers kommen zunächst die speziellen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im Sozial- und Erzie-



hungsdienst des Abschnitts G des Teils II der Anlage 1 a zum BAT in Betracht.

Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5, auf die sich der Kläger beruft, hat folgenden Wortlaut:

"Vergütungsgruppe V c

...

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

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 6, 7 und 8)."

Die Protokollnotizen, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, lauten:

"Nr. 6

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

Nr. 7

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind,

eingruppiert.



Nr. 8

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

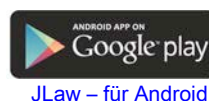
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 39 BSHG oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VI b,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben."

b) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger erfülle die Voraussetzungen dieser Fallgruppe nicht. Es sei zweifelhaft, ob er als Erzieher mit staatlicher Anerkennung im Sinne dieser Vorschrift angesehen werden könne. Er sei weder als Kindergärtner noch als Heimerzieher ausgebildet. Die Verordnung der baden-württembergischen Landesregierung vom 20. Januar 1981 unterscheide zwischen der Ausbildung zum Erzieher - Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung -, der Heilerziehungshilfe und der Arbeitserziehung, welche letztere der Kläger erfolgreich absolviert habe. Den Begriff des Erziehers hätten die Tarifvertragsparteien im berufskundlichen Sinne verwendet. Erzieher sei derjenige, "der in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, insbesondere in



Kinderkrippen, Kindergärten, Vorklassen, Horten, Kindererholungsheimen, Schulinternaten, auch Kinderstationen von Kliniken, Kinderdörfern, auch entsprechenden Einrichtungen für behinderte Kinder, Kinder sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend zu betreuen hat". Der Abschnitt G betreffe "Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst" und enthalte je eigenständige Regelungen der Tätigkeit Kinderpflege, von Aufgaben im Erziehungsdienst und der Beschäftigung im Sozialdienst. Dieses Verständnis des Erziehers werde durch Protokollnotiz Nr. 6 bestätigt. Hiernach gelte auch die Betreuung von über 18jährigen Personen als entsprechende Tätigkeit einer Erzieherin. Sie sei keine solche Tätigkeit. Deshalb hätten die Tarifvertragsparteien zur Regelungstechnik der Fiktion greifen müssen. Davon zu unterscheiden - Stichwort: Spezialitätsprinzip; Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen - seien die Angestellten in den medizinischen Hilfsberufen (Abschnitt D). Der Kläger habe nicht dargelegt, er verfüge aufgrund seiner Ausbildung und der gemachten Erfahrungen über einen solchen Erzieher im wesentlichen entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten derart, daß er wie ein solcher eingesetzt werden könne.

Der Kläger übe nicht die Tätigkeit eines Erziehers aus. Er stehe nicht in der "Kinder- und Jugendarbeit", habe nicht Angehörige dieses Personenkreises sozialpädagogisch oder fürsorgerisch-bewahrend zu betreuen, sondern habe sich in einem Krankenhaus Personen in ihrer Eigenschaft als Patienten zuzuwenden. Dies zu dem Zweck, das Leiden zu heilen, zu lindern oder wenigstens seine Verschlimmerung zu vermeiden. Die Tätigkeit des Klägers sei - wie er selbst vortrage - Teil einer "gesamttherapeutischen Konzeption", also eines umfassenden Heilbehandlungsplanes. Die Sprach-



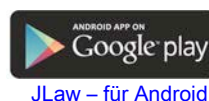
übung im Kindergarten sei - auch im Sinne der tariflichen Regelung - vom Sinn der Erziehung (Bildung) bestimmt, diejenige mit dem Unfallverletzten im Krankenhaus diene der "Sprachheilung". Hier werde der Logopäde in Ausübung eines - tarifrechtlichen - medizinischen Hilfsberufes tätig, dort wirke er im Rahmen einer "Erziehung".

Dem ist jedenfalls im Ergebnis beizupflichten.

Der Kläger ist nicht Erzieher mit staatlicher Anerkennung. Er ist staatlich anerkannter Arbeitserzieher. Erzieher mit staatlicher Anerkennung sind lediglich solche, die auf den üblichen sozialpädagogischen Berufsfeldern ausgebildet sind, wobei in der Regel ein Ausbildungsschwerpunkt gegeben ist, wie Kindergarten und Hort, Heimerziehung, die offene Kinder- und Jugendarbeit, Freizeitpädagogik, wobei aber die ganze Breite der Ausbildung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beibehalten werden soll. Es sollen lediglich gewisse Akzente gesetzt werden und Möglichkeiten geschaffen werden, sich mit einem Tätigkeitsbereich intensiver auseinanderzusetzen, um so beispielhaft übergreifende sozialpädagogische Fragestellungen praxisnah zu bearbeiten (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, 2-IV A 20, 7. Aufl., 1994, S. 33). Demgegenüber ist der Arbeitserzieher baden-württembergischer Provenienz befähigt für eine arbeitstherapeutische Tätigkeit in sozialen und sozialpädagogischen Einrichtungen, die der Erziehung, Pflege, Resozialisierung und Rehabilitation dienen (§ 2 Abs. 3 der Verordnung der Landesregierung über die Schulen für Erzieher - Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung -, Heilerziehungspflege, Arbeitserziehung und Heilerzie-



lungshilfe vom 20. Januar 1981, GBl S. 50). Er ist in Einrichtungen tätig, die der Erziehung Behinderter, der Resozialisierung und Rehabilitation dienen (vgl. § 3 Abs. 1, 3. Alt. der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung über die staatliche Anerkennung von Erziehern - Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung -, Heilerziehungspflegern, Arbeitserziehern und Heilerziehungshelfern vom 22. September 1981, GABl S. 1607). Zwar findet sich in der Berufsbezeichnung des Klägers das Wort "Erzieher". Auch ist die Tätigkeit des Arbeitserziehers in Einrichtungen vorgesehen, die u.a. "der Erziehung ... dienen". Gleichwohl ist der Kläger nicht Erzieher im Tarifsinne. Den Begriff des "Erziehers" verwenden die Tarifvertragsparteien nicht im Sinne der Pädagogik, sondern in einem berufskundlichen Sinne (ständige Rechtsprechung des Senats seit 18. Mai 1983 - 4 AZR 539/80 - AP Nr. 74 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist Erzieher/Erzieherin, wer in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit (Kinderkrippen, Kindergärten, Vorklassen, Horten, Kindererholungsheimen, Schulinternaten etc.) sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend Kinder betreut (Senatsurteil vom 18. Mai 1983, aaO, bestätigt durch Senatsurteil vom 15. Februar 1984 - 4 AZR 479/81 - AP Nr. 84 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Das Landesarbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, daß diese Auffassung des Senats in den tariflichen Bestimmungen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst durch die Protokollnotiz Nr. 6 ihre Bestätigung findet. Nach dieser Protokollnotiz "gilt" als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen auch die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Obdachlose). Sie ist also an sich keine Erziehertätigkeit. Deshalb



mußten die Tarifvertragsparteien zu einer Fiktion greifen, wenn sie unter entsprechender Tätigkeit, also unter einer Tätigkeit mit "Erzieherzuschnitt" auch die Betreuung von Erwachsenen verstehen wollten.

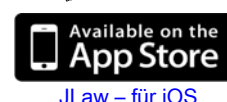
Die Revision trägt zwar vor, der Kläger habe dargelegt, daß die Bezeichnung des Erziehers/der Erzieherin allgemein gehalten sei, so daß der speziell für die Arbeitstherapie ausgebildete Facherzieher - Erzieher am Arbeitsplatz - ebenso darunter fallen könne wie der Erzieher mit "klassischer Tätigkeit" (Kindergärten, Jugend-, Heimerzieher usw.). Die Revision hat aber nicht nach Schriftsatz und, wie bei umfangreichen Schriftsätzen geboten, nach Seitenzahl genau die vorinstanzliche Fundstelle dieses Vortrages angegeben. Es ist nicht Aufgabe des Senats, sich die betreffenden Stellen aus dem Sachvortrag des Klägers herauszusuchen. Im übrigen findet eine Auseinandersetzung mit der Definition des Erziehers/der Erzieherin des Senats nicht statt, von der abzuweichen kein Anlaß besteht. Der Kläger sagt auch nicht, wo er dargelegt haben will, daß seine Ausbildung der des Erziehers im klassischen Sinne gleichzustellen sei. Im übrigen ist es zwar richtig, daß, wie die Revision vorträgt, ausweislich der Blätter für Berufskunde die Ausbildung zum Arbeitserzieher zunächst zwei Jahre dauert und zur Erreichung der staatlichen Anerkennung ein sich an die Ausbildung anschließendes Berufspraktikum von einjähriger Dauer verlangt wird (vgl. insoweit Blätter zur Berufskunde, Erzieher(in) am Arbeitsplatz, Arbeitserzieher(in), 2-IV A 21, 2. Aufl., 1987, S. 7). Die Revision erkennt aber, daß die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin breit angelegt ist und für



die Tätigkeit in den unterschiedlichen Berufsfeldern des Erziehers befähigt (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, aaO, S. 21, 33). Neben dieser breit qualifizierenden Erzieherausbildung ist in Baden-Württemberg ein weiterer, spezialisierender Ausbildungsgang zur Erzieherin - Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung - eingerichtet worden. Diese Ausbildung berechtigt nur zu einer Tätigkeit als Erzieher(in) im Bereich der Jugend- und Heimerziehung (vgl. Blätter zur Berufskunde, Erzieher/Erzieherin, aaO, S. 23 f.). Diese nur eine schmalere, spezifische Qualifikation vermittelnde Ausbildung ist in den bereits genannten Vorschriften Baden-Württembergs geregelt, in denen sich auch die Rechtsgrundlagen der Ausbildung zum Erzieher am Arbeitsplatz/Arbeitserzieher baden-württembergischer Provenienz finden. In den Blättern zur Berufskunde Erzieher/Erzieherin ist nicht auf die Ausbildung zum Erzieher am Arbeitsplatz verwiesen, sei es als Ausbildung gleicher Bandbreite oder als eine solche, die eine schmalere, spezifischere Qualifikation vermittelt. Auch das zeigt, daß der Arbeitserzieher/Erzieher am Arbeitsplatz nicht zum Berufsbild des Erziehers gehört.

Der Kläger fällt auch nicht unter die Protokollnotiz Nr. 7. Er ist weder Kindergärtner noch Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung. Unter den Buchstaben b) der Protokollnotiz Nr. 7 fällt der Kläger ohnehin nicht.

Der Kläger ist auch nicht sonstiger Angestellter mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen.



Unter der in der Person des Angestellten zu erfüllenden Anforderung der "gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen" ist zu verstehen, daß der sonstige Angestellte über Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen muß, die denen eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung entsprechen. Dabei wird nicht ein Wissen und Können verlangt, wie es durch die entsprechende Fachschulausbildung zum Erzieher vermittelt wird, wohl aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes, wobei Fachkenntnisse auf einem nur eng begrenzten Teilgebiet dieser Erzieherausbildung nicht ausreichen (vgl. Senatsurteil vom 29. September 1982 - 4 AZR 1161/79 - AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT 1975, ständige Rechtsprechung).

Die Revision führt aus, der Kläger habe darlegen lassen, daß er zumindest als "sonstiger Angestellter" mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne der Tarifnorm anzusehen sei.

Die vom Kläger insoweit in Bezug genommenen zweitinstanzlichen Ausführungen vermögen nicht zur Annahme zu führen, der Kläger sei "sonstiger Angestellter" im Tarifsinne.

Der Kläger hatte vorgetragen, mit der Formulierung "sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben", sei auf die Nennung der zahlreichen Berufsbilder bewußt verzichtet worden. Auch auf die Nennung des Arbeitserziehers, der nur in Baden-Württemberg ausgebildet werde, sei verzichtet worden. Die Gewerkschaft ÖTV habe diese Forderung so erhoben und durchgesetzt, weil zu erwarten sei, daß sich die Ausbildungen in diesem Berufsfeld auch



künftig verändern würden. Mit der Formulierung "sowie sonstige Angestellte" sei also das Ausbildungsniveau festgeschrieben worden. Dieses Vorbringen hat der Kläger mit der "Einholung einer Auskunft der Tarifvertragsparteien" unter "Beweis" gestellt.

Dieser Vortrag ist aus mehreren Gründen unbeachtlich, so daß das Landesarbeitsgericht dem Beweisangebot nicht nachzugehen brauchte und die von der Revision insoweit erhobene Verfahrensrüge ins Leere geht.

Zum einen ist nicht vorgetragen, wie die Verhandlungen gerade im Hinblick auf die Arbeitserzieher baden-württembergischer Provenienz verlaufen sind. Zu einem derartigen detaillierten Vortrag bestand im Hinblick auf das Schreiben der ÖTV-Bezirksverwaltung Baden-Württemberg vom 18. November 1991 an das Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg betreffend "Eingruppierung von Arbeitserziehern in psychiatrischen Krankenhäusern des Landes Baden-Württemberg" umso mehr Veranlassung. Denn in diesem Schreiben wird "dringend um Überarbeitung der bisher im Finanzministerium bestehenden Richtlinien", also der "Richtlinien des Finanzministeriums über die außer- bzw. übertarifliche Eingruppierung von Angestellten in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen vom 29. April 1988 - Az.: P 8145-62/88 -" gebeten, in denen unter Ziff. 2 die Eingruppierung der "Arbeitserzieher/-innen (Erzieher/-innen am Arbeitsplatz) in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten an Psychiatrischen Landeskrankenhäusern" geregelt ist. Dieses Schreibens hätte es nicht bedurft, wenn die Gewerkschaft ÖTV tatsächlich der Auffassung war, die Erzieher/-innen am Arbeitsplatz würden von den Vergütungsgruppen



für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst in der vom Kläger gewünschten Weise erfaßt. Es ist kaum anzunehmen, daß die Gewerkschaft ÖTV für Nichtmitglieder, mit denen die Richtlinien etwa vertraglich vereinbart sind, die Richtlinien verbessert haben wollte.

Eine gleichwohl durchgeführte Beweisaufnahme wäre mangels substantiierten Sachvortrages des Klägers auf eine reine und damit unzulässige Ausforschung hinausgelaufen. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht diesem Beweisangebot nicht nachgegangen. Die insoweit von der Revision erhobene Verfahrensrüge ist unbegründet.

Im übrigen übersehen Berufungserwiderung und Revision, daß der Sachvortrag des Klägers schon deswegen nicht stimmig ist, weil die Ausbildung zum Arbeitserzieher gerade keine aus dem Berufsfeld des Erziehers ist, wie ausgeführt. Hier hätten die Tarifvertragsparteien allenfalls zu einer Fiktion greifen können, indem sie etwa formuliert hätten, als Erzieher gilt auch der Arbeitserzieher oder als "sonstiger Angestellter" gilt auch der Arbeitserzieher. Dem Wortlaut der Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst ist insoweit nichts zu entnehmen. Da die Tarifvertragsparteien die "sonstigen Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben" im Tarifvertrag vom 24. April 1991 mit Wirkung ab 1. Januar 1991 aufgenommen haben, die seit Jahrzehnten in den "allgemeinen" Tätigkeitsmerkmalen der Fachschulingenieure enthalten sind, kann nur davon ausgegangen werden, daß diesem Begriff das Verständnis zugrunde liegt, wie es



sich im Laufe der Zeit auch unter dem Einfluß der Rechtsprechung des Senats entwickelt hat (vgl. insoweit nur Senatsurteile vom 29. September 1982 - 4 AZR 1161/79 - AP Nr. 66 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 - AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 - AP Nr. 96 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 23. April 1986 - 4 AZR 90/85 - AP Nr. 118 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Übt ein technischer Angestellter eine "entsprechende Tätigkeit", also eine Tätigkeit mit "Ingenieurzuschnitt" aus, so ist es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtlich möglich, aus der auszuübenden Tätigkeit Rückschlüsse auf die Fähigkeiten und Erfahrungen dieses Angestellten zu ziehen (vgl. Senatsurteil vom 29. September 1982, aaO; vom 23. April 1986, aaO). Auf den vorliegenden Fall übertragen bedeutet das, daß dann, wenn der Kläger Tätigkeiten auf dem Berufsfeld des Erziehers ausübt, also solche mit "Erzieherzuschnitt", Rückschlüsse auf Fähigkeiten und Erfahrungen möglich sind.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger übe nicht die Tätigkeit eines Erziehers aus. Das ist jedenfalls im Ergebnis zutreffend. Der Kläger ist nicht auf dem Berufsfeld des Erziehers tätig. Er betreut nicht in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sozialpädagogisch und fürsorgerisch-bewahrend Kinder (vgl. Senatsurteile vom 18. Mai 1983, aaO, und vom 15. Februar 1984, aaO), sondern übt arbeitstherapeutische Tätigkeit in dem PLK des beklagten Landes, jetzt im Zentrum für Psychiatrie W aus.



Die Angriffe der Revision gehen insoweit fehl.

Der Kläger meint, in den Vorinstanzen eingehend dargelegt zu haben, daß sich Erzieher Tätigkeit auch auf erwachsene Personen beziehen könne. Diese Ausführungen vermögen gleichwohl nicht zu dem Ergebnis zu führen, die Tätigkeit des Klägers als eine erzieherische anzusehen.

Der Kläger hat ausgeführt, die Aussage, erwachsene Menschen würden nicht mehr "erzogen", spreche nicht für Fachkompetenz. Erziehung finde nicht nur im Kindesalter in den Bereichen Kindergarten, Schule, Elternhaus etc. statt, sondern sei ein Teil einer lebenslangen Sozialisation. So definiere sich Erziehung nicht nur als Teil der Kind- und Jugendlichenentwicklung. Sie sei vielmehr eine Aussage über psychologische Dispositionen oder die Endzustände der Persönlichkeit, die vom zu Erziehenden durch Lernvorgänge erworben werden sollten. Hierbei handele es sich um normative Vorstellungen, von denen man annehme, daß sie ins Dispositionsgefüge des zu Erziehenden integriert werden sollten. Aus diesem Grunde finde Erziehung auf allen Ebenen und Dimensionen statt. Die Arbeitstherapie sei hiervon nicht ausgeschlossen - im übrigen auch nicht die Gerichte mit ihrem Erziehungsmittel "Strafe" -, und hat insoweit die Einholung eines Sachverständigengutachtens angeregt.

Dabei sehen weder Berufungserwiderung noch Revision, daß die Tarifvertragsparteien die "entsprechende" Tätigkeit auf die genossene Ausbildung beziehen. Ist der Arbeitnehmer kein Erzieher



mit staatlicher Anerkennung, muß er wenigstens die Tätigkeit eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung ausüben, will er den Begriff "sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben", ausfüllen, also auf einem der Tätigkeitsfelder des zum Erzieher ausgebildeten Angestellten tätig sein. Das ist beim Kläger gerade nicht der Fall.

Darauf, ob Erziehung nicht nur im Kindesalter stattfindet, sondern "ein Teil einer lebenslangen Sozialisation" sein soll, kommt es in Anbetracht des tariflichen Befundes nicht an. Der Anregung, insoweit ein Sachverständigengutachten einzuholen, ist das Landesarbeitsgericht daher zutreffend nicht gefolgt; die insoweit erhobene Verfahrensrüge der Revision ist damit unbegründet.

Die Revision beanstandet, daß das Landesarbeitsgericht aus der Tatsache, daß der Kläger nach seinen Angaben einen Teil der gesamttherapeutischen Konzeption ausfülle, schließt, daß die Tätigkeit des Klägers keine Erziehung, sondern Heilbehandlung = Krankenbehandlung (Therapie) sein müsse. Sie meint, der Kläger habe unter Beweisantritt dargestellt, daß zwar durch die pädagogische Arbeit der Arbeitserzieher ein Teil der gesamttherapeutischen Konzeption bestritten und erarbeitet werde, es jedoch bei der Aufgabenstellung des Arbeitserziehers darum gehe, Menschen im Rahmen einer ganzheitlichen Erziehung beruflich zu rehabilitieren. Ohne Zweifel seien psychiatrische Landeskrankenhäuser Einrichtungen, die der Heilung und/oder Linderung von Krankheiten dienten. Es seien jedoch verschiedene Formen der Einflußnahme



notwendig. Neben den medizinischen und pflegerischen Tätigkeiten seien auch Tätigkeiten aus dem erzieherischen, sonder- und sozialpädagogischen Bereich vorhanden. Aus diesem Grunde arbeiteten in solchen Einrichtungen neben Ärzten, dem Pflegepersonal, den Sport-, Bewegungs- und Ergotherapeuten (Beschäftigungstherapeuten) auch Erzieher, Sozialarbeiter, Lehrer und Arbeitserzieher. Jedem dieser Angestellten komme in der ganzheitlichen Behandlung der Patienten eine genau definierte Rolle zu - auf die Tätigkeit des Klägers bezogen eine vornehmlich erzieherische.

Der Schluß des Klägers, seine Rolle sei eine vornehmlich erzieherische, ist jedenfalls insoweit nicht richtig, als es sich um eine Tätigkeit mit Erzieherzuschnitt handeln soll. Im Lichte dessen, was unter entsprechender Tätigkeit bezogen auf die Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher zu verstehen ist, liegt keine erzieherische Tätigkeit vor. Der Kläger übt "eine arbeitstherapeutische Tätigkeit" aus. Diese Tätigkeit fällt nicht unter die "entsprechende Tätigkeit" eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung im Sinne des Tarifrechts.

Das Landesarbeitsgericht brauchte daher weder dem angebotenen Beweis durch Einvernahme der Frau Dipl.-Psych. W noch der Anregung der Einholung eines Sachverständigengutachtens nachzugehen. Die insoweit erhobene Verfahrensrüge geht ins Leere. Überdies erscheint der angebotene Zeugenbeweis als ungeeignet. Woher will die Zeugin wissen, daß die Tätigkeit des Klägers eine erzieherische ist? Das ist eine Wertungs- und Definitionsfrage und, soweit tarifbezogen, eine Rechtsfrage. Im übrigen darf eine



Rechtsfrage nicht zum Gegenstand eines Sachverständigengutachtens gemacht werden.

Auch die Protokollnotiz Nr. 6 führt zu keinem anderen Ergebnis.

Zwar gilt danach als entsprechende Tätigkeit von Erziehern, ... auch die Betreuung von über 18jährigen Personen, z.B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder in Einrichtungen für Obdachlose. Darunter fällt aber nicht die "Arbeitstherapie" in einem PLK des Landes Baden-Württemberg oder in einem Zentrum für Psychiatrie. Zwar sind die Betreuung von über 18jährigen Personen in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG und die Betreuung von über 18jährigen Personen in Einrichtungen für Obdachlose nur als Beispiele genannt, so daß die Betreuung von über 18jährigen Personen im PLK von daher unter die Protokollnotiz fallen könnte. Die Beispiele sind aber im Lichte des Obersatzes auszulegen, also "Betreuung von über 18jährigen Personen" unter Beachtung des Spezialitätsgrundsatzes. Arbeitstherapie ist keine Betreuung. Sie ist spezieller. Es passen daher eher die Eingruppierungsmerkmale für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen. In ihnen sind Beschäftigungstherapeuten angesprochen. Beschäftigungstherapie unterscheidet sich von Arbeitstherapie. In beiden Fällen ist es aber keine (umfassende) Betreuung, sondern (spezielle) Behandlung.

Der Kläger hat zwar eine nach seiner Auffassung klare Abgrenzung zur Tätigkeit eines Beschäftigungstherapeuten vorgenommen. Selbst wenn diese richtig sein sollte, ist damit nichts



dafür gewonnen, daß die Tätigkeit des Klägers eine erzieherische ("entsprechende") ist oder als solche "gilt".

Nach alledem fällt der Kläger nicht unter die Vergütungsgruppen für "Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst". Die Frage, ob der Kläger mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten befaßt ist, was der Kläger für sich in Anspruch nimmt, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

Der Kläger ist sonach nicht in Vergütungsgruppe V c der Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert.

4. Der Kläger ist auch nicht in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 der Vergütungsgruppen für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen eingruppiert.

Der Kläger ist hilfsweise der Ansicht, in Anwendung der Tätigkeitsmerkmale des Teils II Abschnitt D stehe ihm ebenfalls Vergütung gemäß Vergütungsgruppe V c BAT zu. Im Wege einer etwa gebotenen Lückenausfüllung sei er nach Vergütungsgruppe V c BAT zu vergüten. Er sei gegebenenfalls - auch von der Ausbildung her - mit dem Beschäftigungstherapeuten vergleichbar, so daß es nach dem Sinn und Zweck der einschlägigen Tarifnorm nicht gerechtfertigt sei, ihn nach der nächst niedrigeren Vergütungsgruppe zu vergüten.

Von den Vergütungsgruppen für "Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen" des Ab-



schnitts D des Teils II der Anlage 1 a zum BAT/BL kommen folgende Vergütungsgruppen in Betracht:

"Vergütungsgruppe V b

...

4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
5. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
6. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 3)

...

Vergütungsgruppe V c

...

3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 6 erfüllen.
4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 6 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

...

Vergütungsgruppe VI b

...

6. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in



nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen.

("Schwierige Aufgaben" sind z.B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie.)

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 12)

7. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung."

Die Protokollnotizen lauten:

"Nr. 3

Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für die in Betracht kommende Angestelltengruppe geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.

...

Nr. 12

Der Umfang der schwierigen Aufgaben bzw. der Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Drittel der gesamten Tätigkeit ausmacht."

a) Der Kläger ist nicht Beschäftigungstherapeut. Daher fällt er nicht unter die Vergütungsgruppen für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen. Diese Vergütungsgruppen kennen auch keine "sonstigen Angestellten", die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

b) Auch eine Lückenausfüllung des Inhalts, daß der Kläger entsprechend dem Beschäftigungstherapeuten in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 der Vergütungsgruppen für Angestellte in medizini-



schen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen eingruppiert ist und deshalb Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT hat, kommt nicht in Betracht.

Eine Lücke des Tarifvertrages liegt nur dann vor, wenn auch im Wege seiner Auslegung ein Regelungswille der Tarifvertragsparteien nicht festgestellt werden kann, der Richter also über die Auslegung hinaus selbst zu ergänzender Rechtsfindung genötigt wäre.

Tarifnormen sind über den reinen Wortlaut hinaus stets auch nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang auszulegen, da der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen für die Auslegung maßgeblich ist und dieser nicht allein aus einer einzelnen Tarifnorm, sondern regelmäßig nur bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs zutreffend ermittelt werden kann. Dagegen kann der Wille der Tarifvertragsparteien bei der Auslegung von Tarifnormen nur dann berücksichtigt werden, wenn er in den tariflichen Normen in irgendeiner Weise zum Ausdruck gekommen ist (ständige Rechtsprechung, z.B. BAGE 66, 177, 181 = AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse, m.w.N.).

Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ist von einer bewußten Regelungslücke auszugehen.

Den Beruf des Arbeitserziehers baden-württembergischer Provenienz gibt es seit 1970. Die Verordnung der Landesregierung über die Schulen für Heilserziehungspflege, Heilerziehungshilfe,



Altenpflege, Haus- und Familienpflege und Arbeitserziehung vom 17. Februar 1970 (GBl S. 42 f.) weist in den §§ 14 ff. Bestimmungen über "Schulen für Arbeitserziehung" auf. Diese Verordnung wurde durch die bereits mehrfach genannte Verordnung vom 20. Januar 1981 abgelöst.

Es ist Aufgabe des Erziehers am Arbeitsplatz, für behinderte, kranke und verhaltensauffällige Menschen aus dem vielfältigen Angebot von Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitstechniken die jeweils richtigen herauszufinden, die Menschen anzulernen, auszubilden, anzuleiten und zu betreuen. Dabei muß er zum einen die Bedürfnisse und Erwartungen kennen, die der zu betreuende Personenkreis an seine Arbeit und an die Arbeitswelt stellt, zum anderen um die Gesundheitszustände, Begabungen, Fähig- und Fertigkeiten der einzelnen Personen wissen, die er betreut.

Die in seinem Bereich eigenverantwortliche und selbständige Arbeit des Erziehers am Arbeitsplatz mit dem zu betreuenden Personenkreis wird ergänzt durch die Zusammenarbeit mit anderem Fachpersonal, z.B. des Heilerziehungspflegers, Heimerziehers, Sozialarbeiters und -pädagogen, sowie des Heilpädagogen, Psychologen und Mediziners. Die Tätigkeit des Erziehers am Arbeitsplatz ist je nach dem zu betreuenden Personenkreis unterschiedlich, beinhaltet jedoch immer sowohl den berufsbezogenen fachlichen Bereich wie auch den personenbezogenen pädagogisch-psychologischen Bereich. Hieraus ergibt sich das Hauptmerkmal des Berufes "Erzieher am Arbeitsplatz": Seine Ausbildung. Sie setzt sich aus zwei selbständigen Ausbildungen zusammen, die jede für sich allein nicht ausreichen würde, um den Aufgaben gerecht zu werden. Die



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

erste Voraussetzung für den Beruf des Erziehers am Arbeitsplatz ist eine handwerkliche, technische, hauswirtschaftliche, landwirtschaftliche oder kaufmännische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit Berufspraxis (zwei Jahre), um den berufsbezogenen fachlichen Aufgaben gerecht zu werden. Die zweite Voraussetzung ist die sozialpädagogische Ausbildung, um die personenbezogenen pädagogisch-psychologischen Aufgaben zu bewältigen. Durch die Vermittlung von Grundkenntnissen aus den Bereichen Pädagogik, Soziologie, Psychologie und die Umsetzung in die Praxis in dem Fach "Methodik und Didaktik" wird für den einzelnen die Grundlage geschaffen, sein berufliches Wissen bestmöglich an den zu betreuenden Personenkreis weiterzugeben. Damit soll der Erzieher am Arbeitsplatz in die Lage versetzt werden, die psychischen und physischen Voraussetzungen bei dem zu betreuenden Personenkreis zu verbessern oder zu erhalten, die notwendig sind, um am Arbeitsleben teilzunehmen und die Arbeit nicht als Belastung, sondern als Erfüllung zu erleben (Blätter zur Berufskunde, Erzieher(in) am Arbeitsplatz/Arbeitserzieher(in), 2-IV A 21, 2. Aufl., 1987, S. 2 f.).

Die Entwicklung des Berufes eines Arbeitserziehers ist den Tarifvertragsparteien bekannt gewesen. Das zeigen zum einen die genannten Richtlinien des Finanzministeriums, zum anderen das bereits genannte Schreiben der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vom 18. November 1991 an das Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg. Hinzu kommt folgendes: Die Mitgliederversammlung der TdL hat in ihrer 9./84 Sitzung am 10./11. Dezember 1984 die Auffassung vertreten, daß wegen der engeren, auf eine kleinere Zielgruppe zugeschnittenen Ausbildung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Arbeitserzieher(innen) von einer fachlichen Gleichwertigkeit der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher/zur staatlich anerkannten Erzieherin oder zum Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten/zur Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin nicht ausgegangen werden könne, und hat deshalb die eingruppierungsmäßige Gleichstellung der Arbeitserzieher/innen mit Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten oder mit staatlich anerkannten Erziehern nicht für vertretbar angesehen. Sie hat jedoch keine Bedenken erhoben, wenn in Baden-Württemberg Arbeitserzieher/innen in psychiatrischen Kliniken außertariflich während der ersten vier Jahre ihres Einsatzes in Vergütungsgruppe VII und nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b eingruppiert werden. Die 6./86 Mitgliederversammlung der TdL am 23./24. April 1986 hat keine Bedenken erhoben, wenn auch andere Länder entsprechend verfahren. Der Gruppenausschuß für Kranken- und Pflegeanstalten der VKA hat in seiner Sitzung am 16. März 1984 empfohlen, Erzieher am Arbeitsplatz in Vergütungsgruppe VII und nach vierjähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe VI b BAT einzugruppieren. In einer weiteren Sitzung am 7. November 1984 hat der Gruppenausschuß darauf hingewiesen, daß die Ausbildung der Arbeitserzieher nicht der von Beschäftigungstherapeuten gleichwertig sei. Selbst wenn man aber davon ausgehe, könnten sie nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigungstherapeuten, sondern allenfalls nach denen für "Angestellte in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten", also in die Vergütungsgruppe VIII und VII BAT eingruppiert werden. Eine Gleichstellung mit dem Beschäftigungstherapeuten verbiete sich auch deshalb, weil das seit dem 1. Januar 1977 geltende Gesetz über die Beschäftigungstherapeuten im einzelnen festgelegt habe, wer unter der geschützten Berufsbezeichnung als Beschäfti-



gungstherapeut tätig werden dürfe. Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen war der Gruppenausschuß weiter der Auffassung, daß keine Bedenken bestehen, Arbeitserzieher in der Psychiatrie in Vergütungsgruppe VII und nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b BAT einzugruppieren. Im Wege des Erfahrungsaustausches hat der Gruppenausschuß der VKA für Kranken- und Pflegeanstalten in seiner Sitzung am 15. Mai 1990 festgestellt, daß Arbeitserzieher, die im Bereich der Psychiatrie tätig sind, entsprechend dem oben genannten Beschluß vom 7. November 1984 nach Vergütungsgruppe VII und nach vierjähriger Bewährung nach Vergütungsgruppe VI b BAT eingruppiert werden (vgl. Hofmann, Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst, Eingruppierung von A bis Z, A 800, Stand: Dezember 1995).

Die Tarifvertragsparteien sind also selbst davon ausgegangen, daß für Arbeitserzieher keine speziellen Tätigkeitsmerkmale bestehen und die Arbeitserzieher auch nicht unter die Vergütungsgruppen für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst oder für Angestellte in medizinischen Hilfsberufen fallen.

Daraus folgt, daß die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Tätigkeit von Arbeitserziehern im öffentlichen Dienst bewußt keine Regelung für deren Eingruppierung getroffen haben. Dies ist im Hinblick auf die Freiheit der Tarifvertragsparteien zu bestimmen, ob und für welche Berufsgruppen sie tarifliche Regelungen schaffen wollen (Art. 9 Abs. 3 GG), nicht zu beanstanden (BAGE 48, 307, 310 f. = AP Nr. 4 zu § 3 BAT).



Eine Eingruppierung der Arbeitserzieher unter Anwendung der allgemeinen tariflichen Merkmale der Anlage 1 a für den allgemeinen Verwaltungsdienst ist nicht möglich. Zwar kann nicht übersehen werden, daß die Tarifvertragsparteien des BAT grundsätzlich die Tätigkeit eines jeden öffentlichen Angestellten mit ihrem Regelungswerk erfassen wollten, soweit sie nicht ausdrücklich Ausnahmen normiert haben (vgl. §§ 1, 3, 22 BAT). Deshalb ist auch eine Tariflücke im Bereich der Vergütungsordnung des BAT nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. z.B. Senatsurteil vom 14. August 1985 - 4 AZR 322/84 - AP Nr. 105 zu §§ 22, 23 BAT 1975) nur dann anzunehmen, wenn beim Fehlen spezieller Tätigkeitsmerkmale für die zu bewertende Tätigkeit auch eine Eingruppierung nach den allgemeinen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst nicht möglich ist. Denn diese haben nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine Auffangfunktion und können daher auch für solche Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht zu den eigentlich behördlichen oder herkömmlichen Verwaltungsaufgaben gehören (vgl. Senatsurteil vom 14. August 1985, aaO). Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat eine Tariflücke nur dann angenommen, wenn bei der zu beurteilenden Tätigkeit kein unmittelbarer Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Dienststellen, Behörden und Institutionen besteht (BAGE 32, 364, 370 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil vom 18. Mai 1983 - 4 AZR 539/80 - AP Nr. 74 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Im vorliegenden Fall besteht zwischen der Tätigkeit der Arbeitserzieher und der der im allgemeinen Verwaltungsdienst beschäftigten Angestellten keinerlei Bezug (vgl. BAGE 32, 364, 370 = AP Nr. 31 zu §§ 22, 23 BAT 1975), so daß die bestehende Tariflücke hier nicht durch



Rückgriff auf die allgemeinen tariflichen Merkmale geschlossen werden kann.

Liegt eine bewußte Regelungslücke vor, fehlt es an einer tariflichen Anspruchsgrundlage. Könnten die Arbeitsgerichte bewußte Tariflücken mittels Lückenfüllung schließen, würden sie auf diesem Weg die Tarifvertragsparteien zwingen, auch für die Arbeits-
erzieher baden-württembergischer Provenienz tarifliche Regelungen zu schaffen. Dies wäre jedoch ein unzulässiger, dem Grundgesetz widersprechender Eingriff in die Tarifautonomie (BAGE 48, 307, 311 = AP Nr. 4 zu § 3 BAT; BAG Urteil vom 15. Juni 1994 - 4 AZR 330/93 - AP Nr. 179 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 2 der Gründe).

c) Im übrigen würde auch eine entsprechende Anwendung der Vergütungsgruppen für Beschäftigungstherapeuten des Abschnitts D des Teils II der Anlage 1 a zum BAT nicht zu einer Vergütung nach der von dem Kläger für sich in Anspruch genommenen Vergütungsgruppe V c führen.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es sei die von den Tarifvertragsparteien gezogene Grenze in Nr. 1 Abs. 3 der Vorbe-
merkungen zu allen Vergütungsgruppen einzuhalten. Das bedeute, der Kläger müsse - von der Ausbildungsvoraussetzung abgesehen - ein Merkmal der Vergütungsgruppe V b erfüllen. Er wäre dann in Anwendung der angeführten Regelung in Vergütungsgruppe V c eingruppiert. Die Merkmale der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 und Fallgruppe 6 schieden ohnehin aus. Die Voraussetzungen der Fall-



gruppe 5 seien gleichfalls nicht erfüllt. Eine Erfüllung dieses Merkmals komme frühestens nach 42monatiger Berufsausübung nach erfolgter staatlicher Anerkennung in Betracht. Diese sei frühestens am 1. Mai 1991 in Lauf gesetzt, so daß sie im Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht abgelaufen sei.

Dem ist zu folgen. Ein Beschäftigungstherapeut ist nach eigenem Verständnis des Klägers kein Arbeitserzieher. Eine Gleichstellung kommt sonach mangels tariflicher Regelung nicht in Betracht, mögen auch Ausbildung und Tätigkeit vergleichbar sein.

5. Eine vertragliche Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch auf Vergütung aus der Vergütungsgruppe V c BAT ist nicht ersichtlich. Die Richtlinien des Finanzministeriums über die Eingruppierung von Angestellten in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen vom 29. April 1988 sind nicht vertraglich vereinbart worden. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß der Kläger nach diesen Richtlinien originär keinen Anspruch auf die begehrte Vergütung hat. Das greift die Revision auch nicht an.

Der Kläger hat damit keinen Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe V c BAT/BL.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Friedrich

Müller-Tessmann

J. Ratayczak



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

