

Leitsatz

1. Einzelfallentscheidung zu der beantragten Zustimmung zu einer Um- bzw. Rückgruppierung von bisher der Entgeltgruppe 9 zugewiesenen Gruppenleitern in einer Werkstatt für behinderte Menschen.
2. Die entscheidungsrelevante Frage lautete: „Liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst oder im allgemeinen Erziehungsdienst“.
3. Die Beweisaufnahme hat ergeben, dass Gruppenleiter von Gruppen mit leichtem bis mittlerem Betreuungsbedarf und solche einer betreuungsintensiven Gruppe dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen sind und damit objektiv fehlerhaft eingruppiert waren.

Anderes hat die Beweisaufnahme bei Gruppenleitern des Bereichs „Arbeit nach Maß“ und denjenigen von Vorseniorengruppen ergeben. Bei ihren Aufgabenfeldern steht nicht der handwerkliche Erziehungsdienst im Vordergrund. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in Aufgaben, die überwiegend dem heilpädagogischen Erziehungsdienst entsprechen.

Tenor

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung der Mitarbeiter D., G., P. und W. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVÖD wird ersetzt.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung mehrerer Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

- 2 Der Kläger (im Folgenden: Dienstgeber) ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation, auf das die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anwendung findet. Der Dienstgeber betreibt mehrere Werkstätten für behinderte Menschen und beschäftigt in diesem Bereich ca. 500 Menschen mit Behinderungen, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Den Werkstätten ist eine Tagesförderstätte im Sinne der §§ 219, 220 SGB XII (§ 136, 137 SGB XII aF) angegliedert. Die Werkstätten sind gemäß den gesetzlichen Grundlagen in einen „Berufsbildungsbereich“ und einen „Arbeitsbereich“ aufgeteilt. Im Berufsbildungsbereich wird es Menschen mit Behinderung ermöglicht, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Im Arbeitsbereich werden weitgehend produktive Tätigkeiten verrichtet. Daneben gibt es noch den Bereich der „Arbeit nach Maß“. Dabei geht es im Wesentlichen um eine Vermittlung der behinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Die so Beschäftigten sind in der Regel keiner festen Gruppe am Standort des Dienstgebers zugeordnet. Sie absolvieren Praktika in externen Unternehmen bzw. werden dort eingesetzt. Durch Mitarbeiter des Dienstgebers werden sie weiter qualifiziert, um dauerhaft eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter sind jeweils für einen bestimmten Kreis Beschäftigter zuständig, damit sich die anderen Gruppenleiter der Werkstätten nicht zusätzlich um die auf Außenarbeitsplätzen Beschäftigten kümmern müssen. Für diese stehen die Mitarbeiter des Bereichs Arbeit nach Maß als besondere Ansprechpartner zur Verfügung.

- 3 Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung tätigen Mitarbeiter findet auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) Anwendung. Zum 1. Oktober 2015 wurde dieser überarbeitet. Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung werden danach bei entsprechender Tätigkeit wie Erzieher mit staatlicher Anerkennung eingruppiert. Die Entgeltgruppe S 8 wurde in S 8a und S 8b des Anhangs zur Anlage C aufgeteilt; damit waren deutliche Entgelterhöhungen verbunden. Die von dem Umgruppierungsbegehren betroffenen Mitarbeiter waren zuletzt der Entgeltgruppe 9 Anlage A zum TVöD zugewiesen und wurden entsprechend vergütet.

- 4 Eine Überprüfung der Eingruppierung aller Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen ergab aus Sicht des Dienstgebers: Soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger oder eine ähnliche Qualifikation aufwiesen, seien diese Gruppenleiter in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD einzugruppieren. Deshalb forderte der Dienstgeber die Beklagte (im Folgenden: Mitarbeitervertretung) mit Schreiben vom 19. Dezember 2016, auf welches Bezug genommen wird (Anlage K 9), auf, der Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD zuzustimmen. Die Mitarbeitervertretung lehnte dies mit Schreiben vom 21. Dezember 2016 ab (Anlage K 10).

- 5 Die von der beabsichtigten Rückgruppierung betroffenen Mitarbeiter haben unterschiedliche Ausbildungen und werden in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt: Frau D. ist Heilerziehungs- und Kinderpflegerin, Frau G. ausgebildete Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und Herr P. gelernter Maschinenbauer. Sie werden als Gruppenleiter in einer der Werkstätten für behinderte Menschen des Arbeitsbereichs der Einrichtung eingesetzt. Die in ihrer Gruppe beschäftigten behinderten Menschen haben einen im Vergleich durchschnittlichen Hilfebedarf. Sie sind in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Im Rahmen ihrer beruflich verwertbaren Qualifikation werden sie mit Montage- und Verpackungsarbeiten betraut. Frau W. ist Heilerziehungspflegerin. Sie leitet eine sogenannte betreuungsintensive Gruppe. Die in dieser Gruppe beschäftigten behinderten Menschen haben einen überdurchschnittlichen Hilfebedarf und können nur kleinere Arbeiten erledigen. Sie sind ebenfalls in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. In der Gruppe von Frau W. werden Verpackungs- und kleinere Montagearbeiten durchgeführt. Herr G. ist Groß- und Außenhandelskaufmann. Er wird in dem Bereich Arbeit nach Maß eingesetzt. Bei Frau G., die eine Qualifikation als Heilerziehungspflegerin hat, besteht die Besonderheit, dass sie eine sogenannte Vorseniorengruppe betreut. Diese im Vergleich deutlich kleinere Gruppe mit ca. sechs Beschäftigten besteht größtenteils aus vorzeitig alternden Menschen mit Behinderungen. Sie haben das Rentenalter noch nicht erreicht, sind aber weniger leistungsfähig, weil sie trotz nicht hohen Alters besonderen körperlichen Einschränkungen unterliegen. Sie erbringen dennoch ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung. Aufgrund des erhöhten Hilfebedarfs steht diese jedoch weniger im Vordergrund. Es geht vor allem um tagesstrukturierende und ar-

beitsanbahnende Maßnahmen, die der Erhaltung und Förderung von Fähigkeiten der Betreuten dienen.

- 6 Vor der Tarifumstellung für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst und danach waren die Mitarbeiter in Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert. Sie haben nicht im Zuge der Überleitung des Bundes-Angestelltentarifvertrages in die Regelungen des TVöD bis zum 31. Dezember 2009 nach § 28a Abs. 7 TVÜ-VKA eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8 nach dem Anhang zu der Anlage C zum TVöD beantragt.
- 7 Die nach § 33 Abs. 3 MAVO erforderliche Verhandlung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung fand am 5. Januar 2017 statt. Mit Schreiben vom 19. Januar 2017 lehnte die Mitarbeitervertretung erneut die Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters in Entgeltgruppe S 7 ab. Zur Begründung führte sie aus, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb es sich bei der Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen nicht um eine Tätigkeit als Erzieher/Heilerziehungspfleger handele. Für eine tarifgerechte Eingruppierung seien Arbeitsplatzbeschreibungen erforderlich. Jeder Arbeitsplatz müsse individuell bewertet werden.
- 8 Der Dienstgeber hat die Auffassung vertreten, die von der Rückgruppierung betroffenen Mitarbeiter seien in Entgeltgruppe S 7 TVöD einzugruppierten. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD sei unrichtig. Die ausübende Tätigkeit sei diejenige eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie bestehe darin, Menschen mit Behinderung anzuleiten, zu beaufsichtigen, zu betreuen und auch selbst mitzuarbeiten. Unabhängig von der Qualifikation als Erzieher/Heilerziehungspfleger oder Handwerker führten die Mitarbeiter dieselben Arbeiten aus. Dies seien typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in Werkstätten für behinderte Menschen und daher dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen. Die Tätigkeit entspreche nicht derjenigen eines Erziehers/Heilerziehungspflegers mit staatlicher Anerkennung.
- 9 Er hat vorgetragen, im Vergleich zu anderen führten die in den Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten mit erhöhtem Hilfebedarf zwar nur einfache und einfachste Arbeiten aus. Auch benötigten sie längere Pausen und hätten entsprechend geringere Arbeitszeiten. Dennoch erfüllten sie die Vo-

oraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt mit behinderten Menschen. Sie verfügten über die Fähigkeit, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen, wie es § 219 Abs. 2 SGB IX voraussetze. Für Menschen, die nicht in der Lage seien, wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen zu erbringen, halte er eine Tagesförderstätte vor, die tagesstrukturierende und arbeitsanbahnende Maßnahmen anbiete. Eine solche Gruppe bestehe im Durchschnitt aus ca. acht Beschäftigten. Die Gruppenleiter der Werkstätten müssten für die Beschäftigten den Arbeitsablauf planen und kontrollieren und sie bei der Arbeit anleiten. Dazu müssten sie die anfallenden Verpackungs- und Montagearbeiten in sinnvolle, für die einzelnen Beschäftigten leistbare Arbeitsvorgänge aufteilen. Sodann hätten sie sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre Arbeiten ordnungsgemäß erledigten, damit eine termingerechte und den Qualitätsanforderungen entsprechende Durchführung der Leistungen sichergestellt sei. Dazu gäben sie jeweils Hilfestellungen. Die berufliche Förderung beziehe sich dabei auch auf das Sozial- und Arbeitsverhalten. Darüber hinaus müssten die Beschäftigten zur Arbeitsleistung motiviert und Streitigkeiten zwischen ihnen geschlichtet werden. Dies seien typische Tätigkeiten eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Der Schwerpunkt liege im handwerklichen Bereich. Auf den in Anlage K 16 beschriebenen Tagesablauf eines Gruppenleiters werde Bezug genommen. Die Voraussetzungen einer korrigierenden Rückgruppierung lägen vor. Die bisher erfolgte Eingruppierung sei objektiv fehlerhaft. Die Mitarbeiter seien irrtümlich falsch eingruppiert worden. Wie dieser Irrtum entstanden sei, lasse sich im Einzelnen nicht mehr aufklären.

- 10 Der Dienstgeber hat beantragt,
die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung der Mitarbeiter D., G., Ge., Go., P. und W. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhanges zu der Anlage C zum TVÖD zu ersetzen.
- 11 Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 12 Sie hat die Auffassung vertreten, der Schwerpunkt der Tätigkeiten aller Gruppenleiter liege im erzieherischen Bereich, nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Im Vordergrund stehe nicht nur die Anleitung, Beaufsichtigung und Betreuung behinderter Menschen auf handwerklichem Gebiet. Der Dienstgeber lege, wie seine Einstellungspraxis zeige, mehr Wert auf die erzieherische Qualifikation als auf die handwerkliche. Da die Betreuungsarbei-

ten im Vordergrund stünden, handele es sich um klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers oder Erziehers. An einer Arbeitsplatzbeschreibung fehle es.

- 13 Mit Urteil vom 28. Januar 2019 - I MAVO 12/18 - hat das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt: Der Mitarbeitervertretung stehe ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 33 Abs. 4 iVm. § 35 Abs. 2 MAVO zu. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Tätigkeit der Mitarbeiter der vom Dienstgeber in Aussicht genommenen Entgeltgruppe S 7 TVÖD-VKA entspreche. Denn der Dienstgeber sei den für die korrigierende Rückgruppierung erhöhten Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirkten. Zu einer Änderung der mitgeteilten Entgeltgruppe sei der Dienstgeber nur berechtigt, wenn die bisherige tarifliche Bewertung objektiv fehlerhaft sei; sei eine Sachaufklärung - wie vorliegend - nicht (mehr) möglich, träfen den Dienstgeber die Folgen der Nichterweislichkeit der erforderlichen Tatsachen.
- 14 Auf die Anhörungsrüge des Dienstgebers hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof das Urteil des erkennenden Gerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an dieses zurückverwiesen.
- 15 Der Dienstgeber beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung der Mitarbeiter D., G., Ge., Go., P. und W. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen,
- 16 Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 17 Sie hält an ihrer bisher vertretenen Auffassung fest, nach der die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen nicht Tätigkeiten erbrächten, die dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liege im Bereich betruenerischer und pflegerischer Aufgaben, wie sie typischerweise nur von Heilerziehungspflegern und Erziehern erbracht werden könnten. Das zeige die Stellenausschreibung des Dienstgebers, die für Gruppenleiter grundsätzlich eine Ausbildung zum Erzieher/Heilerziehungspfleger verlange. Die handwerklichen Tätigkeiten seien im

Hinblick auf ihre Bedeutung stark zurückgedrängt. Während es in den 90er Jahren um die wirtschaftliche Nutzung der handwerklichen Fähigkeiten gegangen sei, gehe es heute primär um die Förderung der behinderten Menschen im sozialen und persönlichen Bereich. Der Kreis der in den Werkstätten Beschäftigten habe sich gravierend verändert. Die Zusammensetzung der Gruppen sei eine völlig andere. Eine große Gruppe psychisch Erkrankter sei hinzugekommen, sodass die Vorgaben der Leistungsträger zunehmend auf die erzieherischen und pfliegerischen Tätigkeiten ausgerichtet seien.

- 18 Bereits bei früheren Einstellungen sei eine vergleichbare Einstufung vorgenommen worden. Weshalb diese nun nicht mehr maßgebend sein solle, lasse sich nicht mit allgemeinen Erwägungen oder der Bezugnahme auf berufskundliche Hinweise der Arbeitsagentur begründen. Die vom Dienstgeber behauptete Reduzierung der in der Werkstatt auszuführenden Tätigkeiten auf den handwerklichen Erziehungsdienst sei nicht nur unzutreffend, sondern durch die vom Dienstgeber selbst aufgeführten umfassenden Betreuungserfordernisse widerlegt. Es frage sich, weshalb mit dem Landkreis nicht nur der Ausgleich für nur geringere Personalkosten von Gruppenleitern im handwerklichen Erziehungsdienst vereinbart werde. In der vorhandenen Leistungsvereinbarung mit dem Landkreis werde der Hilfebedarf für jeden einzelnen behinderten Beschäftigten konkret festgestellt und somit auch dessen Bedarf an fachlicher personeller Unterstützung. Der Landkreis erstatte für die behinderten Beschäftigten der Bedarfsgruppen 3 bis 5 die tarifgerechten Entgeltkosten für die erforderlichen Betreuungskräfte. Diese würden mittlerweile ausschließlich durch Mittel vergütet, die von den Leistungsträgern zweckbestimmt hierfür zur Verfügung gestellt würden. Die Höhe der Erlöse aus den wertschöpfenden Tätigkeiten der Gruppen bleibe insoweit völlig außer Acht. Veranschaulichend dazu werde auf die Leistungs- und Prüfungsvereinbarung für Leistungen der Eingliederungshilfe zwischen dem Dienstgeber als Leistungserbringer und dem Landkreis als Leistungsträger vom 1. November 2015 Bezug genommen.
- 19 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.
- 20 Das Gericht hat gemäß Beweisbeschluss vom 16. September 2020 Beweis erhoben über die Behauptungen der Parteien, dass sich die übertragenen

Tätigkeiten schwerpunktmäßig auf den handwerklichen Erziehungsdienst beschränkten bzw. dass überwiegend betreuerische und pflegerische Aufgaben anfielen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien, und die Zeugen S., N. und L. vernommen. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf die Sitzungsniederschrift vom 16. Oktober 2020.

Entscheidungsgründe:

- 21 A.
Die zulässige Klage ist im zuerkannten Umfang begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung der Mitarbeiter D., Go., P. und W. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD war gemäß § 33 Abs. 4 MAVO iVm. § 35 Abs. 1 MAVO zu ersetzen. Insoweit ist der Widerspruch der Mitarbeitervertretung nicht begründet. Die Bewertung der diesen Mitarbeitern übertragenen Aufgaben ergibt eine überwiegende Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst, wie sie typischerweise von Gruppenleitern in Werkstätten mit behinderten Menschen zu erbringen ist und der Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD entspricht. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Die den Mitarbeitern G. und Ge. übertragenen Aufgaben sind überwiegend solche von Heilerziehungspflegern und Heilerziehern. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Das hat die Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts ergeben.
- 22 I.
Es ist anerkannt, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich berechtigt ist, eine fehlerhafte, der Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht entsprechende tarifliche Eingruppierung zu korrigieren (*vgl. BAG vom 4. Juli 2012 - 4 AZR 673/10 - juris Rn. 19; vom 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - juris Rn. 46*).
- 23 1.
Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze dieser sogenannten korrigierenden Rückgruppierung gelten auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse

(vgl. für viele z.B. BAG vom 20. März 2013 - 4 AZR 521/11 - juris Rn. 18; BAG vom 16. Oktober 2002 - 4 AZR 447/01 - juris Rn. 15, 33).

24 2.

Für die korrigierende Rückgruppierung gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirken (*Kirchlicher Gerichtshof vom 4. Mai 2018 - M 10/2017*). Danach trifft den Dienstgeber die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Fehlerhaftigkeit der zunächst mitgeteilten und umgesetzten und nunmehr nach seiner Auffassung zu korrigierenden Eingruppierung.

25 II.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Dienstgeber dargelegt und bewiesen, dass die Mitarbeiter D, Go., P. und W. objektiv fehlerhaft eingruppiert sind. Der Inhalt ihres Arbeits- und Aufgabenbereiches ist der Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD, nicht der Entgeltgruppe 9 Anlage A TVöD-VKA bzw. der Entgeltgruppe S 8b des Anhangs zur Anlage C TVöD-VKA zuzuordnen. Die übertragenen Tätigkeiten entsprechen überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst. Erzieherische oder betreuerische und pflegerische Aufgaben, wie sie dem allgemeinen Erziehungsdienst entsprechen, fallen nicht überwiegend an. Soweit sie anfallen, sind sie für den Arbeitsvorgang nicht prägend. Das steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts fest. Anders ist es bei den Mitarbeitern G. und Ge. Die Beweisaufnahme hat eine objektiv fehlerhafte Eingruppierung insoweit nicht ergeben. Bei den Aufgabengebieten der Mitarbeiter G. und Ge. steht nicht der handwerkliche Erziehungsdienst im Vordergrund. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in Aufgaben, die überwiegend dem heilpädagogischen Erziehungsdienst entsprechen.

26 1.

Die Tarifvertragsparteien unterscheiden bei den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst von jeher zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits. Diese Unterscheidung haben sie seit der Überleitung der Regelungen des BAT in den TVöD-VKA bis heute beibehalten. Die besonderen Regelungen zur Eingruppierung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst enthalten zwar eine Vielfalt an neuen Bestimmungen, indes keine Änderungen zur vorliegend erheblichen

Abgrenzung zwischen "Erziehungsdienst" und "handwerklichem Erziehungsdienst".

27 a)

Die Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigung im handwerklichen Erziehungsdienst stellen damit Spezialnormen für diesen Kreis von Mitarbeitern dar, so dass sie nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen anderer Fallgruppen etwa als "sonstige" wie Erzieher oder Heilpädagogen/Heilerziehungspfleger eingruppiert werden können (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, Stand Mai 2012, Rz. 759; BAG vom 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - juris Rn.23*). Wollte man auch die Gruppenleiter im handwerklichen Erziehungsdienst in einer Werkstatt für behinderte Menschen wie Erzieher oder Heilpädagogen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten eingruppiieren, wäre die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD-VKA (früher: Fallgruppe 4 der VergGr. VII und VIb BAT) inhaltsleer (vgl. *BAG vom 4. Mai 1994 - 4 AZR 438/93 - juris Rn.23; vom 30. November 1994 - 4 AZR 888/93 - juris Rn. 28; vom 2. Dezember 1998 - 4 AZR 59/98 - juris Rn. 31*).

28 b)

Darüber, ob die Unterscheidung zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits bei den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst heute noch zeitgemäß und zweckmäßig ist, hat das Gericht nicht zu befinden. Die Tarifvertragsparteien haben eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sache der Gerichte ist es nicht, zu prüfen, ob die Tarifvertragsparteien jeweils die gerechteste und zweckmäßigste Regelung getroffen haben. Sie haben nur zu kontrollieren, ob die bestehende Regelung die Grenzen des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien und damit die Grenzen der Tarifautonomie überschreitet. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Es sind nachvollziehbare Gründe vorstellbar, aus denen die in erster Linie betreuenden Tätigkeiten der Erzieher und Heilerziehungspfleger, der Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie der ihnen gleichgestellten Mitarbeiter („sonstige Beschäftigte“) anders zu bewerten sind als die Tätigkeiten der Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst, bei denen die Beaufsichtigung und Betreuung von behinderten Menschen auf handwerklichem Gebiet im Vordergrund steht (vgl. *BAG vom 14. September 1994 - 4 AZR 785/93 - juris Rn. 22*).

29 2.

Die Entgeltgruppen, soweit vorliegend von Belang, lauten:

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/ Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/ Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe S 8b

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/ Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/ Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

30 3.

Für die Zuordnung entscheidend ist folglich die Ausübung der entsprechenden Tätigkeiten. Es ist festzustellen, ob die den Mitarbeitern übertragenen Tätigkeiten überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen sind, bei denen die Beaufsichtigung und Betreuung von Behinderten auf handwerklichem Gebiet im Vordergrund steht, oder ob überwiegend erzieherische oder betreuerische und pflegerische Aufgaben anfallen, wie sie dem allgemeinen Erziehungsdienst oder dem im Bereich der Heilpädagogik entsprechen. Zur Erfüllung der Anforderung „entsprechende Tätigkeit“ im Sinne des Tätigkeitsmerkmals in der Entgeltgruppe S 8b des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD muss eine Tätigkeit übertragen sein, die die tariflich vorausgesetzte Ausbildung erfordert und dem Berufsbild eines Erziehers, Heilerziehungspflegers oder Heilerziehers mit staatlicher Anerkennung entspricht. Der tariflich verwendete Begriff ist im berufskundlichen Sinne zu verstehen (*vgl. BAG vom*

13. November 2019 - 4 AZR 234/08 Rn. 44; zum BAT BAG vom 1. Juli 2009 - 4 AZR 234/08 - Rn. 29).

31 a)

Danach sind Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger für die pädagogische, lebenspraktische und pflegerische Unterstützung und Betreuung von Menschen mit geistiger, körperlicher und/oder seelischer Behinderung aller Altersstufen zuständig. Sie begleiten und unterstützen die zu betreuenden Menschen mit Behinderung, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Dabei berücksichtigen sie Art und Grad der jeweiligen Behinderung. Sie unterstützen die zu Betreuenden bei der Verrichtung alltäglicher Tätigkeiten wie Einkauf oder Nahrungszubereitung und motivieren sie zu Freizeitbeschäftigungen wie Malen, Musizieren oder Schwimmen. Ebenso fördern sie das soziale Verhalten sowie die persönliche Entwicklung der zu Betreuenden und stehen diesen bei ihrer schulischen oder beruflichen Eingliederung zur Seite. Darüber hinaus helfen Heilerziehungspfleger bettlägerigen, behinderten oder kranken Menschen bei der Körperpflege, bei der Nahrungsaufnahme sowie beim An- und Auskleiden. Sie erledigen zudem organisatorische und verwaltungstechnische Arbeiten. Beispielsweise planen und gestalten sie das Freizeitprogramm oder wirken bei der Erstellung von Förderplänen mit. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt auf der Inklusion, d.h. auf der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe, der Bildung, Pflege und Gesundheit. Ziel ist es, den von ihnen betreuten Menschen zu einer möglichst selbstbestimmten Lebensweise bei größtmöglicher Lebensqualität zu verhelfen. Zu den Aufgaben und Tätigkeiten eines Heilerziehungspflegers gehören unter anderem die Sorge für Hygiene und Bekleidung der Menschen mit Behinderung, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Medikamente nach ärztlicher Verordnung registrieren, verwahren, bestellen und ausgeben, der Aufsichtspflicht nachkommen, Maßnahmen sowie Hilfe und Begleitprozesse dokumentieren, z.B. Medikamentengabe, Tagesabläufe oder besondere Vorkommnisse, Förderpläne, beispielsweise im lebenspraktischen, musischen und sozialen Bereich erstellen und umsetzen sowie pädagogische Maßnahmen für Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten durchführen. Im Rahmen der individuellen Entwicklungsförderung unterstützen sie die berufliche Eingliederung und stärken die Eigenverantwortlichkeit der Menschen mit Behinderung durch geeignete Maßnahmen. Innerhalb von Arbeitsgruppen schaffen sie ein Gruppenmilieu, in dem sich der

Mensch mit Behinderung wohlfühlt, regen Hobby- und Freizeitaktivitäten an, unterstützen sie und setzen sie um. Sie fördern künstlerisch-musische Aktivitäten, z.B. Singen, Musizieren sowie Werken und organisieren und gestalten gruppen- und heimübergreifende Veranstaltungen wie Ausflüge, Feste oder Feiern. Außerdem gehört es zu ihrer Aufgabe, Menschen mit Behinderung in das soziale Umfeld zu inkludieren, beispielsweise Beziehungen mit den Angehörigen der betreuten Personen, wie Eltern, Verwandten und Freunden anbahnen und unterstützen, sowie Angehörige, Ehrenamtliche und potentielle Arbeitgeber beraten und gegebenenfalls bei der Hilfebedarfsermittlung oder bei der Auswahl sinnvoller Maßnahmen unterstützen (*www.berufenet.arbeitsagentur.de - Heilerziehungspfleger/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 25. September 2020; vgl. auch BAG 23. Oktober 2012 - 4 AZR 48/11 - Rn. 25*). Eine heilpädagogische Tätigkeit besteht in der Förderung und Betreuung behinderter Menschen mit besonderen, spezifischen Erziehungsformen. Sie kann sich nicht auf einzelne Lebensbereiche des Behinderten beschränken, sondern muss in einem umfassenden Sinn seine gesamte Persönlichkeit zum Gegenstand haben (*vgl. BAG vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 358/92 - juris Rn. 35*).

32 b)

Erzieher beobachten das Verhalten und Befinden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, betreuen und fördern sie, analysieren die Ergebnisse nach pädagogischen Grundsätzen und beurteilen z.B. Entwicklungsstand, Motivation oder Sozialverhalten. Auf dieser Grundlage erstellen sie langfristige Erziehungspläne und bereiten Aktivitäten sowie pädagogische Maßnahmen vor, die z.B. das Sozialverhalten oder die individuelle Entwicklung unterstützen. Sie fördern die körperliche und geistige Entwicklung der Kinder und Jugendlichen, indem sie diese zu kreativer Betätigung sowie zu freiem oder gelenktem Spielen anregen. Ferner dokumentieren sie die Maßnahmen und deren Ergebnisse, führen Gespräche, unterstützen und beraten bei schulischen Aufgaben und privaten Problemen. Darüber hinaus bereiten sie Speisen zu, behandeln leichte Erkrankungen und Verletzungen und leiten zu Körperpflege- und Hygienemaßnahmen an. Erzieher reflektieren die erzieherische Arbeit im Team, ggf. auch zusammen mit Vorgesetzten oder Fachleuten aus Medizin, Psychologie und Therapie, und arbeiten mit anderen sozialpädagogischen Fachkräften zusammen. Schließlich halten sie zu Eltern bzw. Erziehungsberechtigten engen Kontakt und stehen ihnen informierend und beratend zur

- 33 c)
Die Aufgabe des handwerklichen Erziehungsdienstes besteht darin, für behinderte, kranke und verhaltensauffällige Menschen aus dem vielfältigen Angebot von Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitstechniken die jeweils richtigen, d.h. fördernden und fordernden, Maßnahmen herauszufinden, Menschen mit Behinderung anzulernen, auszubilden, anzuleiten, zu fördern mit arbeitstechnischen und -therapeutischen Methoden und zu betreuen, um ihnen den Einstieg in ein geregeltes Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Sie beurteilen die Fähigkeiten, Begabungen und Kenntnisse der ihnen anvertrauten Personen und schätzen die Anforderungen und Belastungen eines Arbeitsplatzes ein. Auf dieser Grundlage wählen sie zusammen mit den Betroffenen geeignete Aufgaben aus. Dabei dokumentieren Arbeitserzieher die Maßnahmen und verfassen Entwicklungsberichte, stellen Förderpläne zusammen und setzen diese um. Sie leiten die betreuten Personen bei Tätigkeiten und Arbeitstechniken an, z.B. in handwerklichen oder industriellen Fertigungsmethoden, gestalten Arbeitsplätze und überwachen die Ausführung der Arbeiten. Arbeitstechnische Aufgaben bestehen etwa darin, Arbeitsaufträge in der Gruppe durchzuführen, die Qualität der Produkte sicher zu stellen, Termine einzuhalten, mit auftraggebenden Firmen zusammenzuarbeiten, den Arbeitsablauf nach den Fähigkeiten der Gruppenmitglieder zu gestalten, Hilfsmittel zu erstellen, Vorrichtungen zu bauen und die behinderten Menschen in neue Fertigungstechniken einzuweisen.
- 34 Darüber hinaus fördern sie das Arbeits- bzw. Sozialverhalten der Betroffenen und unterstützen diese bei persönlichen Problemen am Arbeitsplatz oder bei Konflikten in der Gruppe. Auf diese Weise sollen die betreuten Personen Tätigkeiten einüben, die der Lebens- und Arbeitswirklichkeit entsprechen, sowie Eigenschaften - wie Sorgfalt, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Zielstrebigkeit - erwerben, um den späteren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Die Arbeitsaufgabe besteht auch in der Mitwirkung bei der Erstellung von Entwicklungsberichten und arbeitsbegleitenden Maßnahmen wie Sport, Festen und Ausflügen, Freizeiten und verschiedenen Kursangeboten (vgl. BAG vom 2. Dezember 1998 - 4 AZR 59/98 - juris Rn. 33 ff. mit Hinweis auf: Blätter zur Berufskunde, Arbeitserzieher/Arbeitserzieherin, 2-IV A 21, 3. Aufl. 1996,

Seite 8; www.berufenet.arbeitsagentur.de - Arbeitserzieher/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 25. September 2020).

- 35 c)
Für die eingruppierungsrechtliche Zuordnung eines, wie hier, einheitlichen Arbeitsvorganges ist nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit und danach zu fragen, ob die auszuübende Tätigkeit die typische Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für Behinderte ist, also eine Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst vorliegt, oder ob der Mitarbeiter überwiegend Aufgaben des ganzheitlichen Erziehungsdienstes, also spezifisch betreuerische und pflegerische Aufgaben zu erfüllen hat (*Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 4. Mai 2018 - M 08/2017 und M 10/2017 -*, www.dbk.de „Entscheidungen“).
- 36 4.
In Anwendung dieser Grundsätze ist die den Mitarbeitern D. G. und P. übertragene Tätigkeit die typische Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Tätigkeit der Mitarbeiterin W. ist ebenfalls (noch) als eine solche zu bewerten. Der Schwerpunkt auch ihrer Aufgabenstellungen liegt noch auf dem handwerklichen Erziehungsdienst und nicht überwiegend im Bereich erzieherischer und pflegerischer Tätigkeiten. Soweit solche anfallen, sind sie Bestandteil des handwerklichen Erziehungsdienstes und der starken Behinderung der Beschäftigten geschuldet. Bei der Bewältigung dieser Einschränkungen sollen die Mitarbeiter nicht anleiten, sondern nur unterstützen oder assistieren. Das ist bewiesen.
- 37 a)
Die Zeugen S. und N. haben bekundet, der Schwerpunkt des Aufgabenbereichs dieser Mitarbeiter liege in der Qualifizierung der behinderten Menschen und sei auf das Handwerkliche bezogen. Übereinstimmend haben sie ausgesagt, die Mitarbeiter beobachteten die behinderten Menschen und wiesen ihnen je nach dem Entwicklungsgrad ihrer handwerklichen, körperlichen und kognitiven Fähigkeiten sehr einfache, einfache, mittlere oder schwierige Arbeiten zu. Dabei leiteten sie an, zeigten, wie mit den Materialien umzugehen sei und wie die zu produzierenden Produkte herzustellen seien. Der Tagesablauf sei bei allen grundsätzlich gleich. Er beginne nach der Begrüßung mit der ersten Arbeitsphase; danach werde gefrühstückt. Die Beschäftigten von Frau D., Frau G. und Herrn P. benötigten kein Anleiten beim Essen, sondern höchstens eine Assistenz. Das gelte auch für die zweite und die dritte Arbeitsphase,

die nach dem Mittagessen beginne. Das Anleiten beziehe sich überwiegend auf die handwerklichen Tätigkeiten, um die anfallenden Produktionsarbeiten bewältigen zu können. Die Mitarbeiter hätten im Wesentlichen den Produktionsprozess zu gestalten und die Beschäftigten dabei zu motivieren. Es handle sich um produktionsstarke Gruppen.

38 Der so beschriebene Aufgabenbereich entspricht damit vollständig dem Berufsbild des oben dargestellten handwerklichen Erziehungsdienstes. Kennzeichnend ist, dass ein Ruheraum für die Beschäftigten nicht benötigt wird. Das haben die Zeugen bekundet. Der Raucherraum ist ausreichend und wird gerne angenommen. Der Großteil der Beschäftigten ist selbständig. Grundpflegerische Tätigkeiten fallen kaum an. Die von dem Zeugen N. zur Veranschaulichung mitgebrachten Beispiele der herzustellenden Materialien unterstreichen das Ergebnis. Gestaltung des Produktionsprozesses und Arbeitsmotivation hängen eng miteinander zusammen. Sie beziehen sich im Kern ausschließlich auf die Produktion.

39 b)
Entsprechendes gilt für die Mitarbeiterin W. Zwar ist diese für eine betreuungsintensive Gruppe zuständig. Dennoch entspricht ihr Aufgabenbereich im Schwerpunkt noch dem des handwerklichen Erziehungsdienstes. Das ist durch die Zeugeneinvernahme bewiesen.

40 aa)
Der Zeugen S., der zuständige Abteilungsleiter für den betreuungsintensiven Produktionsbereich ist, und der Zeuge N. haben auch insoweit übereinstimmend bekundet, dass bei den Gruppen mit betreuungsintensiven behinderten Menschen das Leistungsangebot die Teilhabe am Arbeitsleben sei. Natürlich müsse der Mitarbeiter einer solchen Gruppe auch grundpflegerische Tätigkeiten leisten, zu denen etwa das Reichen von Essen, das Begleiten zur Toilette, Hygienemaßnahmen und auch die Gabe von Medikamenten gehörten, weil der Dienstgeber hierzu verpflichtet sei.

41 Die Zeugen haben sich - im Einverständnis mit den Parteien - auf die Schilderung des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters G. bezogen, weil dieser dem der Mitarbeiterin W. entspricht. Zum Arbeitsplatz von Herrn G. haben die Zeugen ausgesagt: In den betreuungsintensiven Gruppen würden schwerpunktmäßig nur einfache und wiederkehrende Arbeiten verrichtet; so könne den behinder-

ten Menschen ein gewisses Maß der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden; der Gruppenleiter sei dabei unterstützend tätig; er solle anleiten und motivieren, damit die behinderten Menschen Spaß an der Arbeit hätten. Rollstuhlfahrer müssten morgens vom Bus abgeholt und nachmittags wieder zurückgebracht werden; es müsse ihnen beim Umziehen und den Toilettengängen geholfen werden. Weil die Beschäftigten im emotionalen und sozialen Bereich mehr Hilfebedarf hätten, sei die Gruppengröße auf acht Beschäftigte heruntergefahren worden. Dadurch habe der Gruppenleiter mehr Zeit für den einzelnen Beschäftigten, um diesen bei der Maßnahme anzuleiten. Natürlich sei der Hilfebedarf in einer betreuungsintensiven Gruppe höher und der Anteil produktiver Tätigkeit geringer. Im Vordergrund stünden aber dennoch die Produktion und das Fertigen von Werkstücken.

- 42 bb)
Die Zeugen haben damit einen Arbeitsplatz beschrieben, wie er überwiegend den Merkmalen eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen entspricht. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt demnach hier im handwerklichen Erziehungsdienst. Den behinderten Menschen soll ein gewisses Maß der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Um dies zu erreichen, sind die Arbeitsinhalte dahin ausgerichtet, die einzelnen Produktionsschritte behindertengerecht auszugestalten.
- 43 Das Produktionsergebnis, d.h. die Produktionsmenge, ist dem Grunde nach nachrangig. Im Vordergrund steht das Bemühen, die behinderten Menschen handwerklich an Arbeit heranzuführen und sie dabei anzuleiten und zu unterstützen (Teilhabe am Arbeitsleben). Der Schwerpunkt der übertragenen Tätigkeit liegt damit im handwerklichen Erziehungsdienst und nicht im allgemeinen Erziehungsdienst oder in der heilpädagogischen Erziehung.
- 44 cc)
Dem Ergebnis steht nicht entgegen, dass zur Ermöglichung der Arbeitsleistung auch umfangreiche pflegerische Tätigkeiten anfallen, wie sie dem Berufsbild der Heilerziehungspfleger entsprechen. Die Aufgabenfelder überschneiden sich hier teilweise. Bei der Bewertung des Arbeitsplatzes muss deshalb danach unterschieden werden, wo der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt (*Kirchlicher Arbeitsgerichtshof vom 4. Mai 2018 - M 8/2017 und M 10/2017 -*, www.dbk.de „Entscheidungen“). Das ist vorliegend in der Werkstatt für behin-

derte Menschen auch einer betreuungsintensiven Gruppe der handwerkliche Erziehungsdienst, wie er oben definiert wurde. Die Pflege- und Betreuungstätigkeiten, die zur Grundpflege gehören, sind der Behinderung der Beschäftigten geschuldet. Sie müssen erbracht werden, um die Arbeitsleistung der Beschäftigten - mit Rücksicht auf die vorliegenden Behinderungen - zu ermöglichen. Sie sind damit Bestandteil des handwerklichen Erziehungsdienstes, der zum Ziel hat, die Rahmenbedingungen für produktive Arbeitsleistung der Beschäftigten zu schaffen und diese handwerklich tätig sein und damit am Arbeitsleben teilhaben zu lassen.

- 45 dd)
Dass eine solche Aufgabe in einer Gruppe überwiegend betreuungsintensiver behinderter Menschen ein hohes Maß an Wissen und Erfahrung erfordert, schwierig und anstrengend und darüber hinaus sozial besonders wertvoll ist, haben die Tarifvertragsparteien bei der Definition der Eingruppierungsmerkmale nicht gesondert bewertet (s.o. I. 2. a). Sie unterscheiden bei dem Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe S 7 nicht zwischen Gruppenleitern in Werkstätten mit behinderten Menschen, die einer betreuungsintensiven Gruppe zugewiesen sind, und solchen, die eine Gruppe mit behinderten Menschen führen, die einen nur geringen oder mittleren Hilfebedarf haben. Sie unterscheiden allein zwischen handwerklichem Erziehungsdienst und allgemeinem Erziehungsdienst (Erzieher, Heilerzieher oder Heilerziehungspfleger). Danach grenzen sie die Eingruppierung ab, weshalb auch die Tätigkeit der Mitarbeiterin W. dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen ist.

- 46 4.
Anders ist es bei den Mitarbeitern G. und Ge. Bei ihren Aufgabenfeldern steht nicht der handwerkliche Erziehungsdienst im Vordergrund. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in Aufgaben, die überwiegend dem heilpädagogischen Erziehungsdienst entsprechen. Der Aufgabenbereich dieser Mitarbeiter entspricht überwiegend den Tätigkeiten von Heilerziehungspflegern. Die Mitarbeiter sind im Schwerpunkt für die pädagogische und lebenspraktische Unterstützung und Betreuung der behinderten Menschen zuständig. Sie begleiten und unterstützen diese, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf der Inklusion, dh. der gleichberechtigten gesell-

schaftlichen Teilhabe. Der Schwerpunkt liegt also nicht im handwerklichen Erziehungsdienst. Das ist bewiesen.

47 a)
Herr Ge. wird im Bereich „Arbeit nach Maß“ überwiegend mit Aufgaben eingesetzt, die dem Erziehungsdienst zuzuordnen sind.

48 aa)
Der Zeuge L. hat hierzu bekundet, „Arbeit nach Maß“ bedeute, dass die Arbeit von den Werkstätten auf externe Unternehmen übertragen werde; damit werde die Teilhabe am Arbeitsleben in die Betriebe gebracht. Der Ansatz sei: „Dort wo auch andere arbeiten, kann auch der Beschäftigte einer Werkstatt arbeiten.“ Der Zeuge hat erläutert, wie die Arbeitsschritte im Einzelnen aussehen: Ein Beschäftigter melde sich für einen Einsatz im Bereich „Arbeit nach Maß“; dann führe der hierfür zuständige Gruppenleiter, der Integrationsbegleiter genannt werde, ein Gespräch mit dem Beschäftigten. Befürworte die Werkstatt den externen Einsatz des Beschäftigten, erstelle der Integrationsbegleiter ein Fähigkeitsprofil, führe Gespräche, um den möglichen Einsatz und die Ausgestaltung der Akquise zu prüfen, spreche mit den Unternehmen, den Angehörigen des Beschäftigten und dem sogenannten Paten des betreffenden Unternehmens (Ansprechpartner des Beschäftigten vor Ort). Er begleite den Prozess der Erprobungsphase, sei immer erster Ansprechpartner und hospitiere am Arbeitsplatz; bestehe Verbesserungsbedarf, kümmere er sich auch darum; er überlege, ob weitere Qualifizierungen des Beschäftigten erforderlich seien, und betreue den behinderten Menschen während der Kooperationsphase. Natürlich müsse er auch für Krisensituationen zur Verfügung stehen. Ein Integrationsbegleiter müsse prozesshaft denken. Er müsse den Beschäftigten in den Produktionsprozess des Unternehmens einbinden, damit dieser am Arbeitsleben teilhaben könne.

49 bb)
Diese Aufgaben entsprechen im Schwerpunkt einer Tätigkeit, die dem Berufsbild eines Heilerziehungspflegers bzw. eines Heilerziehers zuzuordnen ist. Der Mitarbeiter widmet sich im Wesentlichen den seelischen und sozialen Belangen der Beschäftigten; für die eingruppierungsrechtliche Zuordnung prägend geht es primär um die Förderung der behinderten Menschen im sozialen und persönlichen Bereich vor dem Hintergrund der festgestellten handwerklichen

Fähigkeiten. Der Fokus der Tätigkeitsinhalte liegt gerade nicht in der Zuweisung produktiver Arbeit und der Erarbeitung von Konzepten für deren Förderung. Als typische Aufgabe von Heilerziehungspflegern wird das Fördern des sozialen Verhaltens sowie der persönlichen Entwicklung der zu Betreuenden genannt. Heilerziehungspfleger stehen den behinderten Menschen bei ihrer beruflichen Eingliederung zur Seite. Sie sind für die pädagogische und lebenspraktische Unterstützung und Betreuung der behinderten Menschen zuständig, begleiten und unterstützen diese, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Eben dies beinhaltet der Bereich „Arbeit nach Maß“. Dass der Aufgabenbereich an die Werkstätten für behinderte Menschen angegliedert ist und es im Grundsatz auch um Teilhabe an Arbeit geht, macht die Tätigkeit nicht zu einer solchen des handwerklichen Erziehungsdienstes. Der Schwerpunkt liegt nicht in der handwerklichen Anleitung, sondern in der Eingliederung des behinderten Menschen in den beruflichen Alltag eines Unternehmens. Das ist jedoch heilpädagogischer Erziehungsdienst.

50 b)

Entsprechendes gilt für die Mitarbeiterin G. Sie hat eine Qualifikation als Heilerziehungspflegerin und betreut eine sogenannte Vorseniorengruppe. Auch sie erbringt im Schwerpunkt heilerziehungspflegerische bzw. heilpädagogische Tätigkeiten.

51 aa)

Die Zeugen S. und N. haben hierzu bekundet, dass die behinderten Menschen der Vorseniorengruppe einen mittleren Hilfebedarf hätten; sie hätten das Rentenalter noch nicht erreicht, seien aber vorzeitig gealtert; ihre Leistungsfähigkeit entspreche nicht ihrem Alter und lasse absehbar weiter nach. Die behinderten Menschen würden bis zum Rentenalter begleitet; ein Großteil sei teilzeitbeschäftigt; der Tagesablauf sei in etwa so wie der von Herrn P. oder Frau W. Der Unterschied bestehe darin, dass die Beschäftigten eine deutlich längere Mittagspause hätten, während der sie auch schlafen könnten. In dieser Zeit erledige die Mitarbeiterin Vor- und Nachbereitungs- oder Dokumentationsarbeiten. In der Gruppe gehe es nicht um die Produktionsleistung und deren Erfolg, sondern darum, dass die Beschäftigten ihrem Alterungsprozess entsprechend weiter arbeiten und körperlich fit blieben, um den Prozess ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsleben akzeptabel zu gestalten. Es gebe

Menschen, die sich über den Begriff und den Inhalt einer Arbeit definierten. Deshalb achte die Mitarbeiterin auf die Einteilung der Tagesstruktur, also darauf, welche Maßnahme der behinderte Beschäftigte zu welcher Zeit wahrnehme. Hier dürfe nicht von „arbeitsanbahnenden Maßnahmen“, sondern von „arbeitsabnehmenden Maßnahmen“ gesprochen werden. Gemeint sei damit, dass die Beschäftigten, die das Ziel ihrer Tätigkeit darin sähen, möglichst viel zu schaffen, motiviert würden, ihre täglich zu erbringende Arbeitsleistung herunterzufahren. Durch die tagesstrukturierenden Maßnahmen werde bewirkt, dass sie eine Auszeit von der Arbeit nähmen. Gerade in der Gruppe von Frau Gels sei dies wichtig, weil den dort Beschäftigten der Ausstieg aus der Arbeit erfahrbar und annehmbar gemacht werden solle. Dazu würden mit den Beschäftigten Gespräche geführt. In der Gruppe werde natürlich auch gearbeitet. Es würden nicht den ganzen Tag Gespräche geführt. Produktionsarbeit werde zwar geleistet, die Produktionsmenge werde jedoch den abnehmenden Arbeitsfähigkeiten der Beschäftigten angepasst.

- 52 Für die Tätigkeit erforderlich sei Erfahrung mit einer solchen Zielgruppe. Erforderlich sei auch das Wissen über die Lebensphasen der Beschäftigten. Diese Kenntnisse erwerbe man durch die alltägliche Arbeit, aber auch durch Fortbildungen. Die Aufgabe der Gruppenleiterin sei die Unterstützung der Beschäftigten bei der Bewältigung der Situation, aus der Teilhabe am Arbeitsleben ausscheiden zu müssen
- 53 bb)
Die von den Zeugen dargestellten Tätigkeitsinhalte belegen einen Schwerpunkt auf der heilerziehungspflegerischen Tätigkeit, nicht auf dem handwerklichen Erziehungsdienst. Den Beschäftigten soll der Ausstieg aus dem Berufsleben „erfahrbar gemacht werden“. Die behinderten Menschen sollen lernen, ihren Lebensinhalt nicht mehr in der Arbeit zu sehen.
- 54 Die Mitarbeiterin Frau G. ist damit täglich bemüht, erzieherisch auf die Beschäftigten einzuwirken, von der „Arbeit loszulassen“, indem sie - so hat der Zeuge N. bekundet - „den Beschäftigten auch einmal sagt, dass sie eine Pause einlegen sollen“. Bei ihrer täglichen Arbeit arbeitet sie mit dem Erfahrungswissen einer Heilerzieherin bzw. Heilerziehungspflegerin. Wie in den Blättern zur Berufskunde ausgeführt (s.o.), sind Heilerzieher und Heilerziehungspfleger für die pädagogische, lebenspraktische und pflegerische Unterstützung und

Betreuung von Menschen mit geistiger, körperlicher und/oder seelischer Behinderung aller Altersstufen zuständig; sie begleiten und unterstützen die zu betreuenden Menschen mit Behinderung, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbstständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Dabei berücksichtigen sie Art und Grad der jeweiligen Behinderung. Ziel ist es, den von ihnen betreuten Menschen zu einer möglichst selbstbestimmten Lebensweise bei größtmöglicher Lebensqualität zu verhelfen.

55 Vorliegend führt die Mitarbeiterin G. die Beschäftigten dahin, zu erkennen, dass auch ein Leben ohne Arbeit sinnvoll sein kann. Sie lehrt sie, eine Tagesstruktur für den bevorstehenden Ruhestand zu finden. Damit liegt der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit nicht im handwerklichen Erziehungsdienst, sondern in der Heilpädagogik.

56 c)
Die Aussagen der Zeugen sind glaubhaft. Der Zeuge S. ist der zuständige Abteilungsleiter für den betreuungsintensiven Produktionsbereich und der Zeuge N. ist Nachfolger von Frau E. Die Zeugen haben demzufolge aus eigener Kenntnis und mit Sachkunde berichten können. Dabei haben sie ihre Aussagen auf eigene Wahrnehmungen gestützt. Entsprechendes gilt für den Zeugen L. Zwar haben die Zeugen sich zu Anfang ihrer Aussage nach dem Eindruck des Gerichts überwiegend auf Fachbegriffe verlegt statt die tatsächlichen Vorgänge plastisch zu schildern. Auch hat es nicht weitergeholfen, dass sie die Arbeitsplätze eher aus Sicht der Beschäftigten beschrieben haben. Auf mehrfache Nachfrage des Gerichts haben sie jedoch das ernsthafte Bemühen gezeigt, die Aufgabenstellungen der Arbeitsbereiche und die Tätigkeiten der Mitarbeiter darzustellen. Dies haben sie ausführlich und detailreich getan. Herr N. hat zur Veranschaulichung seiner Aussage überdies Muster der herzustellenden Produkte mitgebracht. Er war außerordentlich bemüht, dem erkennenden Gericht die in der Werkstatt anfallenden Arbeitsaufgaben im Einzelnen zu erklären.

57 Die Zeugen sind auch glaubwürdig. Zwar haben sie ersichtlich das Klagebegehren unterstützen wollen, indem sie auffallend häufig betont haben, „den Beschäftigten solle eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden“. Ihre Aussagen haben aber erkennbar ihrer Überzeugung entsprochen Sie haben

weder eingeübt noch übertrieben gewirkt. Die Zeugen haben ihre Antworten auf Fragen sicher und widerspruchsfrei abgegeben; ihre Aussagen haben keine Brüche enthalten. Auch Nachfragen haben sie ohne zu zögern beantwortet.

58 B.

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

59 C.

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.