

### **Leitsatz**

Einzelfallentscheidung zu der beantragten Zustimmung zu einer Um- bzw. Rückgruppierung eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen mit erhöhtem Betreuungsaufwand, der zuletzt der Entgeltgruppe 9 zugewiesen und entsprechend vergütet war.

Entscheidungsrelevante Frage: „Liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst oder im Erziehungsdienst“.

### **Tenor**

1. Die Zustimmung der Beklagten zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD wird ersetzt.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten um die Ersetzung der Zustimmung zur Rückgruppierung eines Gruppenleiters 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 den die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Anwendung findet. Er betreibt mehrere Werkstätten für behinderte Menschen und beschäftigt in diesem Bereich ca. 500 Menschen mit Behinderung, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Der Werkstatt ist eine Tagesförderstätte iSd. §§ 219, 220 SGB XII (§ 136, 137 SGB XII aF) angegliedert. Die Werkstätten sind gemäß den gesetzlichen Grundlagen in einen sogenannten 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.

- 3 Auf sämtliche Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter findet auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) Anwendung. Zum 1. Oktober 2015 wurde der TVöD überarbeitet. Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung werden danach 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. Der von dem Umgruppierungsbegehren betroffene Mitarbeiter G. war zuletzt der Entgeltgruppe 9 Anlage A zum TVöD zugewiesen und entsprechend vergütet.
- 4 Im Zuge einer Überprüfung der Eingruppierung von allen seinen Gruppenleitern in Werkstätten für behinderte Menschen anlässlich der Tarifumstellungen kam der Dienstgeber zu dem Ergebnis, diese seien, soweit sie eine Qualifikation als Geselle, Erzieher oder Heilerziehungspfleger oder eine ähnliche Qualifikation aufwiesen, richtigerweise in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD einzugruppieren. Deshalb forderte er die Beklagte (im Folgenden: Mitarbeitervertretung) mit Schreiben vom 19. Dezember 2016, auf welches Bezug genommen wird (Anlage K 9), auf, der beabsichtigten Rückgruppierung in Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zur Anlage C TVöD zuzustimmen. Die Mitarbeitervertretung lehnte mit Schreiben vom 21. Dezember 2016 ab (Anlage K 10).
- 5 Der von der beabsichtigten Rückgruppierung betroffene Mitarbeiter G. ist ausgebildeter Erzieher mit staatlicher Anerkennung. Er wird bei dem Dienstgeber als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Er leitet eine sogenannte betreuungsintensive Gruppe. Die in dieser Gruppe beschäftigten behinderten Menschen haben einen überdurchschnittlichen Hilfebedarf und können nur kleinere Arbeiten erledigen. Sie sind allerdings in der Lage, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. In der Gruppe von Herrn G. werden Verpackungsarbeiten ebenso wie kleinere Montagearbeiten durchgeführt. Vor der Tarifumstellung für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst und danach war Herr G. in Entgeltgruppe 9 der Anlage A zum TVöD eingruppiert. Er hat nicht im Zuge der Überleitung des Bundesangestelltentarifvertrages 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.

- 6 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.
- 7 Mit der vorliegenden Klage begehrt der Dienstgeber die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung durch das kirchliche Arbeitsgericht.
- 8 Der Dienstgeber hat die Auffassung vertreten, die von der Rückgruppierung betroffenen Mitarbeiter seien in Entgeltgruppe S 7 TVöD einzugruppieren. Die vorläufige Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD sei unrichtig. Die von dem Mitarbeiter auszuübende 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 Der Dienstgeber hat beantragt,  
die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhanges zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen.
- 10 Die Mitarbeitervertretung hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.

- 11 Sie hat die Auffassung vertreten, der Schwerpunkt der Tätigkeiten aller bei dem Dienstgeber beschäftigten 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, höheren Wert auf die erzieherische Qualifikation als auf die handwerkliche. Da die Betreuungsarbeiten im Vordergrund stünden, handele es sich um klassische Aufgaben eines Heilerziehungspflegers oder Erziehers. An einer Arbeitsplatzbeschreibung fehle es.
- 12 Mit Urteil vom 1. Juli 2017 hat das kirchliche Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt: Der Mitarbeitervertretung stehe ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 33 Abs. 4 iVm § 35 Abs. 2 MAVO zu. Die Tätigkeit des Mitarbeiters G. entspreche nicht der vom Dienstgeber in Aussicht genommenen Entgeltgruppe S 7 TVÖD-VKA; der Mitarbeiter sei staatlich ausgebildeter Erzieher und werde als solcher in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingesetzt. Bei seiner Arbeit handele es sich nicht um Tätigkeiten im handwerklichen Erziehungsdienst. Vielmehr stünden die Betreuung der Beschäftigten und der erhöhte Bedarf an einer solchen im Vordergrund.
- 13 Auf die Revision des Dienstgebers hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Kirchliche Arbeitsgericht zurückverwiesen. Schon wegen des Streits über die von dem Mitarbeiter tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten sei eine weitere Aufklärung erforderlich. Zu klären sei, ob sich dessen Tätigkeit auf die eines Gruppenleiters im handwerklichen Erziehungsdienst beschränke oder ob in einer betreuungsintensiven Gruppe weitergehend und überwiegend betreuerische und pflegerische Aufgaben anfielen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Bei der abschließenden Bewertung habe das Gericht zu berücksichtigen, dass es sich vorliegend nicht nur um eine erstmalige Eingruppierung, sondern um eine sogenannte korrigierende Rückgruppierung handele, für die erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast gelten, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirkten.
- 14 Der Dienstgeber hat daraufhin weiter 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 Voraussetzungen 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 anböte.

- 15 Die Gruppe, die der Mitarbeiter G. leite, bestehe im Durchschnitt aus ca. acht Beschäftigten. Der Mitarbeiter müsse für diese den Arbeitsablauf planen und kontrollieren und sie bei der Arbeit anleiten. Dazu müsse er die anfallenden Verpackungs- und Montagearbeiten in sinnvolle, für die einzelnen Beschäftigten leistbare Arbeitsvorgänge aufteilen. Sodann habe er sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre Arbeiten ordnungsgemäß erledigen, damit eine termingerechte und den Qualitätsanforderungen entsprechende Durchführung der Leistungen sichergestellt sei. Dazu gäbe er ihnen jeweils Hilfestellungen. Die berufliche Förderung beziehe sich dabei auch auf das Sozial- und Arbeitsverhalten. Darüber hinaus müsse er die Beschäftigten zur Arbeitsleistung motivieren und Streitigkeiten zwischen ihnen schlichten. Die Tätigkeiten, die er erbringe, 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 durch Irrtum falsch eingruppiert worden. Wie dieser Irrtum entstanden sei, lasse sich im Einzelnen nicht mehr aufklären. Es habe ein Irrtum bei der Eingruppierung vorgelegen.

- 16 Der Dienstgeber beantragt,

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Umgruppierung des Herrn G. in die Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD zu ersetzen,

- 17 Die Mitarbeitervertretung beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 18 Sie hält an ihrer bisher vertretenen Auffassung fest, nach der die Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen nicht Tätigkeiten erbringen, die dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen seien. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liege im Bereich betreuender 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 pflegerischen Tätigkeiten ausgerichtet seien.
- 19 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 3-5 die Mithilfebetreuungskräfte. Diese würden mittlerweile ausschließlich durch Mittel, die von den Leistungsträgern zweckbestimmt hierfür zur Verfügung gestellt würden, vergütet. 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.

- 20 Mit Urteil vom 28. Januar 2019 - I MAVO 12/18 - hat das Kirchliche Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Auf die Anhöhrungsrüge des Dienstgebers hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof das Urteil des erkennenden Gerichts wegen Gehörsverletzung aufgehoben und den Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht zurückverwiesen. Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.
- 21 Das Gericht hat gemäß Beweisbeschluss vom 16. September 2020 Beweis erhoben über die Behauptungen der Parteien, ob sich die übertragenen Tätigkeiten schwerpunktmäßig auf den handwerklichen Erziehungsdienst beschränken oder ob überwiegend betreuende und pflegerische Aufgaben anfielen, die dem allgemeinen Erziehungsdienst zuzuordnen seien, und die Zeugen S. und N. sowie den Mitarbeiter G. vernommen. Auf die Vernehmung des Zeugen K. hat der Dienstgeber verzichtet. Hinsichtlich des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf die Sitzungsniederschrift vom 16. September 2020.

### **Entscheidungsgründe:**

- 22 I.  
Die zulässige Klage ist begründet. Die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung zur Rückgruppierung des Mitarbeiters G. 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. Der Widerspruch der Mitarbeitervertretung ist nicht begründet. Die Bewertung der dem Mitarbeiter G. übertragenen Aufgaben ergibt eine 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.

- 23 1.  
Hinsichtlich tariflicher Eingruppierungen 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*).
- 24 a)  
Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze dieser sog. 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*).
- 25 b)  
Für die korrigierende Rückgruppierung gelten erhöhte Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast, die sich auch im Zustimmungsersetzungsverfahren auswirken (*Kirchlicher Gerichtshof vom 4. Mai 2018 - M10/2017*). 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.
- 26 2.  
In Anwendung dieser Grundsätze ist der Mitarbeiter G. objektiv fehlerhaft eingruppiert. Der Inhalt seines Arbeits- und Aufgabenbereiches ist der Entgeltgruppe S 7 des Anhangs zu der Anlage C zum TVöD, nicht der Entgeltgruppe S 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.
- 27 a)  
Die Tarifvertragsparteien unterscheiden bei den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst von jeher streng zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits. Diese Unter-



scheidung 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".

- 28 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/Erzieherinnen 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*).
- 29 Ob die Unterscheidung zwischen "Erziehungsdienst" einerseits und "handwerklichem Erziehungsdienst" andererseits bei den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst auch heute noch zeitgemäß und/oder zweckmäßig ist, hat das Gericht nicht zu prüfen. 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. Diese Grenzen werden hier noch nicht überschritten. Das folgt schon daraus, dass nachvollziehbare Gründe vorstellbar sind, die in erster Linie betreuenden Tätigkeiten der Erzieher und Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit und die der ihnen gleichgestellten Mitarbeitern („sonstige Beschäftigte“) anders zu bewerten 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).

30 b)

Die Entgeltgruppen, soweit vorliegend von Belang, lauten:

31 **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.

32 **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.

33 **Entgeltgruppe S 7**

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

34 c)

Für die Zuordnung entscheidend ist folglich die Ausübung entsprechender Tätigkeit. Es ist festzustellen, ob die dem Mitarbeiter G. 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.

35 aa)

Zur Erfüllung der Anforderung „entsprechende Tätigkeit“ iSd Tätigkeitsmerkmals in 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).

36 (1)

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 selbstständigen 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/einer Heilerziehungspfleger/in 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 Eigen-

verantwortlichkeit 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 diese 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*).

37 (2)

Erzieher/Erzieherinnen 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 Seite (*www.berufenet.arbeitsagentur.de - Erzieher/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 25. September 2020*).

38 (3)

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/innen 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.

39 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](http://www.berufenet.arbeitsagentur.de) - Arbeitserzieher/in - Kurzbeschreibung - Tätigkeitsinhalte, zuletzt abgerufen am 25. September 2020).*

40 bb)

In Anwendung dieser Grundsätze ist die dem Mitarbeiter G. übertragene Tätigkeit (noch) als die typische Tätigkeit eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu bewerten. Denn ihr Schwerpunkt liegt auf dem handwerklichen Erziehungsdienst. Das ist bewiesen.

41 (1)

Auf die Vernehmung Zeugen K. hat der Dienstgeber verzichtet.

42 (2)

Der Zeuge S., der zuständiger Abteilungsleiter für den betreuungsintensiven Produktionsbereich ist, hat bekundet, auch bei den Gruppen mit betreuungsintensiven behinderten Menschen sei das Leistungsangebot die Teilhabe am Arbeitsleben.

43

Zum Verständnis hat er den Tagesablauf des Mitarbeiters G. geschildert und dabei bekundet, dass in den betreuungsintensiven Gruppen schwerpunktmäßig nur einfache und wiederkehrende Arbeiten verrichtet würden, damit den behinderten Menschen dennoch ein gewisses Maß der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden könne. Es gäbe pro Tag drei Arbeitseinheiten. Dabei werde jedem Beschäftigten Arbeit zugewiesen, die dieser erledigen solle. Der Gruppenleiter sei dabei unterstützend tätig, solle anleiten und motivieren, damit die behinderten Menschen Spaß an der Arbeit haben. Rollstuhlfahrer müsse er morgens vom Bus abholen und nachmittags wieder zurückbringen, ihnen beim Umziehen und den Toilettengängen helfen. Einer Beschäftigten, die zu epileptischen Anfällen neige, müsse der Mitarbeiter die notwendigen Medikamente geben. Ziel sei dabei dennoch, dass alle etwas Produktives schaffen. Die Gruppenleiter sollten die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit unterstützen und dabei anleiten. Dazu müsse der Arbeitsplatz so gestaltet werden, dass die Arbeit geleistet werden könne. Je nach Fähigkeiten der behinderten Menschen müsse der Gruppenleiter diese auch zu anfallenden Unterstützungsleistungen bringen. 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 ihn bei der Maßnahme anzuleiten. Natürlich sei der Hilfebedarf in einer betreuungsintensiven Gruppe höher und der Anteil produktiver Tätigkeit geringer.

- 44 (3)  
Der Zeuge N, der bei dem Dienstgeber seit Mitte 2017 als Werkstattleiter beschäftigt wird, hat bekundet, dass auch die Tätigkeit des Mitarbeiters G. grundsätzlich als eine solche einzustufen sei, wie sie in einer Produktionsgruppe ausgeübt werde. In einer betreuungsintensiven Gruppe müsse mit anderen Methoden gearbeitet werden. Der Anteil an grundpflegerischen Aufgaben läge im Vergleich zu anderen Gruppen höher; der Anteil produktiver Tätigkeit sei entsprechend geringer. Dennoch handele es sich um eine Produktionsgruppe, sodass der Schwerpunkt der Aufgaben des Gruppenleiters auf der Produktionsarbeit liege. Er leite die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit an, unterstütze sie dabei und Sorge dafür, dass diese jedenfalls zu einem Mindestmaß am Arbeitsleben teilhaben könnten. Der Mitarbeiter solle die Rahmenbedingungen dafür schaffen, damit dies gelinge. Der Mitarbeiter G. könne das aufgrund der von ihm im Laufe der Zeit gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen im handwerklichen Bereich als Gruppenleiter leisten.
- 45 Die Zeugen haben damit einen Arbeitsplatz beschrieben, wie er grundsätzlich demjenigen eines Gruppenleiters in einer Werkstatt für behinderte Menschen entspricht. Der Schwerpunkt der Tätigkeit soll im handwerklichen Erziehungsdienst liegen. Den behinderten Menschen soll in der Werkstatt ein gewisses Maß der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Dabei ist das Produktionsergebnis eher nachrangig. Im Vordergrund steht die Bemühung, die behinderten Menschen handwerklich an Arbeit heranzuführen. Der Schwerpunkt liegt somit nicht im allgemeinen Erziehungsdienst oder in der heilpädagogischen Erziehung, wie sie oben dargestellt worden ist. Denn wenn auch Arbeiten, wie die (hier umfangreich anfallenden) pflegerischen Tätigkeiten in allen drei Berufsbildern genannt werden, sich die Aufgaben also insoweit überschneiden, muss dennoch bei der Bewertung des Arbeitsplatzes unterschieden werden. Entscheidend ist, wo der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt. In der Werkstatt für behinderte Menschen liegt dieser auf dem handwerklichen Erziehungsdienst. Die Pflege- und Betreuungstätigkeiten gehören zur Grund-

pflege und sind damit schlichter Bestandteil des handwerklichen Erziehungsdienstes, der zum Ziel hat, Rahmenbedingungen für produktive Arbeitsleistung zu schaffen.

46 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 Eingruppierung nicht gesondert bewertet (s.o. I. 2a). Sie unterscheiden bei 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 und grenzen die Eingruppierung danach ab.

47 (4)  
Die Aussage des Mitarbeiters G. steht dem Ergebnis nicht entgegen. Auch sie zeigt in der Gesamtschau die Übertragung von überwiegenden Aufgaben des handwerklichen Erziehungsdienstes.

48 Der Mitarbeiter G. hat den Anteil pflegerischer Aufgaben zwar als zeitlich so umfangreich geschildert, dass ihm für die Anleitung und Begleitung der Beschäftigten zu produktiver Arbeit kaum Zeit verbleibe. Weil er in der Gruppe vier Rollstuhlfahrer habe, die er der Reihe nach am Bus abholen und denen er beim An- und Ausziehen helfen müsse, beschränke sich seine handwerklich anleitende Arbeit auf ein Minimum. Im Wesentlichen erledige er pflegerische Tätigkeiten. Diese fielen zu ca. mindestens 80 v.H. an. Die Gesamtheit aller Beschäftigten befände sich erst gegen 9:15 Uhr an ihrem Arbeitsplatz. Bis dahin müsse er die anderen mit Verpackungsarbeiten beschäftigen; ggf. müsse sein Kollege, der eine andere Gruppe betreut, seine Gruppe mitbetreuen. Um 9.15 Uhr beginne dann schon das Frühstück. Das sollten die Beschäftigten eigentlich selbst zubereiten. Dennoch müsse er sie wegen des betreuungsintensiven Hilfebedarfs auch hier anweisen. Als Beispiele hat der Mitarbeiter die Diabetiker seiner Gruppe genannt, denen er zum Teil das Insulinspritzen müsse, oder diejenigen, denen er das Essen kleinschneiden und anreichen müsse. Auch nach dem Frühstück könne er mit der Gruppe nicht pro-



duktiv arbeiten. Der Großteil der Arbeit bestehe erneut wieder darin, die Beschäftigten zu pflegen und zu betreuen.

- 49 Die von dem Mitarbeiter geleisteten Tätigkeiten gehören dennoch zum handwerklichen Erziehungsdienst. Sie enthalten zwar viele Tätigkeiten der Grundpflege. Der Schwerpunkt verbleibt aber im handwerklichen Erziehungsdienst. Dass der Anteil der Anleitung zu produktiver Arbeit wegen des hohen Anteils grundpflegerischer Arbeiten deutlich zurücktritt, steht der Wertung der Aufgaben als überwiegend dem handwerklichen Erziehungsdienst zugehörig nicht entgegen.
- 50 Denn der Mitarbeiter G. hat bekundet, sein Aufgabeninhalt bestehe darin, die Beschäftigten anzuleiten, damit sie die Produktionsarbeiten richtig und wirtschaftlich verwertbar ausführen. Er hat bekundet, dafür mit den Beschäftigten Arbeitsabläufe einstudiert zu haben, und hat ein Beispiel dafür gebildet. Er hat ausgesagt, wie es gelungen sei, dass die Beschäftigten trotz ihrer schweren Behinderungen Backaromen verpacken konnten. Mit einem Kollegen habe er dafür als Hilfe für die Beschäftigten einen Farbkarton erstellt und mit den Tischlern Aufsteller entworfen, in die die Kunststoffhülsen eingelegt werden konnten, damit diese nicht verrutschen. Auf diese Weise konnte das wirtschaftlich verwertbare Ergebnis der Arbeit der Beschäftigten gesteigert und gesichert werden. Das Beispiel zeigt erkennbar, dass in diesem Aufgabenbereich, der dem handwerklichen Erziehungsdienst zuzuordnen ist, der Schwerpunkt der Tätigkeit gesehen werden muss.
- 51 Im Gegensatz dazu beobachten Erzieher/Erzieherinnen das Verhalten und Befinden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, betreuen und fördern sie, analysieren die Ergebnisse nach pädagogischen Grundsätzen und beurteilen Entwicklungsstand, Motivation oder Sozialverhalten. Auf dieser Grundlage erstellen sie langfristige Erziehungspläne und bereiten Aktivitäten sowie pädagogische Maßnahmen vor (s.o.). Die Tätigkeit ist damit anders als die des Mitarbeiters G.
- 52 Dass sich die Aufgabeninhalte mit denen von Heilpädagogen gerade im Bereich der Pflege und Betreuung (Grundpflege) überschneiden, steht der Beurteilung als „handwerklichem Erziehungsdienst“ nicht entgegen. Die Heilerziehungspfleger und Heilerzieher sind für die pädagogische, lebenspraktische

und pflegerische Unterstützung und Betreuung der behinderten Menschen zuständig. Sie begleiten und unterstützen diese, um deren Eigenständigkeit zu stärken und sie zu einer möglichst selbstständigen Lebensführung im Alltag zu befähigen. Sie helfen bettlägerigen, behinderten oder kranken Menschen bei der Körperpflege, bei der Nahrungsaufnahme, Medikamentengabe, hauswirtschaftlichen Tätigkeiten sowie beim An- und Auskleiden oder wirken bei der Erstellung von Förderplänen mit. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt auf der Inklusion, d. h. der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe, der Bildung, Pflege und Gesundheit. Das ist etwas anderes als das, was dem Mitarbeiter G. übertragen worden ist. Er soll dafür Sorge tragen, dass die behinderten Menschen wirtschaftlich verwertbare Arbeit leisten und damit am Arbeitsleben teilhaben können.

53 cc)

Die Zeugen sind glaubwürdig; ihre Aussagen glaubhaft. Insbesondere Herr G. ist bereits seit vielen Jahren bei dem Dienstgeber angestellt und selbst Gruppenleiter der Werkstatt für behinderte Menschen. Der Zeuge S. ist der zuständige Abteilungsleiter für den betreuungsintensiven Produktionsbereich und der Zeuge N. ist Nachfolger von Frau E., die unmittelbare Vorgesetzte des Mitarbeiters war. Die Zeugen und der Mitarbeiter haben demzufolge aus eigener Kenntnis und mit Sachkunde berichten können. Dabei haben sie ihre Aussagen auf eigene Wahrnehmungen gestützt. Auch wenn dies Herrn N. - wohl aufgrund der noch nicht so langen Beschäftigung als unmittelbarer Vorgesetzter des Mitarbeiters - erkennbar nur begrenzt möglich war, ist seine Aussage glaubhaft. Das gilt vor allem deshalb, weil seine Aussage jedenfalls im Kern mit denen des Zeugen S. und des Mitarbeiters G. übereinstimmt. Die Zeugen und der Mitarbeiter haben ihre Antworten auf Fragen darüber hinaus sicher und widerspruchsfrei abgegeben; ihre Aussagen haben keine Brüche enthalten. Nachfragen haben sie ohne zu zögern beantwortet.

54 3.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist dem Mitarbeiter G. damit keine Tätigkeit übertragen, die dem Berufsbild eines Erziehers, eines Heilerziehungspflegers oder eines Heilerziehers mit staatlicher Anerkennung entspricht. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt im handwerklichen Erziehungsdienst. Wenn auch überschneidend Tätigkeiten der Berufsbilder des sog. Erziehungsdienstes und der Heilpädagogik anfallen, weil der Mitarbeiter sich der

körperlichen, seelischen und sozialen Belange der Beschäftigten widmet, sind diese Anteile für die eingruppierungsrechtliche Zuordnung nicht prägend (vgl. BAG vom 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - juris Rn. 48). Der Fokus liegt in der Zuweisung produktiver Arbeit und der Erarbeitung von Konzepten für deren Förderung. Das Ziel der täglichen Bemühungen des Mitarbeiters liegt darin, den Beschäftigten eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, indem diese - wenn auch in nur ganz geringem Maße - produktiv, d.h. wirtschaftlich verwertbar, tätig werden. Damit liegt der Schwerpunkt auf dem handwerklichen Erziehungsdienst.

55 a)

Zwar sind für die eingruppierungsrechtliche Zuordnung eines, wie hier, einheitlichen Arbeitsvorganges, der Teiltätigkeiten verschiedener Tätigkeitsmerkmale enthält, diejenigen Teiltätigkeiten maßgebend, die für den Arbeitsvorgang prägend sind. Von einer Prägung in diesem Sinne kann regelmäßig dann ausgegangen werden, wenn die einem bestimmten speziellen Tätigkeitsmerkmal zuzuordnenden Teiltätigkeiten mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachen (vgl. zu *Erziehern in einer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie*: BAG vom 13. November 2019 - 4 AZR 490/18 - juris Rn. 48; zu *einer Gruppenleiterin in einer Tagesförderstätte*: LAG Niedersachsen vom 8. Juli 2020 - 17 Sa 562/19E, n.v.).

56 b)

So liegt der Fall hier aber nicht. Die anfallenden Tätigkeiten der Grundpflege sind keine Teiltätigkeiten in diesem Sinne. Sie sind Annex des handwerklichen Erziehungsdienstes. Die anfallenden Tätigkeiten der Grundpflege sind zu leisten, ohne erzieherisch oder pädagogisch tätig zu sein, denn sie sind zu leisten, um eine produktive Arbeitsleistung sicherzustellen. Der Mitarbeiter erarbeitet insoweit beispielsweise auch keine Bezugspersonenkonzepte, um den betreuerischen und pflegerischen Teil zu verbessern. Er ist im pflegerischen Bereich ausschließlich mit Aufgaben der Grundpflege (Verabreichung von Medikamenten, Hilfestellung beim Essen, An- und Ausziehen) betraut, die die Erbringung einer wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung durch den Beschäftigten ermöglichen.

- 57 4.  
Bestandsschutz kann nicht eingewendet werden. Der Mitarbeiter hatte nicht bis zum 30. November 2009 seine Überleitung in die S-Gruppen des Anhangs zur Anlage C TVöD-VKA beantragt. Er war auch nicht bis Ende des Jahres 2015 dorthin übergeleitet worden, sodass die Überleitung in Entgeltgruppe S 8 des Anhangs zur Anlage C TVöD-VKA durch tarifvertragliche Regelungen konstitutiv geregelt worden wäre.
- 58 II.  
Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.